



Les premiers à répondre aux besoins du monde



Nous sommes le chef de file mondial

TELUS est une société dynamique spécialisée en technologies des communications et un chef de file mondial dans son secteur, grâce à des produits d'exploitation annuels de 16 milliards de dollars et à 16 millions de connexions clients à ses services mobiles, à ses services de transmission de données et de la voix, à ses services IP et à ses services de télévision, de vidéo, de divertissement et de sécurité. Chez TELUS, nous exploitons notre technologie de pointe et notre compassion pour produire des retombées remarquables sur le plan humain. La priorité que nous accordons aux clients transparait dans toutes nos sphères d'activités et nous a valu de devenir un chef de file indéniable de la fidélisation et de l'excellence du service à la clientèle. TELUS Santé est un chef de file en technologie de soins de santé numériques au Canada, TELUS Agriculture propose des solutions numériques novatrices pour toute la chaîne de valeur agricole, et TELUS International est un innovateur de premier plan en expérience client numérique qui propose des solutions de prochaine génération en matière d'IA et de gestion du contenu pour des marques mondiales.

Fidèles à la philosophie communautaire « Nous donnons où nous vivons » de l'entreprise et à sa vocation sociale de connecter tous les citoyens pour un monde meilleur, TELUS et les membres de notre équipe, actuels et retraités, ont offert plus de 820 millions de dollars et 1,6 million de jours de bénévolat à la collectivité depuis 2000. L'incroyable générosité des membres de l'équipe et leur action bénévole sans précédent ont d'ailleurs fait de TELUS l'entreprise la plus généreuse au monde.

Toute l'information financière est donnée en dollars canadiens, sauf indication contraire.
© TELUS Corporation, 2021. Tous droits réservés. Certaines appellations de produits et de services mentionnés dans la présente circulaire d'information sont des marques de commerce. Les mentions MC, MD ou ® désignent les marques appartenant à TELUS Corporation ou à ses filiales. Toutes les autres marques appartiennent à leurs propriétaires respectifs.

Bienvenue à notre assemblée des actionnaires

L'assemblée générale annuelle des actionnaires de TELUS se tiendra le 7 mai 2021.

En tant que chef de file mondial en socio-capitalisme, TELUS a été en mesure de faire une différence considérable dans la vie des citoyens du monde entier. Alors que nous continuons de faire face aux défis et aux incertitudes reliés à la pandémie de COVID-19, notre engagement envers le socio-capitalisme est la pierre angulaire de notre succès opérationnel et financier constant et de notre impact positif dans les collectivités que nous desservons.

En 2020, malgré un contexte opérationnel extraordinaire, nous avons obtenu de solides résultats financiers grâce à la réalisation de notre stratégie de croissance éprouvée et de notre conviction que réussir en affaires et faire le bien dans nos collectivités vont de pair. Notre approche en matière de rémunération est de rémunérer le rendement, et nos décisions en cette matière reflètent encore cette approche. Pour obtenir de plus amples renseignements sur notre rendement en 2020 et notre avant-gardisme en matière de socio-capitalisme, visitez le telus.com/rapportannuel et telus.com/durabilite.

Dans les pages qui suivent, vous trouverez des renseignements sur les questions à l'ordre du jour devant être examinées à notre prochaine assemblée générale annuelle. Vous y trouverez également des faits saillants sur nos pratiques de gouvernance d'entreprise de pointe, dont nos initiatives en matière de diversité et nos processus de planification de la relève, ainsi que des renseignements sur notre approche et nos principes en matière de rémunération de la haute direction. Nous sommes heureux d'avoir nommé deux nouveaux candidats au poste d'administrateur dont l'apport permettra de diversifier davantage l'expérience, les compétences et la diversité de notre conseil.

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

Pour une deuxième année consécutive, nous mettrons à profit notre technologie pour permettre à nos actionnaires d'assister à notre assemblée annuelle de façon virtuelle au moyen d'une webdiffusion en direct, tout en demeurant en santé et en sécurité à la maison. Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront tous assister, participer et voter à l'assemblée virtuelle, peu importe leur emplacement. Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas nommés fondés de pouvoir pourront également y assister virtuellement en tant qu'invités. Les invités pourront assister virtuellement à l'assemblée et en écouter le déroulement, mais ils ne pourront pas y voter ni poser de questions pendant l'assemblée. De plus amples renseignements sont présentés aux pages 10 à 15.

Nous souhaitons remercier tous nos actionnaires pour leur appui et la confiance qu'ils continuent à nous témoigner. Inspirée par notre leadership en socio-capitalisme, TELUS demeure en excellente position pour l'avenir et nous nous engageons à ne pas déroger à notre stratégie de longue date de rendre le futur simple pour nos actionnaires, nos clients et nos collectivités.

Cordialement,



Dick Auchinleck

Président du conseil

Votre vote est important

En tant qu'actionnaire, il est important que vous lisiez le présent document attentivement et que vous exerciez les droits de vote rattachés à vos actions. Veuillez vous reporter aux pages 10 à 15 pour obtenir des renseignements détaillés sur la façon de transmettre vos directives de vote et les délais pour le faire.

Table des matières

2	L'entreprise à vocation socio-capitaliste	36	La gouvernance	110	Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS
4	Sommaire	57	Rapports des comités		
		57	Audit		
9	À propos de l'assemblée et de notre conseil	59	Gouvernance	117	Appendice A : Mandat du conseil d'administration
9	Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle des actionnaires	61	Retraite		
10	Renseignements sur le vote	62	Ressources humaines et rémunération	119	Appendice B : Proposition des actionnaires retirée
16	Renseignements supplémentaires	65	Rémunération de la haute direction chez TELUS		
18	Ordre du jour de l'assemblée	66	Rapport à l'intention des actionnaires		
22	À propos des candidats au poste d'administrateur	70	Analyse de la rémunération		
32	Rémunération des administrateurs	102	Survol de la rémunération de la haute direction		

L'entreprise à vocation socio-capitaliste

Les premiers à répondre aux besoins du monde

Société la plus généreuse

Tout au long de 2020, TELUS a donné 85 millions de dollars, ce qui représente cinq pour cent de son bénéfice avant impôt de 2020 – soit plus que toute autre société canadienne – à des organismes communautaires et de bienfaisance partout dans le monde. Depuis 2000, notre famille TELUS a donné 1,3 milliard de dollars, y compris 820 millions de dollars en soutien financier, et 1,6 million de jours de bénévolat, pour créer un monde meilleur.

À maintes et maintes reprises, notre équipe a démontré que même lorsque la situation est à son pire, vous pouvez vous fier à TELUS pour donner le meilleur d'elle-même. L'engagement inébranlable de notre équipe envers l'amélioration des vies des citoyens, appuyé par les meilleurs réseaux du monde et un service à la clientèle hors pair, continuent à faire de TELUS un chef de file en matière de socio-capitalisme.

Au cours d'une année comme nulle autre, TELUS a contribué de manière significative et extraordinaire pour assurer la sécurité et la productivité des citoyens ainsi que leur accès à l'information. Voici quelques-unes des façons dont nous contribuons dans nos collectivités.

Aide apportée à nos parties prenantes lorsqu'elles ont besoin de nous

Notre capacité à réussir en affaires et à faire le bien dans nos collectivités, grâce à la fidélité de nos clients, a eu d'importantes répercussions sur les vies des citoyens dans le monde entier. TELUS a consacré 150 millions de dollars au soutien des mesures d'aide liées à la COVID-19 pour accroître la capacité des soins de santé publics et aider les collectivités vulnérables tout au long de la pandémie.

En outre, dans un geste unique en termes de leadership, le président et chef de la direction, Darren Entwistle, a décidé de renoncer à 25 pour cent de son salaire de base de 2020, et le montant de cette renonciation a été donné afin de soutenir les travailleurs en santé essentiels sur la ligne de front pendant la COVID-19 ainsi que les hôpitaux et les centres de santé communautaires et de soutenir les initiatives critiques en recherche. De plus, la Fondation de la famille Entwistle a également fait un don, correspondant à une partie des dons de salaire, pour maximiser l'engagement de l'équipe de TELUS au soutien des soins de santé dans l'ensemble du Canada et des gens les plus touchés par cette situation.

Bâtir des collectivités fortes et saines

En réponse à la pandémie de COVID-19, nous avons concentré nos activités de financement philanthropique sur des initiatives liées à la santé et sur le soutien d'organismes de bienfaisance œuvrant sur la ligne de front pendant cette crise sanitaire.

En 2020, la Fondation TELUS pour un futur meilleur[™] et les comités d'investissement communautaire de TELUS ont donné 8,9 millions de dollars à 597 projets d'organismes de bienfaisance liés à la santé afin de soutenir et d'améliorer les capacités et initiatives des soins de santé publics partout au Canada. Ces fonds ont notamment servi au financement de nouvelles technologies médicales et d'équipement médical neuf, de recherches critiques, de nourriture et d'aide sociale destinées aux Canadiens vulnérables, de programmes de formation virtuelle et d'initiatives en santé mentale.

Notre équipe a lancé nos masques animaux-vedettes portant la marque TELUS, qui ont aidé les Canadiens à se protéger tout en nous permettant de réunir 535 000 \$ pour la Fondation en vue de soutenir les initiatives liées à la pandémie.

Pour la première fois, nos Journées du bénévolat de TELUS[™] sont devenues une campagne de bénévolat d'un an. Tout au long de 2020, les membres de notre famille TELUS élargie ont fait 1,25 million d'heures de bénévolat, notamment en posant 1,2 million de gestes sécuritaires de bienfaisance virtuels et respectant la distanciation sociale.

Aider les citoyens vulnérables à demeurer connectés

Nos programmes Branché pour l'avenir nous ont permis de fournir des services de connexion et de soins essentiels à plus de 142 000 Canadiens vulnérables en 2020.

Nous avons élargi la portée de notre programme Internet pour l'avenir^{MD} afin d'inclure les Canadiens à faible revenu vivant avec un handicap et avons accéléré l'accès au programme pour les étudiants d'âge scolaire dans le besoin.

Nous avons porté à l'échelle nationale notre programme Mobilité pour l'avenir^{MD} afin de fournir des téléphones intelligents et des forfaits de données gratuits à davantage de jeunes en âge de quitter leur famille d'accueil et avons également offert le programme à 2,2 millions d'ânés à faible revenu. De plus, nous avons donné 14 200 appareils et forfaits gratuits pour aider les ânés isolés, les patients hospitalisés et les Canadiens vulnérables à rester connectés.

Nous avons élargi le rayonnement de notre programme Santé pour l'avenir^{MC} afin d'offrir des soins de santé primaires et du soutien en santé mentale aux sans-abri et aux autres Canadiens vulnérables partout au pays grâce à nos 11 cliniques de santé mobiles. Nous avons traité les visites de plus de 28 000 patients au cours de l'année et avons notamment effectué 12 700 évaluations et tests de COVID-19.

Contribuer à l'amélioration de l'accès aux soins de santé

Les Canadiens continuant à se faire soigner en sécurité à leur domicile, nous avons élargi nos solutions novatrices de soins virtuels, ce qui a réduit la pression sur les hôpitaux bondés et aidé à préserver les capacités en soins de santé.

Par exemple, nous avons offert un accès à des visites virtuelles de soins entre les patients et leurs médecins au moyen de notre solution de visite virtuelle de dossiers médicaux électroniques; nous avons permis aux fournisseurs de soins de santé en Colombie-Britannique d'observer virtuellement les patients atteints de COVID-19 ou présentant des risques de contagion de COVID-19 et de soutenir ces derniers par l'intermédiaire de notre solution de télésoins à domicile; nous avons offert aux patients un accès gratuit à des consultations vidéos privées avec un médecin depuis leurs appareils mobiles à l'aide de la plateforme Babylon de TELUS Santé; nous avons offert des services d'intervention en cas d'urgence personnelle à nos ânés habitant seuls grâce au service Compagnon Santé connectée^{MC}; nous avons aidé les employeurs à voir au bien-être de leurs employés par l'intermédiaire d'Akira par TELUS Santé; et nous avons offert aux travailleurs essentiels en santé un accès à des ressources en santé mentale par l'intermédiaire d'Espri^{MC} par TELUS Santé.

142 000

Canadiens aidés en 2020 grâce à nos programmes Branché pour l'avenir

14 200

appareils donnés en 2020 pour garder les Canadiens vulnérables connectés

85 millions \$

versés à des organismes communautaires et de bienfaisance en 2020 par notre famille TELUS élargie

1,25 million

d'heures de bénévolat en 2020

Être reconnu pour notre leadership en socio-capitalisme

Les contributions de l'équipe de TELUS au soutien de nos collectivités et citoyens pendant la pandémie ont été reconnues par des organisations à la tête de leurs secteurs. En voici quelques exemples :

- Obtention et maintien du premier rang, à l'échelle mondiale, du tableau de classement des héros de la COVID-19 du site participatif DidTheyHelp.com d'avril à décembre 2020
- Nomination dans le classement du Wall Street Journal portant sur les 100 meilleures sociétés à gestion durable du monde, dont un classement à la 15^e place pour ce qui est du socio-capitalisme
- Nomination comme le meilleur milieu de travail, de façon générale, au Canada dans le rapport World's Best Employers 2020 de Forbes et comme le 40^e à l'échelle mondiale
- Inscription à l'indice mondial de durabilité Dow Jones pour la cinquième année consécutive et à l'indice nord-américain de durabilité Dow Jones pour la 20^e année consécutive
- Nomination parmi les 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada pour la 14^e fois par Corporate Knights
- Nomination parmi les 100 entreprises les plus durables à l'échelle mondiale pour l'année 2021 selon Corporate Knights pour la 9^e fois
- Nomination parmi les 100 meilleurs employeurs au Canada par Mediacorp Canada pour la 12^e fois
- Nomination parmi les meilleurs employeurs en matière de diversité au Canada pour l'année 2020 par Mediacorp Canada.

Survol de l'assemblée

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

Questions soumises au vote par les actionnaires

	Recommandation de vote du conseil	Pour obtenir de plus amples renseignements
Élection des administrateurs	✓ POUR chaque candidat proposé	Se reporter aux pages 18 et 19
Nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeurs	✓ POUR	Se reporter à la page 19
Approbation de l'approche en matière de rémunération de la haute direction	✓ POUR	Se reporter à la page 20
Approbation du plan d'unités d'actions différées des administrateurs de TELUS (plan UAD)	✓ POUR	Se reporter aux pages 20 et 21

Nos candidats au poste d'administrateur

Il vous sera demandé de voter à l'égard de nos candidats au poste d'administrateur présentés ci-après. Leurs notes biographiques complètes figurent aux pages 24 à 30.

Nom et région Indépendant ✓	Âge	Administrateur depuis	Fonctions principales	Comité(s) ¹	Participation aux réunions du conseil et des comités en 2020	Autres conseils de sociétés ouvertes	Expertise
R.H. (Dick) Auchinleck ✓ Colombie-Britannique	69	2003	Président du conseil, TELUS Corporation	s.o.	100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> • Haute direction/leadership stratégique • Expérience à l'international • Expansion de l'entreprise • Gouvernance
Raymond T. Chan ✓ Colombie-Britannique	65	2013	Administrateur de sociétés	RHR, R (président)	100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> • Haute direction/leadership stratégique • Finance et comptabilité • Gouvernance • Gestion des ressources humaines/ Rémunération de la haute direction
Hazel Claxton ✓ Ontario	60	s.o.	Administratrice de sociétés	s.o.	s.o.	–	<ul style="list-style-type: none"> • Haute direction/leadership stratégique • Gestion des ressources humaines/ Rémunération de la haute direction • Finance et comptabilité • Gouvernance
Lisa de Wilde ✓ Ontario	64	2015	Administratrice de sociétés	G, R	100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> • Affaires réglementaires/ gouvernementales • Haute direction/leadership stratégique • Gouvernance • Connaissances et expérience concernant le secteur
Darren Entwistle Colombie-Britannique	58	2000	Président et chef de la direction, TELUS Corporation	s.o.	100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> • Haute direction/leadership stratégique • Connaissance des technologies et/ou du secteur • Gouvernance • Expérience du marché de détail/ expérience client

Nom et région Indépendant ✓	Âge	Adminis- trateur depuis	Fonctions principales	Comité(s) ¹	Participation aux réunions du conseil et des comités en 2020	Autres conseils de sociétés ouvertes	Expertise
Thomas Flynn ✓ Ontario	57	2020	Vice-président du conseil, BMO Groupe financier	s.o.	100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Finance et comptabilité Gestion des risques Expansion de l'entreprise
Mary Jo Haddad ✓ Ontario	65	2014	Fondatrice et présidente, MJH & Associates	RHR (présidente), G	100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Gestion des ressources humaines/ Rémunération de la haute direction Gouvernance Responsabilité sociale de la société
Kathy Kinloch ✓ Colombie-Britannique	69	2017	Présidente, British Columbia Institute of Technology (BCIT)	G, RHR	100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Gestion des ressources humaines/ Rémunération de la haute direction Affaires réglementaires/ gouvernementales Gestion des risques
Christine Magee ✓ Ontario	61	2018	Cofondatrice et présidente du conseil d'administration, Sleep Country Canada	A	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Expérience du marché de détail/ expérience client Finance et comptabilité Gouvernance
John Manley ✓ Ontario	71	2012	Conseiller d'affaires principal, Bennett Jones LLP	G (président), RHR	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> Affaires réglementaires/ gouvernementales Gouvernance Connaissances et expérience concernant le secteur Haute direction/leadership stratégique
David Mowat ✓ Colombie-Britannique	65	2016	Administrateur de sociétés	A (président)	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Finance et comptabilité Gestion des risques Responsabilité sociale de la société
Marc Parent ✓ Québec	60	2017	Président et chef de la direction, CAE Inc.	RHR, R	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Gouvernance Gestion des ressources humaines/ Rémunération de la haute direction Finance et comptabilité
Denise Pickett ✓ Ontario	55	2018	Présidente, groupe des services mondiaux, American Express	A	100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Expérience du marché de détail/ expérience client Gestion des risques Expérience à l'international
W. Sean Willy ✓ Saskatchewan	47	s.o.	Président et chef de la direction, Des Nedhe Development	s.o.	s.o.	–	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Responsabilité sociale de la société Gestion des ressources humaines/ Rémunération de la haute direction Expérience à l'international

¹ Légende des comités : A = Comité d'audit, G = Comité de gouvernance, RHR = Comité des ressources humaines et de la rémunération, R = Comité de retraite et s.o. = sans objet, puisque Dick et Darren ne siègent à aucun comité, Tom n'est actuellement membre d'aucun comité et Hazel et Sean sont de nouveaux candidats au poste d'administrateur.

Nomination des auditeurs

Vous serez invité à voter sur la nomination de nos auditeurs indépendants, Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., qui sont nos auditeurs externes depuis 2002 et dont le mandat avait été reconduit au cours de notre dernière assemblée générale annuelle le 7 mai 2020. De plus amples renseignements sur nos auditeurs et un résumé de leurs honoraires en 2019 et en 2020 se trouvent à la page 19.

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

Vous pouvez exprimer votre opinion sur la rémunération de nos membres de la haute direction en participant à un vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction. Nous tenons ce vote consultatif chaque année depuis 2011. De plus amples renseignements sur notre vote consultatif figurent à la page 20. Pour obtenir des détails sur notre approche et nos pratiques en matière de rémunération de la haute direction, il y a lieu de se reporter aux pages 70 à 109.

Approbation du plan UAD

Vous serez invité à voter sur les modifications proposées des modalités du plan UAD, qui nous permettront de verser les paiements pour les rachats futurs d'unités d'actions différées (UAD), au gré de la société, sous forme d'actions nouvellement émises. De plus amples renseignements sur ces modifications se trouvent aux pages 20 et 21.

Gouvernance d'entreprise

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

Nous croyons que de saines pratiques de gouvernance sont à la base de la responsabilité envers nos actionnaires, et nous cherchons toujours à appliquer les meilleures pratiques de l'heure en matière de gouvernance.

En 2020, nous avons continué à améliorer nos pratiques en vue de poursuivre notre quête de l'excellence et d'accroître la confiance des investisseurs.

45 %

des administrateurs indépendants sont des femmes

95 %

approbation du vote consultatif sur la rémunération à l'assemblée de 2020

99 %

en faveur de l'élection de nos administrateurs à l'assemblée de 2020

Faits saillants en matière de gouvernance

- Nous avons mis à jour notre politique en matière de diversité du conseil pour confirmer l'importance de la diversité et les caractéristiques que recherche le conseil pour sa composition, qui comprennent désormais des cibles distinctes de diversité : a) au moins deux administrateurs doivent représenter une minorité visible ou les peuples autochtones d'ici l'assemblée annuelle de 2023 et b) les femmes et les hommes doivent représenter, respectivement, au moins un tiers des administrateurs indépendants
- Nous avons mis à jour notre grille de compétence des administrateurs pour inclure de nouvelles compétences, soit la responsabilité sociale de la société, l'expansion de l'entreprise et l'expérience à l'international, reflétant l'importance de l'expertise liée aux questions environnementales, sociales et de gouvernance au sein de notre conseil et la nature changeante des activités de TELUS
- Nous avons dépassé notre cible de diversité des genres du conseil puisque 45 pour cent de nos administrateurs indépendants actuels sont des femmes (5 de nos administrateurs indépendants)
- Nous avons recruté deux nouveaux candidats à l'élection qui permettront d'élargir les compétences de notre conseil en y apportant une expertise en responsabilité sociale de la société, en gestion des ressources humaines et en rémunération de la haute direction, en finance et en comptabilité, en gouvernance, en expérience à l'international et en leadership de haute direction
- Nous avons pris des mesures pour améliorer la diversité de notre conseil, de sorte que nos candidats au poste d'administrateur en 2021 comprennent deux personnes qui s'identifient comme appartenant à une minorité visible et une personne qui s'identifie à titre d'autochtone
- Nous avons poursuivi l'examen approfondi de notre plan de relève du président et chef de la direction et des membres de la haute direction avec l'aide d'un consultant externe, Korn Ferry, notamment par l'examen du progrès par rapport aux plans antérieurs de perfectionnement des personnes présentant un potentiel élevé et la discussion des forces et des possibilités d'avancement pour la prochaine génération de membres de la haute direction et les candidats au poste de chef de la direction
- Nous avons retenu les services de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. pour la réalisation d'une évaluation indépendante et exhaustive de l'efficacité et du rendement du conseil, de nos comités, de chaque président de comité et du président du conseil ainsi que d'une évaluation par les pairs.

Responsabilités du conseil de TELUS

Planification stratégique

Surveillance et communication de l'information financière

Surveillance des risques

Planification de la relève et de la relève à la direction

Communications avec les actionnaires et engagement des actionnaires

Culture éthique

Pour obtenir des détails sur la gouvernance d'entreprise, veuillez vous reporter aux pages 36 à 56.

Rémunération de la haute direction

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

Salaire de base

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

Prime de rendement annuelle

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

Rémunération incitative à long terme

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

Faits saillants en matière de rémunération

- En réponse à la pandémie de COVID-19, nous avons reporté les hausses de salaires et suspendu les cotisations de l'employeur au régime d'actionariat des employés pendant trois mois en 2020
- Le comité de la rémunération a réévalué notre carte de pointage de la société et y a apporté des ajustements pour la période s'échelonnant du deuxième au quatrième trimestre (T2 à T4) en mettant au point notre carte de pointage révisée en fonction de la COVID-19, une carte de pointage simplifiée qui permet une meilleure concentration et un meilleur alignement avec les objectifs et mesures qui contribueraient au succès de notre entreprise en 2020. Notre résultat final de la carte de pointage de la société reflète une combinaison pondérée de notre carte de pointage du T1 (pondération de 25 pour cent) et de notre carte de pointage des T2 à T4 révisée en fonction de la COVID-19 (pondération de 75 pour cent). Il en a résulté un coefficient multiplicateur approuvé de 1,05 pour la carte de pointage 2020 de la société. En approuvant ce coefficient multiplicateur, le comité de la rémunération a tenu compte de notre taux de mobilisation globale (qui nous a placés une fois de plus dans la tranche de 10 pour cent la plus élevée des employeurs sondés à l'échelle mondiale) ainsi que de nos importants ajouts nets de clients et de l'excellence de notre marque et de notre réputation auprès de nos clients
- La composante rendement personnel de la prime de nos membres de la haute direction est désormais évaluée au moyen de notre programme Développement du rendement de nos gens exceptionnels (DRGE), qui mesure leurs résultats par rapport à leurs objectifs (*ce qu'ils font*) et à leurs valeurs (*comment ils le font*)
- Aux fins de déterminer les niveaux d'attribution individuels, nous avons fait une transition vers une nouvelle méthode de présentation des talents qui met l'accent sur des catégories axées sur le futur, dont la valeur de rétention et le potentiel futur
- Le conseiller externe du conseil, Meridian Compensation Partners LLC (Meridian), a effectué un examen indépendant des programmes, des plans et des politiques en matière de rémunération pour déterminer s'ils peuvent créer ou inciter la prise de risques qui seraient raisonnablement susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur la société. Meridian a conclu que les programmes et les politiques en matière de rémunération de TELUS équilibrent, neutralisent ou atténuent les risques
- Comme il est illustré à la page suivante, une partie importante de la rémunération de la haute direction demeure conditionnelle, assurant ainsi que la rémunération de la haute direction est harmonisée avec le rendement de la société et la création de valeur pour l'actionnaire.

Notre approche en matière de rémunération

Se démarquer des concurrents

Rémunérer le rendement

Être en adéquation avec les actionnaires

Assurer une bonne gouvernance

Gérer les risques

Être compris facilement

Pour obtenir des détails sur la rémunération de la haute direction, veuillez vous reporter aux pages 70 à 109.

Rémunération directe totale des membres de la haute direction visés en 2020

Membres de la haute direction visés	Salaire de base	Prime de rendement annuelle ¹	Rémunération incitative à long terme ²	Rémunération directe totale	Pourcentage de la rémunération conditionnelle
Darren Entwistle Président et chef de la direction	1 031 250 \$ ³	855 980 \$	12 855 980 \$	14 743 210 \$	93 %
Doug French Vice-président à la direction (VPD) et chef des services financiers	637 500 \$ ⁴	285 866 \$	3 085 866 \$	4 009 232 \$	84 %
Eros Spadotto VPD, Stratégie de technologie et Transformation de l'entreprise	625 000 \$	264 472 \$	2 264 472 \$	3 153 944 \$	80 %
Tony Geheran VPD et chef des services aux clients	587 500 \$ ⁴	274 577 \$	3 074 577 \$	3 936 654 \$	85 %
François Gratton VPD, TELUS Santé, TELUS Agriculture et TELUS Québec	587 500 \$ ⁴	252 314 \$	2 452 314 \$	3 292 128 \$	82 %

1 Payée en espèces.

2 Représente la valeur des unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD) et des unités d'actions incessibles (UA) accordées le 26 février 2021.

3 Le salaire de base annuel 2020 de Darren était de 1 375 000 \$. Le montant réduit présenté dans le tableau qui précède reflète la décision de Darren de renoncer à 25 % de son salaire de base 2020; le montant de cette renonciation a été donné afin de soutenir les travailleurs en santé essentiels sur la ligne de front pendant la COVID-19 ainsi que les hôpitaux et les centres de santé communautaires et de soutenir les initiatives critiques en recherche.

4 Le salaire de base est calculé au pro rata pour Doug, Tony et François en raison d'augmentations de salaire ayant pris effet à la mi-2020.

À propos de l'assemblée et de notre conseil

Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle des actionnaires

Pour continuer de faire face d'un front commun avec nos clients, les membres de notre équipe et nos collectivités aux défis et aux incertitudes reliés à la pandémie de la COVID-19, nous ferons appel au pouvoir de la technologie pour permettre à nos actionnaires d'assister à notre assemblée générale annuelle de façon virtuelle uniquement au moyen d'une webdiffusion en direct. Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront tous assister, participer et voter à l'assemblée virtuelle, peu importe leur emplacement. Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas nommés fondés de pouvoir et qui ne se sont pas inscrits auprès de notre agent des transferts, Computershare, pourront également y assister virtuellement en tant qu'invités. Les invités pourront assister virtuellement à l'assemblée et en écouter le déroulement, mais ils ne pourront pas y voter ni poser de questions pendant l'assemblée. Un résumé de l'information nécessaire aux actionnaires pour qu'ils puissent assister, participer et voter à notre assemblée virtuelle est présenté aux pages 10 à 15.

Ordre du jour de l'assemblée

À l'assemblée, il sera demandé aux actionnaires :

- 1 de recevoir les états financiers consolidés audités de 2020 de la société et le rapport des auditeurs sur ces états
- 2 d'élire les administrateurs de la société pour le prochain exercice
- 3 de nommer Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. (Deloitte) en tant qu'auditeurs pour le prochain exercice et d'autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération
- 4 d'approuver une résolution consultative sur l'approche de la société en matière de rémunération de la haute direction

- 5 d'approuver le plan d'unités d'actions différées des administrateurs de TELUS (plan UAD)

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

Droit de voter

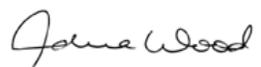
Les porteurs d'actions au 8 mars 2021 (la date de clôture des registres) ont le droit de recevoir l'avis de convocation à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci et d'y voter. À cette date, 1 297 509 602 actions étaient en circulation. Vous trouverez de plus amples renseignements sur chaque point à l'ordre du jour de l'assemblée, les personnes ayant le droit de voter et la façon de voter, à compter de la page 10.

Approbation de la circulaire

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

Fait à Vancouver, en Colombie-Britannique,
le 10 mars 2021

Par ordre du conseil d'administration,



Andrea Wood
Chef des services juridiques et de la gouvernance

Quand

Le vendredi 7 mai 2021
8 h 30 (HP)

Où

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

Documents

Un avis de convocation des actionnaires et d'accès aux documents (l'avis) sera posté aux actionnaires vers le 1^{er} avril 2021. Nous fournissons un accès par Internet à la circulaire d'information et au rapport annuel au moyen des systèmes de « notification et d'accès ». Ces documents peuvent être consultés sur le site web dont il est fait mention dans l'avis (envisionreports.com/telus2021).

Renseignements sur le vote

Qui peut voter

Au 8 mars 2021 (la date de clôture des registres), 1 297 509 602 actions de TELUS étaient en circulation. Si vous détenez des actions à la date de clôture des registres, vous avez droit à une voix pour chaque action que vous détenez à cette date.

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

Questions soumises au vote et devant être approuvées

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

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

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

Quorum

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

Assemblée virtuelle et exigences techniques

Pour continuer de faire face d'un front commun avec nos clients, les membres de notre équipe et nos collectivités aux défis et aux incertitudes reliés à la pandémie de la COVID-19, nous ferons appel au pouvoir de la technologie pour permettre à nos actionnaires d'assister à notre assemblée générale annuelle de façon virtuelle uniquement au moyen d'une webdiffusion en direct.

Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront tous assister, participer et voter à l'assemblée virtuelle, peu importe leur emplacement. Ils pourront notamment poser des questions et voter en temps réel, à condition d'être connectés à Internet. Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas nommés fondés de pouvoir et qui ne se sont pas inscrits auprès de notre agent des transferts, Computershare, pourront également y assister virtuellement en tant qu'invités. Les invités pourront assister virtuellement à l'assemblée et en écouter le déroulement, mais ils ne pourront pas y voter ni poser de questions pendant l'assemblée. Veuillez vous reporter aux instructions supplémentaires figurant aux pages 11 à 15 pour obtenir la marche à suivre en tant qu'actionnaire inscrit ou non inscrit.

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

Poser des questions

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

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

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

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

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

Le président de l'assemblée a tous les pouvoirs nécessaires pour diriger l'assemblée de façon ordonnée. Pour s'assurer que l'assemblée soit menée d'une façon juste pour tous les actionnaires, le président de l'assemblée peut utiliser son pouvoir discrétionnaire en ce qui a

trait, notamment, à l'ordre dans lequel les questions sont posées et au temps alloué à une question donnée.

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

Comment voter

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

Actionnaires inscrits et porteurs du régime d'achat d'actions des employés de TELUS	
<p>Si vous souhaitez voter par procuration avant l'assemblée</p> <div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center; gap: 10px;">    </div>	<p>Vous pouvez voter de l'une des façons suivantes :</p> <p>Internet</p> <ul style="list-style-type: none"> • En visitant le site Web suivant : investorvote.com. Ayez sous la main votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire de procuration) et suivez les instructions pour le vote en ligne <p>Téléphone</p> <ul style="list-style-type: none"> • En téléphonant au numéro de téléphone sans frais 1 866 732-VOTE (8683) si vous êtes au Canada ou aux États-Unis. Si vous n'êtes pas au Canada ni aux États-Unis, vous devriez téléphoner au numéro de téléphone direct figurant sur votre formulaire de procuration. Pour voter par téléphone, il suffit d'avoir sous la main votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire de procuration) et de suivre les instructions données • Veuillez prendre note que si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne autre que Dick Auchinleck ou Darren Entwistle <p>Poste</p> <ul style="list-style-type: none"> • En remplissant votre formulaire de procuration et en le retournant par la poste ou en le remettant en mains propres, conformément aux instructions figurant sur ce formulaire.
<p>Si vous souhaitez assister et voter à l'assemblée virtuelle</p>	<p>Veillez suivre les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Connectez-vous au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée au telus.com/aga. 2. Cliquez sur « Lancer la webdiffusion » dans le haut de la page. Veuillez vous assurer que votre navigateur est compatible. 3. Cliquez sur « Actionnaire ». 4. Inscrivez votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire de procuration) comme nom d'utilisateur. 5. Inscrivez le mot de passe : TELUS2021 (sensible à la casse). 6. Suivez les instructions pour visionner l'assemblée et voter lorsque vous y êtes invité. <p>En vous connectant à l'assemblée au moyen de votre numéro de contrôle et en acceptant les modalités, vous révoquez toute procuration soumise antérieurement à l'égard de l'assemblée et avez la possibilité de voter au moyen d'un scrutin en ligne sur les questions présentées à l'assemblée. Si vous ne souhaitez pas révoquer une procuration soumise antérieurement, vous pouvez vous connecter en tant qu'invité (reportez-vous aux instructions à la page 12), mais vous ne pourrez pas voter ni poser de questions à l'assemblée.</p>

<p>Si vous souhaitez nommer un tiers comme fondé de pouvoir pour assister et voter à l'assemblée virtuelle</p>	<p>Si vous souhaitez nommer une autre personne (autre que les candidats de la direction, Dick Auchinleck ou Darren Entwistle) à titre de fondé de pouvoir pour assister, participer et voter à l'assemblée, vous devez soumettre votre formulaire de procuration nommant le tiers ET inscrire le tiers à titre de fondé de pouvoir de la façon décrite ci-après. L'inscription de votre fondé de pouvoir est une étape supplémentaire qui doit être effectuée APRÈS la soumission de votre formulaire de procuration. Si vous n'inscrivez pas votre fondé de pouvoir, ce dernier ne recevra pas de nom d'utilisateur pour lui permettre d'assister, de participer ou de voter à l'assemblée. Le tiers que vous nommez à titre de fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être un actionnaire.</p> <p>Veillez suivre les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Soumettez votre formulaire de procuration – Pour nommer un tiers fondé de pouvoir, inscrivez le nom de la personne dans l'endroit prévu à cette fin sur le formulaire de procuration. Suivez les instructions pour soumettre le formulaire de procuration (par Internet, par téléphone ou par la poste – reportez-vous à la page 11). Cette étape doit être effectuée avant l'inscription du fondé de pouvoir prévue à l'étape 2. 2. Inscrivez votre fondé de pouvoir – Pour inscrire un fondé de pouvoir, les actionnaires DOIVENT visiter le computershare.com/TELUSagm au plus tard à 17 h (HE) le 5 mai 2021 et fournir à Computershare les coordonnées requises du fondé de pouvoir de façon à ce que Computershare puisse fournir au fondé de pouvoir un nom d'utilisateur par courriel. Sans nom d'utilisateur, les fondés de pouvoir ne pourront pas assister, participer ou voter à l'assemblée.
<p>Si vous souhaitez assister à l'assemblée virtuelle en tant qu'invité</p>	<p>Les invités peuvent se connecter à l'assemblée de la façon décrite ci-après. Les invités peuvent écouter le déroulement de l'assemblée mais ne peuvent voter ou poser des questions à l'assemblée.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Connectez-vous à l'adresse telus.com/aga. Nous vous recommandons de vous connecter au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée. 2. Cliquez sur « Lancer la webdiffusion » dans le haut de la page. 3. Cliquez sur « Invité » et remplissez le formulaire en ligne.
<p>Date limite pour la réception de votre procuration</p>	<p>Votre formulaire de procuration rempli doit parvenir à TELUS, a/s Computershare (8^e étage, 100 University Avenue, Toronto (Ontario) M5J 2Y1), au plus tard à 17 h (HE) le 5 mai 2021. En cas d'ajournement de l'assemblée, votre formulaire de procuration rempli doit être reçu au plus tard à 17 h (HE) deux jours ouvrables avant la date de sa reprise (date limite pour les procurations).</p>
<p>Si vous souhaitez modifier vos directives de vote</p>	<p>Si vous êtes un actionnaire inscrit ou un porteur d'actions des employés et que vous avez exercé vos droits de vote en remettant une procuration, vous pouvez révoquer vos directives en donnant de nouvelles directives dans un formulaire de procuration portant une date ultérieure, ou à une date ultérieure si vous votez par téléphone ou par Internet. Pour être valides, toutefois, vos nouvelles directives de vote doivent être reçues par TELUS, a/s de Computershare (à l'adresse précisée ci-dessus), avant la date limite pour les procurations.</p> <p>Si, à titre d'actionnaire inscrit, vous utilisez votre numéro de contrôle pour vous connecter à l'assemblée et que vous acceptez les modalités, vous révoquez toute procuration soumise antérieurement à l'égard de l'assemblée et avez la possibilité de voter au moyen d'un scrutin en ligne sur les questions présentées à l'assemblée. Si vous ne souhaitez pas révoquer une procuration soumise antérieurement, vous pouvez vous connecter en tant qu'invité (veuillez vous reporter aux instructions qui précèdent), mais vous ne pourrez pas voter ni poser de questions à l'assemblée.</p> <p>Vous pouvez également révoquer votre procuration de l'une des façons suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En délivrant une lettre déclarant que vous souhaitez révoquer votre procuration au siège de la société, aux soins de la chef des services juridiques et de la gouvernance de TELUS, 7^e étage, 510 West Georgia Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3, en tout temps jusqu'à 17 h (HP) le 6 mai 2021 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, jusqu'à 17 h (HP) le jour ouvrable précédant la date de sa reprise. 2. De toute autre manière permise par la loi.

Actionnaires non inscrits	
	<p>Vous êtes un actionnaire non inscrit si vos actions sont immatriculées au nom d'un intermédiaire, comme une banque, une société de fiducie, un fiduciaire, un courtier en placement, une chambre de compensation ou un autre établissement (intermédiaire).</p>
<p>Si vous souhaitez voter par procuration avant l'assemblée</p>   	<p>Vous pouvez voter de l'une des façons suivantes :</p> <p>Internet</p> <ul style="list-style-type: none"> En visitant le site Web suivant : proxyvote.com. Ayez sous la main votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire) et suivez les instructions pour le vote en ligne <p>Téléphone</p> <ul style="list-style-type: none"> En téléphonant au numéro de téléphone sans frais figurant sur votre formulaire de directives de vote. Pour voter par téléphone, il suffit d'avoir sous la main votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire) et de suivre les instructions données Veuillez prendre note que si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne autre que Dick Auchinleck ou Darren Entwistle <p>Poste</p> <ul style="list-style-type: none"> En remplissant votre formulaire de directives de vote et en le retournant par la poste ou en le remettant en mains propres, conformément aux instructions figurant sur ce formulaire.
<p>Si vous souhaitez assister et voter à l'assemblée virtuelle</p>	<p>Si vous êtes un actionnaire non inscrit et que vous souhaitez voter à l'assemblée, vous devez d'abord vous nommer en tant que fondé de pouvoir et vous inscrire auprès de Computershare, car la société et Computershare ne tiennent pas un registre des actionnaires non inscrits de la société et, par conséquent, nous n'aurons pas connaissance de vos avoirs en actions ni de vos droits de vote, sauf si vous vous nommez fondé de pouvoir.</p> <p>Veuillez suivre les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> Pour vous nommer fondé de pouvoir, inscrivez votre nom à l'endroit prévu à cette fin dans le formulaire de directives de vote. N'inscrivez pas vos directives de vote. Suivez les instructions pour soumettre votre formulaire de directives de vote (par Internet, par téléphone ou par courriel – se reporter aux instructions qui précèdent) avant la date limite pertinente, puisque les instructions et les délais peuvent varier en fonction de l'intermédiaire. Il est important de respecter les instructions relatives à la signature et au retour de la procuration fournies par votre intermédiaire. Cette étape doit être effectuée avant l'inscription du fondé de pouvoir prévue à l'étape 2. Inscrivez-vous à titre de fondé de pouvoir en visitant le computershare.com/TELUSagm au plus tard à 17 h (HE) le 4 mai 2021. Computershare vous demandera les coordonnées de votre fondé de pouvoir et vous enverra un nom d'utilisateur par courriel peu après cette date limite. Sans nom d'utilisateur, vous ne pourrez pas assister, participer ou voter à l'assemblée. Connectez-vous au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée au telus.com/aga. Cliquez sur « Lancer la webdiffusion » dans le haut de la page. Veuillez vous assurer que votre navigateur est compatible. Cliquez sur « Actionnaire ». Inscrivez le nom d'utilisateur fourni par Computershare. Inscrivez le mot de passe : TELUS2021 (sensible à la casse). Suivez les directives pour visionner l'assemblée et voter lorsque vous y êtes invité. <p>Si vous êtes un actionnaire non inscrit situé aux États-Unis et que vous souhaitez vous nommer fondé de pouvoir, en plus des étapes 2 à 7 qui précèdent, vous devez premièrement obtenir de votre intermédiaire un formulaire de procuration légal valide. Pour ce faire, vous devriez suivre les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> Suivez les instructions de votre intermédiaire comprises avec le formulaire de procuration légal et le formulaire de directives de vote qui vous est envoyé ou communiquez avec votre intermédiaire pour demander un formulaire de procuration légal si vous n'en avez pas reçu. Une fois le formulaire de procuration légal obtenu de votre intermédiaire, vous devez le soumettre à Computershare. Vous pouvez envoyer votre procuration par courriel ou par messenger à USLegalProxy@computershare.com, ou à Société de fiducie Computershare du Canada, 100 University Avenue, 8^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, et, dans les deux cas, votre envoi doit porter la mention « Procuration légale » et être reçu au plus tard à 17 h (HE) le 4 mai 2021. Vous recevrez une confirmation de votre inscription par courriel après la réception de vos documents d'inscription par Computershare. Veuillez noter que vous devez inscrire votre nomination à titre de fondé de pouvoir à l'adresse computershare.com/TELUSagm de la façon indiquée précédemment.

<p>Si vous souhaitez nommer un tiers comme fondé de pouvoir pour assister et voter à l'assemblée virtuelle</p>	<p>Si vous souhaitez nommer une autre personne (autre que les candidats de la direction, Dick Auchinleck ou Darren Entwistle) à titre de fondé de pouvoir pour assister, participer et voter à l'assemblée, vous devez soumettre votre formulaire de directives de vote nommant le tiers ET inscrire le tiers à titre de fondé de pouvoir de la façon décrite ci-après. L'inscription de votre fondé de pouvoir est une étape supplémentaire qui doit être effectuée APRÈS la soumission de votre formulaire de directives de vote. Si vous n'inscrivez pas votre fondé de pouvoir, ce dernier ne recevra pas de nom d'utilisateur pour lui permettre d'assister, de participer ou de voter à l'assemblée. Le tiers que vous nommez à titre de fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être un actionnaire.</p> <p>Veuillez suivre les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> Soumettez votre formulaire de directives de vote – Pour nommer un tiers fondé de pouvoir, inscrivez le nom de la personne à l'endroit prévu à cette fin dans le formulaire de directives de vote. Suivez les instructions pour soumettre le formulaire de directives de vote (par Internet, par téléphone ou par la poste – reportez-vous à la page 13) avant la date limite pertinente, puisque les instructions et les délais peuvent varier en fonction de l'intermédiaire. Il est important de respecter les instructions relatives à la signature et au retour de la procuration fournies par votre intermédiaire. Cette étape doit être effectuée avant l'inscription du fondé de pouvoir prévue à l'étape 2. Inscrivez votre fondé de pouvoir – Pour inscrire un fondé de pouvoir, les actionnaires DOIVENT visiter le computershare.com/TELUSagm au plus tard à 17 h (HE) le 4 mai 2021 et fournir à Computershare les coordonnées requises du fondé de pouvoir de façon à ce que Computershare puisse fournir au fondé de pouvoir un nom d'utilisateur par courriel. Sans nom d'utilisateur, les fondés de pouvoir ne pourront pas assister, participer ou voter à l'assemblée. <p>Si vous êtes un actionnaire non inscrit situé aux États-Unis et que vous souhaitez nommer un tiers à titre de fondé de pouvoir, vous devez également obtenir de votre intermédiaire un formulaire de procuration légal valide. Pour ce faire, vous devriez suivre les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> Suivez les instructions de votre intermédiaire comprises avec le formulaire de procuration légal et le formulaire de directives de vote qui vous est envoyé ou communiquez avec votre intermédiaire pour demander un formulaire de procuration légal si vous n'en avez pas reçu. Une fois le formulaire de procuration légal obtenu de votre intermédiaire, vous devez le soumettre à Computershare. Vous pouvez envoyer votre procuration par courriel ou par messenger à USLegalProxy@computershare.com, ou à Société de fiducie Computershare du Canada, 100 University Avenue, 8^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, et, dans les deux cas, votre envoi doit porter la mention « Procuration légale » et être reçu au plus tard à 17 h (HE) le 4 mai 2021. Vous recevrez une confirmation de votre inscription par courriel après la réception de vos documents d'inscription par Computershare. Veuillez noter que vous devez inscrire la nomination du tiers à titre de fondé de pouvoir à l'adresse computershare.com/TELUSagm de la façon indiquée précédemment.
<p>Si vous souhaitez assister à l'assemblée virtuelle en tant qu'invité</p>	<p>Les invités, y compris les actionnaires véritables non inscrits qui ne se sont pas nommés fondés de pouvoir, peuvent se connecter à l'assemblée de la façon décrite ci-après. Les invités peuvent écouter le déroulement de l'assemblée mais ne peuvent voter ou poser des questions à l'assemblée.</p> <ol style="list-style-type: none"> Connectez-vous à l'adresse telus.com/aga. Nous vous recommandons de vous connecter au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée. Cliquez sur « Lancer la webdiffusion » dans le haut de la page. Cliquez sur « Invité » et remplissez le formulaire en ligne.
<p>Date limite pour la réception de votre procuration</p>	<p>Veuillez vérifier votre formulaire de directives de vote pour connaître la date limite pour les procurations.</p> <p>Votre intermédiaire doit recevoir vos directives de vote suffisamment d'avance pour pouvoir les suivre avant l'heure limite. Habituellement, la date limite pour les actionnaires non inscrits est un jour avant la date limite pour les procurations.</p>
<p>Si vous souhaitez modifier vos directives de vote</p>	<p>Si vous êtes un actionnaire non inscrit, que vous avez donné vos directives de vote et que vous souhaitez les modifier, vous pouvez révoquer votre procuration ou vos directives de vote en communiquant avec votre intermédiaire. Si votre intermédiaire vous offre la possibilité de voter par Internet, vous pouvez modifier vos directives en les mettant à jour en visitant le site Web fourni par votre intermédiaire, tant que vous soumettez vos nouvelles directives avant la date limite de l'intermédiaire.</p>

Comment votera votre fondé de pouvoir

En remplissant et en retournant une procuration, vous autorisez la personne qui y est nommée à assister à l'assemblée et à y exercer les droits de vote rattachés à vos actions conformément à vos directives pour chaque question à l'égard de laquelle vous avez le droit de voter.

Si vous avez nommé Dick Auchinleck ou Darren Entwistle à titre de fondés de pouvoir et que vous ne leur fournissez pas de directives, ils exerceront les droits de vote rattachés à vos actions pour faire ce qui suit :

- élire à titre d'administrateur chaque candidat proposé par la société
- nommer Deloitte en tant qu'auditeurs et autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération
- approuver l'approche de la société en matière de rémunération de la haute direction
- approuver le plan UAD.

Les directives de vote que vous avez données dans votre procuration confèrent à la personne que vous avez nommée en tant que fondé de pouvoir un pouvoir discrétionnaire lui permettant de voter comme bon lui semble à l'égard de modifications apportées aux questions indiquées dans l'avis de convocation à l'assemblée figurant à la page 9 et de toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée, dans la mesure permise par la loi, qu'il s'agisse ou non d'une modification ou d'une question de routine et qu'elle soit contestée ou non. En date du 10 mars 2021, aucun administrateur ou membre de la haute direction de la société n'est au fait de modifications ou d'autres questions devant être soumises à l'assemblée aux fins de vote.

Confidentialité

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

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

Sollicitation par la direction

Votre procuration est sollicitée par la direction de TELUS, et la société prend en charge les frais relatifs à cette sollicitation.

La direction de TELUS sollicitera vos procurations par la poste à votre dernière adresse figurant au registre des actionnaires ou par courriel à l'adresse que vous avez fournie. De plus, la sollicitation peut être faite par des employés et/ou des représentants de TELUS par téléphone ou un autre moyen, en échange de frais modiques pour la société. Nous avons retenu les services de Laurel Hill Advisory Group (Laurel Hill) pour qu'elle fournisse des services-conseils en gouvernance et qu'elle sollicite des procurations en notre nom au Canada et aux États-Unis, en contrepartie d'honoraires d'environ 30 000 \$, majorés des frais supplémentaires constituant des frais remboursables. Les frais de sollicitation seront pris en charge par la société.

Procédures de notification et d'accès

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

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

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

Livraison des documents de procuration

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

Résultats du vote

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

Pour obtenir de plus amples renseignements

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

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

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

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

Renseignements supplémentaires

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

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 exigences des lois canadiennes à l'égard de la propriété et du contrôle par des Canadiens, notamment celles prévues dans la *Loi sur les télécommunications* et la *Loi sur la radiodiffusion*, ainsi qu'aux règlements et autres textes pris en vertu de ces lois.

En ce qui a trait aux télécommunications, pour que certaines de ses filiales puissent continuer à exercer leurs activités en tant qu'entreprises de télécommunications canadiennes, la *Loi sur les télécommunications* et le *Règlement sur la propriété et le contrôle des entreprises de télécommunication canadiennes* connexe exigent, entre autres, que la proportion des actions de la société qui appartiennent à des Canadiens ou qui sont sous leur emprise ne soit pas inférieure à 66 ⅔ pour cent et que la société ne soit pas par ailleurs sous le contrôle de non-Canadiens.

Des règles essentiellement similaires s'appliquent en vertu de la *Loi sur la radiodiffusion*. Toutefois, le chef de la direction d'une société qui est une entreprise de radiodiffusion autorisée doit également être un citoyen canadien ou un résident permanent du Canada. Lorsque les niveaux de propriété non canadienne dépassent 20 pour cent, la société doit mettre sur pied un comité de programmation indépendant qui prend toutes les décisions de programmation des entreprises de radiodiffusion autorisées de la société.

Les règlements sur la propriété et le contrôle par des Canadiens connexes de la *Loi sur les télécommunications* confèrent à la société, qui est une société mère d'entreprises de télécommunications canadiennes, certains pouvoirs lui permettant de surveiller et de contrôler la propriété des actions avec droit de vote par des non-Canadiens et leur emprise sur de telles actions. Ces pouvoirs et ces contraintes ont été intégrés dans les statuts de TELUS (les statuts) et ont été étendus afin de s'assurer que la société respecte aussi les exigences de la *Loi sur la radiocommunication* et de la *Loi sur la radiodiffusion*. Parmi ces pouvoirs, on compte i) le droit de refuser d'inscrire un transfert d'actions à un non-Canadien, ii) le droit de racheter les actions en excès d'un non-Canadien ou d'exiger qu'un non-Canadien vende des actions si, en raison de sa participation en actions, TELUS enfreignait les restrictions concernant la propriété d'actions par des non-Canadiens et iii) le droit de suspendre les droits de vote rattachés aux actions qui sont considérées comme des actions appartenant à des non-Canadiens ou sous l'emprise de non-Canadiens.

La société supervise l'importance de la propriété de ses actions par des non-Canadiens et doit fournir des rapports périodiques au Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) à cet égard.

Personnes intéressées dans des opérations importantes et opérations entre parties liées

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

Le comité de gouvernance du conseil a pour mandat d'examiner toute opération entre parties liées qui survient et à laquelle participe un administrateur ou un haut dirigeant de TELUS et d'approuver les procédures qui devraient être adoptées à l'égard d'une telle opération.

PAPE de TELUS International

Le 5 février 2021, la filiale de TELUS, TELUS International (Cda) Inc. (TELUS International), a annoncé la clôture réussie de son premier appel public à l'épargne (PAPE) de 42,55 millions d'actions à droit de vote subalterne à un prix de 25,00 \$ US l'action, qui incluait 5,55 millions d'actions à droit de vote subalterne achetées à l'exercice intégral de l'option de surallocation des preneurs fermes visant l'achat d'actions à droit de vote subalterne supplémentaires auprès de TELUS et de Baring Private Equity Asia (Baring), les actionnaires vendeurs. Avec un produit total réuni d'environ 1,4 milliard de dollars, le PAPE de TELUS International est le PAPE le plus important de l'histoire de la Bourse de Toronto (TSX) dans le domaine de la technologie et le cinquième plus important de l'histoire des marchés boursiers canadiens. Les actions à droit de vote subalterne de TELUS International ont été inscrites aux fins de négociation à la cote de la New York Stock Exchange et de la TSX le 3 février 2021 sous le symbole TIXT. À la clôture du PAPE, et compte tenu de l'incidence de l'exercice intégral de l'option de surallocation des preneurs fermes, TELUS détenait 67,0 pour cent des droits de vote de TELUS International et 55,2 pour cent de la participation économique. Dans le cadre du PAPE, un nouveau cadre de gouvernance entre TELUS et TELUS International a été mis en place; un résumé de celui-ci est présenté à la page 56.

Dans le cadre du PAPE, les preneurs fermes ont réservé au plus cinq pour cent des actions à droit de vote subalterne qui étaient offertes en vente, au prix du PAPE, à l'intention de certaines personnes, par l'intermédiaire d'un programme de souscription d'actions, y compris à des employés et des administrateurs de TELUS et d'autres personnes ayant des liens avec TELUS International qui avaient manifesté un intérêt à souscrire ces actions dans le cadre du placement. Les actions à droit de vote subalterne réservées qui n'ont pas été souscrites dans le cadre du programme de souscription d'actions ont été offertes au public par les preneurs fermes, aux mêmes conditions que les autres actions à droit de vote subalterne placées aux termes du prospectus du PAPE.

Proposition des actionnaires retirée

Le B.C. Government and Service Employees' Union General Fund et le B.C. Government and Service Employees' Union Defense Fund (collectivement, le BCGEU) ont soumis une proposition des actionnaires demandant que nous produisions un rapport communiquant de l'information sur notre supervision des risques liés à la sécurité des données et à la protection de la vie privée, spécifiquement en ce qui a trait aux activités de TELUS Santé. La proposition figure à l'appendice B de la présente circulaire d'information. La proposition a été retirée, comme il est décrit à l'appendice B.

Prêts aux administrateurs et aux dirigeants

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

Renseignements complémentaires

Des renseignements financiers complémentaires sont donnés dans la notice annuelle de TELUS et les états financiers consolidés audités de la société pour l'exercice clos le 31 décembre 2020, ainsi que dans le rapport de gestion connexe. Il est possible d'obtenir un exemplaire de ces documents en s'adressant aux services juridiques de TELUS au 510 West Georgia Street, 7^e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3. Tous les documents publics de TELUS sont déposés aux adresses [sedar.com](https://www.sedar.com) et [sec.gov](https://www.sec.gov). À moins d'indication à l'effet contraire, les renseignements figurant dans la présente circulaire sont donnés en date du 10 mars 2021.

Ordre du jour de l'assemblée

1 Rapport de la direction et états financiers consolidés

Le rapport de la direction et les états financiers consolidés audités pour l'exercice clos le 31 décembre 2020, y compris le rapport de gestion, sont contenus dans le rapport annuel 2020 de TELUS. Tous les actionnaires devraient avoir reçu le rapport annuel 2020 par voie électronique ou par la poste. Si vous

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

2 Élection des administrateurs

Généralités

Le conseil a fixé le nombre d'administrateurs à 14, conformément aux statuts de la société. Nous croyons que la taille du conseil est optimale afin de nous permettre de tirer parti de la diversité de compétences, d'expérience et d'antécédents nécessaires pour servir adéquatement la société et former des comités efficaces du conseil. À l'assemblée, nous vous demanderons de voter pour l'élection des 14 candidats proposés par la société à titre d'administrateurs. Chacun des candidats a été élu à titre d'administrateur à l'assemblée annuelle de l'année dernière, à l'exception de Hazel Claxton et de Sean Willy, dont la candidature est présentée aux fins de leur élection à l'assemblée de 2021. Pour obtenir une note biographique et d'autres renseignements pertinents sur tous les candidats à l'élection, consulter les pages 24 à 30.

Chaque actionnaire pourra voter en faveur de l'élection de chacun des administrateurs ou s'abstenir de voter à cet égard. Dick Auchinleck et Darren Entwistle ont été nommés dans la procuration à titre de fondés de pouvoir (fondés de pouvoir de la direction) et ont l'intention de voter POUR l'élection des 14 candidats dont les noms et les renseignements figurent aux pages 24 à 30, sauf au moment d'exercer les droits de vote rattachés aux actions d'actionnaires ayant donné des directives contraires.

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

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



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

Exigence de préavis

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

services juridiques et de la gouvernance, au 510 West Georgia Street, 7^e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3. Ce préavis, qui doit contenir les renseignements exigés aux termes de nos statuts, doit être donné au moins 30 jours et au plus 65 jours avant la date de l'assemblée, soit entre le 3 mars et le 7 avril 2021. Veuillez vous reporter à nos statuts, affichés sur sedar.com et sur telus.com/governance.

3 Nomination des auditeurs

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. (Deloitte) sont nos auditeurs externes depuis 2002. Leur mandat a été reconduit le 7 mai 2020, au cours de notre assemblée annuelle.

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

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



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

Sommaire des honoraires facturés et des services rendus par les auditeurs externes pour 2020 et 2019

Le tableau qui suit présente les honoraires facturés pour les services fournis par Deloitte pour 2020 et 2019.

Type de services fournis	2020		2019	
	(en millions de dollars)	%	(en millions de dollars)	%
Audit ¹	2,415	27,2	2,776	38,7
Services liés à l'audit ²	5,810	65,4	4,038	56,4
Services fiscaux ³	0,405	4,6	0,060	0,8
Tous les autres honoraires ⁴	0,247	2,8	0,296	4,1
Total	8,877	100,0	7,170	100,0

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

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

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

4 Comprend les honoraires des services rendus par Deloitte qui ne sont pas rendus à l'occasion de l'audit ou de l'examen de nos états financiers, comme l'évaluation de l'efficacité du conseil, le contrôle diligent relatif aux fusions et aux acquisitions et d'autres procédures spécifiées.

L'année dernière,

99 %

des actionnaires ont voté POUR la nomination de Deloitte en tant qu'auditeurs.

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

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

« Il est résolu que, à titre consultatif, les actionnaires approuvent l'approche en matière de rémunération de la haute direction présentée dans la circulaire d'information de la société relative à l'assemblée générale annuelle des actionnaires de 2021. »

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

des procédures et des décisions ultérieures portant sur la rémunération et lorsqu'il devra déterminer s'il est nécessaire d'accroître son dialogue avec les actionnaires en ce qui a trait à la rémunération et aux questions s'y rattachant. Pour obtenir plus de détails concernant notre approche en matière de rémunération de la haute direction, se reporter aux pages 70 à 109.

Au cours de notre assemblée annuelle en 2020, nous avons tenu notre dixième vote consultatif sur la rémunération. Notre résolution consultative sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction a reçu l'appui de 95 pour cent des voix exprimées. Les commentaires que nous avons recueillis lors de nos rencontres avec des actionnaires et des groupes de défense des droits des actionnaires étaient positifs dans l'ensemble et renforçaient l'opinion que nos politiques concordent toujours avec les attentes de nos actionnaires.

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



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

L'année dernière, **95 %** des actionnaires ont voté POUR notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

5 Approbation du plan d'unités d'actions différées des administrateurs de TELUS

À l'assemblée, il sera demandé aux actionnaires d'approuver le plan UAD, un régime de rémunération incitative à long terme qui accorde des unités d'actions différées (UAD) rattachées à la valeur des actions de la société.

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

TELUS a créé le plan UAD en 1997, et les UAD font partie du programme de rémunération des administrateurs qui ne sont pas des employés de TELUS depuis la création du plan. Un résumé des modalités du plan UAD figure à la page 113, et un exemplaire du texte intégral du plan UAD a été déposé sur SEDAR à la même date que la présente circulaire d'information.

Dans le passé, les paiements effectués aux termes du plan UAD ont été composés d'espèces ou, au choix du participant, d'actions achetées sur le marché. En 2020, le conseil a modifié le plan UAD pour donner le droit au comité de gouvernance du conseil de choisir de verser les avantages prévus par le plan UAD sous forme d'actions nouvellement émises, laquelle modification doit être approuvée par les actionnaires. Dans le cadre de cette modification, le plan UAD a également été modifié pour prévoir ce qui suit :



Le conseil vous recommande de voter POUR le plan UAD.

- Un maximum de 1 800 000 actions est réservé aux fins de leur émission aux termes du plan UAD, soit environ 0,14 pour cent des actions en circulation, et lorsqu'il est mis fin à des UAD ou lorsqu'elles sont annulées ou réglées en espèces plutôt qu'en actions, les actions visées par ces UAD sont rajoutées au nombre d'actions réservées aux fins de leur émission aux termes du plan et deviennent admissibles aux fins des attributions d'UAD aux termes du plan
- Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes du plan UAD et de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation
- Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce plan, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation
- Le paiement des retenues d'impôt applicables au règlement peut être effectué de diverses façons, notamment au moyen de la vente d'une partie des actions reçues au règlement
- L'approbation des actionnaires est nécessaire à l'égard de toute augmentation du nombre d'actions réservées, d'une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait occasionner une plus grande participation des initiés, de toute modification qui pourrait permettre aux membres du conseil qui sont des employés de la société ou d'une filiale d'obtenir des attributions aux termes du plan UAD, de tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du plan, de toute modification visant à autoriser le transfert des UAD autrement que par testament ou par l'effet des lois applicables et de toute modification de la procédure de modification du plan
- Les modifications s'appliqueront à 929 105 UAD détenues en date de la présente circulaire, qui représentent 0,07 pour cent des actions émises et en circulation.

Sauf tel qu'il est prévu précédemment et sous réserve de toute approbation nécessaire de la part des organismes de réglementation, le conseil est autorisé à modifier le plan UAD ou à y mettre fin en tout temps, et le conseil peut, sans l'approbation des actionnaires, modifier l'acquisition de toute UAD, apporter les modifications nécessaires aux fins d'un traitement favorable aux termes des lois fiscales applicables et apporter toute modification non significative au plan UAD.

La TSX exige l'approbation du plan UAD pour permettre au comité de gouvernance du conseil de choisir de régler les attributions aux termes du plan UAD sous forme d'actions nouvellement émises. Si l'approbation n'est pas obtenue, TELUS continuera d'accorder des attributions aux termes du plan UAD, mais les modifications décrites précédemment ne prendront pas effet et aucune action ne pourra être émise aux termes du plan UAD. Nous demandons donc aux actionnaires de voter à l'égard de la résolution suivante à l'assemblée :

« Il est résolu que 1) le plan d'unités d'actions différées des administrateurs de TELUS et les actions qui pourront être émises aux termes de ce plan sont approuvés et 2) l'émission d'actions à l'égard de 929 105 UAD détenues par les administrateurs en date de la présente circulaire est ratifiée. »

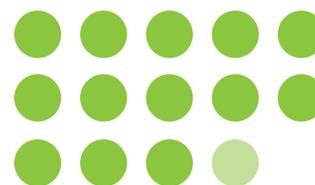
Les fondés de pouvoir de la direction ont l'intention de voter POUR l'approbation du plan UAD, sauf si l'actionnaire pour lequel ils exercent leur vote donne des directives contraires.

Si les modifications du plan UAD sont approuvées par les actionnaires, les nouvelles modalités du plan s'appliqueront à toutes les UAD détenues par les administrateurs siégeant au conseil à tout moment après l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 7 mai 2020, à celles qui étaient en cours à cette date ainsi qu'aux UAD attribuées après cette date.

À propos des candidats au poste d'administrateur

Indépendance

À l'assemblée, la candidature de 14 administrateurs sera présentée aux fins de leur élection au conseil. Conformément à nos critères d'indépendance (exposés à la page 43), 13 de nos 14 candidats au poste d'administrateur sont indépendants. Nous sommes d'avis qu'un conseil indépendant est un élément essentiel d'une bonne gouvernance qui contribue à assurer que notre conseil exerce ses activités indépendamment de la direction et qu'il assure une surveillance et prend des décisions dans l'intérêt de la société et des actionnaires. Darren Entwistle n'est pas indépendant, car il est également président et chef de la direction de la société.



**13 des 14 candidats
au poste d'administrateur
sont indépendants**

Contexte de diversité

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

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

La mise à jour de novembre 2020 apportée à la politique comprenait des cibles précises et confirmait l'importance de rechercher la composition suivante pour le conseil :

- Au moins deux administrateurs qui représentent une minorité visible ou les peuples autochtones d'ici l'assemblée annuelle de 2023
- Les femmes et les hommes représentent respectivement au moins 33 ⅓ pour cent des administrateurs indépendants
- Les administrateurs possèdent une vaste expérience dans les régions où TELUS a ou prévoit avoir des intérêts commerciaux importants
- Les administrateurs sont d'âges variés
- Les administrateurs ont des antécédents et de l'expérience variés.

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



Sexe
Femme **46 %**
Homme **54 %**



Mandat
0 à 5 ans **61 %**
6 à 10 ans **31 %**
Plus de 11 ans **8 %**

Diversité des compétences

	Total des administrateurs	Dick Auchinleck	Ray Chan	Hazel Claxton	Lisa de Wilde	Darren Entwistle	Thomas Flynn	Mary Jo Haddad	Kathy Kinloch	Christine Magee	John Manley	David Mowat	Marc Parent	Denise Pickett	Sean Willy
Compétences et expérience clés¹															
Haute direction/leadership stratégique	14	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gouvernance	9	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓		
Finance et comptabilité	6		✓	✓			✓			✓		✓	✓		
Gestion des ressources humaines/rémunération de la haute direction	6		✓	✓				✓	✓				✓		✓
Gestion des risques	4						✓		✓			✓		✓	
Connaissances et expérience concernant le secteur	3				✓	✓					✓				
Expérience du marché de détail/expérience client	3					✓				✓				✓	
Responsabilité sociale de la société	3							✓				✓			✓
Expérience à l'international	3	✓												✓	✓
Expansion de l'entreprise	2	✓					✓								
Affaires réglementaires/gouvernementales	2				✓						✓				
Connaissance et/ou expérience en gestion de l'information et en technologie de l'information	1					✓									

1 Même si chaque candidat au poste d'administrateur a de l'expérience et des compétences à divers niveaux dans la majorité des catégories, nous avons indiqué les quatre compétences principales de chaque candidat. Des descriptions des différentes catégories de compétences et d'expérience figurent à la page 47.

Renseignements sur les administrateurs

La présente rubrique fournit des renseignements détaillés au sujet de chaque candidat au poste d'administrateur. Veuillez vous reporter à la page 47 pour obtenir une définition de chacun des champs d'expertise.

Nous avons calculé la valeur marchande totale des titres détenus en date de la présente circulaire en multipliant le nombre d'actions ou d'unités d'actions différées (UAD) détenues par un administrateur par 26,53 \$, soit le cours de clôture des actions à la TSX le 10 mars 2021. Pour 2020, nous avons apporté un rajustement pour tenir compte du fractionnement à raison de deux actions pour une ayant pris effet le 17 mars 2020. Par conséquent, le nombre rajusté d'actions ou d'UAD détenues par un administrateur a été multiplié par le cours de clôture rajusté des actions à la TSX le 11 mars 2020 (soit la date de la circulaire 2020), qui était de 23,635 \$. Les UAD sont attribuées dans le cadre du plan UAD (pour des détails sur le plan, consulter la page 113).

Pour les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction, la cible d'actionariat était de 3,5 fois la provision annuelle (805 000 \$) à la date de la présente circulaire et de trois fois la provision annuelle (690 000 \$) à la date de notre circulaire 2020. La cible d'actionariat pour Dick Auchinleck, en sa qualité de président du conseil, était de cinq fois sa provision annuelle (2 550 000 \$) à la date de la présente circulaire et de la circulaire 2020.

Les actions de TELUS International détenues par les administrateurs à la date de la présente circulaire sont également indiquées; toutefois, les actions de TELUS International ne seront pas comptabilisées aux fins de déterminer si un administrateur a atteint sa cible d'actionariat. Veuillez vous reporter à la page 16 pour obtenir de plus amples renseignements sur TELUS International. Nous avons calculé la valeur marchande totale des actions de TELUS International détenues en date de la présente circulaire en multipliant le nombre d'actions détenues par un administrateur par 35,33 \$, soit le cours de clôture à la TSX le 10 mars 2021.

R.H. (Dick) Auchinleck (Président)

Victoria (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 69

Administrateur depuis : 2003

Indépendant

Comités de TELUS :
Sans objet¹

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Expérience à l'international
- Expansion de l'entreprise
- Gouvernance

Rémunération totale en 2020 : 516 944 \$



Dick Auchinleck est administrateur de sociétés et président du conseil de TELUS Corporation. Il a été administrateur principal de TELUS de mai 2014 à août 2015 et il a également été administrateur principal de ConocoPhillips, société pétrolière et gazière, de 2007 à 2018. Dick a travaillé pour Gulf Canada Resources Limited pendant 25 ans. Il a pris sa retraite en 2001 à titre de président et chef de la direction après la vente de la société à Conoco Inc. Dick est titulaire d'un baccalauréat ès sciences appliquées (génie chimique) de l'Université de la Colombie-Britannique. Il est membre de l'Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta et de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2020

	Présence	Total
Conseil	6 sur 6	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration
Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2015 à 2020)
ConocoPhillips

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2020

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	322 427 452	5 635 787	328 063 239
Pourcentage de voix	98,28 %	1,72 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 10 mars 2021 et au 11 mars 2020, respectivement

	2021	2020
Actions	63 695	56 378
UAD	444 467	409 094
Valeur marchande totale des titres	1 348 153 \$	11 001 431 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (5,3x)	Oui (4,3x)
Actions de TELUS International	-	s.o.
Valeur marchande totale	-	-

¹ Dick n'est pas membre d'un comité du conseil, mais il assiste régulièrement aux réunions des comités.

Raymond T. Chan

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 65

Administrateur depuis : 2013

Indépendant

Comités de TELUS :

- Retraite (président)¹
- Ressources humaines et rémunération

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Finance et comptabilité
- Gouvernance
- Gestion des ressources humaines/ rémunération de la haute direction

Rémunération totale en 2020 : 250 455 \$



Ray Chan est administrateur de sociétés. Il a pris sa retraite en 2019, après une carrière de près de 40 ans dans le secteur pétrolier et gazier. Il a travaillé chez Baytex Energy Corp. à compter de 1998, où il a occupé divers postes au cours des années, dont ceux de chef des finances, de chef de la direction, de président du conseil membre de la direction, de président du conseil indépendant et d'administrateur indépendant principal. En plus d'avoir siégé aux conseils d'un certain nombre d'entités pétrolières et gazières fermées et ouvertes, Ray a également été administrateur du Groupe TMX et de l'Alberta Children's Hospital Foundation. Comptable professionnel agréé, Ray est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de la Saskatchewan.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2020

	Présence	Total
Conseil	6 sur 6	100 %
Retraite	4 sur 4	100 %
Ressources humaines et rémunération	4 sur 4	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration
Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2015 à 2020)
Baytex Energy Corp.
TORC Oil & Gas Ltd.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2020

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	327 535 749	527 490	328 063 239
Pourcentage de voix	99,84 %	0,16 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 10 mars 2021 et au 11 mars 2020, respectivement

	2021	2020
Actions	40 000	40 000
UAD	59 264	49 816
Valeur marchande totale des titres	2 633 474 \$	2 122 801 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (3,3x)	Oui (3,1x)
Actions de TELUS International	2 500	s.o.
Valeur marchande totale	88 325 \$	-

¹ Ray est devenu président du comité de retraite le 7 mai 2020.

Hazel Claxton

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 60

Nouvelle candidate

Indépendante

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Gestion des ressources humaines/ rémunération de la haute direction
- Finance et comptabilité
- Gouvernance

Rémunération totale en 2020 : s.o.



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

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2020

s.o.

Postes actuels à des conseils d'administration

Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2015 à 2020)

Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2020

s.o.

Titres détenus et valeur marchande totale au 10 mars 2021

2021

Actions	3 000
UAD	s.o.
Valeur marchande totale des titres	79 590 \$
Actionnariat cible atteint	s.o.
Actions de TELUS International	833
Valeur marchande totale	29 430 \$

Lisa de Wilde

Oakville (Ontario) Canada

Âge : 64

Administratrice depuis : 2015

Indépendante

Comités de TELUS :

- Gouvernance
- Retraite

Champs d'expertise :

- Affaires réglementaires/gouvernementales
- Haute direction/leadership stratégique
- Gouvernance
- Connaissances et expérience concernant le secteur

Rémunération totale en 2020 : 238 700 \$



Lisa de Wilde est administratrice de sociétés et a été chef de la direction de l'Office de la télécommunication éducative de l'Ontario (TVO) de 2005 à 2019, transformant le diffuseur de contenu éducatif d'une société dont les activités étaient analogiques à un chef de file en matière d'activités novatrices entièrement numériques. Avant de se joindre à la TVO, elle a été présidente et chef de la direction d'Astral Télé Réseaux et conseillère juridique du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes. Lisa est professeure associée dans le programme de maîtrise en administration des affaires de la Schulich School of Business en gestion des arts, des médias et du divertissement, et elle siège actuellement aux conseils d'administration de Toronto Global, de la Fondation Asie Pacifique du Canada et de Les enfants d'abord Canada. Elle a également été membre du conseil du Festival international du film de Toronto, qu'elle a présidé de 2013 à 2016. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec distinction) et d'un baccalauréat en droit de l'Université McGill ainsi que de doctorats honorifiques en droit de l'Université Brandon et de l'Université Ryerson. En 2015, elle est devenue membre de l'Ordre du Canada. En 2009, elle a été reconnue comme l'une des 100 femmes les plus influentes au Canada selon le Réseau des femmes exécutives. De plus, en 2013, elle a reçu la Médaille du jubilé de diamant de la reine Élisabeth II.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2020

	Présence	Total
Conseil	6 sur 6	100 %
Gouvernance	4 sur 4	100 %
Retraite	4 sur 4	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2015 à 2020)

EnerCare Inc.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2020

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	327 486 260	576 979	328 063 239
Pourcentage de voix	99,82 %	0,18 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 10 mars 2021 et au 11 mars 2020, respectivement

2021 2020

Actions	-	-
UAD	52 997	44 292
Valeur marchande totale des titres	1 406 010 \$	1 046 841 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (1,7x)	Oui (1,5x)
Actions de TELUS International	2 083	s.o.
Valeur marchande totale	73 592 \$	

Darren Entwistle

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 58

Administrateur depuis : 2000

Non indépendant

Comités de TELUS :

Non admissible¹

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Connaissance des technologies et/ou du secteur
- Gouvernance
- Expérience du marché de détail/expérience client

Aucune rémunération reçue à titre d'administrateur



Darren Entwistle s'est joint à TELUS en 2000 à titre de président et chef de la direction et, en collaboration avec notre équipe de haute direction, a guidé l'évolution de TELUS, qui est passée d'une société de services téléphoniques régionale à un chef de file mondial dans le domaine de la transmission de données et des services mobiles ayant fait ses preuves en atteignant le meilleur rendement total dans le monde pour ses clients, actionnaires et collectivités. Depuis la fin de 1999 et jusqu'au 8 février 2021, TELUS a généré un rendement total pour les actionnaires de 600 %, soit 327 points de plus que le rendement de 273 % de l'indice composé S&P/TSX et un rendement qui bat à plate couture le rendement de 56 % de l'indice mondial services de communications MSCI pendant la même période. De plus, au cours des dernières périodes de un an et de trois, de cinq, de 10 et de 15 ans, TELUS a affiché un rendement supérieur à celui de la TSX à raison de 3 %, de 7 %, de 14 %, de 183 % et de 175 %, respectivement. Au cours des 20 dernières années, la valeur de la marque de TELUS a affiché une croissance marquée, passant de quelques centaines de millions de dollars à 9 milliards de dollars aujourd'hui. En outre, au début de 2021, TELUS affichait une valeur d'entreprise de 55 milliards de dollars, soit cinq fois plus qu'en 2000, et comptait 16 millions de connexions client dans l'ensemble de ses offres de services, représentant une croissance de 271 % au cours des deux dernières décennies. L'équipe de TELUS a notamment mis en place une culture de priorité du service à la clientèle dans l'ensemble de l'organisation, assurant ainsi des taux de fidélisation de la clientèle constamment supérieurs. Cette approche a également permis à TELUS de se mériter à plusieurs reprises

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2020

	Présence	Total
Conseil	6 sur 6	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration
Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2015 à 2020)
George Weston limitée

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2020

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	327 553 392	509 847	328 063 239
Pourcentage de voix	99,84 %	0,16 %	100 %

Se reporter aux pages 101 à 103 pour obtenir des renseignements sur les titres de TELUS Corporation détenus et la rémunération reçue en 2020 à titre de président et chef de la direction.

Actions de TELUS International détenues et valeur marchande totale au 10 mars 2021	29 700
Valeur marchande totale	1 049 301 \$

¹ Darren n'est membre d'aucun comité du conseil, mais il assiste régulièrement aux réunions de comités.

une reconnaissance mondiale en matière de vitesse, de couverture et de fiabilité pour ses réseaux mobile et filaire hors pair. L'engagement de l'équipe envers la cause sociale de TELUS a stimulé des niveaux d'engagement à l'avant-garde mondiale, inspirant notamment la famille TELUS à donner 820 millions de dollars et 1,6 million de jours de bénévolat depuis 2000 afin de créer des collectivités plus fortes. En conséquence, TELUS a été reconnue comme la société la plus philanthropique du monde et le chef de file mondial en socio-capitalisme. Darren est titulaire d'un baccalauréat en économie (avec distinction) de l'Université Concordia de Montréal, d'un MBA (finances) de l'Université McGill et d'un diplôme en technologie des réseaux de l'Université de Toronto. Il détient en outre des doctorats honorifiques en droit de l'Université McGill, de l'Université Concordia, de l'Université de l'Alberta et de l'Université de Victoria, ainsi qu'un diplôme honorifique en administration des affaires du Northern Alberta Institute of Technology. Darren siège au conseil du conseil consultatif international du directeur de McGill et il est Fellow honorifique du Royal Conservatory et membre de l'Ordre du Canada.

Thomas E. Flynn

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 57

Administrateur depuis : 2020

Indépendant

Comités de TELUS :

Aucun

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Finance et comptabilité
- Gestion des risques
- Expansion de l'entreprise

Rémunération totale en 2020 : 199 799 \$



Tom Flynn est vice-président du conseil de BMO Groupe financier. Avant 2021, il était membre de la haute direction et a été chef des finances de la Banque de Montréal de 2011 à 2020 et chef – Gestion globale des risques de 2008 à 2011. Avant d'occuper ces postes, il a occupé d'autres postes de direction, dont ceux de vice-président à la direction, Finances et trésorier et de chef des services financiers, Investissements et services aux grandes entreprises de BMO Marchés des capitaux. Tom est président du conseil du Sunnybrook Health Sciences Centre et a été président du conseil du Holland Bloorview Kids Rehabilitation Hospital et de Symcor Inc. Il est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires et d'un baccalauréat ès arts (avec distinction) en administration des affaires de la Ivey School of Business de l'Université Western et détient les titres de comptable professionnel agréé et de comptable agréé et est Fellow de Comptables professionnels agréés de l'Ontario.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2020

	Présence	Total
Conseil	3 sur 3	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration
Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2015 à 2020)
Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2020

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	321 051 469	7 011 770	328 063 239
Pourcentage de voix	97,86 %	2,14 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 10 mars 2021 et au 11 mars 2020, respectivement

	2021	2020
Actions	10 000	s.o.
UAD	8 866	s.o.
Valeur marchande totale des titres	500 515 \$	s.o.
Actionnariat cible atteint	Non (0,6x) ¹	s.o.
Actions de TELUS International	2 000	s.o.
Valeur marchande totale	70 660 \$	

¹ Tom a jusqu'au 7 mai 2025 pour atteindre son actionnariat cible.

Mary Jo Haddad

Niagara-on-the-Lake (Ontario) Canada

Âge : 65

Administratrice depuis : 2014

Indépendante

Comités de TELUS :

- Ressources humaines et rémunération (présidente)
- Gouvernance

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Gestion des ressources humaines/rémunération de la haute direction
- Gouvernance
- Responsabilité sociale de la société

Rémunération totale en 2020 : 263 636 \$



Mary Jo Haddad est la fondatrice et présidente de MJH & Associates, une entreprise qui fournit des services de conseils en leadership stratégique et en soins de santé. En 2013, elle a pris sa retraite à titre de présidente et chef de la direction du The Hospital for Sick Children (SickKids), à Toronto, poste qu'elle occupait depuis 2004. Auparavant, elle a occupé plusieurs postes de direction à SickKids, dont ceux de vice-président à la direction et chef de l'exploitation et de chef de la direction, soins infirmiers. Mary Jo est titulaire d'un baccalauréat en sciences (avec distinction) de l'Université de Windsor, d'une maîtrise en sciences de la santé de l'Université de Toronto et de doctorats honorifiques en droit de l'Université de Windsor, de l'Université Ryerson et de l'Institut universitaire de technologie de l'Ontario. En 2011, elle a été nommée l'une des 25 femmes les plus influentes du Canada dans le secteur des sciences de la santé par le magazine *Women of Influence* et a été intronisée au panthéon du Prix Top 100 : Les Canadiennes les plus influentes par le Réseau des femmes exécutives. En 2012, Mary Jo a reçu la Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II. Elle est membre de l'Ordre du Canada et récipiendaire du Prix du premier ministre de l'Ontario pour réalisations exceptionnelles.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2020

	Présence	Total
Conseil	6 sur 6	100 %
Ressources humaines et rémunération	4 sur 4	100 %
Gouvernance ¹	1 sur 1	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2015 à 2020)

Banque Toronto-Dominion

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2020

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	327 291 885	771 354	328 063 239
Pourcentage de voix	99,76 %	0,24 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 10 mars 2021 et au 11 mars 2020, respectivement

	2021	2020
Actions	-	-
UAD	75 631	64 942
Valeur marchande totale des titres	2 006 490 \$	1 534 904 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (2,5x)	Oui (2,2x)
Actions de TELUS International	850	s.o.
Valeur marchande totale	30 031 \$	

1 Mary Jo s'est jointe au comité de gouvernance le 30 juillet 2020.

Mary Jo s'est vu décerner le prix Life Sciences Ontario Leadership en 2020 et elle a été nommée chancelière de l'Université de Windsor en mai 2019.

Kathy Kinloch

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 69

Administratrice depuis : 2017

Indépendante

Comités de TELUS :

- Gouvernance
- Ressources humaines et rémunération

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Gestion des ressources humaines/rémunération de la haute direction
- Affaires réglementaires/gouvernementales
- Gestion des risques

Rémunération totale en 2020 : 235 829 \$



Kathy Kinloch agit en tant que présidente du British Columbia Institute of Technology (BCIT), un institut polytechnique ayant un mandat provincial auprès de 50 000 étudiants chaque année, depuis janvier 2014. De 2007 à 2013, elle a occupé les postes de doyenne des sciences de la santé du BCIT puis de présidente du Vancouver Community College. De 2006 à 2007, Kathy a été conseillère principale au ministère de la Santé de la Colombie-Britannique, où elle s'occupait principalement des listes d'attente des chirurgies à l'échelle provinciale et des soins cardiaques. Auparavant, Kathy a été chef de l'exploitation à la Fraser Health Authority de 2002 à 2006 et vice-présidente du Surrey Hospital de 1981 à 2002. Elle est titulaire d'un diplôme en soins infirmiers et d'un baccalauréat ès sciences en soins infirmiers (avec distinction) de l'Université de l'Alberta ainsi que d'une maîtrise ès arts en leadership et d'un diplôme d'études supérieures en coaching pour les cadres de l'Université Royal Roads. Elle s'est vu décerner de nombreux prix, dont les suivants : elle a été nommée l'une des 50 femmes les plus influentes en Colombie-Britannique et l'une des femmes les plus influentes en affaires par le BC Business Magazine; elle a reçu le prix des femmes les plus influentes en affaires du magazine Business in Vancouver et le prix Woman of Distinction du YWCA du Vancouver métropolitain; elle a été intronisée au Panthéon et s'est vu décerner le prix des 100 chefs de file du secteur public du Réseau des femmes exécutives du Canada (WXN); et elle s'est vu décerner un doctorat honorifique en droit de l'Université Royal Roads. Kathy a également

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2020

	Présence	Total
Conseil	6 sur 6	100 %
Gouvernance	4 sur 4	100 %
Ressources humaines et rémunération	4 sur 4	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2015 à 2020)

Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2020

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	327 305 599	757 640	328 063 239
Pourcentage de voix	99,77 %	0,23 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 10 mars 2021 et au 11 mars 2020, respectivement

	2021	2020
Actions	220	220
UAD	41 861	29 940
Valeur marchande totale des titres	1 116 409 \$	712 832 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (1,4x)	Oui (1,0x)
Actions de TELUS International	2 500	s.o.
Valeur marchande totale	88 325 \$	

été nommée la chef de la direction la plus admirée du Canada en 2018, et le BCIT a été nommé l'une des sociétés ayant la culture d'entreprise la plus admirée du Canada en 2019 dans la catégorie du secteur public général par Waterstone Human Capital. Kathy siège également aux conseils du Business Council de la Colombie-Britannique, de la Surrey Hospital Foundation et du Public Policy Forum. Elle est aussi membre de la Table ronde du milieu des affaires et de l'enseignement supérieur et du conseil consultatif Asia Business Leaders de la Fondation Asie-Pacifique et elle a présidé le groupe de travail Emerging Economy Task Force de la Colombie-Britannique.

Christine Magee

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 61

Administratrice depuis : 2018

Indépendante

Comités de TELUS :

- Audit

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Expérience du marché de détail/ expérience client
- Finance et comptabilité
- Gouvernance

Rémunération totale en 2020 : 231 771 \$



Christine Magee est présidente du conseil d'administration de Sleep Country, société qu'elle a cofondée en 1994 et dont elle a été la présidente jusqu'en novembre 2014. Christine a travaillé dans le secteur bancaire à titre de directrice principale des prêts commerciaux et aux sociétés au sein de la Banque Nationale de 1985 à 1994 et de la Banque Continentale de 1982 à 1985. En outre, elle siège actuellement au conseil d'administration de Metro Inc. ainsi qu'au conseil d'autres organismes privés ou à but non lucratif; elle est notamment vice-présidente du conseil de Trillium Health Partners, présidente du conseil de Woodbine Entertainment Group et présidente du comité consultatif du Fonds des talents et de Plan International Canada ainsi que du conseil consultatif en entrepreneuriat de l'Université Western Ontario. Auparavant, Christine a siégé au conseil d'administration de SiriusXM Canada de 2014 à 2017, au conseil consultatif de la Richard Ivey School of Business de l'Université Western de 2010 à 2017, au conseil de la Toronto General and Western Hospital Foundation de 2010 à 2015 et aux conseils consultatifs d'Adrenalys de 2016 à 2017, de Cott Corporation de 2004 à 2008 et de Restaurants McDonald's de 1999 à 2004. Christine s'est vu décerner un doctorat honorifique en commerce de l'Université Ryerson en 2006. Elle est titulaire d'un diplôme spécialisé en administration

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2020

	Présence	Total
Conseil	6 sur 6	100 %
Audit	4 sur 4	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

Sleep Country Canada Holdings Inc.
Metro Inc.

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2015 à 2020)

Sirius XM Canada Holdings Inc.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2020

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	327 313 786	749 453	328 063 239
Pourcentage de voix	99,77 %	0,23 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 10 mars 2021 et au 11 mars 2020, respectivement

	2021	2020
Actions	–	–
UAD	27 892	16 588
Valeur marchande totale des titres	739 975 \$	392 057 \$
Actionnariat cible atteint	Non (0,9x) ¹	Non (0,6x)
Actions de TELUS International	4 000	s.o.
Valeur marchande totale	141 320 \$	

1 Christine a jusqu'au 2 août 2023 pour atteindre la cible d'actionnariat.

des affaires (avec distinction) de l'Université Western Ontario. En 2015, elle a été nommée membre de l'Ordre du Canada en reconnaissance de ses contributions importantes dans la communauté des affaires au Canada.

John Manley

Ottawa (Ontario) Canada

Âge : 71

Administrateur depuis : 2012

Indépendant

Comités de TELUS :

- Gouvernance (président)
- Ressources humaines et rémunération

Champs d'expertise :

- Affaires réglementaires/gouvernementales
- Gouvernance
- Connaissances et expérience concernant le secteur
- Haute direction/leadership stratégique

Rémunération totale en 2020 : 250 470 \$



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

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2020

	Présence	Total
Conseil	6 sur 6	100 %
Gouvernance	4 sur 4	100 %
Retraite	2 sur 2 ¹	100 %
Ressources humaines et rémunération	2 sur 2 ¹	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

CIBC (président du conseil)²
CAE Inc. (président du conseil)

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2015 à 2020)

Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2020

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	324 201 970	3 861 269	328 063 239
Pourcentage de voix	98,82 %	1,18 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 10 mars 2021 et au 11 mars 2020, respectivement

	2021	2020
Actions	1 796	–
UAD	111 557	99 536
Valeur marchande totale des titres	3 007 255 \$	2 352 533 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (3,7x)	Oui (3,4x)
Actions de TELUS International	–	s.o.
Valeur marchande totale	–	

1 John a quitté le comité de retraite et s'est joint au comité des ressources humaines et de la rémunération le 7 mai 2020.

2 John cessera d'être membre du conseil d'administration de la CIBC après le 8 avril 2021.

David Mowat

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 65

Administrateur depuis : 2016

Indépendant

Expert financier du comité d'audit

Comités de TELUS :

- Audit (président)

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Gestion des risques
- Finance et comptabilité
- Gouvernance

Rémunération totale en 2020 : 265 101 \$



David Mowat est administrateur de sociétés. Il a été président et chef de la direction d'ATB Financial de juin 2007 à juin 2018. Auparavant, il a occupé le poste de chef de la direction de la Vancouver City Savings Credit Union, de 2000 à 2007. En 2015, il a été nommé président du comité d'examen du régime de redevances de l'Alberta (Alberta Royalty Review panel). David est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de la Colombie-Britannique et il a reçu l'accréditation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés. Il a reçu un baccalauréat honorifique en administration des affaires du Southern Alberta Institute of Technology en 2015 et un doctorat honorifique en droit de l'Université de l'Alberta en 2017. En 2014, David a été nommé personnalité d'affaires de l'année en Alberta par le magazine Alberta Venture.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2020

	Présence	Total
Conseil	6 sur 6	100 %
Audit	4 sur 4	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration
Groupe Banque Laurentienne

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2015 à 2020)
Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2020

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	327 531 876	531 327	328 063 203
Pourcentage de voix	99,84 %	0,16 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 10 mars 2021 et au 11 mars 2020, respectivement

	2021	2020
Actions	11 997	11 958
UAD	45 494	36 288
Valeur marchande totale des titres	1 525 236 \$	1 140 294 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (1,9x)	Oui (1,7x)
Actions de TELUS International	5 000	s.o.
Valeur marchande totale	176 650 \$	

Marc Parent

Montréal (Québec) Canada

Âge : 60

Administrateur depuis : 2017

Indépendant

Comités de TELUS :

- Ressources humaines et rémunération
- Retraite

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Gouvernance
- Gestion des ressources humaines/ rémunération de la haute direction
- Finance et comptabilité

Rémunération totale en 2020 : 238 700 \$



Marc Parent est le président et chef de la direction de CAE Inc. depuis octobre 2009. Auparavant, il a occupé plusieurs postes de direction depuis qu'il s'est joint à CAE en février 2005, notamment le poste de président de Groupe, Produits de simulation et Formation militaire et Services associés, et de vice-président exécutif et chef de l'exploitation. Il cumule plus de 35 années d'expérience dans l'industrie aéronautique, ayant auparavant occupé des postes au sein de Canadair et de Bombardier aéronautique au Canada et aux États-Unis. Il siège actuellement aux conseils du Conseil canadien des affaires, de la Table ronde du milieu des affaires et de l'enseignement supérieur (TRAES) et de la Fondation du Centre universitaire de santé McGill. Marc est diplômé en génie mécanique de Polytechnique Montréal et du programme de perfectionnement des cadres de la Harvard Business School. Il est titulaire d'un doctorat honorifique de Polytechnique Montréal et est un pilote actif et détient une licence de pilote de ligne (ATPL) décernée par Transport Canada. En 1999, il a été lauréat du concours des « 40 Canadiens les plus performants de moins de 40 ans ». En 2011, il s'est vu décerner le tout premier prix Dirigeant de l'année dans le domaine de la défense par la Canadian Defence Review (CDR), et il a reçu ce prix à nouveau en 2020. En 2018, il a été nommé chef de la direction de l'année par le journal Les Affaires, de Montréal. En 2019, il a reçu le prix James C. Floyd de l'Association des industries aérospatiales du Canada (AIAC). En novembre 2020, Marc a été nommé membre de l'Ordre du Canada.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2020

	Présence	Total
Conseil	6 sur 6	100 %
Audit	2 sur 2 ¹	100 %
Ressources humaines et rémunération	4 sur 4	100 %
Retraite	2 sur 2 ¹	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration
CAE Inc.

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2015 à 2020)
Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2020

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	326 111 989	1 951 250	328 063 239
Pourcentage de voix	99,41 %	0,59 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 10 mars 2021 et au 11 mars 2020, respectivement

	2021	2020
Actions	4 470	-
UAD	36 066	24 360
Valeur marchande totale des titres	1 075 420 \$	575 748 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (1,3x)	Non (0,8x)
Actions de TELUS International	5 217	s.o.
Valeur marchande totale	184 317 \$	

¹ Marc a quitté le comité d'audit pour se joindre au comité de retraite le 7 mai 2020.

Denise Pickett

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 55

Administratrice depuis : 2018

Indépendante

Comités de TELUS :

- Audit

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Expérience du marché de détail/ expérience client
- Gestion des risques
- Expérience à l'international

Rémunération totale en 2020 : 236 000 \$



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

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2020

	Présence	Total
Conseil	6 sur 6	100 %
Audit	4 sur 4	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2015 à 2020)

Compagnie de la Baie d'Hudson

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2020

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	327 468 261	594 978	328 063 239
Pourcentage de voix	99,82 %	0,18 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 10 mars 2021 et au 11 mars 2020, respectivement

	2021	2020
Actions	–	–
UAD	25 009	13 916
Valeur marchande totale des titres	663 489 \$	328 905 \$
Actionnariat cible atteint	Non (0,8x) ¹	Non (0,5x)
Actions de TELUS International	4 800	s.o.
Valeur marchande totale	169 584 \$	

1 Denise a jusqu'au 1^{er} novembre 2023 pour atteindre la cible d'actionnariat.

W. Sean Willy

Saskatoon (Saskatchewan) Canada

Âge : 47

Nouveau candidat

Indépendant

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Responsabilité sociale de la société
- Gestion des ressources humaines/ Rémunération de la haute direction
- Expérience à l'international

Rémunération totale en 2020 : s.o.



Sean Willy est président et chef de la direction de Des Nedhe Development, l'entité de développement économique de la Première Nation English River, qui comprend un vaste portefeuille d'entreprises et d'investissements allant de la construction et l'extraction minière aux ventes de détail et aux communications, rôle qu'il occupe depuis août 2017. Auparavant, il était vice-président de Des Nedhe Development depuis juin 2016. De 2010 à 2016, Sean a été directeur de la responsabilité de l'entreprise chez Cameco Corporation, un producteur d'uranium coté en bourse. Sean est un homme d'affaires chevronné qui compte plus de 25 années d'expérience en création, en développement et en direction de pratiques inclusives dans le secteur des ressources naturelles et en création de possibilités pour les communautés autochtones. Au cours de sa carrière, Sean a développé et mis en œuvre des stratégies de responsabilité sociale de la société progressives et novatrices en termes de valeur ajoutée et d'inclusion des peuples autochtones pour deux importantes sociétés de ressources, Rio Tinto et Cameco Corporation. Sean a toujours travaillé pour faire en sorte que les peuples autochtones soient considérés des partenaires à part entière dans des relations à long terme, ce qui lui a permis de former des partenariats en Australie, aux États-Unis et partout au Canada. Il est actuellement membre du comité de l'Initiative d'innovation pour la construction de logements dans les communautés autochtones du gouvernement du Canada. Dans le passé, il a été président du

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2020

s.o.

Postes actuels à des conseils d'administration

Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2015 à 2020)

Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2020

s.o.

Titres détenus et valeur marchande totale au 10 mars 2021

2021

Actions	–
UAD	s.o.
Valeur marchande totale des titres	s.o.
Actionnariat cible atteint	s.o.
Actions de TELUS International	–
Valeur marchande totale	–

comité des affaires autochtones de l'Association minière du Canada, co-président du Conseil canadien pour le commerce autochtone, président du conseil de la Northern Career Quest, qui a été couronnée de succès, et membre du conseil de Indigenous Works. Sean est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la Edwards School of Business de l'Université de la Saskatchewan.

Information additionnelle concernant les administrateurs

Interdictions d'opérations, faillites, pénalités ou sanctions

À la connaissance de TELUS, aucun candidat au poste d'administrateur de TELUS n'a été, au cours de la période de 10 ans close le 10 mars 2021, administrateur ou membre de la haute direction d'un émetteur qui, pendant qu'il exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de cette fonction, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou pour laquelle un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé pour détenir ses biens.

À la connaissance de TELUS, aucun candidat au poste d'administrateur de TELUS i) n'a été, au cours de la période de

10 ans close le 10 mars 2021, administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'un émetteur qui a fait l'objet d'une interdiction (y compris une ordonnance d'interdiction d'opérations, une ordonnance assimilable à une interdiction d'opérations ou une ordonnance qui prive la société visée du droit de se prévaloir d'une dispense prévue par la législation en valeurs mobilières) rendue pendant qu'il exerçait de telles fonctions ou rendue après que le candidat eut cessé d'exercer de telles fonctions, et qui résultait d'un événement survenu pendant l'exercice de ces fonctions; ou ii) n'a, au cours de la période de 10 ans close le 10 mars 2021, fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou pour lequel un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé pour détenir ses biens.

Rémunération des administrateurs

Principes

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

- nous ciblons une rémunération totale qui se situe au 50^e centile du groupe de référence retenu
- une structure d'honoraires fixes s'accorde avec le nouveau rôle des administrateurs et reproduit la continuité de leur apport et de leurs responsabilités
- une participation en actions constitue un élément important de la rémunération et permet de mettre l'accent sur sa concordance avec les intérêts des actionnaires
- la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres est établie en fonction d'une valeur précise et non d'un certain nombre d'UAD, afin d'assurer une correspondance avec la valeur marchande au moment de l'attribution

Nos principes de rémunération des administrateurs

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

Structure de rémunération forfaitaire

Rémunération en actions en adéquation avec les intérêts des actionnaires

Révision annuelle

- le niveau de la rémunération doit être suffisant pour attirer et retenir des administrateurs hautement qualifiés dont l'expérience, l'expertise et les compétences sont bien agencées
- la rémunération est revue chaque année pour s'assurer qu'elle demeure adéquate, suit le marché et tient compte des risques et des responsabilités rattachés aux fonctions d'un administrateur efficace.

La rémunération est revue chaque année pour s'assurer qu'elle demeure adéquate, suit le marché et tient compte des contributions et des responsabilités rattachées aux fonctions d'un administrateur efficace.

Analyse comparative

Lorsqu'il effectue son analyse comparative annuelle de la rémunération, le comité de gouvernance compare la composition et le niveau de la rémunération des administrateurs de TELUS à ceux d'un groupe de référence composé d'administrateurs de sociétés ouvertes canadiennes de secteurs d'activité analogues et d'autres sociétés ouvertes de différents secteurs d'activité qui sont comparables quant à la complexité, la gouvernance et la taille. Lorsqu'il choisit le groupe de référence, le comité tient également compte de la composition du groupe de référence retenu pour son analyse comparative de la rémunération de la haute direction. Le comité retient les services d'un conseiller indépendant qui l'aide à choisir le groupe de référence approprié et à recueillir les données du marché sur la rémunération des administrateurs. Meridian Compensation Partners LLC (Meridian) a été engagée comme conseiller pour procéder à l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs de 2020. Pour obtenir plus de renseignements concernant Meridian et les services qu'elle offre, se reporter à la

page 76. Après avoir passé en revue les données du marché et appliqué les principes de rémunération adoptés par la société, le comité fait ses recommandations au conseil à l'égard de la rémunération pour l'exercice à venir.

Le groupe de référence choisi pour l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs de 2020 figure dans le tableau ci-après. Il s'agit du même groupe que celui choisi en 2019. Le groupe de référence est formé de sociétés dont les produits et la capitalisation boursière sur les 12 derniers mois s'établissent approximativement entre le tiers et le triple des produits et de la capitalisation boursière de TELUS. Le groupe de référence choisi pour l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs de 2020 est identique à celui utilisé pour l'analyse comparative de la rémunération de la haute direction de 2020, sauf qu'il comprend trois sociétés de plus. Cet ajout a été recommandé par Meridian et jugé approprié par le comité de gouvernance, TELUS étant régulièrement en concurrence avec ces sociétés pour attirer des candidats à son conseil.

Groupe de référence pour l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs de 2020

BCE Inc. (services de télécommunications et médias)	Ovintiv Inc. ¹ (exploration et production de pétrole et de gaz)
Banque Canadienne Impériale de Commerce (services bancaires diversifiés)	Québecor inc. (services de télécommunications et médias)
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (voies ferrées)	Rogers Communications Inc. (services de télécommunications et médias)
Société Canadian Tire limitée (articles d'usage courant)	Shaw Communications Inc. (services de télécommunications)
Cenovus Energy Inc. (société pétrolière et gazière intégrée)	SNC-Lavalin inc. (construction et ingénierie)
Groupe CGI inc. (services-conseils en technologies de l'information et d'intégration des systèmes)	Suncor Énergie Inc. (société pétrolière et gazière intégrée)
Enbridge Inc. (transport et stockage de pétrole et de gaz)	Corporation TC Énergie ² (transport et stockage de pétrole et de gaz)
Finning International Inc. (sociétés de commerce international et de distributeurs)	Teck Resources Limited (métaux et mines diversifiés)
Les Compagnies Loblaw limitée (alimentation au détail)	Thomson Reuters Corp. (édition)
Nutrien Ltd. (engrais et produits agrochimiques)	Banque Toronto-Dominion (services bancaires diversifiés)

1 Auparavant, Encana Corporation.
 2 Auparavant, TransCanada Corporation.

Composantes de la rémunération

En 2014, le conseil a approuvé l'adoption, pour nos administrateurs qui ne sont pas membres de la direction, d'une rémunération forfaitaire échelonnée. D'après le conseil, une structure d'honoraires fixes s'accorde mieux avec le nouveau rôle des administrateurs et reproduit mieux la continuité de leur apport et de leurs responsabilités pendant l'année (plutôt qu'une structure fondée sur la présence aux réunions). En effet, les administrateurs donnent souvent des conseils en dehors des réunions, se tiennent au courant des développements pouvant avoir une incidence sur la société et trouvent fréquemment des occasions pour celle-ci. De plus, les administrateurs doivent être attentifs aux intérêts de la société en tout temps. Conformément au *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*, les administrateurs doivent maintenir un excellent taux de participation aux réunions du conseil et de comités et devraient viser un taux de participation de 100 pour cent. La rémunération forfaitaire échelonnée tient compte des diverses responsabilités des présidents de chaque comité et du

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

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

En ce qui a trait aux provisions annuelles, les composantes de la rémunération forfaitaire échelonnée (versée à 40 pour cent en espèces et à 60 pour cent sous forme d'UAD) figurent dans le tableau qui suit. Aucun changement n'a été apporté aux composantes de la rémunération forfaitaire depuis 2018.

Échelon	Rémunération (\$)		
	Espèces (40 %)	UAD (60 %)	Provision annuelle
Administrateurs non membres de la direction, comprend la participation à un comité	90 000	140 000	230 000
Président du comité de retraite ou du comité de gouvernance	95 000	150 000	245 000
Président du comité d'audit ou du comité des ressources humaines et de la rémunération	100 000	160 000	260 000
Président du conseil	200 000	310 000	510 000

Les administrateurs peuvent choisir de recevoir la partie en espèces de leur provision annuelle et de leur rémunération pour des réunions additionnelles, le cas échéant, sous forme d'espèces, d'UAD et d'actions, pourvu que 50 pour cent de la partie en espèces de leur provision annuelle soit versée en UAD ou serve à l'achat d'actions jusqu'à ce que l'administrateur atteigne le seuil d'actionariat cible mentionné à la page 34. Chaque administrateur qui n'est pas

membre de la direction a aussi droit au remboursement de certains produits et services offerts par la société, sous réserve d'une limite précise, et à 1 500 \$ en cas de déplacement aller-retour de plus de six heures pour assister à une réunion du conseil. En raison de la pandémie de COVID-19, toutes les réunions du conseil et des comités depuis mars 2020 ont eu lieu virtuellement.

Rémunération réelle de 2020

Le total de la rémunération versée aux administrateurs qui ne sont pas membres de la direction pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 figure dans le tableau qui suit.

Administrateurs ¹	Honoraires (\$)		Attributions fondées sur des actions (UAD) (\$)	Autre rémunération ³ (\$)	Total (\$)
	Provision annuelle (espèces)	Frais de déplacement ²			
Dick Auchinleck	200 000	-	310 000	6 944	516 944
Ray Chan ⁴	93 255	-	150 000	7 200	250 455
Stockwell Day	91 745	-	140 000	-	231 745
Lisa de Wilde	90 000	1 500	140 000	7 200	238 700
Thomas Flynn	58 599	-	140 000	1 200	199 799
Mary Jo Haddad	100 000	1 500	160 000	2 136	263 636
Kathy Kinloch	90 000	-	140 000	5 829	235 829
Christine Magee	90 000	1 500	140 000	271	231 771
John Manley	95 000	1 500	150 000	3 970	250 470
David Mowat	100 000	-	160 000	5 101	265 101
Marc Parent	90 000	1 500	140 000	7 200	238 700
Denise Pickett	90 000	-	140 000	6 000	236 000

1 Darren ne reçoit aucune rémunération pour des services rendus en qualité d'administrateur. L'information sur sa rémunération se trouve à la page 102.

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

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

4 Ray est devenu le président du comité de retraite le 7 mai 2020 et sa provision a donc été calculée au prorata pour le reste de l'année.

Actionnariat cible des administrateurs

À la réunion du conseil du 5 novembre 2020, le conseil a approuvé une hausse de l'actionnariat cible de tous les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction, le faisant passer de trois fois la provision annuelle qui leur est versée (690 000 \$) à 3,5 fois la provision annuelle qui leur est versée (805 000 \$). Tous les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction doivent atteindre l'actionnariat cible dans les cinq années suivant leur date de nomination. L'actionnariat cible de Dick Auchinleck correspond à cinq fois sa provision annuelle (2 550 000 \$) en raison de son statut de président du conseil. Les UAD sont comprises dans le calcul établissant si un administrateur a atteint le seuil d'actionnariat cible. Le seuil d'actionnariat cible pour le poste de chef de la direction correspond à sept fois le salaire de base.

Tous les administrateurs actuels qui ne sont pas membres de la direction ont dépassé la cible d'actionnariat, à l'exception de Tom Flynn, de Christine Magee et de Denise Pickett, qui bénéficient encore de la période de cinq ans à compter de la date de leur nomination pour atteindre leur cible d'actionnariat (consultez leur profil respectif pour connaître les dates butoirs). Les nombres réels d'actions et d'UAD détenues par chaque administrateur qui n'est pas un membre de la direction de la société ou qui ne sont pas sous son emprise au 11 mars 2020 et au 10 mars 2021, ainsi que leur valeur marchande totale, figurent à la rubrique *Renseignements sur les administrateurs*, aux pages 24 à 30. Les renseignements concernant Darren figurent à la page 101.

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

Attributions fondées sur des actions aux administrateurs

Le résumé des attributions fondées sur des actions en cours en 2020 pour chaque administrateur qui n'est pas membre de la direction en 2020 est donné ci-après. TELUS n'attribue pas d'options à ses administrateurs qui ne sont pas membres de la

direction. Toutes les attributions fondées sur des actions à des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction étaient acquises au 31 décembre 2020. Les renseignements concernant les attributions fondées sur des actions de Darren figurent à la page 103.

Nom	Attributions fondées sur des actions ¹		
	Nombre d'UAD acquises ²	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions acquises non payées ou distribuées ³ (\$)	Valeur attribuée au cours de l'année ³ (\$)
Dick Auchinleck	439 055	11 068 577	873 426
Ray Chan	58 543	1 475 869	234 377
Stockwell Day ⁴	83 873	-	229 587
Lisa de Wilde	52 352	1 319 794	215 974
Tom Flynn	8 769	221 066	221 066
Mary Jo Haddad	74 710	1 883 439	265 008
Kathy Kinloch	41 362	1 042 736	296 318
Christine Magee	27 563	694 863	281 218
John Manley	110 199	2 778 117	297 302
David Mowat	44 940	1 132 937	228 604
Marc Parent	35 638	898 434	291 100
Denise Pickett	24 715	623 065	275 999

1 Les attributions fondées sur des actions sont des UAD au 31 décembre 2020.

2 Les UAD sont évaluées et payées un certain temps après qu'un administrateur cesse d'agir à ce titre, au choix de celui-ci, conformément aux modalités du plan UAD. Se reporter à la page 113. Comprend des UAD supplémentaires, dont la valeur équivaut aux dividendes versés sur les actions, qui ont été créditées au cours de l'année.

3 D'après le cours de clôture des actions (25,21 \$) le 31 décembre 2020. Comprend des UAD supplémentaires, dont la valeur équivaut aux dividendes versés sur les actions, qui ont été créditées au cours de l'année.

4 Stockwell a quitté le conseil le 3 juin 2020. Toutes ses UAD ont été payées avant le 31 décembre 2020.

Énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS

Ce que nous faisons

- ✓ **Conseil et comités indépendants** – Treize de nos 14 candidats au poste d'administrateur sont indépendants, et tous nos comités sont composés d'administrateurs indépendants
- ✓ **Rôles distincts de président du conseil et de président et chef de la direction** – Nous maintenons des postes distincts de président du conseil et de chef de la direction, et notre président du conseil est un administrateur indépendant
- ✓ **Lignes directrices en matière d'actionnariat** – Nous exigeons que les administrateurs et les membres de la haute direction détiennent des actions ou une participation dans TELUS afin de faire correspondre leurs intérêts à ceux de nos actionnaires, et nous communiquons les cibles d'actionnariat et le nombre d'actions détenues
- ✓ **Vote à la majorité des voix pour les administrateurs** – Notre conseil a adopté une politique de vote à la majorité des voix en 2003
- ✓ **Forte surveillance des risques** – Notre conseil et nos comités supervisent notre programme de gestion des risques et les risques stratégiques, financiers et d'exploitation
- ✓ **Processus d'évaluation officiel** – Nos administrateurs évaluent officiellement l'efficacité du conseil et de ses comités, ainsi que le rendement de chaque administrateur individuel (y compris le président du conseil et les présidents des comités), chaque année. Une évaluation indépendante a été réalisée par Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. en 2020
- ✓ **Limite au croisement des mandats des administrateurs** – Nous limitons le nombre de conseils d'autres sociétés ouvertes auxquels nos administrateurs peuvent siéger ensemble
- ✓ **Limite au cumul des mandats d'administrateurs** – Selon notre politique, aucun administrateur ne devrait siéger aux conseils de plus de quatre autres sociétés ouvertes. Un administrateur qui est chef de la direction ou membre de la haute direction à temps plein d'une société ouverte ne devrait pas siéger aux conseils de plus de deux sociétés ouvertes, en plus de siéger au conseil de TELUS
- ✓ **Recrutement des administrateurs et relève du conseil** – Nous avons adopté une limite de durée des mandats de 15 ans et un plan de retraite qui donne de l'information sur nos procédures et notre plan de relève du conseil
- ✓ **Conseil diversifié** – Notre conseil représente un ensemble diversifié de compétences, d'antécédents et d'expertise. Nous avons adopté des cibles selon lesquelles au moins deux membres du conseil doivent représenter une minorité visible ou les Autochtones d'ici notre assemblée annuelle de 2023 et les femmes et les hommes doivent représenter, respectivement, au moins un tiers de nos administrateurs indépendants
- ✓ **Conseils indépendants** – Chaque comité du conseil est autorisé à retenir les services de conseillers externes indépendants pour l'aider à remplir ses fonctions
- ✓ **Code d'éthique et de conduite** – Nos administrateurs, dirigeants et employés doivent se conformer à notre code d'éthique et de conduite et confirmer leur conformité chaque année
- ✓ **Engagement des actionnaires** – Nous avons une politique d'engagement des actionnaires officielle qui décrit comment les actionnaires peuvent directement faire part de leurs commentaires au conseil et nous communiquons avec les actionnaires au cours de l'année
- ✓ **Vote consultatif sur la rémunération** – Nous tenons un vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction chaque année depuis 2011
- ✓ **Séances à huis clos** – Les administrateurs indépendants se réunissent en l'absence de la direction à chaque réunion du conseil et des comités
- ✓ **Programme officiel d'orientation et de formation continue des administrateurs** – Nous avons un processus d'orientation exhaustif pour les nouveaux administrateurs et un programme de formation continue pour le conseil
- ✓ **Mentorat** – Les nouveaux administrateurs sont associés à un administrateur qui est membre du conseil de TELUS depuis plusieurs années pour que ce dernier agisse à titre de mentor et qu'il les aide à comprendre le fonctionnement du conseil et à évoluer au sein de celui-ci

Ce que nous ne faisons pas

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

Nous sommes déterminés à suivre des pratiques saines et efficaces en matière de gouvernance et examinons régulièrement les nouvelles pratiques à cet égard et les exigences légales en constante évolution. Nous tenons également à assurer une communication transparente de nos pratiques de gouvernance et à fournir volontairement plus d'information lorsque nous croyons que cette information est utile pour nos parties prenantes, même si cette information va au-delà de celle qui est exigée.

TELUS se conforme à l'ensemble des règles, de la réglementation et des instructions générales canadiennes et américaines en matière de gouvernance applicables. Bien que nous ne soyons pas tenus de le faire, nous avons volontairement adopté la définition élargie d'indépendance figurant dans l'article 303A des normes de gouvernance de la New York Stock Exchange intitulées *New York Stock Exchange Governance Standards* (les règles de gouvernance de la NYSE). Nous nous conformons également, presque à tous les égards, à la plupart des dispositions de ces règles qui ne sont

pas obligatoires pour les émetteurs fermés étrangers, et notamment les dispositions de la NYSE concernant l'indépendance des membres des comités de la rémunération, sauf celles indiquées ci-après.

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

TELUS suit la plupart (mais non la totalité) des dispositions relatives à la déclaration d'information supplémentaire aux termes des règles de gouvernance de la NYSE.

Conseil d'administration

Supervision et mandat

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

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

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

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

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

Planification stratégique

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

À ce titre, les réunions de planification stratégique du conseil, au cours desquelles le conseil et la direction discutent en profondeur du plan stratégique et de nos priorités d'entreprise, ainsi que des progrès accomplis en vue d'atteindre nos cibles opérationnelles et financières, sont d'une importance capitale. Ces réunions ainsi que les autres activités qui ont lieu au cours de l'année offrent à nos administrateurs l'occasion de rencontrer notre équipe de haute direction afin de mieux comprendre les tenants et aboutissants de notre travail et d'éclairer leur participation à la planification de la relève.

Il est possible de consulter le *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS* à l'adresse [telus.com/governance](https://www.telus.com/governance).

Jusqu'à l'été 2020, les réunions de planification stratégique avaient lieu chaque année pendant trois jours à la fin de juillet ou au début d'août. En raison de la pandémie de COVID-19 et des restrictions visant les déplacements et les réunions en personne, la réunion de trois jours qui devait initialement avoir lieu en août 2020 a été remplacée par des réunions de planification stratégique plus courtes tenues virtuellement avant chaque réunion ordinaire

du conseil prévue à l'agenda. Nous avons l'intention de conserver cette méthode de réunions de planification stratégique virtuelles plus courtes avant chaque réunion ordinaire du conseil tant que les réunions du conseil et des comités auront lieu virtuellement; nous prévoyons que cette situation sera maintenue au moins jusqu'à la fin de septembre 2021.

Surveillance des risques

La surveillance des risques et de la direction est une autre responsabilité principale du conseil.

Surveillance par le conseil

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

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

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

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



Pour obtenir une explication détaillée des risques importants applicables à TELUS et aux membres de son groupe, veuillez vous reporter aux rubriques 9 et 10 du rapport de gestion de la société dans le rapport annuel 2020 de TELUS.

Gouvernance de la durabilité et de l'environnement

La durabilité fait partie intégrante de notre stratégie d'affaires principale et nous nous sommes engagés à adopter des pratiques commerciales durables et responsables et à prendre des décisions qui permettent un équilibre entre une croissance économique et des avantages environnementaux et sociaux et des collectivités saines. Nous avons des pratiques bien établies en matière de gouvernance de la durabilité, position qui vient seconder nos efforts envers la gestion environnementale et la conscience sociale responsable.

Le conseil a la responsabilité générale de la gestion de la société, ce qui comprend la gestion et la supervision des risques. Le conseil a délégué au comité de gouvernance la supervision des questions liées à la responsabilité sociale de la société et à la durabilité, y compris en ce qui a trait aux risques liés au climat. Nos équipes Durabilité et environnement et Gestion des risques d'entreprise fournissent au comité de gouvernance des rapports trimestriels. Ces rapports contiennent des renseignements importants concernant nos risques environnementaux et liés au climat ainsi que nos activités de conformité connexes et la responsabilité éventuelle qui peut en découler. Le comité de gouvernance supervise également les possibilités liées au climat lorsqu'elles se présentent ou sont repérées, et ces possibilités font l'objet de discussions au cours des réunions trimestrielles du comité. Le comité de gouvernance passe également en revue notre rapport sur la durabilité annuel et donne une recommandation au conseil relativement à son approbation. Notre rapport sur la durabilité peut être consulté à l'adresse [telus.com/durabilite](https://www.telus.com/durabilite).

Notre chef de la direction et nos membres de la haute direction sont chargés de l'approbation de l'orientation stratégique générale de nos programmes en matière de durabilité, ce qui comprend l'évaluation et la gestion des risques liés au climat et leur atténuation ainsi que le repérage de possibilités liées au climat. L'équipe Durabilité et environnement relève de notre vice-président à la direction (VPD) et chef des services financiers, qui est responsable de l'élaboration et de la gouvernance de notre stratégie en matière de durabilité. Pour obtenir de plus amples renseignements sur notre gouvernance, notre stratégie, notre gestion des risques et nos cibles en matière de climat, veuillez vous reporter à l'exposé portant sur les possibilités et les risques liés au climat figurant dans notre notice annuelle 2020.

Planification de la relève

Le comité des ressources humaines et de la rémunération (comité de la rémunération) et le conseil ont également comme mandat principal de planifier la relève. La planification de la relève de la haute direction fait partie intégrante du processus global de planification de la relève de la société et s'étend à tous les postes de direction et postes névralgiques pour que la société puisse assurer le perfectionnement des talents et la continuité des activités. Au moins deux fois par année, le comité de la rémunération passe en revue les plans de relève des membres de l'EHD (équipe de haute direction – tous les vice-présidents à la direction qui ont été nommés dirigeants de la société) et discute des candidats pour le remplacement éventuel du chef de la direction.

Le comité de la rémunération et le conseil continuent de prioriser la planification de la relève de la haute direction et consacrent un temps considérable à la planification de la relève du chef de la direction. Le processus et le plan de relève du chef de la direction, ainsi que les meilleurs candidats potentiels au rôle de chef de la direction, ont fait l'objet de discussions avec le conseil plénier deux fois au cours de l'année. Avec l'aide des meilleures pratiques et de l'expertise en planification de la relève du chef de la direction de Korn Ferry, les candidats pour la relève du chef de la direction effectuent des exercices d'évaluation supplémentaires et suivent des plans de perfectionnement ciblés et améliorés. Les candidats sont évalués en fonction d'un certain nombre de critères définis, dont leurs aptitudes à diriger, leurs résultats opérationnels durables et leurs compétences reconnues en mise en œuvre stratégique. Le chef de la direction, le comité de la rémunération et le conseil ont discuté des possibilités de perfectionnement, du mentorat et des responsabilités plus importantes qui peuvent contribuer à la croissance des candidats potentiels.

En outre, le comité de la rémunération et le conseil discutent régulièrement de la gestion des talents et des plans de relève au cours de l'année dans le cadre des examens du rendement et de la rémunération de la haute direction. Pour obtenir plus de détails sur la planification de la relève de la haute direction qui a eu lieu en 2020, veuillez vous reporter au rapport du comité de la rémunération à la page 62.

La planification de la relève est une priorité importante du conseil et est passée en revue chaque année.

Comités

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

Le tableau qui suit présente un survol des comités actuels de notre conseil. Les administrateurs membres de la direction ne siègent à aucun comité et, en sa qualité de président du conseil, Dick Auchinleck n'est membre d'aucun comité mais assiste régulièrement aux réunions des comités. Tous les comités sont composés uniquement d'administrateurs indépendants.

Comité	Nombre de réunions en 2020	Membres au 31 décembre 2020	Indépendant
Audit	4	David Mowat (président)	✓
		Christine Magee	✓
		Denise Pickett	✓
Gouvernance	4	John Manley (président)	✓
		Lisa de Wilde	✓
		Mary Jo Haddad	✓
		Kathy Kinloch	✓
Ressources humaines et rémunération	4	Mary Jo Haddad (présidente)	✓
		Ray Chan	✓
		Kathy Kinloch	✓
		John Manley	✓
		Marc Parent	✓
Retraite	4	Ray Chan (président)	✓
		Lisa de Wilde	✓
		Marc Parent	✓

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

	Mandat	Responsabilités
Comité d'audit	Appuyer le conseil dans ses fonctions de surveillance de l'intégrité de l'information comptable et financière de la société.	<ul style="list-style-type: none"> • Surveiller les contrôles internes et les contrôles de divulgation de l'information • Surveiller la conformité de la société aux exigences des lois, des règlements et du code d'éthique de la société et de la divulgation et du dépôt en temps voulu de l'information requise auprès des autorités de réglementation • Surveiller et évaluer l'indépendance et le rendement des auditeurs externes et internes de la société • Surveiller la gestion des risques de la société • Surveiller la solvabilité de la société, ses plans à l'égard de sa trésorerie et sa politique financière • Surveiller la procédure suivie à l'égard des dénonciations et des plaintes reçues. <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités du comité d'audit en 2020, veuillez vous reporter à la page 57.</p> <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité d'audit, y compris son mandat, reportez-vous à la rubrique Comité d'audit de notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2020.</p>
Comité de gouvernance	Aider le conseil à remplir ses fonctions de surveillance et voir à ce que TELUS soit dotée d'un système efficace de gouvernance.	<ul style="list-style-type: none"> • Suivre l'évolution des questions liées à la gouvernance ainsi que les nouvelles meilleures pratiques et examiner l'efficacité de nos politiques et pratiques en ce qui concerne la gouvernance • Trouver, recruter et recommander à la société les candidats à l'élection à titre d'administrateur • Offrir une formation continue et des occasions de perfectionnement aux administrateurs • Superviser l'évaluation des administrateurs et du conseil • Évaluer l'indépendance, les compétences financières, l'expertise financière et l'expertise en comptabilité ou en gestion financière connexe des administrateurs et présenter des recommandations au conseil à cet égard • Surveiller et examiner les risques liés à l'assurance, aux réclamations et aux biens, la responsabilité sociale de l'entreprise et les questions et politiques environnementales. <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités du comité de gouvernance de la société en 2020, veuillez vous reporter à la page 59.</p>
Comité des ressources humaines et de la rémunération	Aider le conseil à préparer sa politique et ses lignes directrices en matière de rémunération de la haute direction et à superviser les politiques relatives aux employés.	<ul style="list-style-type: none"> • Fixer les objectifs du chef de la direction liés à sa rémunération • Évaluer le rendement du chef de la direction • Examiner les ententes de rémunération du chef de la direction et formuler des recommandations au conseil à cet égard en fonction de son évaluation • Examiner et approuver les ententes de rémunération de notre EHD • Superviser la planification de la relève de la haute direction • Surveiller les politiques et les procédures en matière de rémunération de la haute direction, de santé et sécurité au travail et leur respect, ainsi que certains aspects de notre approche en matière d'éthique et de conduite des affaires. <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités du comité de la rémunération de la société en 2020, veuillez vous reporter à la page 62.</p>
Comité de retraite	Superviser l'administration, la présentation de l'information financière et les activités de placement de six régimes de retraite enregistrés de la société, de tous les programmes de retraite complémentaires connexes que peut lui confier le conseil, ainsi que tout fonds en fiducie connexe (collectivement, les régimes de retraite).	<ul style="list-style-type: none"> • Surveiller la validité actuarielle des régimes de retraite • Surveiller les aspects administratifs des régimes de retraite • Surveiller les politiques de placement des régimes de retraite • Surveiller le rendement des portefeuilles de placements et la conformité à la législation applicable • Recommander au conseil d'approuver des modifications fondamentales de la nature du mécanisme de pension de tout régime de retraite et de la structure de gouvernance des régimes de retraite. <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités du comité de retraite de la société en 2020, veuillez vous reporter à la page 61.</p>

Chaque comité établit son propre plan de travail annuel pour orienter ses délibérations au cours de l'année. Le mandat de chaque comité et son plan de travail annuel sont approuvés par chaque comité chaque année. Par ailleurs, chaque comité est autorisé à retenir les services de conseillers externes aux frais de TELUS dans le cadre de ses responsabilités. En 2010, le comité de la rémunération a retenu les services de Meridian Compensation Partners LLC (Meridian) à titre de conseiller indépendant externe en matière de rémunération de la haute direction. Une description du travail effectué par Meridian pour le comité de la rémunération est donnée à la page 76. Depuis 2011, le comité de gouvernance fait appel aux services de Meridian pour l'aider à réaliser son étude de marché annuelle sur la rémunération des administrateurs (se reporter à la page 32).

Nous estimons que nos administrateurs doivent siéger à différents comités afin qu'ils puissent avoir une vision globale de la société. Voici certains des principes qui sous-tendent notre planification de relève visant les comités : favoriser la continuité, compter un administrateur siégeant à la fois au comité de la rémunération et au comité de retraite (afin qu'il puisse faire des liens entre les différentes questions), compter un ancien membre du comité d'audit au comité de retraite et compter d'anciens présidents de comité qui, en cas d'urgence, pourront agir à titre de présidents remplaçants. En 2015, le comité de gouvernance a ajouté les principes de planification suivants :

- En règle générale, les nouveaux administrateurs siègent seulement au comité d'audit la première année, puis ils peuvent siéger à deux comités
- Les présidents du comité d'audit et du comité de la rémunération ne siégeront généralement qu'à leur comité respectif du conseil, en raison des responsabilités supplémentaires associées à ces fonctions
- Les principes de notre politique de diversité devraient s'appliquer au processus de planification de la relève des comités pour que la diversité soit prise en compte au moment de déterminer la composition et la combinaison de compétences optimales pour chaque comité.

En conséquence, le comité de gouvernance passe en revue la composition des comités une fois l'an et s'interroge sur l'opportunité

d'effectuer une rotation entre les administrateurs qui siègent aux différents comités. Par exemple, depuis qu'il s'est joint au conseil en 2003, Dick Auchinleck a siégé à chacun des comités, son mandat le plus long ayant été effectué au comité de gouvernance (10 ans). Ray Chan s'est joint au conseil en 2013 et a siégé au comité d'audit pendant quatre ans ainsi qu'au comité de la rémunération. Il a quitté le comité d'audit en mai 2017 et s'est joint au comité de retraite afin d'être exposé à un domaine différent de la société et de faire profiter ce comité de son expertise financière. Conformément à notre plan de relève pour les comités, Ray est devenu président du comité de retraite après l'assemblée annuelle de mai 2020.

En 2020, le conseil a approuvé les changements supplémentaires suivants concernant la composition des comités : après l'assemblée annuelle de mai 2020, Marc Parent a quitté le comité d'audit et s'est joint à nouveau au comité de retraite et John Manley a quitté le comité de retraite et s'est joint à nouveau au comité de la rémunération. Mary Jo Haddad s'est jointe au comité de gouvernance le 30 juillet 2020; même si elle est présidente du comité de la rémunération, le conseil a déterminé, d'un commun accord avec Mary Jo, que sa charge de travail et ses responsabilités lui permettaient de siéger à un deuxième comité tout en conservant son rôle de présidente du comité de la rémunération.

En 2021, nous poursuivrons la mise en œuvre de notre plan de relève pour les présidents de comité. Lisa de Wilde remplacera John Manley à titre de présidente du comité de gouvernance après l'assemblée annuelle générale de mai. John demeurera membre du comité et agira comme personne-ressource en aidant à assurer une transition sans heurt, dans un esprit de continuité et de stabilité. Ce changement donne l'occasion à Lisa, qui est un membre de longue date du comité de gouvernance, d'agir à titre de présidente d'un comité.

Pour obtenir plus de renseignements au sujet de nos comités permanents, se reporter à la rubrique Rapports des comités à partir de la page 57. Le mandat de chaque comité, qui comprend une brève description du poste du président de chaque comité du conseil, figure également dans le *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*, qu'il est possible de consulter au [telus.com/governance](https://www.telus.com/governance).

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

Indépendance

Le conseil évalue l'indépendance au moyen d'un ensemble de critères plus exigeants que ceux de la réglementation en valeurs mobilières. À cet égard, le conseil a choisi de respecter volontairement tous les éléments du contrôle de l'indépendance 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 aux règles des gouvernements canadien et américain applicables et aux règles de gouvernance de la NYSE. Le *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS* tient compte de l'adoption de ces critères par le conseil et prévoit également que la majorité des membres du conseil doivent être indépendants. De plus, tous les membres d'un comité doivent être indépendants. Les membres des comités d'audit et de la rémunération doivent également respecter les critères d'indépendance plus rigoureux prévus dans les règles des gouvernements canadien et américain applicables et les règles de gouvernance de la NYSE. En ce qui concerne le président du conseil, le *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS* prévoit que le président du conseil doit être indépendant. Toutefois, s'il n'est pas souhaitable qu'il en soit ainsi compte tenu du contexte, il est prévu que le conseil doit nommer un administrateur principal indépendant.

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

La société, en tant que l'une des plus grandes sociétés de télécommunications au Canada et l'entreprise de services locaux

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

L'application des critères et l'utilisation du processus susmentionnés ont permis au conseil d'établir que, sauf dans le cas de Darren Entwistle, il n'existe aucune relation importante entre l'un ou l'autre des candidats au poste d'administrateur, y compris le président du conseil, et la société, que ce soit directement ou à titre d'associé, d'actionnaire ou de dirigeant d'une organisation qui a une relation importante avec la société.

Chaque réunion du conseil et des comités comporte une séance à huis clos entre les administrateurs indépendants. Le président du conseil ou le président du comité concerné, selon le cas, préside ces séances à huis clos. Le tableau qui suit indique le nombre de réunions régulières et de séances à huis clos ainsi que le nombre total de réunions tenues par notre conseil et chacun de ses comités en 2020.

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

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

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

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

Le président du conseil est un administrateur indépendant.

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

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

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

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

Conformément au *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*, l'on s'attend à ce que chaque administrateur assiste à toutes les réunions du conseil et des comités. Le comité de gouvernance tient compte de la participation d'un administrateur dans le cadre du processus de nomination si un administrateur est présent à moins de 75 pour cent des réunions du conseil et des comités tenues au cours d'une année donnée (sauf dans des circonstances exceptionnelles). La participation aux réunions de chacun des administrateurs indépendants se trouve dans le tableau qui suit.

Nom	Conseil	Comité d'audit	Comité des ressources humaines et de la rémunération	Comité de gouvernance	Comité de retraite	Total
Dick Auchinleck ¹	6/6					100 %
Ray Chan	6/6		4/4		4/4	100 %
Stockwell Day ²	3/3			2/2	2/2	100 %
Lisa de Wilde	6/6			4/4	4/4	100 %
Tom Flynn ³	3/3					100 %
Mary Jo Haddad ⁴	6/6		4/4	1/1		100 %
Kathy Kinloch	6/6		4/4	4/4		100 %
Christine Magee	6/6	4/4				100 %
John Manley ⁵	6/6		2/2	4/4	2/2	100 %
David Mowat	6/6	4/4				100 %
Marc Parent ⁶	6/6	2/2	4/4		2/2	100 %
Denise Pickett	6/6	4/4				100 %

1 Dick n'est membre d'aucun comité, mais il assiste régulièrement aux réunions des comités.

2 Stockwell a quitté le conseil le 3 juin 2020.

3 Tom a été élu membre du conseil pour la première fois le 7 mai 2020.

4 Mary Jo s'est jointe au comité de gouvernance le 30 juillet 2020.

5 John a quitté le comité de retraite et s'est joint au comité de ressources humaines et de la rémunération le 7 mai 2020.

6 Marc a quitté le comité d'audit et s'est joint au comité de retraite le 7 mai 2020.

Les administrateurs qui occupent le poste de chef de la direction ou tout autre poste de haute direction à temps plein auprès d'une société ouverte ne doivent pas siéger au conseil de plus de deux sociétés ouvertes, en plus de siéger au conseil de la société. Les administrateurs qui i) occupent un emploi à temps plein auprès d'une société fermée, ii) occupent un emploi à temps plein auprès d'une société ouverte, mais à titre autre que celui de chef de la direction ou de membre de la haute direction, ou iii) n'occupent pas un emploi à temps plein ne doivent pas siéger au conseil de plus de quatre sociétés ouvertes, en plus de siéger au conseil de la société. Le chef de la direction de TELUS ne doit pas siéger au conseil de plus de deux autres sociétés ouvertes et ne doit pas siéger au conseil de toute autre société ouverte dont le chef de la direction est membre du conseil d'administration de TELUS.

Le conseil a également limité à deux le nombre d'administrateurs pouvant siéger à un même autre conseil ou comité d'une société ouverte, à moins que le conseil n'en convienne autrement. En 2016, le conseil a précisé les facteurs dont le comité de gouvernance devrait tenir compte avant de recommander ou non d'autoriser que plus de deux administrateurs siègent à un même autre conseil. En particulier, il devrait tenir compte de tous les aspects pertinents, notamment le nombre total de cumuls de mandats à un conseil à ce moment ainsi que les exigences stratégiques de TELUS. En 2020, le conseil a adopté une politique limitant la capacité de tout administrateur de TELUS Corporation à siéger au conseil de TELUS International ou de l'une de ses filiales sans l'approbation du comité de gouvernance, sur recommandation du chef de la direction. Le tableau qui suit présente les candidats au poste d'administrateur de TELUS qui siégeaient ensemble à d'autres conseils de sociétés ouvertes au 10 mars 2021.

Société	Administrateur de TELUS	Comités
CAE Inc.	John Manley	Aucun
	Marc Parent	Aucun

Planification de la relève du conseil – Taille et composition du conseil, nomination des administrateurs et limitation de la durée des mandats

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

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

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

Le conseil est d'avis qu'un conseil d'administration composé de 12 à 16 membres favorise l'efficacité et l'efficience.

Le comité de gouvernance passe régulièrement en revue les caractéristiques que présente le conseil, soit l'âge et le mandat confié à chacun des administrateurs la présence dans ses rangs de diversité, de lieux de résidence multiples et de divers champs d'expertise. Le but recherché est de disposer de suffisamment d'habiletés, d'expertises et d'expériences pour que le conseil puisse s'acquitter efficacement de ses responsabilités et simplifier la transition suivant l'élection ou la nomination de nouveaux administrateurs. Le conseil vise également à atteindre un équilibre entre le besoin de disposer d'une expérience institutionnelle et de connaissances approfondies auprès de ses membres et le besoin de se renouveler et de s'ouvrir à de nouvelles perspectives. Au cours des dernières années, le comité de gouvernance et le conseil ont axé les efforts concernant la planification de la relève au conseil en tenant compte de ces objectifs. Pour l'assemblée annuelle du 7 mai 2021, deux nouveaux candidats, Hazel Claxton et Sean Willy, sont nommés aux fins de leur élection au conseil. Nous sommes d'avis

que l'expertise de Hazel et de Sean en termes de responsabilité sociale de la société, de gestion des ressources humaines et de rémunération de la haute direction, de finance et de comptabilité, de gouvernance, d'expérience à l'international et de leadership de haute direction viendront solidifier et compléter les compétences et capacités actuelles du conseil. Atteindre un équilibre entre l'expérience institutionnelle et le renouvellement grâce à une planification de la relève efficace et ordonnée revêt une importance particulière en raison des changements importants et constants auxquels l'entreprise de la société fait face, de l'âge moyen et du mandat des administrateurs actuels et des changements récents au sein du conseil.

Le conseil n'a pas adopté d'âge de départ à la retraite obligatoire. Toutefois, il est doté d'une politique de limitation de la durée des mandats qui prévoit que les administrateurs qui se sont joints au conseil après le 1^{er} janvier 2013 sont tenus de remettre leur démission au comité de gouvernance après 15 années de service. Le comité de gouvernance peut, à son appréciation, recommander au conseil de prolonger le mandat d'un administrateur pour toute période que le comité juge appropriée s'il considère qu'une telle prolongation est dans l'intérêt de TELUS. La politique de limitation de la durée des mandats ne remplace pas le processus d'évaluation du rendement annuel rigoureux dont est responsable le comité de gouvernance (se reporter à la page 48 pour obtenir plus de détails). À l'occasion de l'évaluation du conseil et dans le cadre du processus de planification de la relève, les administrateurs sont interrogés au sujet de leur intention éventuelle de prendre leur retraite du conseil afin de connaître le plus tôt possible les vacances imminentes.

Le processus de planification de la relève au conseil implique également le maintien d'une matrice des compétences qui permet au comité de gouvernance et au conseil de dégager d'éventuelles lacunes dans les aptitudes et compétences considérées comme les plus pertinentes pour la société. Chaque administrateur est invité à indiquer les aptitudes et compétences démontrées par chaque administrateur, dont lui-même. Le tableau qui suit indique les quatre compétences principales de nos candidats, ainsi que leur sexe déclaré, leur lieu de résidence, la durée de leur mandat, leur âge, leur statut de diversité et leurs langues officielles parlées.

	Sexe	Résidence ¹	Années au conseil			Âge	Langue		Diversité	Quatre compétences principales ²															
			0 à 5	6 à 10	11 et plus		59 et moins	60 à 69		70 et plus	Anglais	Français	Minorité visible	Peuples autochtones	Membre de la haute direction/ leadership stratégique	Gouvernance	Finance et comptabilité	Gestion des ressources humaines/rémunération de la haute direction	Gestion des risques	Connaissances et expérience concernant le secteur	Expérience du marché de détail/expérience client	Responsabilité sociale de la société	Expérience à l'international	Expansion de l'entreprise	Connaissance et/ou expérience en gestion de l'information et en technologie de l'information
Dick Auchinleck	M	C.-B.			X		X				X	X									X	X			
Ray Chan	M	C.-B.		X			X		X		X	X	X												
Hazel Claxton	F	ON	X				X		X		X	X	X												
Lisa de Wilde	F	ON		X			X		X	X		X	X					X							X
Darren Entwistle	M	C.-B.			X	X			X	X		X						X	X					X	
Tom Flynn	M	ON	X			X			X			X		X				X					X		
Mary Jo Haddad	F	ON		X			X		X			X	X							X					
Kathy Kinloch	F	C.-B.	X				X		X			X	X												
Christine Magee	F	ON	X				X		X			X	X	X					X						
John Manley	M	ON		X			X	X	X			X	X					X							X
David Mowat	M	C.-B.	X				X		X			X		X				X					X		
Marc Parent	M	QC	X				X		X			X	X	X											
Denise Pickett	F	ON	X				X		X			X						X		X			X		
Sean Willy	M	SK	X				X		X			X	X							X		X			

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

2 Définition des aptitudes et des compétences :

- **Haute direction/leadership stratégique** – expérience en tant que membre de la haute direction d'une société ouverte ou d'une autre grande entreprise; expérience en orientation stratégique et en encadrement de la croissance
- **Gouvernance** – expérience ou bonnes connaissances en direction des pratiques de responsabilité sociale de l'entreprise/de gouvernance auprès d'une société ouverte ou d'autres grandes organisations; expérience dans l'implantation d'une culture de responsabilisation et de transparence
- **Finance et comptabilité** – expérience ou bonnes connaissances en comptabilité et présentation de l'information financière, en financement d'entreprise et au fait des contrôles financiers/comptables internes et en IFRS
- **Gestion des ressources humaines/rémunération de la haute direction** – expérience ou bonnes connaissances en rémunération et en avantages sociaux de la haute direction, en gestion et en fidélisation des talents, en perfectionnement du leadership, en diversité et en inclusion et en planification de la relève
- **Gestion des risques** – expérience ou bonnes connaissances en contrôles internes des risques, signalement et évaluations des risques
- **Connaissances et expérience concernant le secteur** – expérience concernant les secteurs des télécommunications, de l'industrie du contenu, de l'informatique de la santé, de l'agriculture et/ou de la sécurité, et notamment le contexte stratégique, les concurrents sur le marché et les questions commerciales touchant ces industries et secteurs
- **Expérience du marché de détail/expérience client** – expérience ou bonnes connaissances du marché de la consommation de masse, de l'expérience client et des enjeux (soit directement soit indirectement par les réseaux de détail)
- **Responsabilité sociale de la société** – expérience ou bonnes connaissances des initiatives en responsabilité sociale de la société, y compris en matière de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), de diversité et d'inclusion et de questions relatives aux collectivités en tant qu'impératifs d'entreprise
- **Expérience à l'international** – expérience ou bonnes connaissances de l'entretien et de la durabilité de relations d'affaires internationales, y compris la supervision d'activités multinationales
- **Expansion de l'entreprise** – expérience ou bonnes connaissances en matière de possibilités d'expansion d'entreprise, y compris des fusions et des acquisitions
- **Connaissance et/ou expérience en gestion de l'information et en technologie de l'information** – expérience ou bonnes connaissances des technologies pertinentes, courantes et nouvelles, et des innovations connexes (p. ex. intelligence artificielle, solutions/transformations numériques), y compris des technologies en télécommunications, des technologies agricoles, des technologies en démarrage, de la gouvernance en gestion d'information (p. ex. cybersécurité), des exigences réglementaires mondiales et locales et du rôle du conseil dans la supervision de la technologie de l'information
- **Affaires réglementaires/gouvernementales** – expérience ou bonnes connaissances en politiques publiques et gouvernementales, aux niveaux mondial, fédéral et provincial, et en contextes réglementaires dans l'ensemble des territoires où nous exerçons nos activités.

Recrutement de nouveaux administrateurs

Le comité de gouvernance tient une liste constamment mise à jour d'éventuels candidats, qui est fondée sur une liste de compétences et de qualités classées en ordre de priorité. Cette liste doit également inclure un groupe diversifié de candidats, y compris une représentation équilibrée de chaque genre. Les administrateurs, le chef de la direction et les membres de la haute direction, ainsi que les sociétés de recherche professionnelle externes, repèrent régulièrement d'autres personnes pour que leur candidature soit examinée par le comité de gouvernance. Depuis 2016, le comité

a fait appel aux services d'une agence externe spécialisée en recrutement pour l'aider avec le processus de recrutement. Les protocoles de recherche exigent que le groupe de candidats repérés respecte les critères approuvés en matière de diversité et de compétences.

Lorsqu'il recrute de nouveaux administrateurs, le comité de gouvernance évalue leur candidature au mérite en tenant compte de la vision et de la stratégie commerciale de la société, des habiletés et des compétences des administrateurs en poste, de la présence d'éventuelles lacunes, ainsi que des qualités, des

connaissances et de l'expérience que les nouveaux administrateurs devraient avoir pour faire progresser le mieux possible le plan et les stratégies d'affaires de la société. Conformément à la politique de diversité administrative du conseil, le comité de gouvernance considère également les multiples aspects de la diversité, comme le sexe, la provenance géographique, l'âge et le statut autochtone/ de minorité visible, en vue de s'assurer que le conseil tire parti des différentes perspectives qu'offre la diversité de pensée, d'antécédents, de compétences et d'expérience.

Le comité passe en revue la liste des candidats à chacune de ses réunions régulières afin de repérer les candidats les plus intéressants, et le président du comité de gouvernance procède à une première rencontre avec ces candidats. Si le candidat est jugé le plus apte à siéger au conseil, il rencontre ensuite le président du conseil, le chef de la direction et, s'il y a lieu, les autres membres du conseil et l'EHD.

En 2020, le comité de gouvernance, avec l'aide de l'agence externe spécialisée en recrutement, a effectué une recherche active visant à repérer des administrateurs potentiels tout en mettant en application les principes et critères susmentionnés. Ces efforts ont mené au recrutement et à la nomination de Hazel Claxton et de Sean Willy comme candidats à l'assemblée annuelle du 7 mai 2021.

Approbaton

Le comité de gouvernance communique avec le conseil tout au long du processus. Il présente ensuite ses recommandations de nouveaux administrateurs au conseil en vue de leur approbation. Les compétences financières et l'indépendance des candidats sont également évaluées avant l'approbation du conseil.

Évaluation du conseil

Pour appuyer la planification de la relève au conseil et le renouvellement du conseil, le comité de gouvernance, avec le concours du président du conseil, procède à une évaluation du conseil et des administrateurs, conformément au *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*. En plus d'aider le conseil à planifier la relève, le processus d'évaluation aide le conseil à faire ce qui suit :

- Prendre la mesure de son rendement global et mesurer l'apport du conseil dans son ensemble, de chaque comité et de chaque administrateur
- Évaluer les mécanismes mis en place afin que le conseil et chacun de ses comités fonctionnent de façon efficace et prennent des décisions dans l'intérêt de la société
- Améliorer le rendement global du conseil en aidant chaque administrateur à miser sur ses atouts
- Détecter les lacunes au chapitre des compétences et les besoins en matière de formation du conseil et d'administrateurs en particulier pour l'exercice à venir.

Le comité de gouvernance évalue chaque année le caractère adéquat du processus d'évaluation, avec l'apport du président du conseil, et recommande des changements au conseil en vue de leur approbation. En 2020, le comité de gouvernance a retenu les services de Deloitte pour qu'elle effectue un examen indépendant du processus d'évaluation du conseil ainsi qu'un examen indépendant de l'efficacité générale et du rendement du conseil, des comités, de chaque président de comité, du président du conseil et d'une évaluation par les pairs. En outre, Deloitte a évalué la grille de compétences des administrateurs et a demandé une rétroaction à cet égard aux administrateurs. Comme c'était le cas pour les années précédentes, cette évaluation indépendante comprenait également une enquête auprès des membres de la haute direction qui interagissent fréquemment avec les administrateurs pour évaluer l'efficacité globale du conseil, de ses comités et de leurs présidents ainsi que la mesure dans laquelle le conseil et la direction travaillent de concert et la manière de renforcer cette collaboration.

De plus, Deloitte a réalisé ses propres entretiens avec chacun des administrateurs afin d'obtenir leurs commentaires sur leurs réponses individuelles. Dick, en sa qualité de président du conseil, s'entretient individuellement avec chaque administrateur chaque année afin de mettre l'accent sur la rétroaction reçue des enquêtes et sur les plans de perfectionnement de chaque administrateur.

Dans l'ensemble, l'évaluation indépendante par Deloitte a révélé que le conseil et l'ensemble des comités ont un rendement efficace, avec de très bonnes notes tant des administrateurs que de la haute direction, ce qui indique un excellent alignement entre le conseil et la direction. Les résultats de l'évaluation par les pairs ont également été excellents, chaque administrateur ayant obtenu de très bonnes notes moyennes. Les enquêtes portant sur le conseil et les comités ont révélé les questions principales sur lesquelles chacun devrait se pencher. De plus, l'examen de la grille de compétences des administrateurs a entraîné des modifications de la grille et l'adoption de nouvelles catégories, comme il est exposé aux pages 6 et 47. Deloitte a présenté les résultats de ces enquêtes au comité de gouvernance et au conseil en novembre 2020. Les résultats de l'évaluation guideront le conseil et les comités dans l'élaboration d'un plan d'action priorisant les questions soulevées pendant l'évaluation.

Pour en savoir plus sur nos processus, se reporter à l'annexe L du *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*, qu'il est possible de consulter au [telus.com/governance](https://www.telus.com/governance).

Diversité et inclusion

L'engagement de TELUS envers la diversité et l'inclusion est un trait marquant de notre culture. Les membres de notre équipe ont clairement indiqué que cet engagement les rend fiers de faire partie de la famille TELUS. Nous avons pour vision d'être un leader mondial en matière de diversité et d'inclusion, en faisant croître notre équipe diversifiée et talentueuse ainsi que notre culture inclusive et en solidifiant notre capacité à brancher les gens pour un futur meilleur.

Diversité administrative

En 2013, le conseil a adopté par écrit pour la première fois une politique de diversité en vue d'améliorer la représentation des membres issus de la diversité au conseil de TELUS. Nous avons révisé périodiquement la politique au cours des années qui ont suivi, notre dernière mise à jour ayant été effectuée en novembre 2020. Le comité de gouvernance, qui est responsable de l'évaluation de la composition du conseil, de la sélection de candidats appropriés et de la recommandation de candidats au poste d'administrateur au conseil, évalue les candidats au mérite, en accordant une importance égale aux aptitudes, aux antécédents, à l'expérience et aux connaissances, et dans le cadre de ces processus, le comité tient

compte des multiples aspects de la diversité. Veuillez vous reporter à la page 22 pour obtenir davantage de renseignements sur la politique de diversité administrative actuelle.

Dans le cadre de son engagement envers la diversité, le conseil évaluera sa propre diversité chaque année, et le comité de gouvernance recommandera au conseil en vue de leur adoption des objectifs quantifiables pour atteindre la diversité du conseil et l'inclusion, conformément à la politique de diversité. Notre politique de diversité administrative figure dans notre *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*, dont vous pouvez télécharger un exemplaire à l'adresse [telus.com/governance](https://www.telus.com/governance). Notre progrès en matière de diversité est présenté dans la ligne de temps :



Nous avons élargi notre engagement envers la représentation hommes/femmes en signant l'Accord Catalyst 2022, qui promet d'augmenter le pourcentage moyen des femmes siégeant à des conseils d'administration et des femmes occupant des postes de direction dans des entreprises canadiennes à 30 pour cent ou plus d'ici 2022. Cette promesse confirme notre solide engagement envers la croissance de la diversité à tous les échelons, ce qui comprend la représentation des femmes à des postes de direction. En 2020, TELUS a signé l'Initiative BlackNorth et s'est engagée à ce que 3,5 pour cent des postes de haute direction et d'administrateur soient occupés par des Noirs d'ici 2025.

Actuellement, les femmes représentent 20 pour cent de nos postes de direction (à savoir, vice-présidente ou des postes des échelons supérieurs chez TELUS) et trois femmes occupent un poste de haute direction chez TELUS, Sandy McIntosh, Zainul Mawji

et Andrea Wood, ce qui représente 25 pour cent de nos 12 membres de la haute direction (à savoir, le président du conseil, le chef de la direction et tous les dirigeants nommés de la société).

Notre culture inclusive et diversifiée

Nous sommes engagés à favoriser une culture où les barrières sont éliminées, où l'accent est mis sur l'inclusion et où des processus justes et inclusifs sont mis en œuvre pour l'embauche, la rétention et le perfectionnement de talents diversifiés.

En juin 2020, nous avons demandé aux membres de l'équipe de partager la position de TELUS contre le racisme et toutes les formes de discriminations systémiques et reconformer notre engagement à maintenir notre front uni dans notre quête d'équité, de justice, de justice sociale et de changement systémique. Depuis, et conformément à l'approche de TELUS en matière

de processus équitables, nous avons invité tous les membres de l'équipe à participer à un dialogue honnête et significatif sur la meilleure façon de combattre l'inégalité raciale et d'utiliser ces conversations pour mettre en place un filtre plus large et favoriser l'inclusion pour les membres de notre équipe et nos collectivités.

Nous avons élaboré un plan d'action clair et mesurable pour augmenter et promouvoir la diversité et l'inclusion à l'intérieur et à l'extérieur de TELUS. En mettant l'accent sur des changements des processus et des comportements, tout en adoptant les pratiques existantes en matière d'inclusion et de diversité les meilleures dans leur catégorie, nous favoriserons une culture équitable en milieu de travail. Nous avons adopté diverses initiatives en lien avec cette stratégie afin que les pratiques de nos membres de la direction et autres personnes évoluent et qu'ils soient tenus informés des changements. Certaines de ces initiatives sont décrites ci-après.

- Mise sur pied en 2006, notre Équipe de diversité et d'inclusion dirige la stratégie en matière de diversité et d'inclusion à l'échelle de TELUS et collabore avec le Conseil de la diversité et de l'inclusion afin d'assurer l'alignement et l'intégration de la stratégie en matière de diversité et d'inclusion à l'échelle de TELUS.

Parmi ses mandats principaux, l'on compte les suivants :

- Assurer la conformité de la stratégie de diversité et d'inclusion à nos priorités d'affaires
- Effectuer le suivi et l'évaluation des résultats des programmes de diversité et d'inclusion et des meilleures pratiques à l'échelle de TELUS
- Nous mettons l'accent sur l'augmentation de la représentation de talents diversifiés à tous les niveaux dans l'ensemble de TELUS, notamment par l'intermédiaire de nos partenariats stratégiques, qui comprennent des organisations comme Magnet et les conseils d'emplois aux immigrants d'Edmonton, de Toronto et de Calgary, ainsi que par des initiatives auprès des gouvernements de la Colombie-Britannique et de l'Alberta visant à augmenter la portée de notre programme d'embauche et de formation de techniciens autochtones afin de nous aider à atteindre nos objectifs. TELUS a également signé l'Initiative BlackNorth, s'engageant ainsi à remplir sept objectifs visant à mettre fin au racisme systémique contre les Noirs et à créer des possibilités pour tous les groupes sous-représentés. Nous nous efforçons d'attirer, de passer en entrevue et d'embaucher des candidats qui ont des habiletés, une expérience et des perspectives différentes afin de s'assurer que TELUS demeure un employeur de choix pour tous.
- Afin de soutenir la prochaine génération de femmes et de leaders issus de la diversité en technologie, TELUS a créé le Programme de bourses d'études TELUS – Diversité dans le secteur technologique. Le programme de bourses d'études est conçu pour appuyer les étudiants qui sont issus de la diversité ou qui sont des femmes au cours de leur dernière année d'études dans le secteur technologique. Le programme comprend une bourse de 5 000 \$, la possibilité d'assister aux activités spéciales de TELUS et un entretien avec un membre de notre équipe de recrutement. Depuis le lancement du programme en 2018, TELUS a accordé un total de 19 bourses d'études.

- En 2019, nous avons atteint l'égalité dans la représentation des genres au sein de notre programme En Avant, les femmes représentant 52 pour cent des participants. Le programme est conçu pour préparer les participants à prendre les premiers pas vers un poste en leadership.
- À compter de 2018, nous avons mis l'accent sur la qualité et la quantité de femmes qui sont candidates à des postes en technologie grâce à des initiatives de relations externes stratégiques et à l'utilisation de langage neutre dans les offres d'emploi. Après avoir révisé le langage utilisé dans nos offres d'emploi dans un effort pour attirer davantage de femmes et les encourager à postuler à des postes chez TELUS, nous avons constaté une hausse considérable du pourcentage de femmes postulant aux postes affichés.
- Depuis 2014, les vice-présidents et les échelons supérieurs reçoivent une formation concernant les préjugés conscients et inconscients, qui vise à améliorer leur approche en matière de développement des compétences et à leur faire apprécier l'importance de la diversité dans l'atteinte de résultats fructueux pour nos actionnaires, nos clients, les membres de notre équipe et les collectivités. En 2020, 95 pour cent de notre équipe de direction a assisté à des séances en table ronde portant sur les solutions pour contrer le racisme systémique et les préjugés inconscients et sur le rôle des membres de la direction en tant que leaders dans cette mission importante.

Nous avons fait preuve d'un esprit de leadership éclairé en partageant nos connaissances et notre expertise en diversité avec les dirigeants de TELUS. Nos cinq groupes de ressources pour les membres de l'équipe (GRE) ont été mis en place pour les femmes, les Autochtones, les personnes ayant des habilités différentes, les nouveaux immigrants et les lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres et queers (LGBTQ), afin de susciter une prise de conscience et de faire évoluer les mentalités en ce qui concerne notre culture d'entreprise et nos initiatives d'affaires multiculturelles. Depuis le lancement du premier groupe en 2006, nos GRE ont accueilli plus de 7 000 membres. Ensemble, ils jouent un rôle important dans l'amélioration de l'inclusion au sein de notre organisation et dans l'ensemble des collectivités du monde entier où nous vivons, travaillons et offrons nos services. Ces groupes offrent des possibilités de mentorat, de réseautage, de soutien par les pairs, de bénévolat et d'encadrement aux membres. Ils nous permettent également de mieux comprendre les besoins et préférences de notre clientèle diversifiée et d'aider TELUS à devenir l'une des sociétés les plus recommandées par les clients dans le monde entier.

Nous sommes d'avis que ces initiatives et tous ces efforts combinés nous permettront de continuer d'attirer plus de candidats issus de la diversité et de conserver ces candidats que si nous avions fixé des cibles précises pour les postes de direction; nous pourrions aussi nous assurer que la présence des femmes, de minorités visibles, d'Autochtones et de personnes vivant avec un handicap est prise en compte au moment de nommer des personnes à des postes de direction.

Orientation et formation continue

Orientation

Le comité de gouvernance examine et approuve le programme d'orientation des administrateurs et le décrit au conseil. Dès leur entrée en fonction, les nouveaux administrateurs participent à une séance d'orientation d'une journée complète animée par différents membres de l'équipe de la haute direction. La séance d'orientation leur présente un survol de la stratégie; des impératifs d'entreprise, des plans et des risques; de la situation financière et de la stratégie de financement; du processus d'élaboration des états financiers et des contrôles internes; du processus d'évaluation de l'audit interne, de l'éthique et des risques d'entreprise; des questions d'ordre réglementaire; du secteur des communications; des plans à l'égard de la trésorerie et des retraites; de la structure juridique et fiscale; de la gouvernance du conseil et des comités, y compris leurs mandats, rôles et lignes de conduite; des politiques générales; ainsi que des principes et des pratiques en matière de conformité et de gouvernance de TELUS. Les séances d'orientation comprennent également des séances élaborées sur différentes unités d'affaires, comme les solutions aux consommateurs et aux PME, les réseaux à large bande, TELUS Santé, TELUS International, la stratégie technologique et l'évolution et exercice des activités. Les nouveaux administrateurs sont également associés à un administrateur qui est membre du conseil de TELUS depuis plusieurs années pour que ce dernier agisse à titre de mentor et qu'il les aide à comprendre le fonctionnement du conseil et à évoluer au sein de celui-ci.

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

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

Formation continue

Le conseil estime que la formation continue est essentielle au perfectionnement du conseil dans son ensemble et pour chacun des administrateurs. Le comité de gouvernance examine et approuve les

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

TELUS et nos administrateurs sont tous membres de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS) et la société prend en charge le coût de cette adhésion. Plusieurs de nos administrateurs ont suivi des cours et des programmes offerts par l'IAS et cette adhésion leur donne accès aux publications et aux activités de l'Institut pour améliorer leurs connaissances en ce qui a trait aux obligations des administrateurs et aux tendances de gouvernance courantes. Les administrateurs sont également incités à participer, aux frais de TELUS, à des programmes de perfectionnement externes, en se prévalant d'un crédit pour frais de perfectionnement annuel.

En 2020, la direction de la société a animé ou organisé les séances de formation mentionnées dans le tableau qui suit. La direction a également fourni aux administrateurs de l'information sur les cours disponibles. Compte tenu des répercussions de la pandémie de COVID-19, nous avons fait une transition vers les réunions virtuelles après les réunions du conseil de février. Plutôt que de tenir nos séances de planification stratégique annuelle à la fin de juillet, nous avons offert des séances par sujet au cours de chaque réunion du conseil depuis la transition au virtuel. De plus, à compter de mars 2020, le conseil a reçu des mises à jour régulières par courriel de la part du chef de la direction concernant les répercussions de la pandémie et la réponse de la société à celles-ci, compte tenu de la place de choix consacrée en 2020 à la réponse de la société à la pandémie.

En plus des mises à jour par courriel susmentionnées, le conseil a reçu des mises à jour régulières au cours de chaque réunion trimestrielle du conseil concernant les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur divers aspects de notre entreprise, en plus des mises à jour régulières

que les administrateurs reçoivent à chaque réunion trimestrielle concernant les changements au niveaux du climat concurrentiel, des demandes des clients, de la technologie et du secteur ainsi que des relations gouvernementales et des questions de réglementation.

Date	Sujet	Participants ¹	Présentateurs
11 février 6 mai 28 juillet 4 novembre	Comptes rendus sur la gouvernance et, notamment, les nouvelles meilleures pratiques et tendances, les faits nouveaux et les modifications proposées concernant la réglementation et les règles en valeurs mobilières du Canada et des États-Unis; les faits nouveaux concernant la diversité et l'information à communiquer sur les changements climatiques; les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur le devoir fiduciaire et de supervision des administrateurs; les dispositions relatives aux sociétés d'intérêt public (<i>benefit company</i>) aux termes de la loi de la Colombie-Britannique intitulée <i>Business Corporations Act</i> ; et des recommandations aux politiques de la société relatives à l'équité et à la justice raciales	Comité de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> • Chef des services juridiques et de la gouvernance • Conseiller juridique principal
11 février 6 mai 29 juillet 4 novembre	Comptes rendus sur des sujets reliés à la gouvernance du comité d'audit, ainsi que les tendances en matière de répercussions de la COVID-19, de réglementation pour la communication d'information par l'auditeur, de technologies perturbatrices, de relations avec les investisseurs, de confidentialité, de modifications fiscales, d'autres faits nouveaux concernant les normes comptables et de défis et de nouveautés au sein du secteur	Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> • VPD et chef des services financiers • Vice-président (VP), Gestion des risques et auditeur interne en chef • VP, Fiscalité • Chef des données et du Bureau des relations de confiance
11 février 4 novembre	Comptes rendus sur des sujets d'actualité portant sur les tendances, les nouveautés ou les meilleures pratiques du jour en matière de gouvernance de régimes de retraite; les placements à long terme en vue de la retraite; et les examens des perspectives économiques par un économiste externe	Comité de retraite	<ul style="list-style-type: none"> • VP, Gestion des placements • Conseillers externes
11 et 12 février 7 mai 30 juillet 6 novembre	Comptes rendus sur les faits nouveaux concernant le contexte stratégique, notamment la concurrence, l'évolution de la réglementation, de la technologie et du secteur et le rendement des pairs	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de la direction
7 mai 28 juillet 4 novembre	Comptes rendus sur les tendances en rémunération, notamment les nouvelles meilleures pratiques concernant l'information à communiquer sur la rémunération des membres de la haute direction, et les faits nouveaux en matière de réglementation, particulièrement en ce qui a trait aux incidences de la COVID-19 sur la rémunération de la haute direction	Comité de la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> • Conseiller en rémunération externe
4 novembre	Équité salariale hommes/femmes	Comité de la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> • VPD, Personnes et culture et chef des ressources humaines
7 mai 30 juillet 6 novembre	Compte rendu concernant la cybersécurité	Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> • VP et chef du service de la sûreté
11 février 6 mai 29 juillet 4 novembre	Compte rendu de TELUS International, de TELUS Agriculture et de TELUS Santé	Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> • VPD, Président de groupe et chef des affaires de l'entreprise • Chef des services financiers
12 février	Compte rendu concernant la cybersécurité	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> • VP et chef du service de la sûreté
30 juillet	Séance stratégique – numérisation et mode futur d'exploitation	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> • VPD et chef des services commerciaux
18 septembre	Compte rendu concernant les répercussions de la COVID-19	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> • Président et chef de la direction
4 novembre	Séance stratégique – Compte rendu concernant le contexte concurrentiel	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> • Président, Solutions résidentielles et Solutions aux PME • Président, Solutions mobiles
4 novembre	Répercussions sur la gouvernance du PAPE de TELUS International	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> • Conseiller juridique externe

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

Éthique commerciale

TELUS a un code d'éthique et de conduite qui s'applique à tous les membres de son équipe (notamment à ses administrateurs, dirigeants et employés), qui décrit les responsabilités, les lignes directrices et les normes éthiques qu'il est entendu que tous les membres de l'équipe TELUS doivent respecter, dont des lignes directrices et les exigences en matière de déclaration des conflits d'intérêts réels ou éventuels. Il est possible de consulter le code à l'adresse [telus.com/governance](https://www.telus.com/governance). Le comité de la rémunération et le comité d'audit sont tenus de revoir conjointement le code d'éthique et de conduite tous les deux ans, ou si le contexte en rend la révision nécessaire ou souhaitable, et de soumettre à l'approbation du conseil les recommandations de modifications, le cas échéant. En règle générale, les dispenses du code d'éthique et de conduite ne sont pas accordées. Par ailleurs, toute dispense accordée à un membre de l'EHD ou à un administrateur aux termes du code doit être approuvée au préalable par le conseil ou son délégataire, qui doit être un comité du conseil. Cette dispense doit être déclarée, s'il y a lieu et sous réserve des limites imposées dans la politique sur la divulgation et la confidentialité de l'information de l'entreprise de TELUS. Dans le cas des autres employés, toute dispense du code d'éthique et de conduite doit être approuvée au préalable par la chef des services juridiques et de la gouvernance et le VP, Gestion des risques et auditeur interne en chef et doit être signalée dans les plus brefs délais au comité d'audit. Aucune dispense du code d'éthique et de conduite de TELUS n'a été demandée ni accordée depuis la création du code d'éthique et du Bureau d'éthique.

La LigneÉthique TELUS permet au public et aux membres de notre équipe de communiquer, de façon anonyme et confidentielle, leurs préoccupations et plaintes à l'égard des questions éthiques, des contrôles internes ou de la comptabilité. L'indépendance et l'accessibilité de la LigneÉthique TELUS sont facilitées par notre fournisseur de services d'accueil indépendant, EthicsPoint. Outre le service d'écoute téléphonique et la transmission des appels et des rapports reçus au Bureau d'éthique et, dans le cas de plaintes concernant la comptabilité et les contrôles comptables internes, la transmission à la chef des services juridiques et de la gouvernance, EthicsPoint transmet également les questions liées au respect en milieu de travail à la personne-ressource chargée de les résoudre nommée par la société. Les membres de l'équipe TELUS et des personnes appelant du monde entier peuvent se renseigner ou faire une plainte en ligne ou par téléphone tous les jours 24 heures sur 24 dans diverses langues. Pour mesurer notre performance à cet égard, nous avons mis au point un indice d'intégrité qui intègre des résultats de notre cours en ligne, des enquêtes internes adressées aux membres de l'équipe, des sondages externes auprès de la clientèle et des manquements à nos politiques qui nous ont été signalés. Pour plus de précisions sur notre indice d'intégrité, consulter [telus.com/durabilite](https://www.telus.com/durabilite).

Notre Bureau d'éthique offre aux membres de l'équipe de l'aide dans la prise de décisions en matière d'éthique en leur donnant des directives en lien avec notre code d'éthique et de conduite. De plus, le Bureau d'éthique mène des enquêtes, établit les politiques et les

lignes directrices indiquées en ce qui concerne les normes de conduite des affaires prévues par TELUS et prend des mesures en vue du règlement des plaintes ou des questions transmises à notre LigneÉthique. Le Bureau d'éthique encadre la formation sur l'éthique, notamment le cours TELUS Intégrité qui est obligatoire pour tous les membres de l'équipe TELUS et les membres de l'équipe TELUS International, ainsi que pour les contractuels ayant accès à nos systèmes informatiques. Le cours regroupe les modules suivants : éthique, respect en milieu de travail, sécurité dans l'entreprise, vie privée et d'autres modules liés à la conformité. Le Bureau d'éthique exige que chaque membre du conseil, ainsi que chaque membre de l'équipe TELUS, atteste tous les ans qu'il a passé en revue le code d'éthique et de conduite et qu'il saisit les attentes prévues par le code.

Le VP, Gestion des risques et auditeur interne en chef fournit chaque trimestre au comité de la rémunération et au comité d'audit des comptes rendus des activités et des résultats reliés au code d'éthique et de conduite. Ces comptes rendus comprennent les résultats d'enquêtes sur les plaintes, le cas échéant, de dénonciateurs ou concernant l'éthique ou les contrôles internes, ainsi que les manquements confirmés, que le Bureau d'éthique ou la chef des services juridiques et de la gouvernance (selon le cas) ont reçus. D'autres comptes rendus trimestriels peuvent également porter sur les paramètres supplémentaires composant l'indice d'intégrité, comme les résultats des formations en ligne, des sondages sur la mobilisation à l'interne et des sondages d'évaluation des risques à l'interne.

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

Opérations d'initiés

TELUS a une politique relative aux opérations d'initiés exhaustive qui formalise les lignes directrices en vue de contrôler les opérations visant ses titres par tous les membres de l'équipe TELUS et pour garantir que les membres de l'équipe TELUS ont connaissance de leurs obligations juridiques et de la politique de TELUS relative aux opérations d'initiés et à la communication d'information privilégiée et les respectent. Cette politique s'applique à chaque administrateur, dirigeant et employé de TELUS et guide les actions des membres de l'équipe TELUS en ce qui a trait à l'achat et à la vente d'actions de TELUS et à la communication de renseignements importants concernant TELUS. Un exemplaire de notre politique relative aux opérations d'initiés peut être consulté à l'adresse [telus.com/governance](https://www.telus.com/governance).

Compte tenu du premier appel public à l'épargne de notre filiale TELUS International, notre politique relative aux opérations d'initiés a été mise à jour en février 2021 pour rendre compte du fait que TELUS International est devenue un émetteur assujéti et que les membres de l'équipe TELUS pourraient désormais connaître des renseignements importants non communiqués concernant TELUS ou TELUS International. Notre politique relative aux opérations d'initiés s'applique à tous les membres de l'équipe TELUS, y compris les membres de l'équipe de TELUS International; toutefois, TELUS International a adopté une politique relative aux opérations d'initiés distincte qui s'applique uniquement aux membres de son équipe, mais qui est conforme à notre politique. Veuillez vous reporter à la page 16 pour obtenir de plus amples renseignements sur le PAPE de TELUS International et à la page 56 pour obtenir des renseignements supplémentaires sur le cadre de gouvernance en place entre TELUS et TELUS International après le PAPE.

Lutte contre la corruption

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

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

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

- **Participation et soutien des membres de la haute direction :** Ce sont les membres de la haute direction de TELUS qui ont la responsabilité de s'assurer que le programme de conformité en matière de lutte à la corruption est appliqué concrètement et suivi en permanence. Les membres de la haute direction sont tenus de donner le ton et de créer une culture où la corruption n'est pas tolérée. TELUS a également nommé un chef des données et du Bureau des relations de confiance, qui a pour tâche de s'assurer que dans l'ensemble de l'entreprise, des

procédures et des contrôles appropriés sont mis en place pour faciliter le respect des lois, et de faire rapport sur la conformité au comité d'audit du conseil.

- **Politiques et procédures en matière de conformité de la société :** En 2014, une politique précise en matière de lutte à la corruption a été produite par l'équipe TELUS. En 2018, la politique a été mise à jour pour refléter les meilleures pratiques et a été approuvée par le conseil et le conseil d'administration de TELUS International (Cda) Inc. La politique s'applique à tous les membres de l'équipe, dont les administrateurs, ainsi qu'à tous les tiers dont les services sont retenus par TELUS. Cette politique décrit les attentes à l'égard de tous les membres de l'équipe et des tierces parties en ce qui a trait à la lutte contre la corruption au Canada et à l'étranger. Elle vise l'ensemble des activités de TELUS, dont les activités commerciales de la société dans les secteurs public et privé. La politique en matière de lutte à la corruption peut être consultée au [telus.com/governance](https://www.telus.com/governance). Parmi les autres politiques pertinentes, on compte un code d'éthique et de conduite exhaustif pour nos employés (tel que susmentionné), un code de conduite pour nos fournisseurs, un code de conduite lié aux ventes affaires et des politiques sur les dépenses et l'approvisionnement.
- **Formation et perfectionnement :** Notre formation annuelle sur l'intégrité TELUS souligne notre principe de tolérance zéro à l'égard de la corruption. Cette formation est obligatoire et est donnée à tous les membres de l'équipe et aux contractuels. D'autres formations ciblées continuent d'être offertes par l'intermédiaire de nos programmes relatifs au code de conduite lié aux ventes affaires et à la lutte contre la corruption. Les formations abordent les méthodes et les contrôles mis en place en vue d'atténuer ces risques et comprennent des sujets et des mises en situation qui favorisent une meilleure compréhension de la matière.
- **Mesures incitatives et disciplinaires appropriées :** Les employés sont avisés que s'ils ne respectent pas la politique de lutte contre la corruption, ils s'exposent à des mesures disciplinaires qui peuvent aller jusqu'au congédiement. Le chef des données et du Bureau des relations de confiance de TELUS et les membres de l'équipe responsables de mettre en place et de superviser le programme de conformité ont des objectifs de rendement annuels, qui sont vérifiés chaque trimestre afin d'assurer la reddition de comptes, l'exécution et la supervision de la politique de lutte contre la corruption.

Engagement des actionnaires et vote consultatif sur la rémunération

Notre conseil est d'avis que la communication constante est un élément important de la création d'un dialogue ouvert et constructif avec nos actionnaires. Pour faciliter cet engagement, en 2015, le conseil a modifié sa politique de vote consultatif sur la rémunération et d'engagement des actionnaires pour en faire deux politiques distinctes. La politique de vote consultatif sur la rémunération établit les objectifs et les pratiques du conseil relativement à la communication

d'information sur la rémunération de la haute direction. La politique d'engagement des actionnaires établit la façon dont le conseil peut communiquer avec les actionnaires, la façon dont les actionnaires peuvent communiquer avec le conseil et les sujets qu'il est approprié pour le conseil d'aborder. Elle présente également un survol de la manière dont la direction interagit avec les actionnaires. Un exemplaire de la politique d'engagement des actionnaires peut être consulté sur le site [telus.com/governance](https://www.telus.com/governance).

Nous communiquons avec nos actionnaires et autres parties prenantes par divers moyens, notamment nos rapports annuels et trimestriels, nos téléconférences sur les résultats trimestriels, notre circulaire d'information, notre notice annuelle, notre rapport sur la durabilité, nos communiqués, notre site Web et les présentations que nous faisons à des conférences à l'intention de l'industrie ou des investisseurs. Certaines de nos pratiques de longue date visant l'engagement des actionnaires sont exposées dans le tableau qui suit :

Événement	Participants	Conférenciers	Sujets de discussion
Assemblée générale annuelle (en personne¹ et par webdiffusion)	Actionnaires (particuliers et institutionnels)	<ul style="list-style-type: none"> Président du conseil et conseil d'administration Chef de la direction Haute direction, s'il y a lieu 	Ordre du jour de l'assemblée (états financiers, élections des administrateurs, vote consultatif sur la rémunération de la haute direction et autres propositions soumises au vote des actionnaires)
Téléconférences sur les résultats trimestriels (webdiffusion simultanée)	Analystes financiers et actionnaires institutionnels	<ul style="list-style-type: none"> Chef de la direction VPD et chef des services financiers Haute direction 	Derniers résultats financiers et d'exploitation du trimestre. Notre téléconférence sur les résultats trimestriels de février est également une communication informative dans laquelle nous présentons nos perspectives financières pour l'exercice à venir et fournissons un résumé des stratégies et des activités commerciales. De plus, les téléconférences comprennent une séance de questions et de réponses ouvertes. Ces téléconférences peuvent également être entendues par les actionnaires particuliers (qui ne peuvent par ailleurs intervenir) par téléphone ou webdiffusion. Les webdiffusions, les diapositives (s'il y a lieu), les transcriptions (si elles existent) et les transmissions vocales en différé sont publiées à l'adresse telus.com/investors
Communiqués de presse	Actionnaires (particuliers et institutionnels), analystes financiers et médias	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction 	Résultats trimestriels et faits nouveaux importants concernant la société au cours de l'exercice
Tournées de la haute direction et participation à des conférences sur le secteur (au Canada, aux États-Unis et en Europe)	Analystes financiers et actionnaires institutionnels	<ul style="list-style-type: none"> Chef de la direction VPD et chef des services financiers Haute direction 	Information disponible au public, y compris en ce qui a trait à l'entreprise, aux stratégies et à l'exploitation
Réunions, appels et entretiens réguliers	Actionnaires (particuliers et institutionnels), courtiers, analystes financiers et médias	<ul style="list-style-type: none"> VPD et chef des services financiers Haute direction Relations avec les investisseurs 	Répondre à toute demande reçue par l'intermédiaire de la ligne sans frais pour les investisseurs et les courriels ir@telus.com et ceo@telus.com , conformément aux obligations d'information continue de TELUS
Réunions ponctuelles	Actionnaires (particuliers et institutionnels), groupes de défense des droits des actionnaires (par exemple la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises)	<ul style="list-style-type: none"> Président du conseil et/ou président du comité de gouvernance ou du comité de la rémunération (selon le cas) Haute direction 	Gouvernance, durabilité, rémunération de la haute direction et tout autre sujet dans le cadre du mandat du conseil.

¹ En raison de la pandémie de COVID-19, l'assemblée de mai 2020 a eu lieu, et l'assemblée de mai 2021 aura lieu, virtuellement.

La boîte de courriels de notre conseil (conseil@telus.com) offre aux actionnaires et aux autres intervenants un moyen de communiquer directement avec notre conseil concernant des sujets appropriés entre les assemblées annuelles. De même, les actionnaires et autres intervenants peuvent également communiquer avec le conseil par courrier, en apposant la mention « Confidentiel » sur l'enveloppe

et en la transmettant à l'attention de la chef des services juridiques et de la gouvernance de TELUS, au 510 West Georgia Street, 7^e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3. Le conseil s'efforce de répondre à toute la correspondance appropriée dans les meilleurs délais. Chaque trimestre, le comité de gouvernance prend connaissance des courriels reçus dans cette boîte et se

penche sur la façon d'y répondre en ce qui concerne les questions de gouvernance.

Tout au long de l'année, nous répondons également aux préoccupations et aux lettres des actionnaires que nous avons reçues.

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

PAPE de TELUS International – Nouveau cadre de gouvernance

TELUS a reconnu que le nouveau statut de TELUS International à titre de société cotée en bourse après le PAPE nécessiterait que des changements soient apportés au cadre de gouvernance en place entre TELUS et TELUS International. Même si TELUS conservait sa participation majoritaire dans TELUS International, il serait nécessaire de mettre en œuvre des arrangements formels entre les deux sociétés afin de reconnaître les nouvelles responsabilités associées au statut de société ouverte de TELUS International et le besoin de coordination avec les obligations de TELUS à titre de société émettrice et d'aider à maintenir l'uniformité de la culture et des valeurs de TELUS International au sein du groupe TELUS. Par conséquent, TELUS et TELUS International ont conclu certaines conventions et certains arrangements régissant leur relation opérationnelle et de gouvernance après le PAPE, qui sont résumés ci-après. Il est possible d'obtenir de plus amples renseignements sur ce cadre de gouvernance ainsi que des exemplaires des diverses conventions importantes dans les documents publics de TELUS International, qui peuvent être consultés aux adresses sedar.com et sec.gov.

Convention entre actionnaires

Une convention entre actionnaires intervenue entre TELUS, Baring et TELUS International régit la relation entre les parties et confère à TELUS certains droits et certaines protections, dont les suivants :

- **Droits de nomination et composition du conseil :** TELUS aura le droit de nommer une majorité des administrateurs du conseil d'administration de TELUS International, sauf le chef de la direction de TELUS International. Tant qu'elle détiendra en propriété véritable au moins 50 pour cent des droits de vote rattachés à l'ensemble des actions de TELUS International, TELUS pourra nommer le président du conseil. TELUS a également le droit, sous réserve de certaines conditions, de nommer un candidat de chaque comité permanent du conseil et de nommer les présidents du comité des ressources humaines et du comité de gouvernance et de mise en candidature.
- **Droits d'actionnaire spéciaux de TELUS :** Tant que TELUS détiendra en propriété véritable au moins 50 pour cent des droits de vote rattachés à l'ensemble des actions de TELUS International, l'approbation de TELUS sera nécessaire à l'égard de certaines questions, notamment en ce qui a trait à la sélection (et à la destitution) du chef de la direction, à l'augmentation ou à la diminution de la taille du conseil, à l'émission d'actions, à la modification des statuts, aux regroupements ou aux fusions avec des entités non membres du groupe, aux opérations de

changement de contrôle, à la disposition de la totalité ou de la quasi-totalité des actifs, et au fait d'entreprendre des procédures de liquidation, de dissolution ou de faillite ou d'insolvabilité volontaires.

- **Droit de première offre de TELUS :** Baring accepte de ne pas, directement ou indirectement, vendre, transférer ou autrement céder des actions de TELUS International sans d'abord discuter de bonne foi de cette opération de vente avec TELUS et lui offrir un droit de première offre visant l'achat de ces actions relativement à une opération de vente pour un produit brut de plus de 10,0 millions de dollars américains.

Convention relative à la collaboration et à l'information financière

Une convention relative à la collaboration et à l'information financière a été conclue afin de prévoir la collaboration et la coordination de TELUS et de TELUS International dans plusieurs domaines de communication de l'information financière. TELUS International sera tenue de maintenir une politique générale de l'entreprise et des pratiques et des normes commerciales conformes aux politiques et aux procédures de TELUS et au moins aussi rigoureuses que celles-ci, ces politiques, pratiques et normes devant être adaptées au besoin à l'entreprise de TELUS International et aux lois et aux règlements applicables à son entreprise.

Convention de droits d'inscription

Une convention de droits d'inscription intervenue entre TELUS, Baring et TELUS International confère à TELUS et à Baring certains droits d'inscription sur demande et droits d'inscription d'entraînement qui, sous réserve de certaines conditions, forceront TELUS International à déployer des efforts conformes aux usages du commerce pour inscrire en bourse, conformément aux lois sur les valeurs mobilières fédérales, étatiques et provinciales applicables, soit au Canada soit aux États-Unis, les actions avec droit de vote subalterne de TELUS International détenues par TELUS ou Baring.

Conventions opérationnelles

TELUS International et TELUS ont conclu certaines conventions intersociétés qui définissent un cadre pour la relation opérationnelle entre les sociétés après le PAPE, dont les suivantes :

- Convention-cadre de services
- Convention de transition et de services partagés
- Convention-cadre de revendeur
- Convention de services de réseau et d'infrastructure
- Convention de licence de marques.

Convention de crédit

TELUS est un prêteur aux termes de la convention de crédit garantie de premier rang de TELUS International.

Politiques, pratiques et normes en matière de gouvernance

TELUS International a adopté ou adoptera des politiques, des pratiques et des normes en matière de gouvernance conformes à celles de TELUS, avec les modifications nécessaires. Les mandats et les politiques du conseil et des comités permanents de TELUS International seront conformes aux normes de TELUS.

Rapport du comité d'audit

Membres du comité

David Mowat (président) ✓
(expert financier du comité d'audit)

Christine Magee ✓
Denise Pickett ✓

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

4

réunions en 2020

Présence à 100 %

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

Le conseil a déterminé que David Mowat est l'expert financier du comité d'audit et a les compétences financières ou en comptabilité ou l'expertise en gestion financière connexe au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables. Aucun membre du comité ne siège simultanément au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes. L'information relative à la formation et à l'expérience des membres du comité figure dans notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 et dans les présentes à la rubrique *Renseignements sur les administrateurs*.

Faits saillants du comité en 2020

Le texte qui suit présente les points saillants des mesures prises par le comité en 2020 :

Information financière

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

Auditeurs externes

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

Comptabilité et gestion financière

- Le comité a examiné et approuvé les principales méthodes comptables de la société, y compris les solutions de rechange et les estimations et jugements de la société pouvant jouer un rôle important, ainsi que ses politiques financières et la conformité à celles-ci
- Il a examiné les rapports de financement trimestriels, y compris la situation des marchés financiers et l'offre mondiale de crédit et leurs incidences sur TELUS, les faits récents en ce qui concerne l'évaluation du crédit de TELUS et dans le secteur, les programmes de couverture, les comptes rendus en ce qui concerne le financement des régimes de retraite et les plans de financement, et a approuvé les questions importantes liées à la trésorerie
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver :
 - un placement de 1,5 milliard de dollars en actions ordinaires
 - l'émission de billets de série CAB à 3,95 % d'un capital de 400 millions de dollars, échéant le 16 février 2050; de billets de série CAC à 2,35 % d'un capital de 600 millions de dollars, échéant le 27 janvier 2028; et de billets de série CAD à 2,05 % d'un capital de 500 millions de dollars, échéant le 7 octobre 2030
 - le remboursement de la tranche restante de 400 millions de dollars du capital impayé des billets de série CM à 3,60 % échéant le 26 janvier 2021; et le remboursement de 500 millions de dollars du capital impayé des billets de série CO à 3,20 % échéant le 5 avril 2021
- Il a examiné et recommandé au conseil d'approuver le renouvellement de l'offre publique de rachat dans le cours normal des activités de la société
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver le dividende de la société, y compris en tenant compte des parties prenantes multiples de la société
- Il a examiné les rapports trimestriels sur les dérivés et les garanties et indemnités
- Il a pris connaissance de rapports trimestriels en matière de fiscalité qui contenaient notamment une analyse de la charge d'impôt et des considérations sur tout redressement fiscal et le civisme fiscal et a passé en revue et a recommandé au conseil d'approuver une version mise à jour de la politique fiscale de la société
- Il a étudié les dépenses d'investissement importantes.

Rapport du comité d'audit (suite)

Contrôles internes et contrôles de la divulgation d'information

- Le comité a examiné et approuvé le programme d'audit interne afin de confirmer l'acceptabilité des niveaux de risque et des contrôles internes
- Il a passé en revue les rapports trimestriels sur les activités d'audit internes
- Il a passé en revue l'évaluation par les auditeurs internes des systèmes de contrôle interne et des progrès en matière de limitation des risques
- Il a rencontré régulièrement l'auditeur interne en chef en l'absence de membres de la direction
- Il a vérifié le caractère adéquat des ressources et l'indépendance et l'objectivité de la fonction d'audit interne
- Il a passé en revue les résultats de l'examen d'assurance qualité externe de la fonction d'audit interne
- Il a vérifié trimestriellement les résultats du processus d'attestation conformément à l'article 302 de la loi SOX par les principaux intervenants dans la préparation de l'information financière et le contrôle de la divulgation de l'information, afin que le président et chef de la direction et le chef des services financiers bénéficient d'un degré de certitude raisonnable
- Il a reçu et examiné les rapports trimestriels de la direction à l'égard du plan établi pour que la société se conforme, au cours de l'exercice 2020, aux exigences de l'article 404 de la loi SOX
- Il a examiné les rapports de la chef des données et du Bureau des relations de confiance et de la chef des services juridiques et de la gouvernance sur des questions de conformité aux lois et aux règlements
- Il a reçu et examiné les rapports trimestriels sur les dénonciations et les plaintes reçues en matière d'éthique et de contrôles internes et sur la façon dont celles-ci ont été examinées et traitées.

Gouvernance des risques

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

Questions de gouvernance liées au comité d'audit

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

Rapport signé par les membres du comité d'audit



David Mowat (président)



Christine Magee



Denise Pickett

Rapport du comité de gouvernance

Membres du comité

John Manley (président) ✓
 Lisa de Wilde ✓
 Mary Jo Haddad¹ ✓
 Kathy Kinloch ✓
 Tous les membres du comité
 sont indépendants ✓

4 réunions en 2020

Présence à 100 %

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

¹ Mary Jo est devenue membre
 du comité de gouvernance le
 30 juillet 2020.

Faits saillants du comité en 2020

Diversité et recherche d'administrateurs

- Mise à jour de la politique de diversité administrative pour confirmer l'importance de la diversité et les caractéristiques recherchées par le conseil pour sa composition, qui comprend désormais des cibles distinctes relatives à la diversité, soit qu'au moins deux membres du conseil représentent une minorité visible ou les peuples autochtones d'ici l'assemblée annuelle de 2023 et que les femmes et les hommes représentent, respectivement, au moins un tiers des administrateurs indépendants
- À l'heure actuelle, 45 pour cent de nos administrateurs indépendants sont des femmes et un de nos nouveaux candidats au poste d'administrateur est une femme.

Recherche d'administrateurs

- Hazel et Sean, à titre de nouveaux candidats, contribueront à l'amélioration du conseil par leur expérience et leur expertise en responsabilité sociale de la société, en gestion des ressources humaines et en rémunération de la haute direction, en finance et en comptabilité, en gouvernance, en expérience à l'international et en leadership de haute direction.

Examen indépendant du conseil et de notre processus d'évaluation

- Les services de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. ont été retenus pour qu'elle effectue une évaluation exhaustive et indépendante de l'efficacité et du rendement du conseil, de nos comités, de chaque président de comité et du président du conseil ainsi qu'une évaluation par les pairs
- Le comité a mis au point un plan d'action visant à prioriser les éléments repérés au cours du processus d'évaluation et il surveillera la mise en œuvre de ce plan
- Il a mis à jour la grille de compétences des administrateurs pour y inclure de nouvelles compétences, soit la responsabilité sociale de la société, l'expansion de l'entreprise et l'expérience à l'international, afin de refléter l'importance d'une expertise relative aux facteurs ESG sur notre conseil et la nature changeante de l'entreprise de la société.

Engagement envers les meilleures pratiques en matière de gouvernance

- Le comité a effectué une évaluation annuelle de l'indépendance et des compétences financières des administrateurs et a donné des recommandations au conseil, qui a pris les décisions finales
- Il a recommandé au conseil d'approuver une hausse de l'actionnariat cible de tous les administrateurs qui ne sont pas des dirigeants, la faisant passer de 3 fois la provision annuelle à 3,5 fois la provision annuelle
- Il a reçu des mises à jour trimestrielles sur les modifications de lois, de règles et de règlements au Canada et aux États-Unis, sur les initiatives en matière de gouvernance d'entreprise des organismes de réglementation des valeurs mobilières et d'autres organismes intéressés canadiens et américains ainsi que sur les nouvelles meilleures pratiques et leur incidence sur la société, l'accent étant mis tout particulièrement sur les répercussions de la COVID-19 sur les obligations et les devoirs fiduciaires des administrateurs
- Il a examiné les rapports trimestriels sur la responsabilité sociale de l'entreprise et les mises à jour sur la gestion du risque environnemental et a procédé à un examen annuel du rapport sur la durabilité et à la recommandation de ce dernier au conseil
- Il a évalué le caractère adéquat de notre politique de vote consultatif sur la rémunération et de nos pratiques visant l'engagement des actionnaires
- Il a passé en revue les communications des actionnaires reçues dans la boîte de courriel du conseil chaque trimestre ainsi que toute correspondance envoyée par le conseil ou les comités en réponse à ces communications et a fait rapport sur celles-ci
- Dans le cadre du premier appel public à l'épargne (PAPE) de TELUS International, le comité a passé en revue le cadre de gouvernance proposé de la direction et les protections des actionnaires de TELUS relativement à la supervision des pratiques et des normes en matière de gouvernance de TELUS International et de la relation opérationnelle et de gouvernance avec TELUS après le PAPE.

Rapport du comité de gouvernance (suite)

Planification de la relève du conseil et des comités

- Le comité a recommandé des changements à la composition des comités afin d'offrir aux administrateurs suivants l'occasion de siéger à différents comités et d'être exposés à différents aspects de la société. Après l'assemblée annuelle de mai 2020, Marc Parent a quitté le comité d'audit pour se joindre à nouveau au comité de retraite et John Manley a quitté le comité de retraite pour se joindre à nouveau au comité de la rémunération. En juillet 2020, Mary Jo s'est jointe au comité de gouvernance
- Il a poursuivi les démarches avec un expert en recrutement externe afin d'aider au processus de recrutement des administrateurs et de passer en revue et d'assurer la mise à jour constante de la liste d'éventuels candidats au poste d'administrateur en fonction de la liste des compétences et des caractéristiques priorisées. Par suite de ces démarches, le comité a supervisé le recrutement de Hazel Claxton et de Sean Willy, qui sont nommés aux fins de leur élection à l'assemblée
- Il a effectué un examen annuel des processus de planification de la relève pour le président du conseil et les présidents des comités.

Rapport signé par les membres du comité de gouvernance



John Manley (président)



Lisa de Wilde



Mary Jo Haddad



Kathy Kinloch

Rapport du comité de retraite

Membres du comité

Ray Chan (président) ✓
 Lisa de Wilde ✓
 Marc Parent¹ ✓

Tous les membres du comité sont indépendants ✓

4

réunions en 2020

Présence à 100 %

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

Faits saillants du comité en 2020

Modifications aux régimes de retraite à cotisations déterminées

- Le comité a passé en revue et approuvé une stratégie de réduction des régimes de retraite à cotisations déterminées. La stratégie de réduction offre aux membres une transition sans heurts de l'épargne à la consommation de leur revenu de retraite en offrant les mêmes options et frais de placement que ceux offerts pendant la période d'accumulation, ce qui permet aux membres du régime d'avoir la souplesse nécessaire pour générer des flux de revenu tant avec des actifs immobilisés que non immobilisés.

Gouvernance et supervision des régimes de retraite

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

- les objectifs de placement des régimes de retraite à prestations déterminées et la politique de répartition de l'actif à long terme
- le rapport annuel, y compris les états financiers annuels et les rapports d'audit préparés par les auditeurs externes, de chaque régime de retraite à prestations déterminées
- le rapport sur l'étendue de l'audit
- un compte rendu annuel de l'évolution du droit en matière de régimes de retraite
- les rapports de l'actuaire des régimes de retraite, y compris les hypothèses utilisées et les résultats obtenus
- les budgets des régimes de retraite, y compris les frais, et les résultats d'autres régimes semblables
- les résultats des placements trimestriels et annuels par rapport aux indices de référence des régimes et aux passifs
- la structure de placement et les résultats de placement annuels et trimestriels des régimes de retraite à cotisations déterminées
- les assurances souscrites à l'égard des régimes de retraite
- les rapports d'autoévaluation de la direction à l'égard des contrôles internes
- les rapports sur la conformité des régimes de retraite aux normes d'éthique, aux politiques et aux procédures de placement, aux règles concernant les dérivés et à la législation applicable
- les évaluations de rendement des gestionnaires de placements
- les rapports sur la stratégie de placement et l'évaluation des risques
- une indexation au coût de la vie des régimes de retraite de TELUS Corporation
- une présentation de la direction relative aux placements à long terme en vue de la retraite
- une présentation générale par les fournisseurs de services relativement à l'économie mondiale et canadienne.

Rapport signé par les membres du comité de retraite



Ray Chan (président)



Lisa de Wilde



Marc Parent

¹ Marc s'est joint au comité de retraite le 7 mai 2020.

Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération

Membres du comité

Mary Jo Haddad (présidente)	✓
Ray Chan	✓
Kathy Kinloch	✓
John Manley	✓
Marc Parent	✓

Tous les membres
sont indépendants ✓

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

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

4

réunions en 2020

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

Points saillants du comité en 2020

Évaluation du rendement

En 2019, TELUS a fait évoluer sa méthode d'évaluation du rendement personnel de l'équipe TELUS élargie, notamment en raison des facteurs suivants :

- La nature changeante de nos activités, y compris un changement de génération dans les données démographiques de l'effectif de TELUS et des attentes croissantes en matière de cheminement rapide de la carrière, de milieu de travail engageant et flexible et de but précis dans le travail
- Les commentaires des membres de l'équipe selon lesquels une évolution de la méthode de développement du rendement de TELUS pourrait favoriser un meilleur engagement et rendement de la part des membres de l'équipe. Les membres de l'équipe souhaitaient une nouvelle méthode mettant l'accent sur les questions les plus importantes et permettant un accompagnement professionnel dynamique et une rétroaction en temps réel ainsi que la fixation d'objectifs flexibles
- Une tendance croissante vers la simplification des pratiques de gestion du rendement.

En conséquence de l'adoption réussie de ce nouveau programme pour l'équipe TELUS élargie, pour l'année de rendement 2020, nous avons effectué une transition du cadre d'évaluation de la prime de rendement du chef de la direction et des membres de l'EHD (équipe de haute direction – soit tous les VPD qui sont nommés dirigeants de la société), le faisant passer de notre ancien modèle de reconnaissance de la valeur ajoutée (MRVA) à notre nouveau modèle Développement du rendement de nos gens exceptionnels (DRGE), qui évalue le rendement par rapport aux objectifs (*ce que vous faites*) et aux valeurs (*comment vous le faites*) de chaque membre de la direction. Pour obtenir de plus amples renseignements, se reporter à la page 93.

Pour compléter notre DRGE, nous avons également mis en place notre nouvelle méthode de sommaire des talents pour le chef de la direction et l'EHD, qui met l'accent à la fois sur la valeur de rétention du membre de la haute direction visé et sur son potentiel futur. Ces facteurs ont eu une incidence directe sur les attributions d'incitatifs à long terme (ILT). La position de la rémunération cible de chaque membre de la haute direction par rapport à la médiane du groupe de référence a été établie en fonction de cette évaluation. Pour obtenir de plus amples renseignements, se reporter à la page 83.

Planification de la relève

En 2020, le comité a continué d'investir bon nombre d'heures à l'examen du processus de planification de la relève et à l'analyse des postes du chef de la direction et de l'EHD. Les talents les plus prometteurs et les futurs dirigeants dans l'organisation ont aussi été passés en revue.

La planification de la relève pour tous les membres de la haute direction met en relief les éléments de relève immédiats, d'urgence ou provisoires et les nombreux éléments de la prochaine génération de dirigeants. Les candidats à la relève les plus prometteurs sont ceux disposant de compétences étendues, connaissant bien notre culture et ayant fait leurs preuves dans plusieurs rôles clés dans l'entreprise. Cadrant avec nos objectifs de diversité et d'intégration, cette riche réserve de dirigeants reflète aussi la diversité de nos clients, de nos collectivités et des membres de notre équipe.

Le processus et le programme de planification de la relève du chef de la direction, de même que les candidats affichant le meilleur potentiel pour le poste de chef de la direction, ont fait l'objet d'un examen par tous les membres du conseil à deux reprises au cours de l'année. Avec l'aide des meilleures pratiques et de l'expertise en planification de la relève de chef de la direction de Korn Ferry, les candidats pour la relève du chef de la direction effectuent des exercices d'évaluation supplémentaires et suivent des plans de perfectionnement ciblés et améliorés. Les candidats sont évalués en fonction d'un certain nombre de critères définis, dont leurs aptitudes à diriger, leurs résultats opérationnels durables et leurs compétences reconnues en mise en œuvre stratégique. Le chef de la direction, le comité de la rémunération et le conseil ont discuté des possibilités de perfectionnement, du mentorat et des responsabilités plus importantes qui peuvent contribuer à la croissance des candidats potentiels. L'examen par le conseil du plan de relève visant le chef de la direction est également présenté à la page 39.

À compter de 2021, compte tenu du fait que la relève au poste de chef de la direction est l'une des plus grandes priorités du conseil, nous avons poursuivi la relation avec Korn Ferry afin qu'elle aide le chef de la direction et le conseil dans l'amélioration du processus et l'accélération de l'évolution de nos meilleurs candidats.

Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération (suite)

Approche en matière de rémunération

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

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

Rémunération et rendement du chef de la direction

- Le comité a examiné et approuvé les objectifs fixés pour la société dont dépend la rémunération du chef de la direction
- Il a évalué le rendement du chef de la direction avec la participation de tous les membres du conseil
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver les diverses composantes de la rémunération du chef de la direction pour 2020 (y compris le salaire de base, la prime de rendement et les attributions d'unités d'actions incessibles (UAI) et d'unités d'actions liées au rendement (UAR)), en fonction de son évaluation du rendement de ce dernier et de son examen de la structure et du caractère adéquat de cette rémunération, ainsi que de l'évolution et les données du marché
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver la taille de la tranche du fonds de participation aux bénéficiaires qui revient au chef de la direction sous forme de prime de rendement.

Rémunération et rendement de l'EHD

- Le comité a passé en revue l'évaluation du rendement de chaque membre de l'EHD par le chef de la direction
- Il a passé en revue et approuvé la rémunération des membres de l'EHD (salaire de base, prime de rendement et attributions d'UAI et d'UAR) en tenant compte de l'évolution et des données du marché
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver le montant global en dollars de l'attribution d'UAI à l'EHD (à l'égard du rendement de 2020).

Plan de prime de rendement

- Le comité a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver la taille de la tranche du fonds attribuable à la prime de rendement de 2020
- Il a passé en revue et approuvé les cibles de rendement de la carte de pointage initiale de la société en 2020 pour le premier trimestre (T1) et de la carte de pointage révisée en fonction de la COVID-19 pour les deuxième, troisième et quatrième trimestres (T2 à T4), ainsi que le coefficient multiplicateur de fin d'exercice final reflétant une combinaison des deux cartes de pointage
- Il a passé en revue et approuvé l'adoption du modèle d'évaluation du rendement DRGE pour le chef de la direction et l'EHD. L'évaluation en fonction du DRGE permet de déterminer les rémunérations individuelles
- Il a étudié les extrapolations possibles à l'égard des cibles financières prévues dans la carte de pointage de la société aux fins de la rémunération et a validé les mesures relatives à la communication de l'information financière.

Plans de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres

- Le comité a passé en revue et approuvé les critères de versement et les versements réellement effectués à l'EHD associés aux UAI conditionnelles au rendement attribuées en 2018 et acquises le 20 novembre 2020 (et a recommandé les mêmes critères de versement au conseil en ce qui a trait aux UAI conditionnelles au rendement attribuées au chef de la direction)
- Il a examiné et approuvé les critères de rendement pour les UAI conditionnelles au rendement attribuées à l'égard du rendement de 2020
- Il a examiné et recommandé au conseil d'approuver le montant total des attributions annuelles d'UAI aux membres de la direction occupant des postes inférieurs à l'EHD aux termes du plan UAI pour le rendement de 2020
- Il a examiné et approuvé la mise en œuvre de notre méthode de sommaire des talents pour déterminer les niveaux d'attribution individuels du chef de la direction et des membres de l'EHD
- Il a approuvé le montant total des attributions annuelles d'unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD) aux membres de l'EHD et des unités d'actions liées au rendement de la direction (UARD) aux membres de la direction aux termes du plan UAR pour le rendement de 2020
- Il a passé en revue et a approuvé la reconstitution d'une réserve discrétionnaire d'UAI que le chef de la direction a le pouvoir d'attribuer à des membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction à titre de récompense, de mesure de maintien en poste ou de reconnaissance, sous réserve des paramètres établis par le comité de la rémunération

Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération (suite)

- Il a surveillé les attributions discrétionnaires faites en 2020 aux termes du plan UAI à certains membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction à titre de récompense, de mesure de maintien en poste ou de reconnaissance
- Il a reçu des comptes rendus sur l'actionnariat de chaque membre de l'EHD par rapport aux cibles d'actionnariat établies.

Gouvernance

- Il a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel 2020 du comité de la rémunération, y compris la division des responsabilités entre le conseil et les conseillers en rémunération de la haute direction
- Il a passé en revue et approuvé l'évaluation indépendante faite par Meridian Compensation Partners LLC (Meridian) des paramètres clés de la rémunération dans le but de déterminer si des balises d'atténuation du risque lié à la rémunération appropriées sont en place
- Il a étudié et a recommandé au conseil d'approuver la nomination proposée de personnes aux postes de membres de l'EHD et de membres de la direction de la société
- Il a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel, le budget et les honoraires, le contrat relatif au mandat et la lettre d'indépendance de Meridian
- Il a reçu les comptes rendus réguliers de la direction et de Meridian en ce qui a trait à la rémunération, et a étudié les nouvelles exigences réglementaires au Canada et aux États-Unis et celles qui sont proposées ainsi que les plus récentes meilleures pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction
- Il a reçu des rapports trimestriels concernant l'éthique commerciale et le milieu de travail de la société. Le rapport sur le milieu de travail est produit par le bureau responsable du respect en milieu de travail et comprend un survol des activités de formation et de perfectionnement pertinentes et une analyse des plaintes en matière de discrimination, de harcèlement (y compris le harcèlement sexuel) et d'intimidation
- Il a examiné des rapports sur les programmes de bien-être et de sécurité et de santé des membres de l'équipe ainsi que sur les pratiques en matière de rémunération selon les genres
- Il a passé en revue un audit interne du programme d'incitatifs à la vente de la société.

Communication de l'information au public

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

Signé par les membres du comité de la rémunération



Mary Jo Haddad (présidente)



Ray Chan



Kathy Kinloch



John Manley



Marc Parent

Rémunération de la haute direction chez TELUS

66 Rapport à l'intention des actionnaires

70 Analyse de la rémunération

70 Principes de rémunération clés

- 70 Nous rémunérons le rendement
- 71 Nous favorisons la prise de risques prudente
- 72 Nous assurons un équilibre entre court, moyen et long termes
- 73 Nous récompensons la contribution
- 73 Nous harmonisons la rémunération avec notre stratégie d'entreprise
- 74 Nous harmonisons la rémunération avec la valeur à long terme pour les actionnaires
- 74 Nous harmonisons nos pratiques de rémunération dans l'ensemble de l'organisation

75 Surveillance du conseil et gouvernance de la rémunération

- 75 Le comité de la rémunération
- 75 Expérience des membres du comité de la rémunération
- 76 Conseillers en rémunération de la haute direction

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

- 77 Vue d'ensemble de la rémunération totale

78 Approche en matière de rémunération de 2020

- 78 Méthodologie du salaire de base
- 78 Composantes de la rémunération incitative conditionnelle
- 78 Rémunération conditionnelle : prime de rendement annuelle
- 80 Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à moyen terme
- 81 Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à long terme
- 84 Rémunération conditionnelle : autres considérations

84 Analyse comparative

86 Rémunération réelle versée en 2020 aux membres de la haute direction visés

97 Graphique du rendement et rémunération des MHDV

98 Rendement total pour l'actionnaire de TELUS en date du 8 février 2021

100 Politique de récupération

100 Exigence concernant l'actionariat

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

101 Conclusion

102 Survol de la rémunération de la haute direction

102 Tableau récapitulatif de la rémunération

103 Attributions au titre des plans incitatifs

104 Avantages sociaux et indirects

104 Régimes de retraite de TELUS

106 Contrats de travail

Rapport à l'intention des actionnaires

À nos actionnaires,

Au nom du conseil d'administration, c'est avec plaisir que je vous présente un aperçu de notre approche en matière de rémunération et du lien qui l'unit directement à notre rendement. Chez TELUS, nous avons comme objectif de donner de l'information claire et pertinente à nos actionnaires, afin de vous aider à comprendre et à évaluer notre programme de rémunération. Nous vous invitons à examiner l'information qui suit pour mieux comprendre les décisions en matière de rémunération de la haute direction que nous avons prises en 2020.

Notre approche

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

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

Nous estimons qu'un bon programme de rémunération se définit par deux caractéristiques clés : **une saine gouvernance** et **une rémunération liée à la prise de risques adéquate** de la part de nos membres de l'EHD (équipe de haute direction – tous les vice-présidents à la direction qui sont nommées dirigeants de la société) en vue de créer de la valeur durable avantageuse

Nous estimons qu'un bon programme de rémunération se définit par deux caractéristiques clés : une saine gouvernance et une rémunération liée à la prise de risques adéquate de la part des membres de la haute direction en vue de créer de la valeur pour les actionnaires et les autres parties prenantes.

pour nos parties prenantes. TELUS a depuis toujours adopté des pratiques exemplaires en matière de gouvernance d'entreprise. Notre processus de gouvernance est rigoureux et le comité des ressources humaines et de la rémunération (comité de la rémunération) indépendant fait appel à un conseiller en rémunération indépendant (le conseiller du conseil).

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

Catégorie de risque	Évaluation	Commentaire
Approche en matière de rémunération et gouvernance	✓ aucun risque ou risque neutre	<ul style="list-style-type: none"> • TELUS a établi une approche claire en matière de rémunération et une culture de gouvernance et de supervision saine
Structure et composition de la rémunération et périodes d'acquisition	✓ aucun risque ou risque neutre	<ul style="list-style-type: none"> • Le programme de TELUS est bien équilibré. L'acquisition des attributions incitatives à moyen terme (unités d'actions liées au rendement de la haute direction ou UARHD) et à long terme (unités d'actions temporairement inaccessibles (UAI) et UAI conditionnelles au rendement) a lieu au cours d'une période approximative de trois ans suivant l'attribution • Les attributions annuelles sont assujetties à des cycles d'acquisition qui se chevauchent et à des exigences de détention après le départ. Ces pratiques garantissent que les membres de la haute direction demeurent exposés aux conséquences à long terme de leurs décisions d'affaires • TELUS a établi de strictes exigences concernant l'actionnariat et ne tient compte que de l'actionnariat effectif (il n'est pas tenu compte des UAI et des UARHD non acquises)
Paramètres et mesure de rendement	✓ aucun risque ou risque neutre	<ul style="list-style-type: none"> • Processus méticuleux et rigueur à l'égard de la carte de pointage/ de l'évaluation du rendement (et contrôles du financement fondé sur les gains pour les incitatifs)
Atténuation des risques (c.-à-d. exigences concernant la récupération des incitatifs, l'interdiction de couverture, l'actionnariat)	✓ aucun risque ou risque neutre	<ul style="list-style-type: none"> • Le programme est conforme aux meilleures pratiques

La rémunération de la haute direction de TELUS est efficacement gérée en tenant compte d'un degré équilibré de tolérance au risque fixé par le conseil d'administration. Lors de chaque réunion annuelle stratégique du conseil, celui-ci établit l'orientation stratégique, dont est empreinte la carte de pointage de la société, en tenant compte des contraintes de gestion du risque de la société ainsi que des risques associés à cette orientation.

Répercussions de la COVID-19

La pandémie de COVID-19 a eu des répercussions considérables sur nos collectivités et nos clients. Pendant que nous prenions des mesures importantes pour répondre à la pandémie et en atténuer les répercussions pour ces parties prenantes, les membres de notre équipe nous ont appuyé en tout temps, et assurer le bien-être de ces derniers demeure l'une de nos plus grandes priorités. De plus amples renseignements peuvent être obtenus dans le rapport annuel 2020 de TELUS.

Faits saillants de 2020

5,5 % croissance des produits d'exploitation et autres produits	0,2 % croissance du BAIIA ajusté ¹	0,95 \$ bénéfice par action de base	777 000 nouveaux abonnés
1,18495 \$ dividendes déclarés par action	5 % rendement total pour l'actionnaire	1^{er} en satisfaction de la clientèle parmi nos pairs pour la 11 ^e année consécutive	150 millions \$ contribués aux mesures d'aide liées à la COVID-19

Afin de mettre en place notre plan relatif à la pandémie, nous avons mis à profit notre programme flexible existant Styles de travail™ et avons déployé plusieurs mesures de sécurité pour les nouveaux membres de l'équipe afin de transformer nos activités opérationnelles de façon significative, dont les mesures suivantes :

- Immédiatement après la recommandation par le gouvernement d'adopter des mesures de distanciation physique, nous avons demandé à chaque membre de l'équipe, dans l'ensemble du Canada, qui avait la possibilité de travailler de la maison de faire du télétravail
- Nous avons fourni de l'équipement de protection personnelle (écrans faciaux, désinfectant pour les mains, etc.) afin d'assurer la sécurité des membres de l'équipe travaillant auprès du public et qui ne pouvaient être en télétravail
- Nous avons innové et adopté de nouveaux processus virtuels, notamment en ce qui a trait à l'embauche et à l'accueil de nouveaux membres de notre équipe TELUS, et nous avons mis en œuvre des réparations et des installations virtuelles pour les clients
- Nous avons lancé notre projet d'optimisation de l'effectif afin de régler rapidement tout problème de surplus ou de manque de ressources et de faciliter les déplacements des ressources dans l'ensemble de la société
- Nous avons bonifié notre programme de soutien en santé mentale et en bien-être pour les membres de notre équipe, notamment en prenant les mesures suivantes :
 - Nous avons offert une formation approfondie en leadership axée sur le bien-être et un accompagnement professionnel sur demande
 - Nous avons mis sur pied un réseau de premiers soins en santé mentale dans l'ensemble de notre organisation
 - Nous avons facilité l'accès en tout temps à des services de consultation psychologique bilingues et confidentiels
 - Nous avons offert des rencontres mensuelles Demandez à l'expert animées par notre vice-président à la direction (VPD), Personnes et culture, et chef des Ressources humaines, et par notre chef des neurosciences afin de discuter ouvertement de la santé mentale.
- Nous avons créé un programme de reconnaissance du travail de première ligne, dans le cadre duquel près de 10 000 membres de l'équipe de services à la clientèle de première ligne se sont vu attribuer des options sur actions de TELUS.

En conséquence de notre réponse organisationnelle globale à la pandémie, nous avons été en mesure :

- D'éviter des mises à pied ou l'accord de congés à l'échelle de la société
- De faciliter une hausse du nombre de membres de l'équipe en télétravail à temps plein (à l'exclusion des techniciens sur place et des représentants dans les magasins de détail), le faisant passer de 75 pour cent au début de 2020 à plus de 95 pour cent au 31 décembre 2020
- De maintenir un BAIIA stable d'une année à l'autre grâce à des initiatives d'amélioration des marges et d'économies de plus de 250 millions de dollars depuis le début de la pandémie.

¹ Le BAIIA ajusté est une mesure financière non conforme aux PCGR et n'a pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB. Veuillez vous reporter à la rubrique 11 du rapport de gestion dans le rapport annuel 2020 de TELUS.

Les répercussions financières de la pandémie ont été ressenties dans bon nombre de secteurs, y compris ceux dans lesquels nous exerçons nos activités. Des renseignements détaillés sur le contexte dans lequel nous exerçons nos activités, les répercussions de la COVID-19 sur notre situation financière et nos résultats d'exploitation et les défis opérationnels auxquels nous faisons face peuvent être consultés à la rubrique 1 du rapport de gestion (rapport de gestion) figurant dans le rapport annuel 2020 de TELUS. En réponse à ces répercussions, nous avons pris les mesures suivantes reliées à la rémunération :

- Report de trois mois, à l'échelle de la société, des augmentations de salaire planifiées
- Suspension de la contribution de l'employeur au régime d'actionnariat des employés pendant la même période
- Réévaluation de nos objectifs pour l'année, compte tenu du nouveau contexte de pandémie, et ajustement des objectifs pour les deuxième, troisième et quatrième trimestres (T2 à T4). Compte tenu des circonstances extraordinaires, nous avons mis au point une carte de pointage révisée en fonction de la COVID-19 afin de mettre l'accent sur les paramètres les plus critiques pour notre organisation en 2020.

En plus des mesures liées à la rémunération de TELUS qui précèdent, notre président et chef de la direction, Darren Entwistle, a décidé de renoncer à 25 pour cent de son salaire, et le montant de cette renonciation a été donné pour soutenir les travailleurs en santé essentiels sur la ligne de front pendant la COVID-19, pour aider les hôpitaux et les centres de santé communautaires et pour soutenir les initiatives critiques en recherche. De plus, la Fondation de la famille Entwistle a également fait un don, correspondant à une partie du don de salaire, pour aider davantage à relever les défis liés aux soins de santé au Canada et pour soutenir les gens les plus touchés par la COVID-19.

Même si cette période de changement important a nécessité une adaptation et une évolution à une vitesse fulgurante de notre part, la situation future dans ce contexte de pandémie demeure incertaine. Ainsi, nous continuerons de surveiller la situation de près et d'y répondre adéquatement afin de garantir la sécurité et le soutien des membres de notre équipe.

Lier rémunération et rendement

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

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

Rendement en 2020 et décisions clés en matière de rémunération

Les résultats de 2020 de TELUS témoignent de la priorité que notre équipe accorde à nos clients et démontrent la progression constante de notre stratégie de longue date, qui a contribué à l'atteinte de solides résultats financiers et opérationnels en 2020, dont les réalisations suivantes :

- La volonté sans faille de TELUS d'accorder la priorité à nos clients se reflète dans un certain nombre de réalisations en 2020, notamment les suivantes :
 - Nous sommes en tête de peloton en matière de satisfaction de la clientèle pour la 11^e année consécutive, ayant reçu le moins grand nombre de plaintes des clients parmi tous les fournisseurs nationaux de services mobiles selon le rapport annuel de la Commission des plaintes relatives aux services de télécom-télévision
 - Nous sommes toujours les champions de la fidélisation de la clientèle dans notre secteur en 2020, septième année consécutive où TELUS affiche un taux de désabonnement des services de téléphone mobile inférieur à un pour cent – une réussite inégalée en Amérique du Nord
 - Nous avons accru notre nombre total d'abonnés par l'ajout de 0,8 million d'abonnés, y compris environ 100 000 nouveaux clients aux services de sécurité, en mettant à profit notre acquisition d'ADT Canada en 2019
 - Nous connectons les Canadiens de façon rapide et fiable et sommes reconnus pour l'excellence de notre réseau, comme en témoignent d'importants prix indépendants accordés relativement au réseau mobile par Opensignal et Ookla, chacun depuis quatre ans ou plus, ainsi que par Tutela, pour la deuxième fois, en 2020
 - TELUS International a conclu l'acquisition de Competence Call Center, un fournisseur de services d'affaires à forte valeur ajoutée axés sur la gestion des relations avec la clientèle et la modération de contenu, et de Lionbridge AI, un chef de file mondial qui fournit des services d'annotation et de données utilisés dans l'élaboration de processus d'intelligence artificielle servant à former les modèles d'apprentissage machine. Ces acquisitions ajoutent une diversification et des capacités critiques à la gamme de solutions numériques de TELUS International et ont contribué au succès du premier appel public à l'épargne (PAPE) de TELUS International en février 2021.
- TELUS a affiché un excellent rendement total pour l'actionnaire comparativement à celui de ses pairs :
 - Les actionnaires de TELUS ont reçu des dividendes déclarés de 1,18495 \$ l'action en 2020. Compte tenu du réinvestissement des dividendes résultant de notre programme de croissance des dividendes parmi les meilleurs de notre secteur d'activité, le rendement total pour l'actionnaire en 2020 de TELUS a été excellent, en s'établissant à cinq pour cent. TELUS a connu un rendement considérablement supérieur à celui de ses pairs canadiens dans le secteur, dont Bell (-4 pour cent), Rogers (-5 pour cent) et Shaw (-11 pour cent), et un rendement se rapprochant de celui de l'indice composé S&P/TSX (6 pour cent) de la Bourse de Toronto
 - Le rendement total pour l'actionnaire sur trois ans de TELUS depuis le 31 décembre 2017 de 22 pour cent est supérieur au rendement de 18 pour cent de l'indice composé S&P/TSX, ainsi qu'au rendement de nos pairs canadiens dans le secteur, soit Bell (6 pour cent), Rogers (2 pour cent) et Shaw (-10 pour cent)
 - Depuis la fin de 1999 jusqu'à la fin de 2020, TELUS a généré un rendement total pour l'actionnaire de 547 pour cent, soit 293 points de pourcentage de plus que celui du rendement de l'indice composé S&P/TSX (254 pour cent).

Le rendement total pour les actionnaires de TELUS de cinq pour cent en 2020 a été le plus élevé parmi ses plus proches concurrents, Bell, Rogers et Shaw, qui ont tous affiché des rendements négatifs.

- Notre rendement a été largement supérieur à celui de nos concurrents nationaux (Bell et Rogers) pour plusieurs paramètres opérationnels et financiers. En voici quelques exemples :
 - Les produits consolidés ont augmenté de 5,5 pour cent, comparativement à une baisse de 7,7 pour cent pour Rogers et de 3,8 pour cent pour Bell
 - Le BAIIA consolidé a augmenté de 0,2 pour cent, comparativement à une baisse de 5,7 pour cent pour Rogers et de 4,0 pour cent pour Bell
 - Les flux de trésorerie disponibles ont augmenté de 54 pour cent, comparativement à une croissance de 3,9 pour cent de Rogers et à une baisse de 10,4 pour cent de Bell
 - Les ajouts nets aux services mobiles ont totalisé 537 000 ajouts, alors que ceux de Rogers et de Bell ont totalisé 103 000 et 264 000 ajouts, respectivement
 - Les ajouts nets au service Internet se sont élevés à 157 000, comparativement à des ajouts de 57 000 et de 149 000 pour Rogers et Bell, respectivement.
- Dans la vague de la pandémie de COVID-19, nous avons été les premiers à répondre à nos collectivités et à nos clients lorsqu'ils avaient besoin de nous. Voici quelques-unes des initiatives mises en place :
 - Nous avons concentré nos activités de financement philanthropique sur des initiatives liées à la santé et sur le soutien d'organismes de bienfaisance œuvrant sur la ligne de front pendant cette crise sanitaire, notamment en donnant 150 millions de dollars pour les mesures d'aide liées à la COVID-19 et 10 millions de dollars pour soutenir les soins de santé publics
 - Nous avons distribué 289 000 masques animaux-vedettes portant la marque de TELUS, ce qui nous a permis de réunir 535 000 \$ pour la Fondation TELUS pour un futur meilleur
 - Nous avons protégé nos clients et les membres de notre équipe en offrant des installations et des réparations virtuelles pour les clients qui devaient recevoir la visite d'un technicien. En outre, nous avons mis en place des processus d'installation au choix du client afin de permettre aux clients de choisir, en toute quiétude, de recevoir un technicien sur place pour effectuer les installations ou d'obtenir le soutien virtuel de techniciens TELUS pour leurs installations
 - Nous avons collaboré avec les clients touchés financièrement par la COVID-19 pour leur offrir des options de paiement flexibles et personnalisées. Nous avons également reporté toutes les hausses prévues des forfaits au cours des premières semaines de la pandémie, prolongé les périodes promotionnelles, renoncé aux frais d'utilisation supplémentaire de données internet à domicile et aux frais d'itinérance à l'international et reporté des centaines de milliers de suspensions et d'annulations pour aider nos clients à faire face à cette période difficile
 - Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements sur notre réponse à la COVID-19 et nos mesures d'aide liées à la COVID-19 dans le rapport annuel 2020 de TELUS.
- En 2020, TELUS est demeurée à l'avant-garde mondiale grâce à notre mission sociale et à nos initiatives philanthropiques, comme il est indiqué aux pages 2 et 3 de la présente circulaire d'information et dans notre rapport sur la durabilité à l'adresse [telus.com/durabilite](https://www.telus.com/durabilite).

La pandémie de COVID-19 a entraîné de nombreux défis opérationnels pour TELUS. Malgré cela, la pandémie a mis en évidence la capacité de notre équipe à s'adapter et à maintenir un rendement solide, comme il est illustré ci-dessus.

Cette capacité d'adaptation a eu un impact positif sur l'atteinte des objectifs de la carte de pointage de la société, ce qui s'est traduit par un coefficient multiplicateur de 1,05 en 2020 (après les ajustements liés à la COVID-19).

Rémunération directe totale du chef de la direction pour 2020

Président et chef de la direction – Rémunération directe totale (RDT) ¹				
Composante	2020 (\$)	2019 (\$)	Variation entre 2019 et 2020 (\$)	Variation entre 2019 et 2020 (%)
Salaires de base	1 031 250 ²	1 375 000	(343 750)	(25,0)
Prime de rendement	855 980	727 765	128 215	17,6
UARHD ³	855 980	727 765	128 215	17,6
UAI	12 000 000	9 250 000	2 750 000	29,7
Rémunération directe totale	14 743 210	12 080 530	2 662 680	22,0

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

2 Le salaire de base annuel de Darren en 2020 était de 1 375 000 \$. Le montant réduit présenté dans le tableau ci-dessus reflète la décision de Darren de renoncer à 25 pour cent de son salaire de base de 2020, et le montant de cette renonciation a été donné afin de soutenir les travailleurs essentiels en santé sur la ligne de front pendant la COVID-19 ainsi que les hôpitaux et les centres de santé communautaires et de soutenir les initiatives critiques de recherche sur la COVID-19.

3 Le chef de la direction reçoit habituellement les UARHD en espèces compte tenu de son actionnariat considérable.

La hausse de la rémunération directe totale de Darren en 2020 correspond surtout à une attribution d'UAI plus élevée en reconnaissance de son leadership dans l'atteinte des excellentes réalisations de TELUS décrites précédemment au cours d'une année charnière extraordinaire ainsi que de son leadership dans l'élaboration de la stratégie qui s'est soldée par la conclusion réussie du PAPE de TELUS International en février 2021 et de sa supervision efficace des préparations en vue du PAPE tout au long de 2020. De plus amples renseignements sur les réalisations de Darren figurent à la page 94.

Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2020

La rémunération directe totale d'un groupe comparable d'une année à l'autre de membres de la haute direction visés (MHDV) (y compris le chef de la direction) a augmenté de 11 pour cent comparativement à 2019. La hausse globale de leur rémunération est attribuable à divers facteurs, dont les suivants :

- une augmentation de trois pour cent en primes de rendement et en UARHD, attribuable à la taille supérieure, en 2020, du coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société
- une hausse de 21 pour cent en UAI annuelles
- une réduction de 21 pour cent des montants de salaire de base, qui annule en partie les augmentations, reflétant la renonciation volontaire par Darren à 25 pour cent de son salaire de base de 2020 (qui a été donné afin de soutenir les travailleurs essentiels en santé sur la ligne de front pendant la COVID-19 ainsi que les hôpitaux et les centres de santé communautaires et de soutenir les initiatives critiques de recherche sur la COVID-19).

De plus amples renseignements sur la rémunération versée à notre chef de la direction et aux MHDV sont donnés à partir de la page 86.

Perspectives pour 2021

Nous surveillons constamment les tendances du marché et les meilleures pratiques et sommes confiants que nos programmes concordent tant avec vos attentes et qu'avec notre philosophie de la rémunération fondée sur le rendement. Voici les grandes lignes de nos plans pour le programme de rémunération de la haute direction en 2021 :

- Conformément aux pratiques du marché et à notre objectif de nous diriger graduellement vers un programme de primes de rendement entièrement capitalisé, nous supprimerons le mécanisme de fonds destinés au financement de la prime de rendement (fixé à 8,5 pour cent du BAII pour l'année de rendement 2020).
- En raison de la simplicité accrue et de la concentration sur le rendement qui ont été obtenues au moyen de la carte de pointage simplifiée et révisée en fonction de la COVID-19, nous maintiendrons cette approche pour notre carte de pointage de la société de 2021.
- Notre carte de pointage de 2021 mettra également l'accent sur notre engagement à faire progresser les objectifs environnementaux et sociaux au moyen de la réintroduction du paramètre de l'indice de socio-capitalisme. Cet indice mesure des paramètres clés, dont certains paramètres portant sur nos programmes Branché pour l'avenir et sur nos émissions de gaz à effet de serre.

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

Cordialement,



Mary Jo Haddad
Présidente, comité des ressources humaines et de la rémunération,
au nom du conseil d'administration de TELUS

Analyse de la rémunération

Voici une analyse du programme de rémunération de la haute direction de TELUS. Elle comporte de l'information concernant nos principes et notre approche en matière de rémunération de la haute direction, les méthodologies et études de marché que nous utilisons pour établir la rémunération et la rémunération réelle que nous avons versée aux membres de la haute direction visés (MHDV) de TELUS pour leur rendement en 2020.

Pour 2020, nos MHDV sont :

- Darren Entwistle, président et chef de la direction
- Doug French, vice-président à la direction (VPD) et chef des services financiers
- Eros Spadotto, VPD, Stratégie de technologie et transformation de l'entreprise
- Tony Geheran, VPD et chef des services aux clients
- François Gratton, VPD, TELUS Santé, TELUS Agriculture et TELUS Québec

Principes de rémunération clés

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

Le comité des ressources humaines et de la rémunération (le comité de la rémunération) a comme objectif principal de maintenir un programme de rémunération de la haute direction qui soutient l'atteinte de trois objectifs :

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

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

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

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

Soixante-quinze pour cent de la rémunération de l'EHD et 85 pour cent de celle du chef de la direction est variable et conditionnelle au rendement. La rémunération est principalement composée de la rémunération variable liée au rendement de TELUS.

1. Nous rémunérons le rendement

Composition de la rémunération cible de l'EHD	Composition de la rémunération cible du chef de la direction	Composantes de la rémunération variable	Paramètres de rendement
<p>25 % 25 % 12,5 % 12,5 % 75 % conditionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Salaire de base ■ Prime de rendement ■ UARHD ■ UAI acquises en fonction du temps ■ UAI conditionnelles au rendement 	<p>33,5 % 15 % 9 % 9 % 85 % conditionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Salaire de base ■ Prime de rendement ■ UARHD ■ UAI acquises en fonction du temps ■ UAI conditionnelles au rendement 	<p>Court terme</p> <p>Prime de rendement (espèces)</p> <p>Moyen terme</p> <p>Unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD)</p> <p>Long terme</p> <p>Unités d'actions incessibles (UAI)</p>	<p>Combinaison des résultats de la carte de pointage de la société et de l'unité d'affaires et de l'atteinte des objectifs de rendement personnels</p> <p>Même paramètres que la prime annuelle pour les attributions, plus le rendement du cours de l'action subséquent</p> <p>Rendement personnel pour les niveaux d'attribution, plus le rendement du cours de l'action subséquent, et la moitié sont également fondées sur le rendement total relatif pour l'actionnaire et le nombre total de connexions clients</p>

2. Nous favorisons la prise de risques prudente

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

Ce que nous faisons

- ✓ **Comité de la rémunération indépendant** – Tous les membres de notre comité de la rémunération sont indépendants, y compris en conformité avec les normes supplémentaires visant les comités de rémunération du manuel de la New York Stock Exchange (NYSE)
- ✓ **Conseiller indépendant** – Nous avons recours aux services d'un conseiller en rémunération de la haute direction externe indépendant afin d'évaluer nos programmes de rémunération de la haute direction pour nous assurer qu'ils sont en harmonie avec les objectifs des actionnaires et de la société, les meilleures pratiques et les principes de gouvernance
- ✓ **Rémunération au rendement** – La rémunération conditionnelle représente 75 % de la rémunération directe totale de l'EHD et 85 % de la rémunération directe totale du chef de la direction et est donc reliée au rendement de la société
- ✓ **Limites sur les versements** – Les primes incitatives sont limitées afin d'éviter des versements excessifs et sont conformes aux pratiques sur le marché
- ✓ **Paramètres de rendement équilibrés** – Nos paramètres de rendement sont communiqués clairement et surveillés régulièrement par l'intermédiaire de la carte de pointage de la société et comprennent plusieurs mesures pour éviter que la recherche de l'atteinte d'un seul paramètre de rendement soit au détriment de la société de manière générale
 - Pour un membre de l'EHD, seule une tranche de 12,5 % de sa rémunération (prime de rendement annuelle) est liée aux résultats à court terme, une tranche de 12,5 % étant liée à des résultats à moyen terme et une tranche de 50 % étant sous forme d'incitatifs à long terme (ILT). Pour le chef de la direction, seule une tranche de 9 % de sa rémunération est liée aux résultats à court terme, une tranche de 9 % étant liée à des résultats à moyen terme et une tranche de 67 % étant sous forme d'ILT
 - Le fonds de la prime de rendement annuelle est établi en fonction d'un pourcentage du bénéfice avant intérêts et impôts (BAII), ce qui garantit que son versement est fondé sur la rentabilité
- Cinquante pour cent de l'attribution d'ILT est assujettie au critère d'acquisition lié au rendement
- ✓ **Équilibre entre incitatifs à court terme et à long terme** – Un équilibre raisonnable est maintenu entre les éléments axés sur le rendement financier à court terme et les incitatifs attribués en récompense de l'appréciation à long terme du cours des actions
- ✓ **Cibles soumises à des tests de tension** – Les cibles des paramètres de rendement de la carte de pointage de la société sont soumises à des tests de tension et deviennent de plus en plus difficiles à atteindre chaque année en vue de repousser les limites et de favoriser une amélioration du rendement, d'année en année, et sont passées en revue par le conseil
- ✓ **Chevauchement des périodes de rendement** – Dans le cadre de notre programme ILT, ce chevauchement garantit que les membres de la haute direction demeurent exposés aux risques associés à leurs décisions et à leurs prises de risques par l'intermédiaire de leurs attributions de titres de capitaux propres non acquis et des actions qu'ils doivent posséder
- ✓ **Politique de récupération** – La politique de récupération permet au comité de la rémunération de récupérer une tranche de la rémunération incitative d'un membre de la haute direction en cas de déclaration fautive ou trompeuse importante ou d'erreur importante dans les états financiers, d'inconduite et de versement excédentaire de la rémunération incitative attribuable au retraitement des résultats financiers
- ✓ **Procédures et politique sur les opérations d'initiés** – Le chef de la direction et les membres de la haute direction doivent faire approuver au préalable toutes les opérations afin de protéger la société des opérations d'initiés et des opérations pendant des périodes d'interdiction
- ✓ **Exigences strictes en matière d'actionnariat** – De telles exigences sont en place pour nos membres de la haute direction (chef de la direction – 7x le salaire de base; EHD – 3x le salaire de base)
- ✓ **Période de rétention après le départ** – L'obligation de conserver, un an après le départ, un nombre d'actions correspondant au nombre requis par l'exigence en matière d'actionnariat

Ce que nous ne faisons pas

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

Une partie importante des activités de surveillance des risques du comité de la rémunération consiste en une évaluation annuelle obligatoire des liens entre nos pratiques en matière de rémunération et les risques. En 2020, les services de Meridian Compensation Partners Inc. (Meridian), le conseiller indépendant en rémunération de la haute direction du comité de la rémunération, ont été retenus pour offrir une perspective de l'extérieur sur les risques associés à nos programmes de rémunération. Meridian a conclu que des mesures adéquates sont en place pour réduire ou neutraliser toute possibilité de prise de risques excessive. Meridian a appuyé son évaluation sur

une carte de pointage comportant 51 éléments examinés dans les 4 catégories suivantes :

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

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

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

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

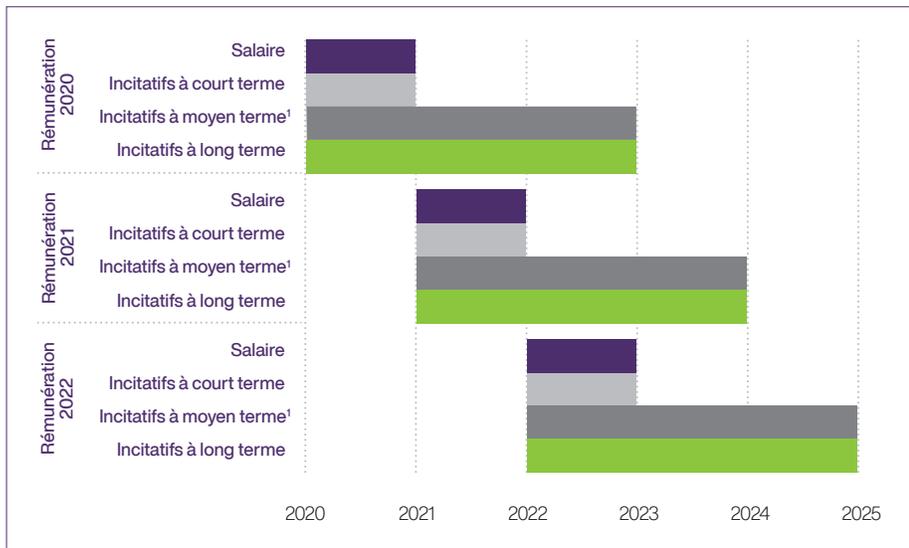
Notre programme est caractérisé par une combinaison équilibrée de composantes de rémunération fixe et variable, dont les versements sont échelonnés, d'attributions annuelles et d'incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres et d'autres instruments incitatifs dont les périodes d'acquisition se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

Les ILT (UAI conditionnelles au rendement acquises en bloc après trois ans et UAI acquises en fonction du temps acquises en bloc après trois ans) sont attribuées chaque année, assurant ainsi

un calendrier d'acquisition en chevauchement constant plutôt qu'un événement unique dans le cadre duquel une attribution très importante est acquise et qu'un membre de la haute direction peut encaisser. Les incitatifs à moyen terme (UARHD) sont attribués de la même façon.

Cette méthode garantit que les intérêts de nos membres de la haute direction ne sont pas rattachés uniquement au succès d'une seule période de rendement.

Le chevauchement des périodes de rendement et d'acquisition atténue la prise de risques excessive.



¹ Tient compte des UARHD, dont un tiers est acquis chaque année.

4. Nous récompensons la contribution

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

Toutefois, la rémunération réelle d'un membre de la haute direction peut être supérieure ou inférieure à l'analyse comparative du marché, en fonction de son niveau de responsabilité, de son expertise, de ses compétences, de son expérience et de son rendement.

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

La rémunération est établie en fonction du niveau de responsabilité, de l'expertise, des compétences, de l'expérience et du rendement et est comparée à un groupe de référence composé de concurrents et de sociétés d'autres industries canadiennes dont la taille et la complexité sont similaires à celles de TELUS. Nous utilisons également un groupe de référence de sociétés américaines à titre de point de référence secondaire, mais ne l'utilisons pas directement aux fins de l'analyse comparative des niveaux de rémunération.

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

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

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

Pour faire avancer davantage notre stratégie, nous fixons chaque année des priorités d'entreprise. En 2020, ces priorités étaient les suivantes :

- Mettre à l'honneur les clients, les collectivités et notre vocation sociale en respectant la promesse de notre marque par l'entremise de notre équipe

- Exploiter le potentiel de nos réseaux à large bande pour stimuler la croissance de TELUS et façonner notre avenir
- Susciter de nouvelles possibilités pour accroître l'envergure de TELUS Santé et de TELUS Agriculture
- Stimuler la croissance de TELUS International pour produire davantage de possibilités d'expansion.

Pour harmoniser la rémunération de la haute direction avec notre stratégie d'entreprise, nous établissons un lien direct entre le rendement du membre de la haute direction, mesuré selon l'atteinte de nos impératifs stratégiques et priorités d'entreprise, et sa rémunération.

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

Les paramètres de notre carte de pointage de la société de 2020 (se reporter à la page 92), les paramètres des cartes de pointage des unités d'affaires (se reporter à la page 95) et le rendement personnel de nos membres de la haute direction sont directement liés à l'atteinte de ces priorités.

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

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

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

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

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

rendement annuelle en espèces d'un membre de la haute direction par la valeur des actions ordinaires de TELUS au *début* ou à la *fin* de l'année de référence (c.-à-d. l'année précédant l'année de l'attribution), selon la valeur la plus *élevée*.

L'attribution d'UARHD est donc moins importante si le cours de l'action a diminué au cours de l'année.

En outre, au moins 50 pour cent de la rémunération totale de chaque membre de l'EHD est remise sous forme d'UAI, et 50 pour cent de ces UAI sont conditionnelles au rendement afin de permettre une meilleure harmonisation avec les intérêts des actionnaires (depuis 2014).

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

Le rendement total sur 10 ans pour l'actionnaire de TELUS (depuis le 31 décembre 2010) s'élevait à :

239 %

(le 31 décembre 2020)

L'augmentation totale de la rémunération directe totale du chef de la direction en 2020 comparativement à la rémunération directe totale du chef de la direction en 2010 (il y a 10 ans) :

64 %

(le 31 décembre 2020)

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

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

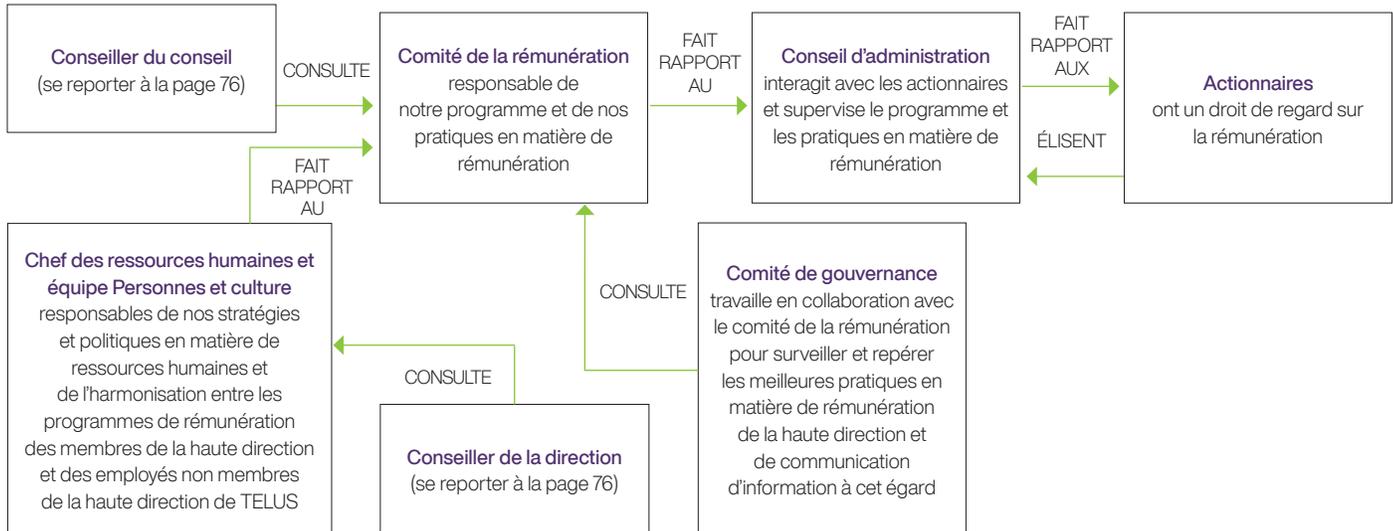
- Nous nous assurons que, dans l'ensemble, les augmentations annuelles du salaire de base des membres de la haute direction s'harmonisent relativement bien avec celles des postes inférieurs à la haute direction
- Tous les employés prennent part au succès de la société en participant à un fonds commun de participation aux bénéfices qui peut augmenter ou diminuer en fonction de la croissance du BAII et/ou des résultats de la carte de pointage de la société
- Tous les employés d'une même unité d'affaires partagent le succès de leur unité d'affaires par l'intermédiaire de leur carte de pointage de l'unité d'affaires respective
- L'intensification des responsabilités du poste d'un membre de l'équipe et/ou une promotion subséquente entraînent d'une augmentation du salaire du membre en conséquence
- Nous utilisons les données de l'analyse comparative de la rémunération ainsi que d'autres facteurs pertinents, comme l'équité interne et l'importance stratégique du poste, pour établir une échelle salariale de base et une rémunération totale cible pour tous les postes dans l'entreprise; pour les postes régis par des conventions collectives, l'évaluation du poste et la fourchette de rémunération sont déterminées par les modalités de la convention collective négociée
- La rémunération du chef de la direction est comparée avec la deuxième rémunération directe totale la plus élevée des MHDV pour qu'elle ne soit pas quatre fois supérieure à celle-ci. Cette méthode comparative est considérée comme l'une des meilleures méthodes en matière de rémunération de la haute direction.

En conformité avec l'approche adoptée pour l'équipe TELUS élargie, en réponse à la COVID-19, nous avons reporté les augmentations de salaire et suspendu la contribution de l'employeur au régime d'actionnariat des employés pendant trois mois pour nos membres de la haute direction en 2020.

Surveillance du conseil et gouvernance de la rémunération

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

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



Le comité de la rémunération

Le comité de la rémunération est responsable de ce qui suit :

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

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

Expérience des membres du comité de la rémunération

Les membres du comité de la rémunération ont des qualifications complémentaires dans des domaines comme les ressources humaines, la gouvernance, l'évaluation des risques, la gestion d'entreprise ouverte et la participation à un conseil d'administration, ce qui leur permet de prendre des décisions efficaces en ce qui concerne nos pratiques de rémunération. Tous les membres du comité de la rémunération ont occupé des postes

de direction ou siégé au comité de la rémunération d'autres sociétés ouvertes et ils ont, dans le cadre de leurs fonctions, acquis une expérience directe pertinente pour s'acquitter des responsabilités liées à l'examen et à la révision de la rémunération de la haute direction.

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

- **Mary Jo Haddad** – Mary Jo compte plus de 30 années d'expérience dans le secteur de la santé au Canada et aux États-Unis et elle est fondatrice et présidente de MJH & Associates, qui offre des services de conseils en leadership stratégique et en soins de santé. En 2013, elle a quitté son poste de présidente et chef de la direction du Hospital for Sick Children (SickKids), à Toronto, qu'elle occupait depuis 2004. À titre de chef de la direction, elle a établi des programmes et des politiques d'encadrement de la rémunération pour SickKids. Elle a également été membre du comité de la rémunération de la Banque Toronto-Dominion et de divers organismes sans but lucratif. Mary Jo est devenue membre du comité de la rémunération en 2016 et présidente de ce comité en mai 2017 et elle est également membre du comité de gouvernance.
- **Ray Chan** – Ray compte plus de 40 ans d'expérience dans le secteur du pétrole et du gaz et a occupé plusieurs postes de haute direction, notamment à titre de chef des finances, de chef de la direction, de président-directeur du conseil et de président du conseil indépendant. Il a été administrateur indépendant principal de Baytex Energy Corp. d'août 2018 à mai 2019 et était président de son comité des ressources humaines et de la rémunération. Auparavant, il a également siégé au comité de la rémunération du Groupe TMX Inc. et de TORC Oil & Gas Ltd. Grâce aux postes de haute direction qu'il a occupés, Ray a eu à se pencher sur diverses questions de rémunération, comme l'élaboration et l'analyse financière de plans de rémunération et de planification de la relève à la direction. Ray est membre du comité de la rémunération depuis 2013, et il est également président du comité de retraite.

- **Kathy Kinloch** – Kathy est présidente du British Columbia Institute of Technology (BCIT), un poste qu'elle occupe depuis janvier 2014. De 2007 à 2013, elle a été doyenne de la Faculté des sciences de la santé du BCIT, puis présidente du Vancouver Community College. Kathy a une expertise considérable dans le secteur public et elle a siégé au comité de la rémunération d'organisations où elle a occupé un poste de vice-présidente ou de chef de la direction. Elle siège également à un certain nombre de conseils d'organismes du secteur public et d'organismes sans but lucratif. Kathy s'est jointe au comité de la rémunération en mai 2018 et elle est également membre du comité de gouvernance.
- **John Manley** – John est conseiller d'affaires principal auprès du cabinet d'avocats Bennett Jones LLP. Il a été président et chef de la direction du Conseil canadien des affaires de 2010 à 2018. De 2004 à 2009, il a été conseiller chez McCarthy Tétrault S.E.N.C.R.L., s.r.l., un cabinet juridique national. Auparavant, au cours d'une carrière politique qui a duré 16 ans, John a été vice-premier ministre du Canada et ministre de l'Industrie, des Affaires étrangères et des Finances. John s'est joint au comité de la rémunération en 2020 et il est également président de notre comité de gouvernance.
- **Marc Parent** – Marc est président et chef de la direction de CAE Inc., poste qu'il occupe depuis octobre 2009. Auparavant, il a occupé plusieurs postes de direction depuis qu'il s'est joint à CAE en février 2005, notamment le poste de président de Groupe, Produits de simulation et Formation militaire et Services associés, et de vice-président exécutif et chef de l'exploitation. Il cumule plus de 35 années d'expérience dans l'industrie aéronautique, ayant auparavant occupé des postes chez Canadair et Bombardier aéronautique au Canada et aux États-Unis. Il siège actuellement aux conseils du Conseil canadien des affaires, de la Table ronde du milieu des affaires et de l'enseignement supérieur (TRAES) et de la Fondation du Centre universitaire de santé McGill. Marc s'est joint au comité de la rémunération en novembre 2018 et il est également membre du comité de retraite.

Vous pouvez obtenir plus de renseignements sur les membres du comité de la rémunération en consultant les *Renseignements sur les administrateurs* qui sont présentés aux pages 24 à 30.

Conseillers en rémunération de la haute direction

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

Le mandat du conseiller du conseil consiste à apporter un soutien au conseil d'administration et, plus précisément, au comité de la rémunération et au comité de gouvernance. La nature et l'étendue des services que Meridian a fournis sont les suivantes :

- effectuer une évaluation indépendante des risques associés aux politiques et aux pratiques relatives à la rémunération
- offrir un soutien continu concernant les questions courantes de pratiques de marché et de gouvernance ainsi que les questions d'ordre réglementaire, technique et comptable qui ont une incidence sur la rémunération de la haute direction et ses régimes d'avantages sociaux, ce qui comprend l'information à communiquer dans les circulaires de sollicitation de procurations
- fournir des conseils sur la rémunération du chef de la direction et de l'EHD
- fournir des conseils sur les paramètres relatifs aux incitatifs et sur l'évaluation du rendement aux fins de l'attribution d'incitatifs annuels et à long terme
- se préparer en prévision des réunions du comité de la rémunération et de certaines réunions de la direction, y compris des réunions avec la présidente du comité de la rémunération, et assister à ces réunions

- fournir des conseils sur des projets spéciaux tout au long de l'année, notamment l'examen et l'analyse de plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres et l'attribution de ces titres, l'analyse de la rémunération au rendement du chef de la direction, l'examen et la rédaction de la circulaire d'information et la préparation de séances de formation régulières sur les tendances en rémunération de la haute direction.

En tant que conseiller indépendant, Meridian ne reçoit aucune directive du comité de la rémunération sur la façon dont elle doit rendre les services décrits précédemment ni sur les méthodes à utiliser pour ce faire.

La présidente du comité de la rémunération approuve toutes les factures liées aux services rendus par Meridian concernant la rémunération de la haute direction. Le comité de la rémunération a le pouvoir de retenir les services de Meridian à titre de conseiller du conseil et d'y mettre fin, et il est chargé d'établir l'étendue des services à fournir par Meridian. Il procède tous les ans à l'évaluation du rendement de Meridian et approuve la lettre-contrat annuelle.

Meridian a aussi aidé le comité à établir un groupe de référence et à recueillir des renseignements sur le marché concernant la rémunération des administrateurs en 2020. Le comité de gouvernance a utilisé ces renseignements pour formuler sa recommandation sur la rémunération des administrateurs et sur la rémunération du président du conseil.

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

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

Honoraires du conseiller en rémunération

Le tableau qui suit dresse la liste des honoraires facturés par notre conseiller du conseil, Meridian, au cours des deux derniers exercices. Meridian a seulement fourni des services liés à la rémunération de la haute direction et des administrateurs en 2020.

Type de services fournis	2020 (\$)	2019 (\$)
Services liés à l'établissement de la rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction	221 750	325 697
Tous les autres honoraires	Néant	Néant
Total	221 750	325 697

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

Les composantes clés de la **rémunération directe totale** du chef de la direction et de l'EHD sont un salaire de base fixe, une prime de rendement à court terme (versée en espèces pour récompenser le rendement annuel), une rémunération incitative à moyen terme (versée en UARHD pour récompenser

le rendement à moyen terme, sur une période d'environ trois ans) et des ILT (versés en UAI pour favoriser le maintien en poste du membre de la haute direction et récompenser le rendement à long terme).

Le programme de **rémunération totale** de la société tient également compte des avantages sociaux et des avantages indirects, ainsi que des prestations de retraite. Se reporter à la page 104 pour plus de précisions.

Vue d'ensemble de la rémunération totale

Composante	Pourcentage cible du total	Description	Objectif
Rémunération annuelle			
Salaire de base fixe	Chef de la direction 15 EHD 25	<ul style="list-style-type: none"> Échelles salariales établies pour chaque poste selon le marché dont le point milieu correspond à la médiane du groupe de référence canadien 	Tenir compte des divers niveaux de responsabilité des membres de la haute direction, de leur expérience, de l'étendue de leurs connaissances, de leur rendement global personnel et des questions d'équité interne ainsi que des pratiques de rémunération des sociétés composant le groupe de référence
Prime de rendement annuelle	Chef de la direction 9 EHD 12,5	<ul style="list-style-type: none"> Cinquante pour cent du salaire de base cible d'un membre de l'EHD et 60 % de celui du chef de la direction, sous réserve des moyens financiers en fonction du fonds de participation aux bénéficiés Liée au rendement de la société et de l'unité d'affaires et au rendement personnel, selon une pondération de 80 % pour le rendement de la société en ce qui a trait au chef de la direction et de 70 % en ce qui a trait à un membre de l'EHD (se reporter à la page 78) Les paramètres de rendement peuvent aboutir à des versements s'échelonnant entre zéro (dans le cas de rendements inférieurs à la norme) et 200 % au maximum (dans le cas de rendements exceptionnels) 	Offrir une prime annuelle en espèces en fonction des résultats de la société, des résultats de l'unité d'affaires et des résultats personnels
Rémunération incitative à moyen terme			
UARHD	Chef de la direction 9 EHD 12,5	<ul style="list-style-type: none"> Cinquante pour cent du salaire de base cible d'un membre de l'EHD et 60 % du salaire de base du chef de la direction, sous réserve des moyens financiers en fonction d'un fonds de participation aux bénéficiés La valeur de l'attribution est établie de la même manière que la prime de rendement annuelle, sauf que le nombre d'UARHD attribuées est établi en divisant la valeur pécuniaire de la prime de rendement annuelle par le cours le plus élevé de l'action au début ou à la fin de l'exercice précédent (se reporter à la page 80) Le tiers des UARHD est acquis chaque année sur une période légèrement inférieure à trois ans, ce qui encourage les membres de la haute direction à stimuler la valeur pour l'actionnaire à moyen terme (peuvent être versées en espèces au chef de la direction, étant donné ses avoirs en actions) 	Lier une tranche de la rémunération conditionnelle annuelle à l'atteinte de cibles de rendement et au rendement pour les actionnaires
Rémunération incitative à long terme			
UAI	Chef de la direction 67 EHD 50	<ul style="list-style-type: none"> Attributions composées à 50 % d'UAI acquises en fonction du temps et à 50 % d'UAI conditionnelles au rendement (se reporter à la page 81) La taille des attributions aux membres de la haute direction se distingue en partie selon leur valeur de rétention et leur potentiel futur et l'analyse comparative du marché Les UAI sont acquises en bloc après une période légèrement inférieure à trois ans 	Lier une tranche importante de la rémunération conditionnelle à l'atteinte de rendements cibles et au rendement pour les actionnaires. Aider à favoriser le maintien en poste des membres de la haute direction
Rémunération indirecte			
Avantages sociaux et avantages indirects		<ul style="list-style-type: none"> Programme d'avantages sociaux concurrentiel pour la haute direction, notamment des bilans de santé annuels complets pour les membres et leurs conjoints Véhicule de fonction, soins de santé de la haute direction, forfait de télécommunications et régime d'avantages indirects flexibles 	
Prestations de retraite		<ul style="list-style-type: none"> Régime de retraite agréé à prestations déterminées et régime de retraite complémentaire (RRC) conformes aux pratiques en vigueur sur le marché. Les dispositions des RRC sont décrites à la page 104 Dans certains cas, peut être un régime de retraite agréé à cotisations déterminées et un régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées pour certains employés désignés 	

Approche en matière de rémunération de 2020

Méthodologie du salaire de base

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

Composantes de la rémunération incitative conditionnelle

La rémunération incitative conditionnelle comporte trois volets :

- la prime de rendement annuelle (en espèces)
- la rémunération incitative à moyen terme (attributions d'UARHD)
- la rémunération incitative à long terme (attributions d'UAL)
 - une tranche de 50 pour cent est acquise en fonction du temps
 - une tranche de 50 pour cent est conditionnelle au rendement.

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

Rémunération conditionnelle : prime de rendement annuelle

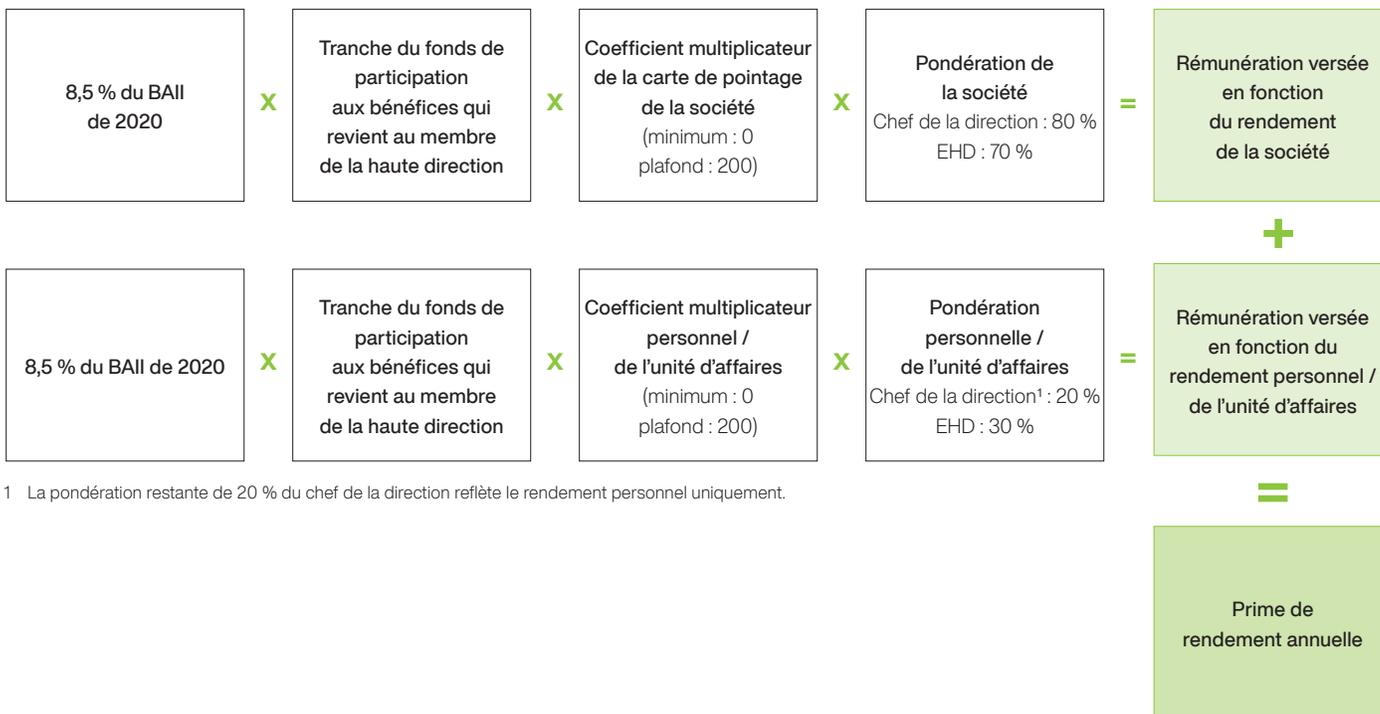
Méthodologie

La prime de rendement annuelle est conçue pour récompenser l'atteinte d'objectifs commerciaux à court terme au moyen d'un revenu immédiat en espèces. Cette composante de la rémunération conditionnelle est calculée en fonction du rendement personnel et du rendement de la société et, pour mieux tenir compte des moyens financiers et de notre objectif continu de financer les investissements stratégiques, elle est aussi fondée sur la taille du fonds de participation aux bénéfices annuel.

La prime de rendement annuelle de toute l'équipe TELUS, y compris le chef de la direction, provient d'un fonds collectif de participation aux bénéfices basé sur le BAII. Nous avons opté pour le BAII comme mesure pour déterminer la taille du fonds de la prime de rendement parce que nous estimons qu'il représente fidèlement et exactement le bénéfice de TELUS que les membres de l'équipe peuvent influencer et qu'il mesure l'efficacité du rendement de nos dépenses d'investissement puisqu'il tient compte de la dotation aux amortissements. Le BAII est une mesure non conforme aux PCGR qui n'a pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB. Elle est utilisée par TELUS comme mesure de la rentabilité.

En 2020, le fonds de participation aux bénéfices a été établi à 8,5 pour cent du BAII, procurant un versement réduit correspondant environ à 42 pour cent du salaire de base (cible) d'un membre de l'EHD plutôt qu'à 50 pour cent et à 50 pour cent du salaire de base (cible) du chef de la direction plutôt qu'à 60 pour cent.

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



¹ La pondération restante de 20 % du chef de la direction reflète le rendement personnel uniquement.

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

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

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

Au début de chaque exercice, le conseil et le comité de la rémunération approuvent la taille du fonds de participation aux bénéficiaires, qui était de 8,5 pour cent du BALL en 2020.

La tranche du fonds de participation aux bénéficiaires de 2020 qui revient à chaque membre de la haute direction est calculée selon la formule suivante :

<p>Prime cible du membre de la haute direction (en \$)</p> <p>Salaire de base du membre de la haute direction pour 2020</p> <p style="text-align: center;">X</p> <p>le % de la prime de rendement cible</p>	+	<p>Sommes des primes cibles de tous les employés¹ (en \$)</p> <p>Salaire de base pour 2020 de tous les employés</p> <p style="text-align: center;">X</p> <p>le % de la prime de rendement cible</p>
---	---	--

1 Les employés comprennent les membres de la haute direction.

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

Le rendement de la société est mesuré selon les résultats de la carte de pointage de TELUS. Il est déterminé après la fin de l'année de rendement par l'évaluation du degré par lequel nous avons atteint ou dépassé nos objectifs en fonction de chaque paramètre établi au début de l'exercice. Nos paramètres de 2020 ont permis de mesurer les réalisations accomplies dans trois secteurs : l'équipe TELUS, les clients d'abord et la croissance rentable et l'efficacité. Se reporter aux pages 92 et 93 pour plus de précisions sur la carte de pointage de la société de 2020 et nos résultats.

Fixation des objectifs

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

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

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

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

Au cours de l'exercice, les résultats pourraient être ajustés de façon à les normaliser en raison d'événements uniques ou d'autres circonstances uniques. Conformément au processus d'ajustement, le comité de la rémunération passe en revue et approuve, s'il le juge souhaitable, tous les ajustements proposés par la direction. Pour l'année de rendement 2020, cet examen comprenait l'approbation de la carte de pointage révisée en fonction de la COVID-19, comme il est décrit en plus de détails à la page 91.

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

Chaque membre de l'EHD est également évalué en fonction de la carte de pointage de son unité d'affaires. Les cartes de pointage des unités d'affaires mesurent le rendement global de l'unité d'affaires et l'appliquent à tous les employés travaillant au sein de l'unité d'affaires concernée.

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

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

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

Chez TELUS, nous croyons que tous les membres de notre équipe devraient profiter de nos réussites et partager la valeur qu'ils aident à créer. Les résultats de la carte de pointage de l'unité d'affaires, alignés à cette approche en matière de rémunération fondée sur le rendement, sont utilisés pour calculer les attributions de rémunération variable.

Un grand nombre de paramètres potentiels pourraient être inclus dans la carte de pointage de l'unité d'affaires. L'équipe de direction principale de chaque unité d'affaires choisit des paramètres qui sont facilement quantifiables, qui peuvent être générés facilement par nos systèmes d'information, qui peuvent être audités et qui sont pertinents pour la société. Les paramètres permettent également de comparer équitablement l'atteinte des priorités de l'unité d'affaires d'une année à l'autre. De plus, les membres de l'équipe devraient se sentir en mesure de contribuer à la réalisation des paramètres mesurés. L'utilisation d'un trop grand nombre de paramètres réduirait la pertinence de chacun. La carte de pointage de l'unité d'affaires est alignée avec l'ensemble des impératifs stratégiques de l'unité d'affaires.

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

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

Comme il est décrit à la page 93, nous avons simplifié le design de notre évaluation du rendement personnel du chef de la direction et de l'EHD pour 2020. En conséquence, le rendement personnel est désormais mesuré en fonction de notre modèle DRGE. Le DRGE mesure les résultats des membres de la haute direction par rapport à des objectifs (*ce que* vous faites), à des valeurs (*comment* vous le faites) et à d'autres considérations stratégiques.

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

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

Étape 4 : Calculer la prime de rendement annuelle

Au cours de la quatrième étape, le comité de la rémunération passe en revue l'évaluation de chaque membre de la haute direction effectuée par le chef de la direction, ainsi que les recommandations de ce dernier en ce qui concerne le coefficient multiplicateur personnel / de l'unité d'affaires de chaque membre de l'EHD, et détermine la prime de rendement annuelle de chaque membre de la haute direction selon la formule mentionnée à la page 78. Le comité de la rémunération, en tenant compte des commentaires du conseil, évalue le rendement personnel du chef de la direction et le leadership dont il fait preuve. En se fondant sur cette évaluation, le comité établit un coefficient multiplicateur personnel et recommande au conseil d'approuver, en tenant également compte du coefficient connexe dans la carte de pointage de la société, la prime de rendement annuelle du chef de la direction selon la formule mentionnée à la page 78.

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

La rémunération versée en fonction du rendement de la société et du rendement de l'unité d'affaires peut varier entre zéro, dans le cas de rendements inférieurs à la norme, et 200 pour cent au maximum, dans le cas de

rendements exceptionnels. Le rendement personnel de chaque membre de l'EHD est utilisé pour ajuster les résultats de son unité d'affaires afin d'obtenir la rémunération globale versée en fonction du rendement personnel et du rendement de l'unité d'affaires. Cette approche permet de verser une rémunération incitative conditionnelle qui correspond au rendement réel et exige des résultats hors du commun pour permettre des versements supérieurs à l'attribution cible.

Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à moyen terme (UARHD)

Méthodologie

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

Nous jugeons cette rémunération incitative à moyen terme, ciblée à 50 pour cent (pour l'EHD) et à 60 pour cent (pour le chef de la direction) du salaire de base annuel, mieux alignée sur les intérêts des investisseurs que s'il s'agissait d'un paiement en espèces. De plus, le fait de reporter le versement de cette partie de la rémunération des membres de la haute direction et de la lier au rendement du cours de l'action nous distingue d'autres sociétés qui établissent des cibles de primes en espèces représentant 125 à 150 pour cent du salaire de base pour leur chef de la direction et 75 à 100 pour cent du salaire de base pour les autres MHDV.

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

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

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

Toute baisse de la valeur des actions de la société au cours de l'année de référence réduit directement la valeur des UARHD attribuées au membre de la haute direction, même si les objectifs de rendement fixés pour l'année ont été atteints. Si un membre de la haute direction démissionne, il perd toutes les UARHD non acquises. Se reporter à la page 114 pour obtenir une description des principales modalités du plan UAR.

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

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

Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à long terme (UAI)

Méthodologie

Les ILT peuvent être attribués sous forme d'UAI et/ou d'options aux termes du plan UAI et du plan d'options de la direction, respectivement. Toutefois, nous n'avons émis aucune option depuis 2012 (à l'exception des options attribuées à des employés non membres de la haute direction dans le cadre des programmes de reconnaissance liés à la COVID-19 de 2020).

Les caractéristiques clés des ILT sont les suivantes :

- Ils prennent en général la forme d'UAI qui sont habituellement acquises en bloc après une période légèrement inférieure à trois ans à partir de la date d'attribution
- Le comité de la rémunération (pour l'EHD) ou le conseil (pour le chef de la direction) approuve une valeur pécuniaire pour l'attribution des UAI. Cette valeur est alors convertie en unités en fonction de la valeur marchande des actions à la date de l'attribution, calculée conformément au plan UAI. Se reporter à la page 115 pour des précisions
- La taille de ces attributions, qui sont habituellement établies au début de l'exercice à l'égard du rendement de l'exercice précédent, est fondée sur le rendement du membre de la haute direction pendant l'exercice précédent et son potentiel, et est comparée à l'information relative à la rémunération sur le marché
 - Le comité de la rémunération tient également compte des attributions effectuées au cours des trois exercices précédents et du calendrier d'acquisition de ces attributions lorsqu'il détermine les nouvelles attributions et leur taille
 - Le comité de la rémunération tient compte du nombre d'ILT non acquis en place lorsqu'il évalue le risque relatif à la perspective du maintien en poste et à titre de référence lorsqu'il attribue des ILT futurs fondés sur le rendement
- Depuis février 2014, tous les ILT attribués aux membres de la haute direction ont été composés à 50 pour cent d'UAI conditionnelles au rendement et à 50 pour cent d'UAI acquises en fonction du temps.

Rémunération incitative conditionnelle au rendement

Les UAI conditionnelles au rendement sont basées sur une période de rendement de trois ans et sont acquises en bloc à la fin de cette période. En conséquence, pour les UAI conditionnelles au rendement attribuées en février 2021 à l'égard du rendement de 2020, la période de rendement de trois ans court du 1^{er} octobre 2020 au 30 septembre 2023, pour un versement (s'il est justifié) en novembre 2023.

Les deux paramètres de rendement sont les suivants :

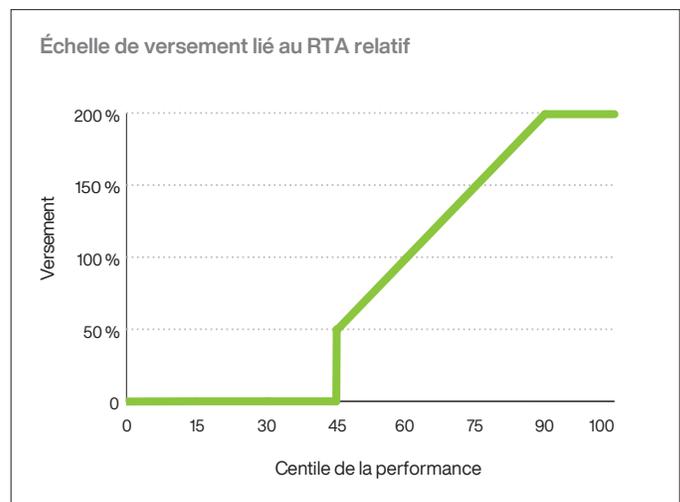
- Le rendement total pour l'actionnaire (RTA) relatif, pondéré à 75 pour cent, établi par comparaison avec le RTA des compagnies de télécommunications titulaires qui font partie de l'indice mondial services de communications MSCI (indice MSCI), sur une période de 36 mois
- Le total des connexions clients (TCC), pondéré à 25 pour cent et mesuré annuellement sur une période de trois ans à pondération égale.

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

Rendement total pour l'actionnaire, relatif

Le comité de la rémunération estime que le RTA relatif sur une période de trois ans, établi par comparaison avec celui de plus de 20 entreprises de télécommunications titulaires qui font partie de l'indice MSCI, constitue un paramètre adéquat pour servir d'assise au versement d'un ILT, car il harmonise davantage la rémunération de la haute direction avec les intérêts des actionnaires. Il est également conforme aux pratiques de marché courantes ou dominantes et il constitue une mesure fiable et exacte de notre capacité de créer de la valeur pour l'actionnaire par rapport à d'autres sociétés ouvertes (les investisseurs dans les entreprises de télécommunications ont le choix des entreprises dans lesquelles ils veulent investir, nous le reconnaissons).

Pondérés à 75 pour cent de la tranche conditionnelle au rendement, les versements pourraient se situer dans une fourchette allant de zéro (si TELUS prend rang sous le 45^e centile) à 200 pour cent (si TELUS prend rang au 90^e centile ou au-dessus). Le graphique suivant illustre l'échelle de versement.



Cette échelle de versement est plus exigeante que celle utilisée sur le marché, qui propose généralement un versement de 50 pour cent pour un rendement au 25^e centile et un versement de 200 pour cent pour un rendement au 75^e centile.

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

Total des connexions clients

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

Le comité de la rémunération revoit ce paramètre chaque année afin de déterminer si la définition demeure pertinente. Avant l'attribution relative à 2018, ce paramètre reposait sur des prévisions triennales établies au moment de l'attribution. En 2019, nous avons modifié la méthode utilisée pour le calcul du TCC relativement aux UAI conditionnelles au rendement pour qu'elle coïncide davantage avec notre processus budgétaire annuel rigoureux et nos stratégies d'entreprise. En conséquence de la modification, le paramètre repose sur la moyenne de trois cibles de un an, lesquelles cibles sont fixées au début de chaque période de un an et alignées avec les cibles de la carte de pointage annuelle de la société. Les prévisions annuelles sont fondées sur la cible annuelle approuvée par le conseil relativement aux connexions totales, ajustées pour tenir compte du risque découlant de l'activité des concurrents, et approuvées par le comité de la rémunération.

Comme il a été mentionné précédemment, la nouvelle méthode a été utilisée à l'égard de toutes les attributions non acquises antérieures pour les périodes de rendement après 2018. Cette nouvelle méthode fait en sorte que le rendement est relié de façon plus significative à la rémunération, puisque les cibles fixées au début de chaque année sont généralement plus appropriées que les prévisions effectuées au cours d'années antérieures. En ce qui a trait à l'attribution relative à 2018, le rendement a été fixé en fonction du rendement réel en date du 30 septembre 2018 par rapport aux cibles de rendement calculées au prorata et aux pondérations par période de rendement.

Avant l'année de rendement 2019, le TCC tient compte des abonnés aux services résidentiels de transmission de la voix, du service mobile, du service Internet et des connexions de TELUS TV^{HD}, mais exclut les abonnés aux services d'affaires de transmission de la voix, les connexions machine à machine et les connexions d'unités génératrices de revenus (UGR) relatives à la santé et à la sécurité. Pour les années de rendement commençant en 2019 et par la suite, le TCC tient également compte de certaines connexions tirées de l'indice des ajouts nets de la carte de pointage de la société, y compris les connexions d'appareils branchés et, à compter de 2020, les connexions d'UGR relatives à la sécurité.

Nous avons communiqué les cibles de ce paramètre dans notre programme d'ILT conditionnels au rendement en 2014, mais nous croyons

que continuer de les communiquer permettrait à nos concurrents de faire de l'ingénierie inverse à l'égard de nos cibles annuelles et de tout changement à cet égard et leur offrirait ainsi un aperçu de nos plans d'affaires stratégiques. Une telle conséquence irait à l'encontre des intérêts de nos actionnaires et nuirait sérieusement à la société, compte tenu du marché concurrentiel intense où elle exerce ses activités. Tant le comité de la rémunération que le conseil estiment que la cible plancher, la cible et la cible extrapolée des objectifs relatifs aux connexions de clients pour cette année ont été fixées de façon à nécessiter des efforts considérables et qu'elles seront difficiles à atteindre.

Le paramètre est pondéré à 25 pour cent de la tranche conditionnelle au rendement, et les versements se situent dans une fourchette allant de zéro à 200 pour cent. L'atteinte du seuil minimal de rendement entraîne un versement correspondant à 50 pour cent de l'attribution cible. L'atteinte du rendement cible entraîne le versement d'une attribution correspondant à 100 pour cent de l'attribution cible, et l'atteinte du rendement maximal entraîne le versement d'une attribution correspondant à 200 pour cent de l'attribution cible.

Méthode de calcul du versement

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

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

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

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

¹ Ce nombre est donné à titre indicatif et ne constitue ni un énoncé prospectif, ni une cible, ni une indication.

Avant d'effectuer un paiement relatif aux UAI conditionnelles au rendement, le comité de la rémunération a un droit de regard discrétionnaire sur le niveau de rendement atteint et le coefficient multiplicateur du rendement applicable. Pour prendre de telles décisions, le comité de la rémunération ou le conseil, selon le cas, pourrait tenir compte de défis et d'occasions externes importants qui se sont présentés à la société et qui n'étaient pas prévus ou raisonnablement envisagés au moment où l'attribution d'UAI a été approuvée, et qui pourraient augmenter ou diminuer le coefficient multiplicateur du rendement (sous réserve d'un coefficient multiplicateur de rendement maximum de 200 pour cent) pour tenir compte :

- de changements apportés à la composition de l'indice MSCI
- d'un rendement exceptionnellement bon ou mauvais
- de facteurs externes ayant une incidence sur le rendement de la société, comme des modifications substantielles du cadre réglementaire des télécommunications au Canada et/ou
- d'autres motifs que le comité de la rémunération ou le conseil, selon le cas, établit à sa discrétion.

Évaluation du rendement personnel

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

Avant 2020, une évaluation personnelle était faite au moyen du modèle de reconnaissance de la valeur ajoutée (MRVA), qui fixait une note dans quatre catégories. En plus des composantes « quoi » et « comment » qui sont mesurées au moyen du modèle DRGE (comme il est décrit à la page 93), le MRVA intégrait deux composantes supplémentaires :

- valeur par rapport à l'atteinte de la stratégie / potentiel futur
- valeur de rétention, qui tenait compte des considérations reliées au marché externe.

De par sa conception, le nouveau modèle DRGE mesure efficacement le rendement au cours d'une année mais n'intègre pas ces éléments importants axés sur le futur. C'est pourquoi, à compter de l'année de rendement 2020,

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

Dans la catégorie de la **valeur de rétention**, le risque lié au maintien en poste est évalué comme étant élevé ou très élevé en fonction des considérations suivantes :

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

Dans la catégorie du **potentiel futur**, le membre de la haute direction est évalué en fonction de l'objectif de perfectionnement professionnel courant de la société pour ce dernier :

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

Conformément à nos principes de rémunérations généraux selon lesquels la rémunération doit être à la fois fondée sur le rendement personnel et sur le marché, les deux catégories qui précèdent sont utilisées pour déterminer la valeur pécuniaire des attributions d'ILT accordées au chef de la direction et à l'EHD. Le cadre suivant est utilisé pour attribuer des ILT fondés sur la rémunération directe totale (salaire de base + prime de rendement annuelle + attributions sous forme d'UARHD + ILT) :

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

Les échelles d'ILT pour chaque position et catégorie de rendement sont déterminées en fonction de centiles cibles de notre analyse comparative des marchés. Avec l'aide de nos conseillers en rémunération, les centiles du marché sont normalisés pour faire en sorte que les données aux extrêmes n'influent pas indûment sur les centiles cibles. Les attributions réelles d'ILT peuvent varier d'un montant qui situerait la rémunération directe totale dans le deuxième quartile du groupe de référence à un montant qui la situerait dans le premier quartile.

Dans le cas du chef de la direction, les attributions d'UAI doivent être approuvées par le conseil sur recommandation du comité de la rémunération. Dans le cas de membres de la haute direction autres que le chef de la direction,

celui-ci recommande d'abord au comité de la rémunération la valeur totale des UAI à attribuer à chaque membre de la haute direction, et le comité de la rémunération, après avoir tenu compte de la recommandation du chef de la direction, recommande ensuite au conseil la valeur totale des UAI à attribuer à l'ensemble des membres de la haute direction. Le comité de la rémunération approuve les attributions personnelles d'UAI à l'EHD.

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

Rémunération conditionnelle : autres considérations

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

Pour évaluer le rendement par rapport à la carte de pointage de la société en 2020, le comité de la rémunération et le conseil ont exercé leur pouvoir discrétionnaire pour ajuster certains paramètres de rendement afin qu'ils tiennent compte des modifications stratégiques qui ont eu lieu vers la mi-année, et des questions autres que celles que le comité de la rémunération avait envisagées au moment où les mesures du rendement initiales ont été approuvées. Ces ajustements discrétionnaires sont décrits plus amplement aux pages 91 et 93.

De plus, au cours du deuxième trimestre (T2), le comité de la rémunération a réévalué et ajusté notre carte de pointage de la société pour les deuxième, troisième et quatrième trimestres (T2 à T4) en mettant au point notre carte de pointage révisée en fonction de la COVID-19, soit une carte de pointage simplifiée qui garantissait une meilleure concentration et un meilleur alignement avec les objectifs et les mesures qui contribueraient au succès de notre entreprise en 2020.

Notre résultat final de la carte de pointage reflète une combinaison pondérée de notre carte de pointage du T1 (25 pour cent) et de notre carte de pointage révisée en fonction de la COVID-19 des T2 à T4 (75 pour cent). Cet ajustement a entraîné un coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société en 2020 de 1,05. Pour obtenir plus de renseignements, se reporter à la page 92.

Analyse comparative

Points saillants

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

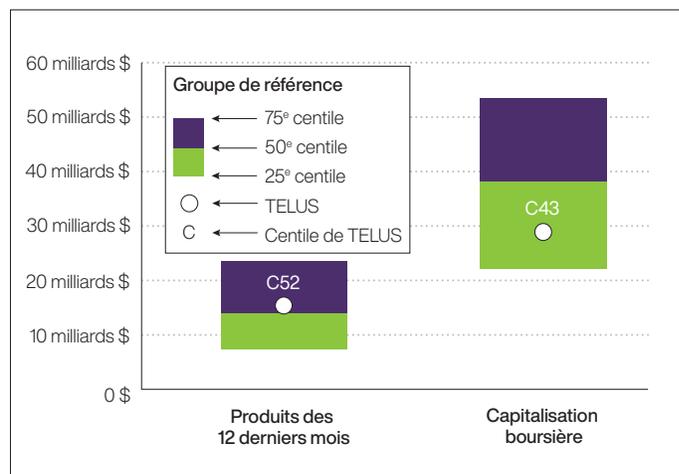
Sélection du groupe de référence

Chaque année, le comité de la rémunération examine et choisit un groupe de référence pour les besoins de l'analyse comparative, avec l'aide du conseiller en matière de rémunération de la haute direction et de la direction. Le groupe de référence est composé de concurrents de TELUS et de sociétés d'autres secteurs d'activité au Canada, dont la taille est adéquate par rapport à celle de la société, dont les postes de haute direction sont de dimension et de complexité analogues à ceux de TELUS et avec lesquelles TELUS rivaliserait

dans sa recherche sur le marché de personnes qualifiées. Nous cherchons aussi à inclure des sociétés ayant des résultats financiers et des pratiques de gouvernance solides. Pour nous assurer de ne pas surestimer les niveaux de rémunération, nous ajustons, au besoin, les résultats de l'analyse comparative en fonction des produits de la société au moyen d'une analyse statistique.

De façon générale, nous considérons que la taille adéquate des sociétés que nous intégrons dans nos groupes de référence se situe entre environ un tiers et trois fois le total des produits de TELUS, selon la disponibilité de sociétés comparables appropriées dans le secteur d'activité. Toutes les sociétés dans notre groupe de référence canadien de 2020, choisies aux fins de l'analyse comparative, se situent dans cette fourchette ou s'en rapprochent, en fonction des produits annuels de TELUS, sauf Shopify, dont les produits étaient inférieurs à cette fourchette mais qui a été incluse en raison de sa forte croissance. Les sociétés qui composent le groupe de référence canadien de 2020 ont enregistré des produits qui variaient entre 2,3 et 49,2 milliards de dollars, la médiane étant de 14,1 milliards de dollars, alors que les produits de TELUS se sont chiffrés à 14,8 milliards de dollars. Toutes les sommes visent les produits des 12 derniers mois au moment de l'analyse.

Comme il est indiqué dans le graphique qui suit, TELUS se situe au 52^e centile pour ce qui est des produits des 12 derniers mois et au 43^e centile pour ce qui est de la capitalisation boursière.



Le groupe de référence choisi aux fins de l'analyse comparative de la rémunération de 2020 est présenté dans le tableau ci-après et généralement conforme à celui choisi en 2019, avec les changements suivants :

- **Ajouts** : Rend compte de la concentration accrue sur les services financiers (BMO, CIBC), les technologies (Shopify), les services publics (Fortis) et le secteur industriel (Chemin de fer Canadien Pacifique)
- **Retraits** : Rend compte de la réduction de l'emphase sur les marchandises (Cenovus, Ovintiv, Teck) et de la taille inappropriée d'une société (Fining).

Ces changements ont grandement amélioré la diversification sectorielle au sein du groupe, réduisant la représentation des marchandises en la faisant passer de 41 pour cent (sept sur 17) à 22 pour cent (quatre sur 18).

Groupe de référence canadien utilisé pour l'analyse comparative

BCE Inc. (services de télécommunications et médias)	Les Compagnies Loblaw limitée (alimentation au détail)
Banque de Montréal (banques diversifiées)	Nutrien Ltd. (engrais et produits agrochimiques)
Banque Canadienne Impériale de Commerce (banques diversifiées)	Québecor inc. (services de télécommunications et médias)
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (voies ferrées)	Rogers Communications Inc. (services de télécommunications et médias)
Chemin de fer Canadien Pacifique (voies ferrées)	Shaw Communications Inc. (services de télécommunications)
Société Canadian Tire limitée (articles d'usage courant)	Shopify Inc. (services Internet)
Groupe CGI inc. (services-conseils en technologies de l'information et d'intégration des systèmes)	Suncor Énergie Inc. (société pétrolière et gazière intégrée)
Enbridge Inc. (transport et stockage de pétrole et de gaz)	Corporation TC Énergie ¹ (transport et stockage de pétrole et de gaz)
Fortis Inc. (services publics – électricité)	Thomson Reuters Corp. (édition)

1 Auparavant, TransCanada Corporation.

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

Comme il est mentionné précédemment, de façon générale, nous considérons que la taille adéquate des sociétés que nous intégrons dans nos groupes de référence se situe entre environ un tiers et trois fois le total des

produits de TELUS, selon la disponibilité de sociétés comparables appropriées dans le secteur d'activité. Toutes les sociétés comprises dans notre groupe de référence des États-Unis pour 2020 se situent dans cette fourchette. Les sociétés qui composent le groupe de référence des États-Unis pour 2020 ont enregistré des produits qui variaient entre 4,0 milliards et 45,0 milliards de dollars américains (en fonction des produits des 12 derniers mois), la médiane étant de 12,2 milliards de dollars américains. Le groupe de référence utilisé pour 2020 figure dans le tableau ci-après et est identique à celui choisi en 2019, à l'exception de Sprint, qui a été retirée en raison de sa fusion avec T-Mobile, et de Frontier Communications, qui a été retirée car elle a demandé la protection de la loi sur les faillites en avril 2020 en vertu du chapitre 11.

Groupe de référence des États-Unis utilisé comme référence secondaire dans l'analyse comparative

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

Processus de l'analyse comparative

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

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

Tout au long du processus, le comité de la rémunération retient à titre d'expert-conseil les services du conseiller indépendant en rémunération de la haute direction, qui effectue des enquêtes et recueille des données sur la rémunération versée par les concurrents et les tendances du marché. Le comité étudie également 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 de chaque rôle, sont utilisés pour établir une échelle salariale de base et une rémunération totale cible pour chaque poste de la haute direction, ainsi que la combinaison appropriée d'avantages sociaux et d'avantages indirects. Conformément à notre principe de rémunérer le rendement, la rémunération réelle est comparée aux données de l'analyse comparative, mais dépend surtout du rendement du membre de la haute direction.

Rémunération réelle versée en 2020 aux membres de la haute direction visés

Darren Entwistle

Président et chef de la direction

En sa qualité de président et chef de la direction, Darren est responsable de la stratégie de la société et il dirige l'élaboration et la réalisation de ses plans opérationnels et d'affaires. Il s'est engagé à mettre de l'avant la culture mondialement reconnue de TELUS, renforçant ainsi la volonté d'accorder la priorité aux clients dans l'ensemble de l'entreprise et chapeautant la vocation sociale de TELUS. Darren est président et chef de la direction depuis 2000, ce qui en fait le président et chef de la direction ayant occupé le plus longtemps un tel poste parmi les entreprises de télécommunications dominant la scène mondiale.



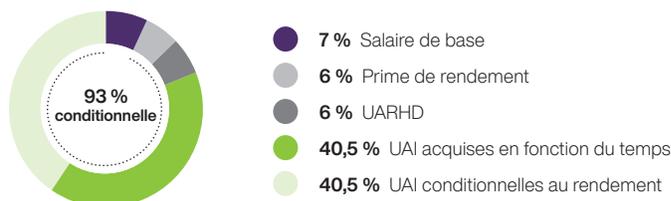
Résultats clés de 2020

- Amélioration de notre bilan impressionnant au chapitre du rendement pour l'actionnaire par rapport à nos concurrents dans le monde. Depuis la fin de 1999 et jusqu'au 8 février 2021, TELUS a généré un rendement total pour les actionnaires de 600 %, soit 327 points de plus que le rendement de 273 % de l'indice composé S&P/TSX et un rendement qui bat à plate couture le rendement de 56 % de l'indice mondial services de communications MSCI pendant la même période. De plus, au cours des dernières périodes de un an et de trois, de cinq, de 10 et de 15 ans, TELUS a affiché un rendement supérieur à celui de la TSX à raison de 3 %, de 7 %, de 14 %, de 183 % et de 175 %, respectivement
- Élaboration de la stratégie qui s'est soldée par la conclusion réussie du premier appel public à l'épargne (PAPE) de TELUS International et supervision des préparations en vue du PAPE tout au long de 2020. Avec un produit total d'environ 1,4 milliard de dollars, le PAPE de TELUS International est le plus important PAPE de l'histoire de la TSX dans le domaine de la technologie et le cinquième plus important de l'histoire des marchés boursiers canadiens
- En 2020, la société a obtenu une croissance de premier ordre dans le secteur avec l'ajout de 777 000 nouveaux abonnés, tout en obtenant des produits annuels positifs et une croissance du BAIIA, malgré un contexte opérationnel extraordinaire. En outre, TELUS a maintenu la meilleure fidélisation de la clientèle du secteur, avec un taux de désabonnement aux services de téléphone mobile de 0,95 %. Sur une base annuelle, 2020 a été la septième année consécutive avec un taux de désabonnement des services postpayés inférieur à 1 %, nous hissant encore une fois au premier rang du secteur
- Distribution de plus de 1,5 milliard de dollars en dividendes en 2020 dans le cadre de quatre versements de dividendes trimestriels déclarés aux actionnaires, aux propriétaires d'organismes de placement collectif, aux pensionnés et aux investisseurs institutionnels.

Rémunération (au 31 décembre)

	2020 (\$)	2019 (\$)	2018 (\$)
Salaire de base	1 031 250 ¹	1 375 000	1 375 000
Prime de rendement annuelle			
Espèces	855 980	727 765	524 190
UARHD non récurrentes			145 608 ²
UARHD			
Espèces (au lieu d'UARHD)	855 980	727 765	504 419 ³
UARHD non récurrentes			140 116 ^{2,3}
ILT - UAI	12 000 000	9 250 000	9 000 000
Rémunération directe totale	14 743 210	12 080 530	11 689 333
Variation par rapport à l'année précédente	22 %	3 %	2 %

Composition de la rémunération en 2020



Actionnariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2020)	Valeur totale	Multiple
7x le salaire de base	384 503	25,21 \$	9 693 321 \$	7,0x

- Le salaire de base annuel 2020 de Darren était de 1 375 000 \$. Le montant réduit présenté dans le tableau ci-dessus reflète la décision de Darren de renoncer à 25 pour cent de son salaire de base de 2020 et le montant de cette renonciation a été donné afin de soutenir les travailleurs essentiels en santé sur la ligne de front pendant la COVID-19 ainsi que les hôpitaux et les centres de santé communautaires et de soutenir les initiatives critiques de recherche sur la COVID-19.
- Dans le cadre de l'approbation du coefficient multiplicateur normalisé de la carte de pointage de la société, le comité de la rémunération et le conseil ont déterminé qu'une tranche (environ 20 % pour l'EHD) de la prime de rendement annuelle (et les UARHD de Darren qui sont typiquement versées en espèces) pour 2018 devrait être versée sous forme d'UARHD ou d'UARHD plutôt que sous forme d'espèces à tous les membres de l'équipe de direction.
- Par rapport à la prime de rendement annuelle, la valeur de l'attribution d'UARHD a été réduite proportionnellement à la baisse du cours de l'action de la société au cours de l'année de référence 2018, conformément aux modalités du plan UAR.

Doug French**VPD et chef des services financiers**

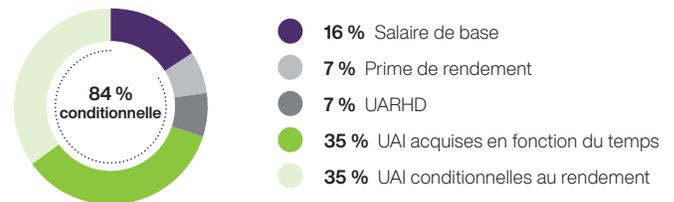
Doug possède plus de 30 ans d'expérience en gestion financière. Éminemment compétent, il est un conseiller de confiance pour l'équipe de direction de TELUS. Doug dirige une équipe diversifiée de professionnels dans les secteurs suivants : information et analyse financières, opérations financières, trésorerie, relations avec les investisseurs, gestion des risques, assurance de revenus, fiscalité, gestion des placements de retraite, affaires corporatives, développement d'entreprise, entreprises de risque, services juridiques, immobilier et durabilité. Il a été nommé Fellow des Chartered Professional Accountants of Ontario en 2017 et est membre du International Accounting Standards Global Preparers Forum et du Prince's Accounting for Sustainability Project. Doug s'est joint à Clearnet Communications Inc., que la société a remplacée, en 1996.

**Résultats clés de 2020**

- Stimulation de la santé financière de TELUS, comme le démontre la croissance de 0,2 pour cent de notre BAIIA ajusté en 2020, malgré les pressions concurrentielles et économiques intenses tout au long de l'année; et contribution à la réussite du fractionnement d'actions de TELUS et à la croissance de la valeur pour les actionnaires
- Contribution à la solidification du bilan de TELUS grâce au placement réussi de titres de capitaux propres de 1,5 milliard de dollars en février 2020, ainsi qu'au moyen de financements par emprunt multiples d'une valeur de 1,5 milliard de dollars et au remboursement par anticipation de deux billets de premier rang non garantis échéant en 2021
- Soutien essentiel au PAPE de TELUS International en février 2021 et excellence au chapitre de la gouvernance, de la communication d'information financière, de la conformité à la loi Sarbanes-Oxley, des activités de restructuration, des initiatives fiscales et des dépôts auprès de la Securities and Exchange Commission
- Contribution au classement de TELUS par le Wall Street Journal au 29^e rang globalement des 100 meilleures sociétés à gestion durable du monde et au 15^e rang en matière de socio-capitalisme. TELUS est la seule société de télécommunications et l'une des trois seules sociétés canadiennes à être nommées dans cette liste mondiale.

Rémunération (au 31 décembre)

	2020 (\$)	2019 (\$)	2018 (\$)
Salaire de base	637 500	618 750	600 000
Prime de rendement annuelle			
Espèces	285 866	234 348	154 610
UARHD non récurrentes			43 947 ¹
UARHD	285 866	234 348	193 557 ²
ILT – UAI	2 800 000	2 400 000	2 200 000
Rémunération directe totale	4 009 232	3 487 446	3 197 114
Variation par rapport à l'année précédente	15 %	9 %	2 %

Composition de la rémunération en 2020**Actionariat**

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2020)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	104 577	25,21 \$	2 636 386 \$	4,1x

- 1 Dans le cadre de l'approbation du coefficient multiplicateur normalisé de la carte de pointage de la société, le comité de la rémunération et le conseil ont déterminé qu'une tranche (environ 20 % pour l'EHD) de la prime de rendement annuelle pour 2018 devrait être versée sous forme d'UARHD ou d'UARHD plutôt que sous forme d'espèces à tous les membres de l'équipe de direction.
- 2 Le nombre d'UARHD a été calibré en fonction du cours de l'action de 24,00 \$ au 1^{er} janvier 2018 (c.-à-d. le cours moyen pondéré des actions à la TSX pour les 15 jours de bourse précédant soit le 1^{er} janvier soit le 31 décembre de l'exercice précédent, selon le plus élevé des deux cours) et a été attribué le 15 août 2019.

Eros Spadotto**VPD, Stratégie de technologie et transformation de l'entreprise**

Eros a la responsabilité du réseau intégré, des technologies de l'information et de la stratégie de service de TELUS, dans l'optique d'offrir aux clients des expériences transformatives et une fiabilité de qualité supérieure.

Il est entièrement responsable de nos technologies mobiles et des réseaux fixes à large bande, de la stratégie du spectre du réseau, de la conception de services et d'applications, de l'architecture, de l'assurance du réseau et des systèmes et de la gestion de la chaîne d'approvisionnement.

Il gère également les feuilles de route en matière de protection de la vie privée, d'identité et de sécurité, ainsi que la gouvernance. Passionné par l'innovation, Eros connaît très bien le secteur d'activité.

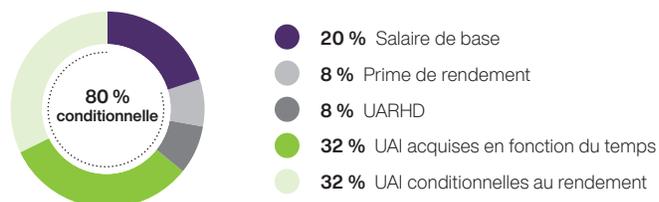
C'est d'ailleurs ce qui lui permet de dégager les tendances mondiales et locales en matière de technologies et de mettre en place des solutions numériques de premier ordre pour les Canadiens. Eros occupe des postes de haute direction dans l'industrie de la téléphonie mobile canadienne depuis 23 ans. Durant cette période, il a fourni une vision, une direction et un leadership éclairé à plusieurs équipes à l'avant-garde des technologies. Eros est entré au service de Clearnet Communications Inc., que la société a remplacée, en 1995.

**Résultats clés de 2020**

- Maintien de la reconnaissance du statut de chef de file de TELUS en matière de réseau mondial par des organisations internationales indépendantes, notamment par Ookla, établie aux États-Unis, à titre de réseau mobile le plus rapide du Canada pour la sixième année consécutive ainsi que de réseau offrant la meilleure couverture pour la deuxième année consécutive de même que par Opensignal, établie au Royaume-Uni, à titre de réseau mobile offrant les meilleures vitesses de téléchargement du monde. TELUS a également obtenu de nombreuses places de choix aux palmarès de J.D. Power et de PCMag, établies aux États-Unis, ainsi que de Tutela, établie au Canada
- Lancement de la première phase du réseau 5G de TELUS avec une vitesse de pointe de téléchargement supérieure sur le réseau pouvant atteindre 1,7 Gbit/s, ce qui constitue une première en Amérique du Nord. Ce lancement comprenait l'ajout de partenaires comme Ericsson, Nokia et Samsung, l'expansion de nos capacités de service 5G et de notre offre d'appareils et l'offre du 5G dans 76 marchés
- Lancement réussi de la première phase de logiciels d'entreprise modernisés auprès de nos agents de service à la clientèle, permettant ainsi la mise hors service des anciens systèmes, l'élimination du recours aux solutions de tierces parties et l'amélioration de l'expérience client. Grâce à l'utilisation de technologie intelligente prête pour le passage à l'infonuagique, cette nouvelle plateforme a des fonctionnalités de gestion de cas pour tous les produits et services dans l'ensemble de nos secteurs d'activités auprès des consommateurs, dont les services mobiles, filaires et de sécurité. Le nouveau système permettra à TELUS d'offrir des économies et des vitesses considérables sur le marché au cours des trois prochaines années grâce à sa conception en fonction de la nouvelle architecture standardisée de TELUS au sein d'une structure DevOps visant à offrir une fiabilité et une disponibilité les meilleures dans la catégorie.

Rémunération (au 31 décembre)

	2020 (\$)	2019 (\$)	2018 (\$)
Salaire de base	625 000	625 000	607 292
Prime de rendement annuelle			
Espèces	264 472	227 726	158 846
UARHD non récurrentes			45 006 ¹
UARHD	264 472	227 726	203 852 ²
ILT – UAI	2 000 000	2 000 000	2 000 000
Rémunération directe totale	3 153 944	3 080 452	3 014 996
Variation par rapport à l'année précédente	2 %	2 %	(7) %

Composition de la rémunération en 2020**Actionnariat**

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2020)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	159 859	25,21 \$	4 030 045 \$	6,4x

- 1 Dans le cadre de l'approbation du coefficient multiplicateur normalisé de la carte de pointage de la société, le comité de la rémunération et le conseil ont déterminé qu'une tranche (environ 20 % pour l'EHD) de la prime de rendement annuelle pour 2018 devrait être versée sous forme d'UARHD ou d'UARHD plutôt que sous forme d'espèces à tous les membres de l'équipe de direction.
- 2 Le nombre d'UARHD a été calibré en fonction du cours de l'action de 24,00 \$ au 1^{er} janvier 2018 (c.-à-d. le cours moyen pondéré des actions à la TSX pour les 15 jours de bourse précédant soit le 1^{er} janvier soit le 31 décembre de l'exercice précédent, selon le plus élevé des deux cours) et a été attribué le 15 août 2019.

Tony Geheran**VPD et chef des services aux clients**

Tony dirige l'organisation Excellence du service à la clientèle (ESC), une équipe qui travaille à créer un monde simplement meilleur en enrichissant la vie des Canadiens grâce à la puissance de la technologie et en rehaussant l'expérience offerte par le service à la clientèle.

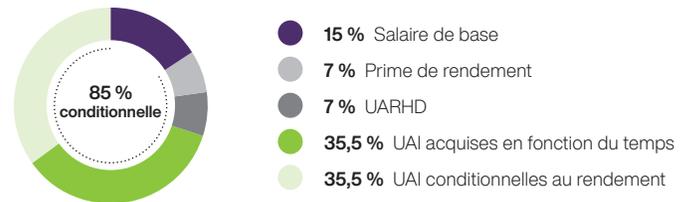
Les membres de l'équipe ESC s'occupent de tous les aspects du service à la clientèle des solutions mobiles et résidentielles, ainsi que de la mise en œuvre de la stratégie numérique et du réseau TELUS PureFibre™. Les responsabilités de l'équipe ESC englobent notamment les activités des centres de contact, l'installation des services résidentiels et l'assurance de la qualité connexe, les solutions numériques et l'exploitation du réseau filaire. Tony s'est joint à TELUS en 2001.

**Résultats clés de 2020**

- Offre de processus novateurs pour assurer la sécurité des clients et des membres de l'équipe et réduire au minimum les perturbations à l'engagement « Les clients d'abord » de TELUS pendant la pandémie de COVID-19 en permettant à 99 % des agents de centre d'appels au pays de travailler de la maison dans les cinq jours suivant le début de la pandémie et en mettant en place un modèle inégalé dans le secteur de soutien virtuel par les techniciens pour les installations et les réparations à domicile
- Stimulation d'un achalandage sans précédent des canaux numériques de TELUS grâce aux capacités améliorées de libre-service qui permettent aux Canadiens de faire affaire avec TELUS au moment de leur choix et du confort de leur foyer, ce qui a permis à TELUS de traiter plus de 50 % des transactions avec les clients au moyen de la plateforme de libre-service
- Agrandissement de la couverture du réseau TELUS PureFibre grâce à l'ajout de 252 000 emplacements, portant ainsi à 2,5 millions le nombre total de résidences et d'entreprises ayant accès à TELUS PureFibre, réparties parmi 137 collectivités en Colombie-Britannique, en Alberta et au Québec, et agrandissement de la couverture du réseau TELUS PureFibre en offrant un accès à 61 communautés autochtones au Canada.

Rémunération (au 31 décembre)

	2020 (\$)	2019 (\$)	2018 (\$)
Salaire de base	587 000	575 000	502 446
Prime de rendement annuelle			
Espèces	274 577	234 318	128 420
UARHD non récurrentes			36 330 ¹
UARHD	274 577	234 318	164 750 ²
ILT – UAI	2 800 000	2 400 000	2 200 000
Rémunération directe totale	3 936 654	3 443 636	3 031 946
Variation par rapport à l'année précédente	14 %	15 %	19 %

Composition de la rémunération en 2020**Actionnariat**

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2020)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	143 081	25,21 \$	3 607 072 \$	6,0x

- 1 Dans le cadre de l'approbation du coefficient multiplicateur normalisé de la carte de pointage de la société, le comité de la rémunération et le conseil ont déterminé qu'une tranche (environ 20 % pour l'EHD) de la prime de rendement annuelle pour 2018 devrait être versée sous forme d'UARHD ou d'UARHD plutôt que sous forme d'espèces à tous les membres de l'équipe de direction.
- 2 Le nombre d'UARHD a été calibré en fonction du cours de l'action de 24,00 \$ au 1^{er} janvier 2018 (c.-à-d. le cours moyen pondéré des actions à la TSX pour les 15 jours de bourse précédant soit le 1^{er} janvier soit le 31 décembre de l'exercice précédent, selon le plus élevé des deux cours) et a été attribué le 15 août 2019.

François Gratton

VPD, TELUS Santé, TELUS Agriculture et TELUS Québec

François est à la tête d'une équipe mondiale responsable de certains des portefeuilles les plus novateurs de TELUS, qui comprenaient, en 2020, TELUS Santé, TELUS Agriculture, Internet des objets (IdO), TELUS Solutions d'entreprises, TELUS Solutions partenaires et TELUS Québec. Ces unités d'affaires axées sur la croissance mettent à profit leur innovation quotidienne et leur technologie de prochaine génération pour permettre l'atteinte de meilleurs résultats avantageux pour les prochaines générations sur les plans de la société, de la santé et de l'alimentation. François et ses équipes concrétisent la vocation sociale de TELUS et offrent des solutions Internet, en TI et en divertissement inégalées ainsi qu'un réseau et des solutions mobiles de classe mondiale. François s'est joint à Emergis, que la société a remplacée, en 2002.



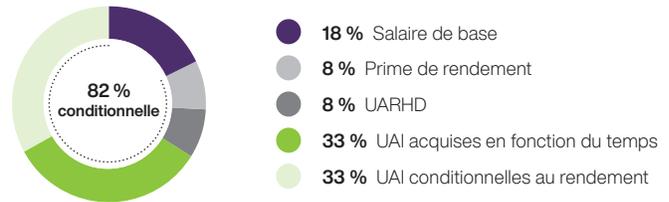
Résultats clés de 2020

- Contribution à la stratégie de croissance, à la vision et au succès futur de TELUS au moyen de plusieurs initiatives stratégiques importantes d'expansion de l'entreprise, y compris un grand nombre d'acquisitions et de placements en capital-risque dans les secteurs de la santé, de l'agriculture et de l'IdO. François a d'ailleurs dirigé le lancement de la nouvelle unité d'affaires TELUS Agriculture, qui offre à tous un meilleur accès à des aliments sains et de qualité et dont la croissance rapide grâce à huit acquisitions l'ont transformée en un chef de file mondial comptant une équipe de 1 200 membres situés dans 10 pays et desservant 6 600 clients dans 50 pays
- Amélioration de l'accès aux soins de santé et de la croissance exponentielle des activités et création du fournisseur virtuel de soins de santé de premier plan au Canada pendant la pandémie. L'acquisition de EQ Care, combinée au fait que le nombre d'abonnés au service Akira par TELUS Santé a triplé, a fait en sorte que TELUS couvre désormais les vies de plus de deux millions d'employés et de leurs familles. À ce jour, près de 425 000 visites virtuelles sécuritaires ont été réalisées grâce à notre fonctionnalité de soins virtuels intégrée dans nos plateformes de dossiers médicaux électroniques (DME), qui sont mises à la disponibilité de 29 000 médecins partout au pays. TELUS a également créé une nouvelle application de soins en santé mentale destinée aux travailleurs en santé œuvrant sur la ligne de front et a permis aux autorités sanitaires de la Colombie-Britannique d'aider à distance les personnes à risque élevé ou les patients atteints de la COVID-19 au moyen de notre solution de télésoins à domicile
- Soutien apporté au secteur canadien de la santé, au secteur public/gouvernemental et aux entreprises clientes au moyen de hausses des bandes passantes et de solutions pour les centres de contact, en plus des offres de télétravail qui ont permis aux organisations de poursuivre leurs activités et d'assurer la sécurité de leurs employés pendant la pandémie. En quelques jours, des centaines d'agents des centres de contact de TELUS Québec ont été en mesure de travailler à distance et des centaines de techniciens ont déployé des capacités de services virtuels de réparation et d'installation. Malgré ces activités virtuelles, TELUS Québec a maintenu sa première place parmi les sociétés les plus susceptibles de faire l'objet d'une recommandation, position qu'elle occupe extraordinairement depuis plus de cinq ans, et elle s'est méritée le prix SQM pour le plus haut taux de satisfaction de la clientèle en Amérique du Nord pour une deuxième fois.

Rémunération (au 31 décembre)

	2020 (\$)	2019 (\$)	2018 (\$)
Salaire de base	587 500	556 250	500 000
Prime de rendement annuelle			
Espèces	252 314	206 677	127 076
UARHD non récurrentes			36 182 ¹
UARHD	252 314	206 677	163 258 ²
ILT – UAI	2 200 000	2 000 000	1 800 000
Rémunération directe totale	3 292 128	2 969 604	2 626 516
Variation par rapport à l'année précédente	11 %	13 %	0 %

Composition de la rémunération en 2020



Actionnariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2020)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	93 314	25,21 \$	2 352 446 \$	3,9x

- 1 Dans le cadre de l'approbation du coefficient multiplicateur normalisé de la carte de pointage de la société, le comité de la rémunération et le conseil ont déterminé qu'une tranche (environ 20 % pour l'EHD) de la prime de rendement annuelle pour 2018 devrait être versée sous forme d'UARHD ou d'UARHD plutôt que sous forme d'espèces à tous les membres de l'équipe de direction.
- 2 Le nombre d'UARHD a été calibré en fonction du cours de l'action de 24,00 \$ au 1^{er} janvier 2018 (c.-à-d. le cours moyen pondéré des actions à la TSX pour les 15 jours de bourse précédant soit le 1^{er} janvier soit le 31 décembre de l'exercice précédent, selon le plus élevé des deux cours) et a été attribué le 15 août 2019.

Composition réelle de la rémunération en 2020 (pourcentage de la rémunération directe totale)

Composantes de la rémunération	Versée sous forme de	Chef de la direction ¹		Autres MHDV	
		Cible	Réelle en 2020	Cible	Réelle en 2020
Salaire de base (fixe)	Espèces	15 %	7 %	25 %	17 %
Prime de rendement (conditionnelle)	Espèces	9 %	6 %	12,5 %	8 %
Rémunération incitative à moyen terme (conditionnelle)	UARHD	9 %	6 %	12,5 %	8 %
Rémunération incitative à long terme (conditionnelle)	UAI	67 %	81 %	50 %	67 %

1 Darren a reçu une partie de ses UARHD en espèces compte tenu de son actionnariat considérable.

Rémunération sous forme de salaire de base en 2020

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

Nom	Salaire de base en 2020 en fin d'exercice (\$)	Salaire de base en 2019 en fin d'exercice (\$)	Pourcentage de variation
Darren Entwistle ¹	1 375 000	1 375 000	0
Doug French	650 000	625 000	4
Eros Spadotto	625 000	625 000	0
Tony Geheran	600 000	575 000	4
François Gratton	600 000	575 000	4

1 Exception faite de la décision de Darren de renoncer à 25 % de son salaire afin d'en faire don en 2020, le salaire de Darren est le même depuis 2012.

En 2020, certains MHDV ont reçu des augmentations de leur salaire de base en raison des mouvements sur les marchés décrits dans l'analyse comparative des marchés de Mercer. Conformément à l'approche adoptée à l'égard de l'ensemble de l'équipe TELUS, en réponse à la COVID-19, nous avons reporté les augmentations de salaire de nos MHDV de trois mois, pour une prise d'effet le 1^{er} juillet.

La dernière augmentation de salaire du chef de la direction remonte à 2012. Pour plus de précisions, se reporter au *Tableau récapitulatif de la rémunération* à la page 102. Dans l'ensemble, les salaires de base versés au chef de la direction et à l'EHD se situaient dans une fourchette concurrentielle, soit au 50^e centile du groupe de référence retenu.

Rémunération conditionnelle réelle en 2020**Résultats et paramètres de rendement de la société en 2020**

Comme c'était le cas dans les années précédentes, notre carte de pointage du rendement de la société en 2020 a été approuvée au début de l'année de rendement au cours de la réunion de février de notre comité de la rémunération. Toutefois, avec l'évolution de la pandémie mondiale, il est rapidement devenu évident que le contexte dans lequel nous exerçons nos activités avait grandement changé, tel qu'il est exposé à la rubrique 1.2 du rapport de gestion figurant dans le rapport annuel 2020 de TELUS. Par conséquent, au cours du deuxième trimestre, nous avons révisé nos priorités pour 2020 en mettant l'accent sur les éléments à prioriser

et sur ceux qui étaient les plus importants. Compte tenu des circonstances extraordinaires, nous avons revu notre méthode en mai 2020 en mettant au point notre carte de pointage révisée en fonction de la COVID-19 aux fins de mesurer le rendement à partir du T2 et jusqu'à la fin du T4. Cette carte de pointage reflétait davantage notre nouveau contexte opérationnel, et l'architecture et les objectifs ont été affinés afin de mieux nous permettre de guider et d'évaluer le succès de notre entreprise au sein d'un contexte social et commercial en évolution.

La carte de pointage révisée en fonction de la COVID-19 s'inscrit dans notre objectif global de simplification à l'échelle de la société et est simplifiée pour assurer une meilleure concentration et un meilleur alignement sur ces objectifs et mesures qui définissent le succès de notre entreprise alors que nous traversons la pandémie de COVID-19. Ces objectifs et mesures sont axés sur notre culture et notre marque, la croissance et la fidélisation de la clientèle et les flux de trésorerie. Des programmes de transformation sous-tendent ces résultats pour améliorer la réputation de notre marque, accroître l'interaction numérique, mettre à profit l'augmentation des interactions virtuelles avec la clientèle et simplifier davantage les opérations afin d'améliorer notre structure de coûts et nos flux de trésorerie.

Notre carte de pointage finale de la société reflète une combinaison pondérée de notre carte de pointage du T1 (25 pour cent) et de la carte de pointage révisée en fonction de la COVID-19 du T2 au T4 (75 pour cent), comme il est indiqué dans les tableaux qui suivent :

Carte de pointage du T1 de 2020 (pondération de 25 pour cent)

Paramètres	Pondération	Objectifs de la société en 2020				Résultats du T1 de 2020	
		Seuil (0,5x)	Cible (1,0x)	Cible extrapolée (1,5x)	Cible extrapolée (2,0x)	Réels du T1	Coefficient multiplicateur
Marque et culture TELUS (10 %)							
Mobilisation	5 %	85 %	86 %	87 %	88 %	s.o. ¹	1,00
Amélioration de la question de motivation d'aide au travail ²	5 %	68 %	70 %	71 %	72 %	s.o. ¹	1,00
Clients d'abord (45 %)							
Indice des ajouts nets au nombre de clients ³	15 %	0,50	1,00	1,50	2,00	0,88	0,88
Indice de satisfaction de la clientèle ³	20 %	0,50	1,00	1,50	2,00	0,53	0,53
Indice de socio-capitalisme ³	5 %	0,50	1,00	1,50	2,00	1,10	1,10
Indice d'adoption des services numériques ³	5 %	0,50	1,00	1,50	2,00	1,13	1,13
Croissance rentable et efficacité (45 %)							
Indice de rendement des produits tirés du réseau mobile ³	15 %	0,50	1,00	1,50	2,00	1,00	1,00
Indice de croissance stratégique ³	15 %	0,50	1,00	1,50	2,00	0,70	0,70
Flux de trésorerie simples (BAIIA ajusté moins les dépenses en immobilisations) (en millions de dollars) ^{4,5}	15 %	801 \$	821 \$	841 \$	861 \$	823 \$	1,03
Coefficient multiplicateur du T1							0,86

1 Résultats non disponibles au cours du T1; par conséquent, il est supposé que le versement correspond à l'objectif.

2 Mesure le résultat global de TELUS à la question du sondage Pulsecheck cherchant à savoir si les processus de travail en place permettent aux employés d'avoir la meilleure productivité possible.

3 Indices conçus à l'interne représentant divers points de référence et normes. L'indice des ajouts nets du nombre de clients mesure notre capacité d'attirer et de fidéliser les clients. L'indice de satisfaction de la clientèle révèle les résultats de sondages par segment de clientèle et mesure les indicateurs de services, comme le nombre de minutes d'interruption, la qualité vidéo, les mesures de sécurité et les mesures d'évaluation de la qualité des systèmes et de leur accessibilité. L'indice de socio-capitalisme mesure l'engagement communautaire de TELUS, la perception de notre marque et les paramètres environnementaux qui évaluent nos programmes sur les émissions de gaz à effet de serre. L'indice d'adoption des services numériques mesure l'adoption des services numériques et la réduction des efforts de la clientèle. L'indice de rendement des produits tirés du réseau mobile mesure le rendement et le caractère concurrentiel de notre secteur de réseau mobile. L'indice de croissance stratégique mesure la croissance et le rendement de nos nouvelles entreprises. Les renseignements relatifs à ces indices conçus à l'interne étant sensibles du point de vue commercial, ils ne sont pas communiqués en détail.

4 Le BAIIA ajusté est une mesure non conforme aux PCGR qui n'a pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB. Nous publions le BAIIA parce qu'il constitue une mesure clé utilisée pour évaluer le rendement consolidé ainsi que l'apport de nos deux secteurs. Le BAIIA ajusté exclut les éléments de nature inhabituelle qui ne reflètent pas nos activités habituelles ou continues. Pour consulter une définition et une explication du BAIIA ajusté, veuillez vous reporter à la rubrique 11.1 du rapport de gestion figurant dans le rapport annuel 2020 de TELUS.

5 Aux fins du calcul du versement selon la carte de pointage, le BAIIA ajusté a été normalisé pour exclure l'incidence de certains facteurs ponctuels et exogènes.

Carte de pointage révisée en fonction de la COVID-19 pour les T2 à T4 de 2020 (pondération de 75 pour cent)

Paramètres	Pondération	Objectifs de la société en 2020				Résultats des T2 à T4 de 2020	
		Seuil (0,5x)	Cible (1,0x)	Cible extrapolée (1,5x)	Cible extrapolée (2,0x)	Réels	Coefficient multiplicateur
Marque et culture TELUS (15 %)							
Mobilisation	10 %	85 %	86 %	87 %	88 %	87 %	1,50
Marque et réputation de TELUS (ménages avec enfants) ¹	3,75 %	38,3 %	38,8 %	39,3 %	39,8 %	38,8 %	1,00
Marque et réputation de TELUS (clients de TELUS) ¹	1,25 %	48,5 %	49,0 %	49,5 %	50,0 %	50 %	2,0
Clients d'abord (50 %)							
Indice des ajouts nets au nombre de clients ²	35 %	0,50	1,00	1,50	2,00	1,46	1,46
Indice d'expérience client ²	15 %	0,50	1,00	1,50	2,00	1,03	1,03
Croissance rentable et efficacité (35 %)							
Flux de trésorerie simples (BAIIA ajusté moins les dépenses en immobilisations) (en millions de dollars) ^{3,4}	35 %	2 943 \$	3 043 \$	3 163 \$	3 283 \$	2 975 \$	0,66
Coefficient multiplicateur des T2 à T4							1,11

1 Mesuré trimestriellement dans l'étude sur la réputation de la marque (ERM).

2 Indices conçus à l'interne représentant divers points de référence et normes. L'indice des ajouts nets du nombre de clients mesure notre capacité d'attirer et de fidéliser les clients. L'indice expérience client révèle les résultats de sondages par segment de clientèle et mesure les indicateurs de services, comme le nombre de minutes d'interruption, la qualité vidéo, les mesures de sécurité et les mesures d'évaluation de la qualité des systèmes et de leur accessibilité. Les renseignements relatifs à ces indices conçus à l'interne étant sensibles du point de vue commercial, ils ne sont pas communiqués en détail.

3 Le BAIIA ajusté est une mesure non conforme aux PCGR qui n'a pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB. Nous publions le BAIIA parce qu'il constitue une mesure clé utilisée pour évaluer le rendement consolidé ainsi que l'apport de nos deux secteurs. Le BAIIA ajusté exclut les éléments de nature inhabituelle qui ne reflètent pas nos activités habituelles ou continues. Pour consulter une définition et une explication du BAIIA ajusté, veuillez vous reporter à la rubrique 11.1 du rapport de gestion figurant dans le rapport annuel 2020 de TELUS.

4 Aux fins du calcul du versement selon la carte de pointage, le BAIIA ajusté a été normalisé pour exclure l'incidence de certains facteurs ponctuels et exogènes.

Résultats combinés des cartes de pointage pour 2020

	Pondération	Coefficient multiplicateur
T1	25 %	0,86
T2 à T4	75 %	1,11
Résultat combiné		1,05

L'atteinte des objectifs de rendement donne lieu à un coefficient multiplicateur de 1,0 dans l'ensemble de la carte de pointage de la société. Le coefficient multiplicateur combiné normalisé en 2020 était de 1,05, comme il est indiqué dans le tableau qui précède. Ce coefficient reflétait les réussites collectives dans le cadre de l'atteinte de résultats positifs grâce à la mobilisation des membres de notre équipe et dans l'ensemble de nos cibles en matière d'ajouts nets de clients ainsi que de l'excellence de notre marque et de notre réputation auprès des clients.

Notons que si un résultat, tel que mesuré par un indice, est inférieur au seuil établi, le non-versement de la rémunération conditionnelle se décide en fonction de la mesure individuelle à l'intérieur de l'indice et non de l'indice global (qui est un indice composite). Il est possible qu'une mesure individuelle à l'intérieur de l'indice ne soit pas divulguée en raison de sa nature concurrentielle et du préjudice que pourrait causer sa divulgation à TELUS.

En plus de réviser notre carte de pointage au cours du T2 pour tenir compte des répercussions imprévues de la pandémie de COVID-19, le comité de la rémunération a jugé bon d'exclure les incidences négatives et positives de certains événements qui ne pouvaient être prévus lors de la fixation des cibles ou qui découlaient de décisions stratégiques prises au courant de l'année par la haute direction en vue d'obtenir des avantages à long terme. Par conséquent, comme il est indiqué précédemment, certains résultats ont été normalisés. Cette normalisation comprend un ajustement négatif des paramètres de nos flux de trésorerie simples ainsi que de notre BAII aux fins de calculer le fonds de participation aux bénéficiaires, en vue d'exclure les répercussions sur les flux de trésorerie de la subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) reçue par TELUS. Cet ajustement a garanti que les primes de rendement versées aux membres de l'équipe TELUS ne les récompensaient d'aucune façon pour la décision de la société d'accepter la SSUC. Le comité de la rémunération a approuvé les normalisations qui précèdent, mais il n'a apporté aucun ajustement discrétionnaire au coefficient multiplicateur final.

Les paramètres sous-jacents compris dans les paramètres des indices développés à l'interne sont pour l'essentiel, de nature opérationnelle, et sont donc très sensibles sur le plan commercial. Selon nous, la communication de ces paramètres nuirait gravement à la société dans le secteur extrêmement concurrentiel dans lequel nous exerçons nos activités, ces paramètres comportant des renseignements qui se révéleraient inestimables pour nos concurrents relativement aux plans financiers, opérationnels et de commercialisation actuels et futurs de la société. C'est pourquoi nous nous prévalons d'une dispense offerte par la législation en valeurs mobilières applicable pour nous soustraire à l'obligation de communiquer ces paramètres, car leur communication nuirait gravement aux intérêts de la société. Il est important de noter que ces paramètres ne représentent que 5,2 pour cent de la rémunération directe totale du chef de la direction en 2020 et 5,9 pour cent, en moyenne, de la rémunération directe totale de l'EHD.

Depuis 2009, TELUS a en place une pratique selon laquelle les présidents du comité d'audit et du comité de la rémunération analysent les résultats de la carte de pointage de la société avant la tenue de leurs réunions trimestrielles respectives et procèdent à un rapprochement, par intégration proportionnelle, des mesures de la carte de pointage de la société et des résultats financiers trimestriels. Tout ajustement proposé aux résultats de cette carte de pointage à des fins de versement est soumis à cet examen. En ce qui concerne l'approbation des ajustements à la carte de pointage de la société, le comité de la rémunération a suivi une approche qui tenait compte d'une évaluation raisonnable du rendement en 2020 et qui était équilibrée et équitable pour les employés, les résultats de cette carte ayant une incidence sur les primes de rendement annuel de tous les employés participant au programme.

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

En 2017, TELUS a passé en revue sa méthode d'évaluation du rendement personnel et a décidé de la simplifier. Cet examen a été réalisé notamment en raison des facteurs suivants :

1. La nature changeante de notre entreprise, y compris un changement de génération dans les données démographiques de l'effectif de TELUS et des attentes croissantes en matière d'évolution rapide de la carrière, de milieu de travail engageant et flexible et de but précis dans le travail
2. Les commentaires des membres de l'équipe selon lesquels une évolution de la méthode de développement du rendement de TELUS pourrait favoriser un meilleur engagement et rendement de la part des membres de l'équipe. Les membres de l'équipe souhaitaient une nouvelle méthode mettant l'accent sur les questions les plus importantes et permettant un accompagnement professionnel dynamique et une rétroaction en temps réel ainsi que la fixation d'objectifs flexibles
3. Une tendance croissante vers la simplification des pratiques de gestion du rendement.

En conséquence de cet examen, pour l'année de rendement 2019, l'équipe TELUS élargie est passée de notre ancien MRVA à notre nouvelle approche, le modèle DRGE. En mettant à profit les meilleures pratiques et une création collaborative de programmes avec environ 3 400 membres de l'équipe, nous avons transformé l'expérience de développement du rendement en simplifiant les processus, en bonifiant les pratiques d'accompagnement professionnel et en améliorant le lien entre l'équipe et la stratégie de TELUS.

En raison de la nature sensible et unique de la rémunération de la haute direction, le passage du chef de la direction et de l'EHD au modèle DRGE n'a pas eu lieu immédiatement. Toutefois, compte tenu du succès obtenu par le modèle DRGE pour l'équipe TELUS élargie en 2019, et suite à des discussions approfondies avec nos conseillers du conseil et de la direction, nous avons mis en place le modèle DRGE pour l'évaluation du rendement personnel du chef de la direction et de l'EHD en 2020.

Le rendement de chaque membre de la haute direction et les paramètres de rendement s'inscrivent dans les catégories « rendement en cours d'atteinte », « bon rendement » et « rendement extraordinaire », comme il est illustré ci-après :

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

Autres considérations stratégiques

Le rendement personnel du chef de la direction est évalué par le comité de la rémunération et le conseil en utilisant la méthode qui précède. Se reporter à la page 80 pour obtenir plus de précisions sur le processus que suit le comité de la rémunération pour obtenir les commentaires de chaque membre du conseil sur le rendement du chef de la direction.

Le rendement personnel de chaque membre de l'EHD est évalué par le chef de la direction et le comité de la rémunération. Le résultat est ensuite utilisé pour ajuster le résultat de l'unité d'affaires à la hausse ou à la baisse afin d'obtenir la rémunération globale versée en fonction du rendement personnel et du rendement de l'unité d'affaires.

Versements en 2020

Lorsqu'ils ont évalué le rendement personnel de Darren en 2020, le comité de la rémunération et le conseil ont tenu compte, outre les résultats de la société, de sa vision, de sa performance eu égard aux valeurs de TELUS en leadership, des orientations qu'il a prises et de l'esprit de décision qu'il a démontré pour :

- diriger TELUS pendant la pandémie de COVID-19 et s'assurer que nos clients demeurent en sécurité et ne connaissent aucune baisse de la qualité des services qui leur sont offerts
- diversifier la stratégie de croissance de TELUS et sa vocation sociale et s'appuyer sur celles-ci par l'intermédiaire du lancement de :
 - TELUS Agriculture – TELUS Agriculture aide les fermiers et les grands éleveurs à produire de la nourriture pour la population mondiale en croissance constante en mettant à profit notre technologie de premier plan pour créer des résultats remarquables alors que nous procédons à une transformation numérique, à la protection et à l'amélioration du système alimentaire mondial
 - Fonds pollinisateur de TELUS pour un monde meilleur^{mc} – L'un des fonds d'investissement à vocation sociale les plus importants dans le monde qui investit dans des entreprises à but lucratif responsables et durables ayant des idées audacieuses pour répondre aux principaux enjeux auxquels nos collectivités font face
- soutenir deux acquisitions importantes par TELUS International, soit celle de Competence Call Center en janvier 2020 et celle de Lionbridge AI en décembre 2020, ajoutant ainsi une diversité et des capacités essentielles à la gamme de solutions numériques de prochaine génération de TELUS International
- élaborer la stratégie qui s'est soldée par la réussite du PAPE de TELUS International et superviser efficacement les préparations en vue du PAPE

tout au long de 2020. Avec un produit total d'environ 1,4 milliard de dollars, le PAPE de TELUS International est le plus important PAPE de l'histoire de la TSX dans le domaine de la technologie et le cinquième plus important de l'histoire des marchés boursiers canadiens

- accélérer la construction de notre réseau de fibres optiques dans des endroits clés et stimuler d'importantes réductions de coûts, soutenir une connectivité améliorée et fiable, y compris l'injection de 100 millions de dollars pour accélérer notre programme de construction TELUS PureFibre à Calgary
- connecter 76 marchés à la vitesse et à la qualité supérieures de notre réseau 5G lancé récemment, ce qui constitue une première étape importante dans l'agrandissement du réseau 5G de TELUS en 2021 et par la suite
- faire face avec efficacité à la vive concurrence et dégager d'excellents résultats en 2020 tirés de nos services mobiles et filaires :
 - assurer notre position de chef de file en services mobiles, notamment par nos résultats d'exploitation records, comme notre taux de désabonnement des services postpayés de moins de un pour cent – une réussite mondiale inégalée
 - obtenir une forte croissance des produits tirés des services filaires grâce à notre portefeuille diversifié de solutions de services de données
- mener à bien notre modèle pluriannuel de croissance du dividende en versant plus de 1,5 milliard de dollars à nos actionnaires en 2020.

Ces réalisations auront une incidence sur le rendement de la société en 2021 et par la suite.

La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de Darren ont chacune été calculées en fonction du rendement de la société par rapport aux cibles et du leadership très efficace de Darren. L'utilisation des formules décrites aux pages 78 et 80 a entraîné l'attribution à Darren d'une prime de rendement annuelle et d'une attribution d'UARHD ayant chacune une valeur de 855 980 \$, correspondant à 62 pour cent de son salaire de base annuel. Dans chaque cas, la cible était fixée à 60 pour cent. La valeur de l'attribution d'UARHD a été calculée en utilisant la formule suivante : la valeur pécuniaire de la prime de rendement annuelle divisée par le cours moyen pondéré en fonction du volume de l'action pour les 15 jours de bourse précédant le début de l'exercice (25,19 \$) ou précédant la fin de l'exercice (25,48 \$), multipliée par ce dernier cours (soit 25,48 \$). Se reporter à la page 80 pour obtenir plus de détails.

	Coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société (pondération de 80 %)	Coefficient multiplicateur personnel (pondération de 20 %)	Prime attribuée sous forme de pourcentage du salaire de base en fin d'exercice	Attribution d'UARHD (versée en espèces) sous forme de pourcentage du salaire de base en fin d'exercice
Chef de la direction – rendement cible	1,00	1,00	60 %	60 %
Chef de la direction – résultats de rendement réels en 2020	1,05	2,00	62 %	62 %

Compte tenu de l'actionnariat considérable de Darren, le comité de la rémunération a recommandé au conseil d'approuver un paiement intégral en espèces en remplacement de l'attribution d'UARHD à Darren et, par conséquent, aucune UARHD ne lui a été attribuée. Le conseil, sur la recommandation du comité de la rémunération, a attribué à Darren un paiement en espèces total de 1 711 960 \$ (composé de sa prime de rendement annuelle et d'espèces au lieu de l'attribution habituelle d'UARHD).

Sa prime de rendement annuelle et son attribution d'UARHD se situent à deux points de pourcentage au-dessus de la cible. Conformément à notre approche de sommaire des talents, le conseil a déterminé que la valeur de rétribution et le futur potentiel de Darren se situaient dans les catégories les plus élevées pour le chef de la direction. Compte tenu du rendement de la société en 2020 et du leadership exceptionnel de Darren, comme il est décrit précédemment, le conseil lui a attribué des ILT totalisant 12 millions de dollars,

dont 50 pour cent sous forme d'UAI acquises sur une période de trois ans et 50 pour cent sous forme d'UAI conditionnelles au rendement, sous réserve des critères liés au rendement présentés à la page 81.

De plus, le comité de la rémunération a comparé la rémunération de Darren avec la rémunération du MHDV qui vient au deuxième rang des plus élevées et a déterminé que la rémunération de Darren n'était pas quatre fois supérieure à cette rémunération. Le comité de la rémunération est d'avis que ce ratio permet de faire en sorte que la rémunération du chef de la direction et la structure générale de notre programme de rémunération dans son ensemble demeurent raisonnables, en plus d'établir à un niveau approprié la rémunération du MHDV qui vient au deuxième rang des plus élevées. De plus, ce ratio est conforme à notre plan de relève, car il contribue à nous assurer d'un successeur potentiel occupant des fonctions suffisamment vastes et variées et faisant preuve du jugement d'un chef.

Rémunération conditionnelle – Doug French, Eros Spadotto, Tony Geheran et François Gratton

Rendement de l'unité d'affaires et rendement personnel

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

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

Le tableau ci-après présente certains des paramètres clés par secteur de rendement pour chaque membre de l'EHD.

Les cibles des paramètres de rendement de chaque unité d'affaires sont habituellement fixées pour les rendre plus exigeantes d'année en année, de façon à repousser les limites et à favoriser une amélioration du rendement, d'une année à l'autre. De manière générale, la cible plancher de tout paramètre (donnant un coefficient multiplicateur de 0,5) doit être supérieure au résultat réel obtenu pour ce paramètre au cours de l'exercice précédent. La cible (donnant un coefficient multiplicateur de 1,0) de tout paramètre relatif au budget est généralement fixée à une valeur égale ou supérieure au nombre correspondant dans le budget de la société approuvé par le conseil. Conformément à l'approche adoptée pour la carte de pointage de la société, les cartes de pointage initiales des unités d'affaires fixées au cours de notre réunion du conseil de février 2020 ont été ajustées par la suite et simplifiées au cours du deuxième trimestre afin de tenir compte des répercussions de la pandémie.

		Rendement de l'unité d'affaires						Rendement personnel
		Équipe TELUS		Clients d'abord		Croissance rentable et efficacité		
Nom	Unité d'affaires	Pond. ¹	Paramètre clé	Pond. ¹	Paramètres clés	Pond. ¹	Paramètres clés	
Doug French	Affaires corporatives et finances	15 %	• Mobilisation	35 % à 40 %	• Réduction des émissions de gaz à effet de serre • Favoriser des partenariats	45 % à 50 %	• Flux de trésorerie simples (contribution au BAIIA ² ajusté moins les dépenses en immobilisations) (en millions de \$) • Flux de trésorerie disponibles de TELUS ³	Évaluation par le chef de la direction et le comité de la rémunération des points suivants : • Objectifs • Valeurs • Autres considérations stratégiques
Eros Spadotto	Stratégie de technologie et Transformation de l'entreprise	10 %	• Mobilisation	60 %	• Fiabilité et gestion des changements • Indice de satisfaction de la clientèle ⁴ • Sécurité et données • Capacité de livraison et innovation	30 %	• Contribution au BAIIA ² ajusté • Efficacités réalisées au chapitre des dépenses d'exploitation et des dépenses en immobilisations	
Tony Geheran	Excellence du service à la clientèle	10 %	• Mobilisation	45 % à 50 %	• Indice expérience client ⁴ • Indice de succès de la prestation de services ⁴	40 % à 45 %	• Pourcentage de connexion d'UGR ⁵ • Contribution au BAIIA ² ajusté	
François Gratton	Solutions d'affaires, TELUS Québec, Solutions partenaires, Entreprises acquises	10 % à 15 %	• Mobilisation	35 % à 55 %	• Probabilité que les clients recommandent TELUS • Adoption	30 % à 55 %	• Produits d'exploitation • Contribution au BAIIA ² ajusté	

1 Les pondérations par catégorie peuvent refléter des fourchettes tenant compte des légers écarts de pondération entre les cartes de pointage des unités d'affaires de T1 et celles de T2 à T4 et, dans le cas de François, de légers écarts dans les pondérations parmi ses diverses cartes de pointage d'unités d'affaires.

2 Le BAIIA ajusté est une mesure non conforme aux PCGR qui n'a pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB. Nous publions le BAIIA parce qu'il constitue une mesure clé utilisée pour évaluer le rendement consolidé ainsi que l'apport de nos deux secteurs. Le BAIIA ajusté exclut les éléments de nature inhabituelle qui ne reflètent pas nos activités habituelles ou continues. Pour consulter une définition et une explication du BAIIA ajusté, veuillez vous reporter à la rubrique 11.1 du rapport de gestion figurant dans le rapport annuel 2020 de TELUS. Aux fins du versement selon la carte de pointage de l'unité d'affaires, le BAIIA ajusté est également normalisé au moyen de l'exclusion des gains immobiliers et de divers autres éléments indépendants de notre volonté.

3 Les flux de trésorerie disponibles sont une mesure non conforme aux PCGR qui n'a pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB. Nous présentons cette mesure comme un indicateur supplémentaire de notre performance opérationnelle, et il n'existe aucune définition généralement reconnue des flux de trésorerie disponibles au sein de l'industrie. Pour consulter une définition et une explication des flux de trésorerie disponibles, veuillez vous reporter à la rubrique 11.1 du rapport de gestion figurant dans le rapport annuel 2020 de TELUS.

4 Indices conçus à l'interne représentant divers points de référence et normes mesurant nos secteurs ciblés de rendement. Les renseignements relatifs à ces indices étant sensibles du point de vue commercial, ils ne sont pas communiqués en détail.

5 Unités génératrices de revenus (UGR) dont la connexion est facilitée par les unités d'affaires.

Une fois le rendement de l'unité d'affaires évalué, le chef de la direction et le comité de la rémunération évaluent le rendement personnel de chaque membre de l'EHD. Conformément à l'approche adoptée pour le chef de la direction, le rendement personnel de chaque membre de l'EHD est mesuré en fonction de notre modèle DRGE et reflète les résultats obtenus par chaque membre de l'EHD en fonction des critères suivants :

- Objectifs (*ce que* vous faites)
- Valeurs (*comment* vous le faites)
- Autres considérations stratégiques.

Le chef de la direction et le comité de la rémunération utilisent cette évaluation pour ajuster à la hausse ou à la baisse le résultat de l'unité d'affaires pour obtenir le versement total de prime de rendement calculé en fonction du rendement personnel et de l'unité d'affaires.

Versements en 2020

La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de chaque membre de la haute direction a été calculée selon la formule décrite aux pages 79 et 80. Se fondant sur le rendement de la société par rapport aux cibles selon les résultats de la carte de pointage de la société, ainsi que sur le rendement personnel réel et le leadership, le comité de la rémunération a approuvé les primes de rendement annuelles et les attributions d'UARHD indiquées ci-après. La prime de rendement annuelle moyenne pour l'EHD s'est élevée à 44 pour cent de leurs salaires de base, comparativement à un rendement cible de 50 pour cent.

Utilisant la nouvelle approche de sommaire des talents, le chef de la direction, avec l'approbation du comité de la rémunération, a évalué la valeur de rétention et le potentiel futur de chaque membre de l'EHD. C'est la raison pour laquelle le comité de la rémunération leur a attribué des ILT (en fonction du rendement) allant de 2,0 à 2,8 millions de dollars, dont 50 pour cent sous forme d'UAI acquises sur une période de trois ans et 50 pour cent sous forme d'UAI conditionnelles au rendement, sous réserve des critères liés au rendement présentés à la page 81. Ces attributions ont entraîné la rémunération indiquée ci-après.

	Doug French VPD et chef des services financiers	Eros Spadotto VPD, Stratégie de technologie et transformation de l'entreprise	Tony Geheran VPD et chef des services aux clients	François Gratton VPD, TELUS Santé, TELUS Agriculture et TELUS Québec
Rendement de la société (pondération)	70 %	70 %	70 %	70 %
Coefficient multiplicateur du rendement de la société	1,05	1,05	1,05	1,05
Rendement personnel / de l'unité d'affaires (pondération)	30 %	30 %	30 %	30 %
Coefficient multiplicateur du rendement personnel / de l'unité d'affaires	1,10	0,90	1,05	0,95
Prime de rendement	285 866 \$	264 472 \$	274 577 \$	252 314 \$
en pourcentage du salaire de base (cible)	50 %	50 %	50 %	50 %
en pourcentage du salaire de base (réel)	45 %	42 %	46 %	43 %
Unités d'actions liées au rendement de la haute direction	285 866 \$	264 472 \$	274 577 \$	252 314 \$
en pourcentage du salaire de base (cible)	50 %	50 %	50 %	50 %
en pourcentage du salaire de base (réel)	45 %	42 %	46 %	43 %
Résultat du sommaire des talents	Position de la RDT ¹ au troisième quartile	Position de la RDT ¹ au deuxième quartile	Position de la RDT ¹ au 75 ^e centile	Position de la RDT ¹ au troisième quartile
Incitatifs à long terme ²	2 800 000 \$	2 000 000 \$	2 800 000 \$	2 200 000 \$
Pourcentage de la rémunération directe totale par rapport aux indices développés à l'interne de la carte de pointage de la société ³	5,6 %	6,6 %	5,5 %	8,6 %

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

2 Ces attributions sont composées à 50 % d'UAI acquises en fonction du temps et à 50 % d'UAI conditionnelles au rendement.

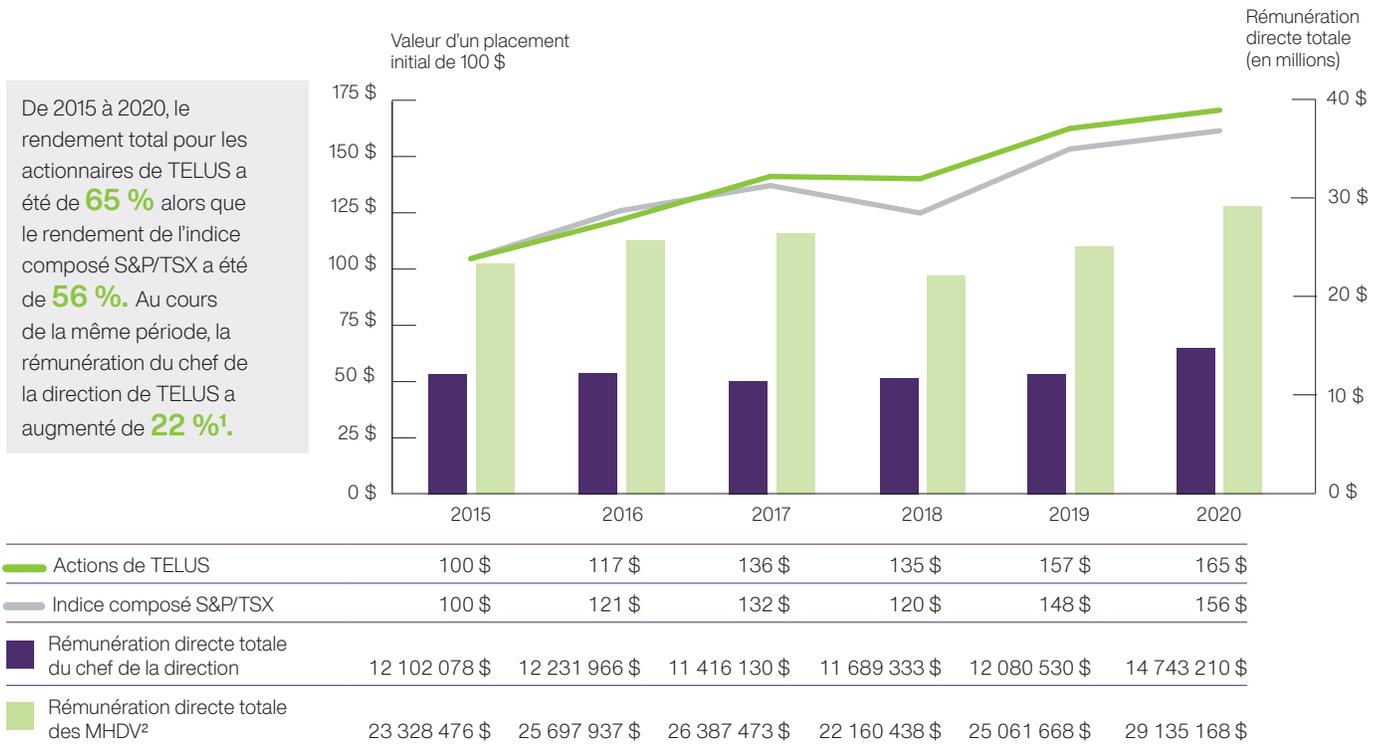
3 Les indices conçus à l'interne reflètent environ 56 % de la carte de pointage combinée de la société pour 2020.

Graphique du rendement et rémunération des MHDV

Le graphique suivant compare le rendement de nos actions au rendement du marché boursier canadien (indice composé S&P/TSX) et à la rémunération totale accordée à notre chef de la direction et à nos MHDV pour les cinq dernières années se terminant le 31 décembre 2020. Il est à noter que dans nos circulaires d'information précédentes, nous présentions également l'indice mondial services de Télécommunications MSCI (composé des titres de sociétés classées dans le secteur des télécommunications de 23 pays où les marchés sont développés). Toutefois, l'indice a récemment été élargi pour comprendre une définition élargie des sociétés de communications, y compris des géants du secteur technologique, ce qui en a grandement réduit la pertinence à titre de groupe de comparaison pour les période plus courtes.

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

- Un placement initial de 100 \$ dans les actions de TELUS et les indices boursiers le 31 décembre 2015, les dividendes étant réinvestis au cours de la période
- La rémunération totale du chef de la direction et des MHDV de TELUS reflète les montants présentés dans le *Tableau récapitulatif de la rémunération*.



1 Exception faite de la renonciation volontaire par Darren de 25 % de son salaire de base en 2020 pour qu'il en soit fait don, le salaire de Darren demeure inchangé depuis 2012. Pendant six années consécutives, entre 2010 et 2015 inclusivement, Darren a choisi de recevoir son salaire de base, après déduction de l'impôt et autres retenues, sous forme d'actions de TELUS.

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

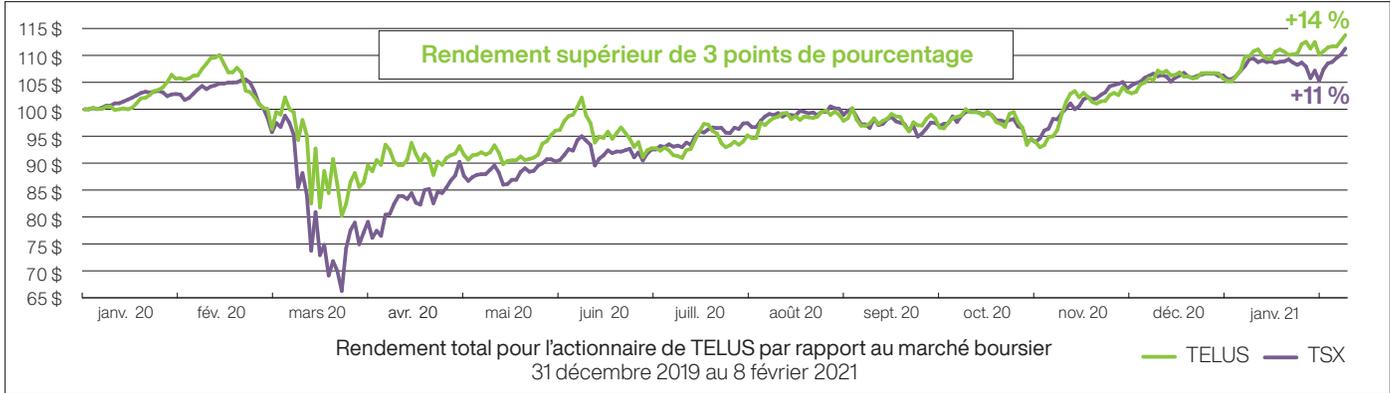
Comme il est indiqué dans les graphiques présentés ci-dessus et aux pages 98 et 99, le rendement des actions de TELUS a fortement surpassé celui de l'indice composé S&P/TSX. Du 31 décembre 2015 au 31 décembre 2020, le rendement total pour l'actionnaire de TELUS sur **cinq ans** s'est élevé à 65 pour cent, comparativement à un rendement de 56 pour cent dans le

cas de l'indice composé S&P/TSX. Au cours de la même période, la rémunération directe totale du chef de la direction a augmenté de 22 pour cent et la rémunération directe totale des cinq principaux MHDV a augmenté de 25 pour cent.

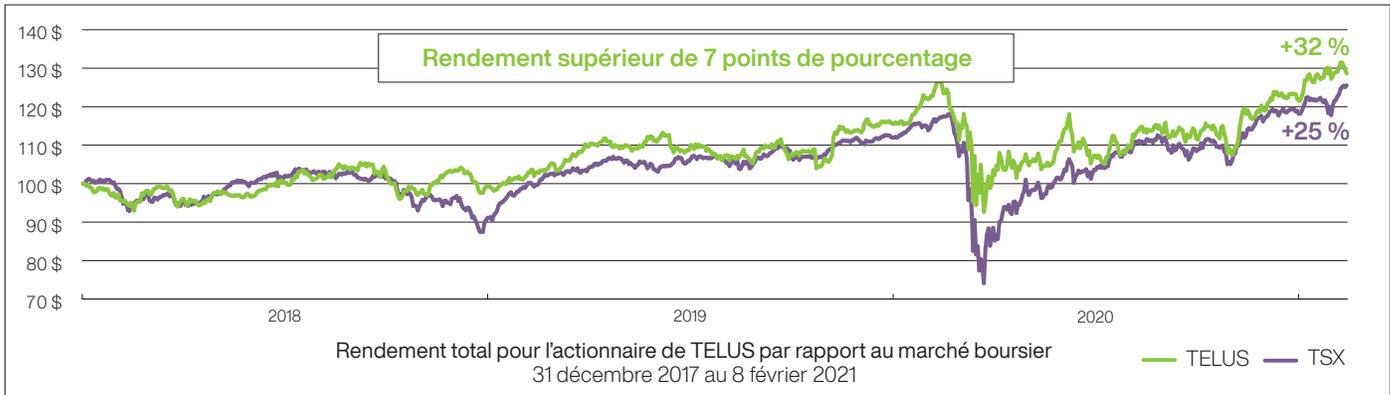
Rendement total pour l'actionnaire de TELUS en date du 8 février 2021

Les graphiques suivants comparent l'évolution annuelle du rendement total pour l'actionnaire cumulatif des actions de TELUS avec le rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX. Les graphiques illustrent les variations dans l'hypothèse d'un placement initial de 100 \$ effectué au début de la période et du réinvestissement des dividendes. Nous avons également fait des ajustements pour tenir compte du fractionnement des actions de TELUS à raison de deux pour une qui a pris effet le 16 avril 2013 et le 17 mars 2020.

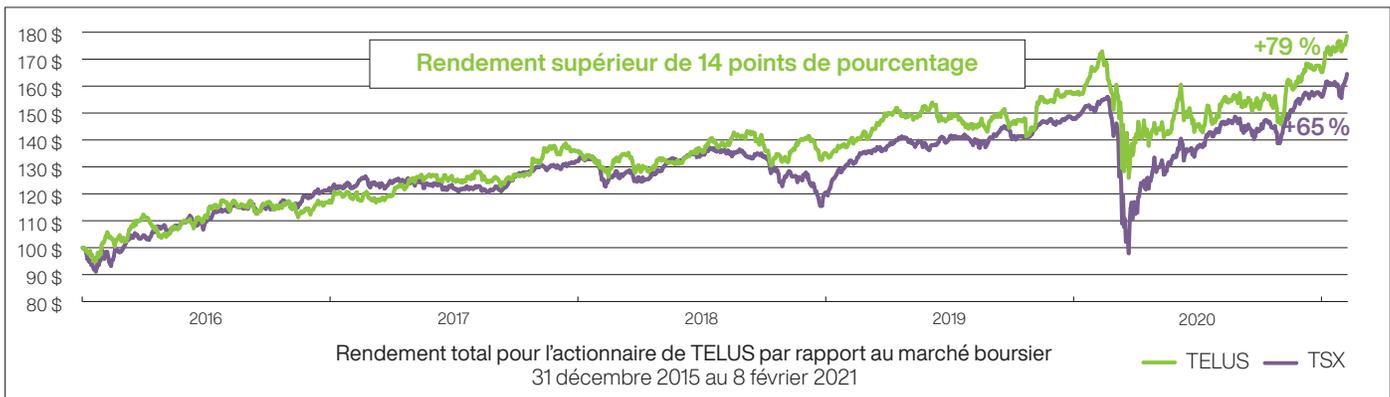
Rendement sur un an



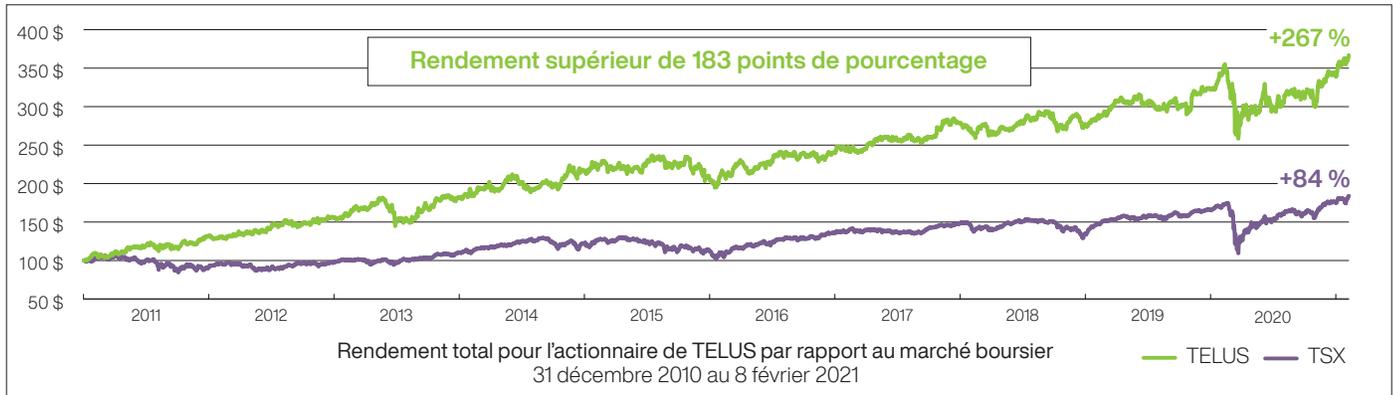
Rendement sur 3 ans



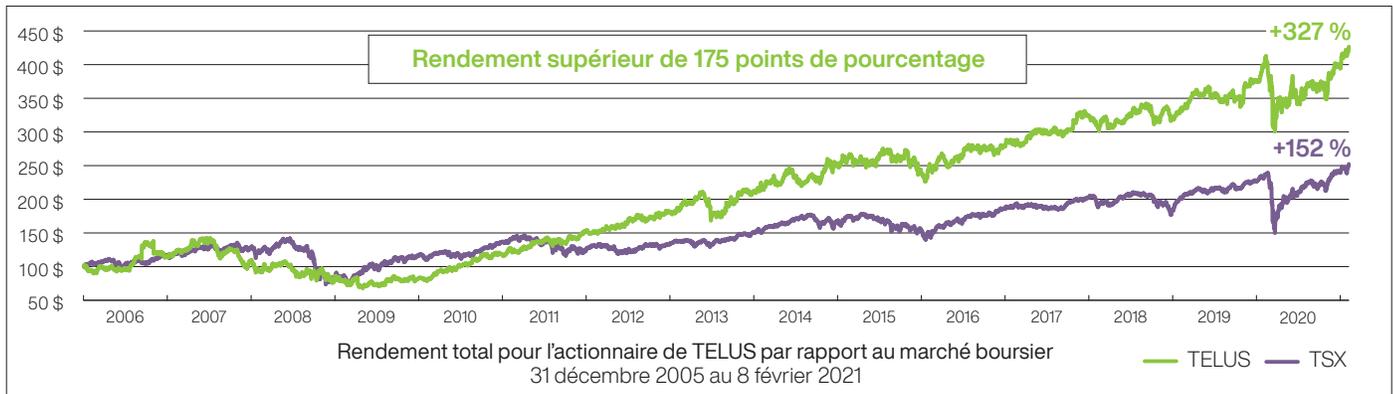
Rendement sur 5 ans



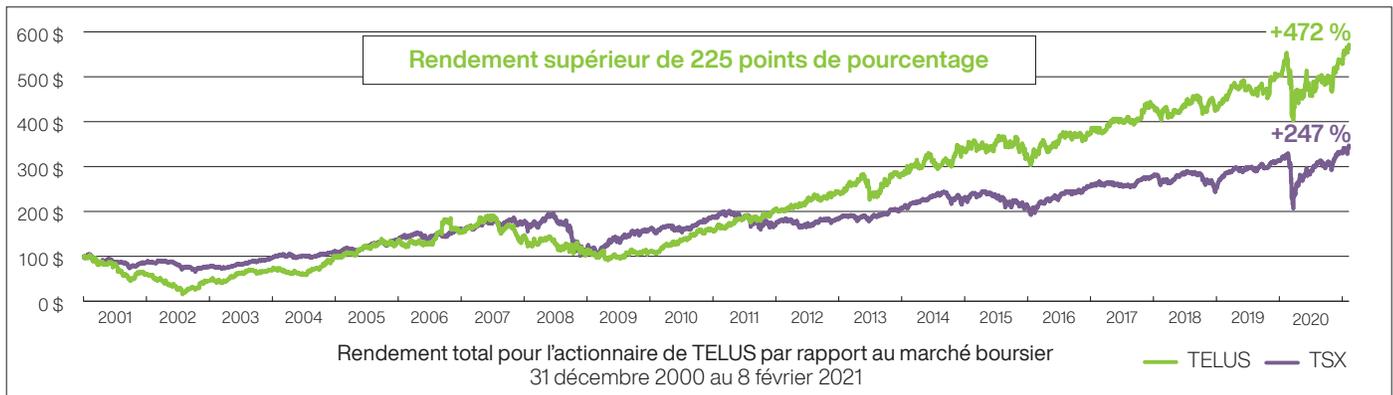
Rendement sur 10 ans



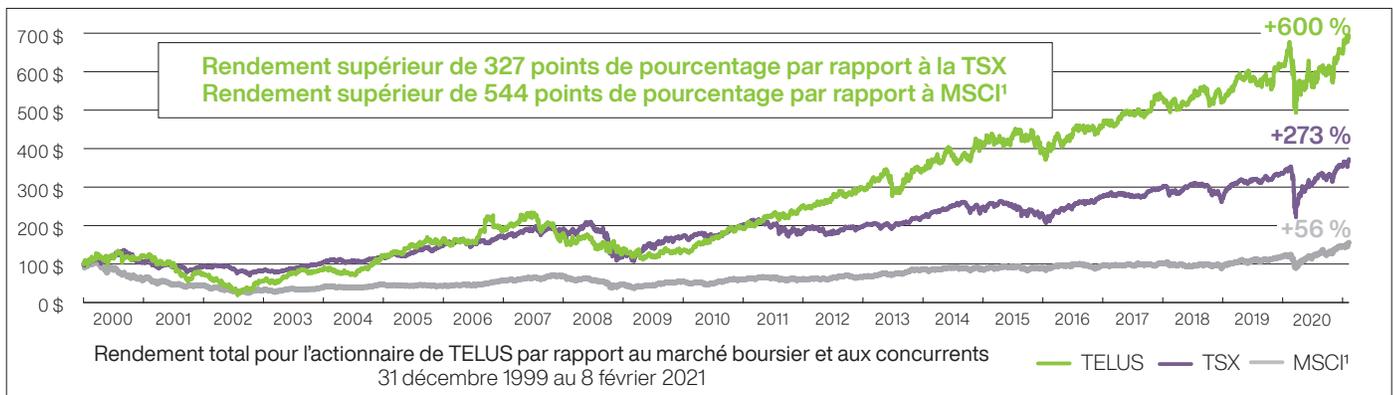
Rendement sur 15 ans



Rendement sur 20 ans



Rendement depuis décembre 1999



1 En novembre 2018, l'indice services de télécommunications MSCI a été élargi et renommé indice services de communications MSCI. L'indice capture désormais une définition élargie des sociétés de communications, y compris des actions de sociétés à très forte capitalisation comme Facebook, Google et Disney.

Depuis 2000, TELUS a obtenu un rendement supérieur en moyenne de 79 points de pourcentage par rapport à un concurrent occupant le deuxième rang parmi les meilleures entreprises de télécommunications de chaque pays faisant partie de l'indice mondial services de communications MSCI (auparavant, l'indice services de télécommunications MSCI) :

	Rang de TELUS parmi l'ensemble des entreprises de télécommunications titulaires	Avance dans les points de pourcentage par rapport à l'entreprise occupant le 2 ^e rang
2000 à 2004	1	+15
2000 à 2005	1	+56
2000 à 2006	1	+60
2000 à 2007	1	+10
2000 à 2008	1	+30
2000 à 2009	3	-
2000 à 2010	1	+18
2000 à 2011	1	+33
2000 à 2012	1	+64
2000 à 2013	1	+83
2000 à 2014	1	+43
2000 à 2015	2	-
2000 à 2016	1	+1
2000 à 2017	1	+97
2000 à 2018	1	+118
2000 à 2019	1	+132
2000 à 2020	1	+169
2000 au 31 janv. 2021	1	+190
2000 au 8 févr. 2021	1	+217

Politique de récupération

Depuis le 1^{er} janvier 2013, la société a une politique de récupération qui lui permet de récupérer ou d'annuler une rémunération incitative ou différée accordée à un membre de la haute direction dans les circonstances suivantes :

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

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

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

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

Fait à noter, la société n'a pas eu à récupérer de la rémunération aux termes de la politique depuis que cette dernière est en place et elle n'a jamais auparavant été aux prises avec une situation où il aurait fallu récupérer la rémunération ou la rajuster si une politique de récupération avait été en place.

Exigence concernant l'actionnariat

L'exigence concernant l'actionnariat des membres de notre haute direction est en place depuis plus d'une décennie, ce qui témoigne encore une fois de nos principes de rémunération visant à harmoniser les intérêts des membres de notre haute direction avec ceux de nos actionnaires. Les membres de notre haute direction doivent détenir, directement ou indirectement, en propriété véritable un certain nombre d'actions, selon les cibles qui correspondent à leur poste. Il s'agit d'une exigence plus sévère que la pratique courante du marché, étant donné que TELUS n'inclut pas les options, les UARHD ni les UAI lorsqu'il s'agit d'établir si la cible a été atteinte. De notre avis, un membre de la haute direction qui achète des actions au moyen de ses propres fonds démontre de façon manifeste son engagement envers la société et son succès futur.

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

Un membre de la haute direction doit satisfaire à l'exigence concernant l'actionnariat dans les cinq ans de son embauche ou de sa promotion. Nous exigeons aussi qu'un membre de la haute direction qui ne répond pas à l'exigence concernant l'actionnariat reçoive 50 pour cent de sa rémunération participative nette (après impôt) sous forme d'actions avant que les droits sur les attributions lui soient acquis, à moins d'utiliser un autre moyen pour respecter cette exigence. De plus, le membre de la haute direction doit conserver les actions tant qu'il n'a pas atteint cette exigence.

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

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

	Lignes directrices concernant l'actionnariat (excluant les options, les UARHD, les UARD et les UAI)
Premiers vice-présidents	75 % du salaire de base, à atteindre en quatre ans
Vice-présidents	50 % du salaire de base, à atteindre en quatre ans
Directeurs	25 % du salaire de base, à atteindre en cinq ans

En contrepartie de leur participation volontaire, les directeurs sont admissibles aux attributions annuelles d'UAI à moyen terme appelées unités d'actions liées au rendement de la direction (UARD). Les attributions d'UARD sont fondées sur les montants cibles annuels fixés par le chef de la direction pour chaque niveau de poste. À l'heure actuelle, ces cibles s'échelonnent entre 10 000 \$ par année, dans le cas de directeurs, et 50 000 \$ par année, dans le cas de premiers vice-présidents. Les attributions réelles aux directeurs individuels sont ajustées à la hausse ou à la baisse par rapport à leur cible en fonction de leurs coefficients multiplicateurs pondérés du rendement de la société, du rendement des unités d'affaires et du rendement personnel pour l'année de référence, de la même manière que leur prime de rendement annuelle est ajustée. Ainsi, les attributions d'UARD réelles peuvent s'échelonner entre

zéro, dans le cas d'un rendement inférieur à la norme, à 200 pour cent au maximum du montant cible, dans le cas d'un rendement exceptionnel (avec une moyenne d'environ 100 pour cent).

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

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

Le tableau suivant dresse la liste du nombre et de la valeur des actions et du total des avoirs en capitaux propres (actions, UARHD, UAI) que détenait chacun des MHDV au 31 décembre 2020. Il présente aussi le total de ses avoirs par rapport à son salaire de base en fin d'exercice relativement aux exigences concernant l'actionariat décrites précédemment.

Nom	Total des actions ¹	Valeur des actions ²	Total des UARHD/ UAI ¹	Valeur des UARHD/UAI ²	Total des capitaux propres (actions/ UARHD/ UAI) ¹	Valeur du total des capitaux propres ²	Salaire de base à la fin de l'exercice	Valeur du total des capitaux propres par rapport au salaire de base	Valeur des avoirs en actions ³ par rapport au salaire de base ³
Darren Entwistle	384 503	9 693 321 \$	780 215	19 669 220 \$	1 164 718	29 362 541 \$	1 375 000 \$	21,4	7,0
Doug French	104 577	2 636 386 \$	205 334	5 176 470 \$	309 911	7 812 856 \$	650 000 \$	12,0	4,1
Eros Spadotto	159 859	4 030 045 \$	180 137	4 541 254 \$	339 996	8 571 299 \$	625 000 \$	13,7	6,4
Tony Geheran	143 081	3 607 072 \$	204 722	5 161 042 \$	347 803	8 768 114 \$	600 000 \$	14,6	6,0
François Gratton	93 314	2 352 446 \$	175 147	4 415 456 \$	268 461	6 767 902 \$	600 000 \$	11,3	3,9

1 Excluant toutes les actions qui ont été acquises par un membre de la haute direction en 2021 en paiement d'UARHD qu'il a acquises en 2020.

2 Le 31 décembre 2020, le cours de clôture des actions à la TSX s'élevait à 25,21 \$.

3 Excluant les UAI et les UARHD, selon les exigences rigoureuses de TELUS.

L'exigence concernant l'actionariat a été atteinte par tous les MHDV en 2020.

Conclusion

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

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



Mary Jo Haddad (présidente)



Ray Chan



Kathy Kinloch



John Manley



Marc Parent

Survol de la rémunération de la haute direction

Tableau récapitulatif de la rémunération

(\$)	Exercice	Salaire	Attributions fondées sur des actions ¹	Attributions fondées sur des options	Rémunération aux termes d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres		Valeur du régime de retraite	Autre rémunération ^{2,3}	Rémunération totale
					Plans incitatifs annuels	Plans incitatifs à long terme			
Darren Entwistle Président et chef de la direction	2020	1 031 250 ⁴	12 855 980 ⁵	–	855 980	–	1 167 000	126 763	16 036 973
	2019	1 375 000	9 977 765 ⁵	–	727 765	–	711 000	129 334	12 920 864
	2018	1 375 000	9 644 535 ⁵	–	669 798	–	742 000	131 883	12 563 216
Doug French Vice-président à la direction (VPD) et chef des services financiers	2020	637 500	3 085 866	–	285 866	–	282 000	14 173	4 305 405
	2019	618 750	2 634 348	–	234 348	–	345 000	8 658	3 841 104
	2018	600 000	2 398 557	–	198 557	–	159 000	7 706	3 363 820
Eros Spadotto VPD, Stratégie de technologie et transformation de l'entreprise	2020	625 000	2 264 472	–	264 472	–	41 000	19 010	3 213 954
	2019	625 000	2 227 726	–	227 726	–	535 000	20 487	3 635 939
	2018	607 292	2 203 852	–	203 852	–	205 000	20 765	3 240 761
Tony Geheran VPD et chef des services aux clients	2020	587 500	3 074 577	–	274 577	–	373 000	16 763	4 326 417
	2019	575 000	2 634 318	–	234 318	–	944 000 ⁶	17 422	4 405 058
	2018	502 446	2 364 750	–	164 750	–	442 000	15 429	3 489 375
François Gratton VPD, TELUS Santé, TELUS Agriculture et TELUS Québec	2020	587 500	2 452 314	–	252 314	–	425 000	17 514	3 734 642
	2019	556 250	2 206 677	–	206 677	–	949 000 ⁶	18 205	3 936 809
	2018	500 000	1 963 258	–	163 258	–	120 000	17 799	2 764 315

1 La valeur des attributions fondées sur des actions (unités d'actions liées au rendement de la haute direction (ou UARHD) ou unités d'actions incessibles (ou UAI)) dans le tableau qui précède est déterminée en fonction du rendement du membre de la haute direction. Par conséquent, les attributions d'un exercice donné sont accordées au début de l'exercice suivant. Les attributions ont été accordées selon un montant en dollars par le comité des ressources humaines et de la rémunération (comité de la rémunération) et le conseil. Pour 2020, les montants en dollars des UAI et des UARHD ont été fixés par le conseil le 9 février 2021, et les unités ont été attribuées le 26 février 2021. Ces montants ont été convertis en UAI ou en UARHD, selon une formule prévue dans les plans applicables. Ainsi, le nombre d'UARHD établi correspond au montant en dollars accordé divisé par le cours moyen pondéré des actions à la Bourse de Toronto (TSX) pendant les 15 jours de bourse précédant soit le 1^{er} janvier, soit le 31 décembre de l'exercice précédent, selon le plus élevé des deux cours. Les UARHD attribuées le 26 février 2021 ont été évaluées à 25,48 \$, ce qui correspond à la juste valeur comptable. Le nombre d'attributions d'UAI établi correspond au montant en dollars accordé divisé par le cours moyen pondéré des actions à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant le 26 février 2021. Ces UAI ont été évaluées à 25,80 \$. Ce montant correspond à la juste valeur comptable des UAI acquises en fonction du temps (ce qui représentait 50 pour cent de la valeur d'attribution nominale des UAI) et des UAI conditionnelles au rendement en fonction du total des connexions clients (ce qui représentait 12,5 pour cent de la valeur d'attribution nominale), en supposant un coefficient multiplicateur égal à la cible. La juste valeur comptable des UAI conditionnelles au rendement fondées sur le rendement total pour l'actionnaire (RTA) relatif (ce qui représentait 37,5 pour cent de la valeur d'attribution nominale des UAI) correspondait à une estimation tenant compte d'un paiement variable, établie en ayant recours à la méthode Monte-Carlo.

2 Les avantages indirects de tous les membres de la haute direction visés (MHDV), sauf Darren, ont totalisé moins de 50 000 \$. Dans le cas de Darren, le montant déclaré comprend également une indemnité pour véhicule de 40 800 \$, une couverture médicale améliorée pour sa famille de 35 000 \$ et un montant d'avantages indirects flexibles annuels.

3 Les montants indiqués représentent les cotisations de l'employeur prévues au Régime d'actionariat des employés et des concessions de télécommunications (les montants majorés aux fins des taxes applicables sont compris dans les montants indiqués), ainsi que les avantages indirects dans le cas de Darren.

4 Le salaire de base annuel de Darren en 2020 était de 1 375 000 \$. Le montant réduit dans le tableau qui précède reflète la décision de Darren de renoncer à 25 pour cent de son salaire de base de 2020 et le montant de cette renonciation a été donné afin de soutenir les travailleurs essentiels en santé sur la ligne de front pendant la COVID-19 ainsi que les hôpitaux et les centres de santé communautaires et de soutenir les initiatives critiques de recherche sur la COVID-19.

5 Les sommes indiquées pour Darren comprennent les UARHD attribuées en espèces.

6 Tony et François ont connu une importante variation attribuable à des éléments rémunérateurs (de l'ordre de 944 000 \$ et 949 000 \$, respectivement) dans la valeur de leur régime de retraite en 2019. Pour l'exercice 2019, Tony et François ont tous deux reçu des salaires plus élevés que ceux qui avaient été prévus. Comme les régimes de retraite à prestations déterminées de TELUS prévoient des prestations de retraite annuelles fondées sur les gains des membres au moment de la retraite, cette variation a eu pour effet de calculer des salaires moyens de fin de carrière en fonction des estimations de l'exercice antérieur.

Attributions au titre des plans incitatifs

Au 31 décembre 2020, aucun de nos MHDV ne détenait des attributions d'options en cours. Le tableau suivant récapitule toutes les attributions fondées sur des actions en cours au 31 décembre 2020. Aucun des MHDV ne détient d'options depuis 2014.

Attributions fondées sur des actions ¹			
Nom	Nombre d'actions ou d'unités d'actions non acquises	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions non acquises ² (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions acquises non payées ou distribuées (\$)
Darren Entwistle	780 215	19 669 220	–
Doug French	205 334	5 176 470	–
Eros Spadotto	180 137	4 541 254	–
Tony Geheran	204 722	5 161 042	–
François Gratton	175 147	4 415 456	–

1 Comprend les dividendes réinvestis ou les équivalents de dividende.

2 Le nombre dans le tableau suppose que les incitatifs non acquis (y compris les UAI conditionnelles au rendement, qui sont réputées avoir un ratio de rendement de 100 pour cent) sont acquis au 31 décembre 2020. Ce nombre est fondé sur un cours de clôture des actions à la TSX de 25,21 \$ le 31 décembre 2020.

Le tableau suivant récapitule la valeur de toutes les attributions fondées sur des actions acquises ou gagnées par chacun des MHDV durant l'exercice 2020.

Les modalités de toutes les attributions en vertu d'un plan aux termes duquel des attributions fondées sur des actions sont accordées ou acquises sont décrites aux pages 114 à 116.

Nom	Attributions fondées sur des actions – valeur acquise durant l'exercice ¹ (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée durant l'exercice (\$)
Darren Entwistle	13 555 512	855 980
Doug French	3 550 360	285 866
Eros Spadotto	3 708 505	264 472
Tony Geheran	2 981 154	274 577
François Gratton	2 845 318	252 314

1 Les montants tiennent compte du dernier tiers des UARHD attribuées en 2018 qui ont été acquises le 15 novembre 2020 au prix de 24,65 \$ et du deuxième tiers des UARHD attribuées en 2019 et du premier tiers des UARHD attribuées en 2020 qui ont été acquises le 20 novembre 2020 au prix de 24,73 \$; ainsi que des UAI et du deuxième tiers des unités d'actions liées au rendement de la direction (UARD) attribuées en 2019 qui ont été acquises le 20 novembre 2020 au prix de 24,73 \$.

Calcul du versement des UAI attribuées aux MHDV acquises en 2020 (attribuées en février 2018)

En 2020, les UAI conditionnelles au rendement attribuées au départ en février 2018 et reposant sur le rendement de 2017 ont été acquises. Les résultats enregistrés et les facteurs de versement de ces UAI sont donnés dans le tableau suivant.

Paramètre	Résultat (au 30 septembre 2020)	Facteur de versement
Rendement total pour l'actionnaire relatif (RTA) (pondération de 75 %)	TELUS était au 78 ^e centile comparativement aux compagnies de télécommunications titulaires composant l'indice mondial services de communications MSCI	160 %
Total des connexions clients ¹ (TCC) (pondération de 25 %)	Le TCC de TELUS était composé de : <ul style="list-style-type: none"> • Ancien rendement en 2018 (33 %) : facteur de versement de 142 % • Rendement de 2019 (33 %) : facteur de versement de 68 % • Rendement de 2020 (33 %) : facteur de versement de 142 % 	117 %
Facteur de versement global		149,3 %

1 Avant l'année de rendement 2019, ce paramètre tient compte des abonnés aux services résidentiels de transmission de la voix, du service mobile, du service Internet et des connexions de TELUS TV, mais exclut les abonnés aux services d'affaires de transmission de la voix, les connexions machine à machine et les connexions d'unités génératrices de revenus (UGR) relatives à la santé et à la sécurité. Pour l'année de rendement 2019 et par la suite, le TCC tient également compte de certaines connexions de l'indice des ajouts nets de la carte de pointage de la société, y compris les connexions d'appareils branchés et, depuis 2020, les connexions d'UGR relatives à la sécurité.

Avantages sociaux et indirects

Comme il est mentionné à la page 77, TELUS offre aux membres de sa haute direction un régime d'avantages concurrentiel comprenant des assurances maladie et dentaire, une assurance vie, une assurance contre les accidents et les maladies graves, des assurances invalidité à court terme et à long terme, et des comptes de frais pour soins de santé. De plus, nous offrons aux membres de la haute direction (et à tous nos employés) la possibilité d'acheter des actions de TELUS au moyen de retenues sur salaire régulières, que la société soutient à hauteur de 35 pour cent dans le cas des membres de la haute direction jusqu'à concurrence de 6 pour cent du salaire de base tel que le prévoit le Régime d'actionnariat des employés. Tous les frais connexes devant être déclarés à l'égard des MHDV figurent dans le *Tableau récapitulatif de la rémunération* à la page 102.

L'utilisation des avantages indirects est limitée aux membres de la haute direction. Nous avons adopté diverses politiques concernant leur utilisation, que le comité de la rémunération examine régulièrement afin de s'assurer que ces avantages indirects demeurent appropriés. Les avantages indirects que nous offrons aux membres de la haute direction comprennent, par exemple, un régime de soins de santé qui leur est réservé, un compte d'avantages indirects flexibles ayant trait aux conseils en matière de finances et de retraite, à l'habillement et à d'autres articles, une indemnité pour véhicule et des services de télécommunications pour la résidence (tant à usage personnel que professionnel).

Régimes de retraite de TELUS

Prestations du régime de retraite de TELUS

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

procurant aux MHDV participants une prestation totale à la retraite qui correspond à deux pour cent de la rémunération moyenne ouvrant droit à pension des trois années consécutives durant lesquelles leur rémunération a été la plus élevée, multipliée par le nombre total d'années décomptées jusqu'à concurrence de 35 années. Ainsi, le plafond des prestations s'établit à 70 pour cent de la rémunération moyenne ouvrant droit à pension.

La rémunération ouvrant droit à pension des MHDV prévue par le RRC correspond au salaire de base majoré de la prime de rendement annuelle réelle, versée en espèces et en UARHD, jusqu'à concurrence de 100 pour cent du salaire de base du MHDV. Le RRC, comme la plupart des régimes non agréés de cette nature, n'est pas capitalisé.

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

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

Certains MHDV ont également droit à des prestations dans le cadre d'un régime de retraite agréé à cotisations déterminées et d'un régime non agréé à cotisations déterminées.

Les tableaux suivants décrivent l'information concernant les prestations de retraite auxquelles les MHDV auraient droit.

Régimes à prestations déterminées

Nom	Nombre d'années décomptées	Prestations annuelles payables (\$)		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$)
		À la fin de l'exercice (c1)	À 65 ans (c2)				
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(g)
Darren Entwistle	25 années et 6 mois	1 365 000	1 722 000	22 670 000	1 167 000	4 995 000	28 832 000
Doug French	19 années	358 000	570 000	5 120 000	282 000	1 451 000	6 853 000
Eros Spadotto	25 années et 2 mois	525 000	651 000	9 400 000	41 000	2 176 000	11 617 000
Tony Geheran	19 années et 3 mois	384 000	522 000	6 276 000	373 000	1 820 000	8 469 000
François Gratton	19 années	304 000	595 000	6 095 000	425 000	1 238 000	7 758 000

Régimes à cotisations déterminées

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
(a)	(b)	(c)	(d)
Doug French	655 000	0	729 000
François Gratton	258 000	0	255 000

Attribution d'années supplémentaires décomptées

Le RRC permet à la société d'attribuer des années supplémentaires décomptées. Les contrats de travail conclus avec Darren et Eros prévoient l'accumulation de deux années décomptées aux termes du RRC pour chaque année complète de service durant les périodes indiquées à la page 108. Lorsque nous avons accordé des années supplémentaires décomptées, notre pratique était d'en limiter le nombre à cinq. Les années supplémentaires décomptées ne peuvent pas être prises en compte aux fins d'admissibilité à des prestations de retraite non réduites ou pour déterminer la réduction en vue d'une retraite anticipée, et ne seront pas utilisées pour d'autres éléments non reliés à la retraite qui pourraient dépendre des années de service. Les années supplémentaires décomptées accumulées au 31 décembre 2020 sont incluses dans la colonne (b) du tableau *Régimes à prestations déterminées* à la page 104.

Reconnaissance des services passés

En 2008, TELUS a mis en œuvre un mécanisme afin de transférer les droits de certains membres de la haute direction, dont Eros, de leur régime de retraite à cotisations déterminées et REER collectif au régime de retraite agréé à prestations déterminées et au RRC. Des arrangements ont été pris pour reconnaître leurs années de service passées auprès de TELUS aux fins du RRC. En date du 1^{er} janvier 2017, Doug est devenu membre du RRC et les années de service qu'il a accumulées au sein de TELUS ont été reconnues aux termes du RRC. Tony et François sont devenus membres du RRC le 1^{er} janvier 2016, et les années de service qu'ils ont accumulées au sein de TELUS ont été reconnues aux termes du RRC.

Ces périodes de services passés sont incluses dans la colonne (b) du tableau *Régimes à prestations déterminées* à la page 104.

Obligation au titre des prestations accumulées

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

la plus rapprochée. Les hypothèses économiques principales sont présentées à la note 15, Avantages du personnel futurs, des notes annexes des états financiers consolidés audités de 2020. Les taux de mortalité après la retraite reposent sur les hypothèses de la table de mortalité CPM-2014 concernant le secteur privé, avec des projections générationnelles établies au moyen de l'échelle d'amélioration CPM-B. Des taux de mortalité avant la retraite et des taux d'invalidité de zéro ont été retenus. Avant la retraite, des taux de retraits (congédiements et démissions) prévus dans le RCC de 10 pour cent par année ont été retenus.

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

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

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

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

Prestations annuelles payables

La colonne (c1) du tableau *Régimes à prestations déterminées* à la page 104 indique le montant qui serait payable en fonction des années décomptées déclarées à la colonne (b) et des gains ouvrant droit à pension à la fin du dernier exercice. La prestation de retraite illustrée est payable à l'âge de 65 ans. La colonne (c2) indique le montant qui serait payable à 65 ans en fonction des années décomptées, si le MHDV travaille jusqu'à 65 ans, et des gains ouvrant droit à pension à la fin du dernier exercice.

Exemples de calcul de prestations de retraite

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

Tableau du régime de retraite 2020

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

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

Contrats de travail

Les contrats de travail que TELUS a conclus avec chacun des MHDV sont à durée indéterminée. Outre la rémunération, les contrats portent sur les principales modalités suivantes (au 31 décembre 2020).

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 invalidité ou de son décès.

Le tableau qui suit résume le traitement de chaque composante de notre programme de rémunération de la haute direction pour les MHDV dans le cadre de chacun des scénarios de cessation d'emploi et d'un changement de contrôle et, s'il y a lieu, les avantages ou les versements supplémentaires. Les droits figurent dans le contrat de travail de chaque MHDV et/ou dans les modalités du plan d'unités d'actions liées au rendement et du plan d'unités d'actions incessibles.

	Rémunération annuelle en espèces (indemnité de départ)		Incitatifs à moyen terme	Incitatifs à long terme	Avantages sociaux et accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension
	Salaire de base	Prime	UARHD et UARD	UAI ¹	
Démission	Cessation du salaire ²	Perdue	Les UARHD et UARD acquises sont payées dans les 60 jours; les UARHD et UARD non acquises sont immédiatement perdues	Les UAI acquises sont payées dans les 60 jours; les UAI non acquises sont immédiatement perdues	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension
Congédiement motivé	Cessation du salaire	Perdue	Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont immédiatement perdues	Les UAI acquises et non acquises sont immédiatement perdues	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension
Congédiement non motivé	Droit à 18 mois de salaire (trois mois dans le cas du chef de la direction), payable dans les 30 jours du congédiement	Droit à 50 pour cent du salaire de base pour 18 mois au lieu de la prime de rendement annuelle (60 pour cent du salaire de base pour trois mois dans le cas du chef de la direction), payable dans les 30 jours du congédiement	Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours ³	Les UAI acquises sont payées dans les 60 jours; les UAI non acquises sont immédiatement perdues	Avantages sociaux fournis pendant 18 mois (trois mois pour le chef de la direction) ⁴ . Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension, sauf aux termes des régimes de retraite enregistrés
Départ à la retraite	Cessation du salaire	Droit à un montant égal à la tranche en espèces de la cible de prime de rendement calculée au prorata jusqu'à la date de la retraite (50 pour cent du salaire de base, 60 pour cent pour le chef de la direction)	Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours ³	Les UAI acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours; dans le cas des UAI conditionnelles au rendement, le paiement a lieu à la date d'évaluation initiale ³	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension ⁵
Invalidité	Droit au salaire de base pour une période de 18 mois (24 mois pour le chef de la direction) ainsi qu'à toute prime de rendement annuelle qui lui aurait été payable au cours de cette période, calculée au prorata pour toute période au cours de laquelle des prestations d'invalidité ou d'autre revenu d'emploi sont reçus		Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours ³	Les UAI acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours; dans le cas des UAI conditionnelles au rendement, le paiement a lieu à la date d'évaluation initiale ³	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension ⁶
Décès	Cessation du salaire	Droit à un montant égal à la tranche en espèces de la prime de rendement cible calculée au prorata jusqu'à la date du décès (50 pour cent du salaire de base, 60 pour cent pour le chef de la direction)	Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours ³	Les UAI acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours; le versement est fixé à 100 pour cent de la cible pour les UAI conditionnelles au rendement ³	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension ⁷
Changement de contrôle⁸	Cessation du salaire	Perdue	Les UARHD non acquises sont acquises immédiatement	Les UAI non acquises sont acquises immédiatement	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension

- 1 Seules les UAI sont indiquées comme incitatifs à long terme (ILT), car il n'y a actuellement aucune option émise et en circulation attribuées aux employés.
- 2 Un membre de la haute direction est tenu de donner un préavis d'au moins trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut mettre fin à l'emploi du membre de la haute direction avant l'expiration de la période d'avis, auquel cas le membre de la haute direction a droit à son salaire de base calculé au prorata pour la période allant de la cessation de l'emploi par TELUS à la fin de la période d'avis.
- 3 En cas de congédiement non motivé (en ce qui concerne les UARHD et les UARD uniquement) ou de départ à la retraite, d'invalidité ou de décès le dernier jour de l'exercice ou après cette date, le membre de la haute direction a droit à un montant à l'égard de ses UAI, de ses UARHD et de ses UARD pour l'exercice en question.
- 4 Les avantages sociaux fournis sont les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'achat d'actions des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime de rendement annuelle), concession de télécommunications, avantages indirects flexibles, assurance médicale améliorée pour le membre de la haute direction et sa famille et utilisation d'un véhicule en location (indemnité pour automobile mensuelle dans le cas du chef de la direction).
- 5 Le membre de la direction aurait droit à ses prestations de retraite, le cas échéant, conformément aux modalités de son régime de retraite et des autres programmes ou politiques de TELUS qui lui sont applicables en tant qu'employé retraité et qui sont en vigueur au moment de son départ à la retraite.
- 6 Le membre de la haute direction aurait droit à des prestations d'invalidité, le cas échéant, conformément aux modalités des programmes ou des politiques de TELUS qui lui sont applicables et qui sont en vigueur au moment de la cessation de travail pour cause d'invalidité.
- 7 La succession du membre de la haute direction a droit à tout avantage qui lui est payable ou dû à compter de la date de son décès, conformément aux modalités de tout régime d'avantages ou de retraite applicable.
- 8 Aucun montant supplémentaire n'est payable uniquement en raison d'un changement de contrôle. Les contrats de travail des MHDV ne contiennent aucune disposition concernant un changement de contrôle éventuel, sauf celui de Darren, qui comporte une disposition de changement de contrôle à deux événements déclencheurs lui donnant droit à une indemnité de départ de 24 mois et de deux fois la tranche en espèces de sa prime de rendement annuelle cible en cas de congédiement non motivé ou de démission dans les deux ans suivant la date d'un changement de contrôle. Les options, UARHD et UAI non acquises peuvent, à l'appréciation du conseil, être acquises au moment d'un changement de contrôle. Si elles ne le sont pas, toutes les options, UARHD et UAI non acquises émises avant le changement de contrôle ou leurs titres de remplacement seront acquis immédiatement en cas de congédiement non motivé dans les deux années suivant le changement de contrôle (y compris les UAI conditionnelles au rendement, qui sont alors réputées avoir un ratio de rendement de 100 pour cent).

Changement de contrôle

Le plan d'options de la direction, le plan UAI et le plan UAR contiennent des dispositions concernant un changement de contrôle qui s'appliquent à tous les membres de l'équipe TELUS, dont les MHDV. Dans ces plans, un changement de contrôle est défini comme suit :

- l'acquisition, par une ou plusieurs personnes agissant de concert, de plus de 50 pour cent de la valeur des actifs consolidés de TELUS
- une offre publique d'achat en bonne et due forme visant les actions de TELUS
- l'acquisition, par une ou plusieurs personnes agissant de concert, de plus de 35 pour cent des actions de TELUS
- une restructuration, une restructuration du capital, une fusion, un arrangement, un transfert, une vente, un regroupement d'entreprises ou une autre opération semblable qui ferait en sorte que les actionnaires de TELUS avant l'opération détiendraient collectivement moins de 50 pour cent des titres avec droit de vote de l'entité prorogée
- une restructuration, une restructuration du capital, une fusion, un arrangement, un transfert, une vente, un regroupement d'entreprises ou une autre opération semblable à l'égard de laquelle le conseil adopte une résolution confirmant qu'un changement de contrôle s'est produit.

Confidentialité et non-concurrence

Le contrat de travail de chaque MHDV contient une interdiction de divulguer et d'utiliser de façon inappropriée des renseignements confidentiels, ainsi qu'une clause de non-concurrence d'une durée de un an suivant la date de cessation d'emploi, sauf celui de Darren, dont la clause de non-concurrence est d'une durée de deux ans suivant la date de cessation d'emploi.

En 2020, dans le cadre d'une initiative visant à moderniser et à standardiser les modalités des contrats de travail des membres de la haute direction, les contrats de Darren, de Doug, de François et de Tony ont été modifiés pour, entre autres, établir clairement les concurrents faisant l'objet de restrictions pendant les périodes de non-concurrence. Étant donné que le dernier contrat de travail de membre de la haute direction d'Eros a été signé en 2005, il a conclu un nouveau contrat modernisé avec des dispositions à jour, y compris en ce qui a trait aux dispositions relatives aux obligations de non-concurrence et de non-sollicitation, aux résolutions de conflits et à la cessation d'emploi.

Les paiements et les avantages décrits dans le tableau à la page 107 sont fonction du respect par chaque MHDV des obligations après la fin de leur emploi prévues dans leur contrat de travail respectif, y compris

le respect des dispositions en matière de confidentialité, qui n'ont pas de durée limitée. Une violation de ces dispositions contractuelles entraînera l'annulation immédiate du droit de tout MHDV à une rémunération qui n'a pas encore été versée ou fournie aux termes de leur contrat de travail, sauf dans la mesure où cette rémunération doit être versée en vertu du Code canadien du travail.

Années de service ouvrant droit à pension supplémentaires

Au 31 décembre 2020, les contrats de travail conclus avec Darren et Eros prévoient qu'ils accumuleront deux années de service ouvrant droit à pension aux termes du RRC pour chaque année complète de service pour les périodes indiquées ci-après. Toutefois, nous n'accordons aucune année de service supplémentaire effective aux dirigeants, et si nous accordons des années supplémentaires ouvrant droit à pension, elles ne dépassent pas cinq ans. Les années de service supplémentaires ne peuvent pas être comptabilisées aux fins de l'admissibilité à des prestations de retraite anticipée non réduites 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 105, la société a mis en œuvre un mécanisme afin de transférer les droits d'Eros de son régime de retraite antérieur au régime de retraite agréé à prestations déterminées et au RRC. Leurs contrats de travail prévoient de tels arrangements.

Membre de la haute direction visé	Période d'emploi
Darren Entwistle	1 ^{er} septembre 2006 au 1 ^{er} septembre 2011
Eros Spadotto	1 ^{er} janvier 2008 au 1 ^{er} janvier 2013

Calcul des avantages en cas de cessation d'emploi

Conformément au traitement de la rémunération dans le cadre des diverses situations de cessation d'emploi présentées à la page précédente, le tableau qui suit présente les montants supplémentaires possibles qui pourraient être payables à chaque MHDV, en supposant une cessation d'emploi au 31 décembre 2020 (et en fonction d'un cours de clôture des actions de 25,21 \$). Les montants réels qui seraient versés à un MHDV ne peuvent être calculés qu'au moment d'une cessation d'emploi réelle et diffèrent des montants indiqués dans le tableau ci-après.

(\$)	Rémunération annuelle en espèces		Incentifs à moyen terme	Incentifs à long terme	Avantages sociaux	Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	Total
	Salaire de base	Prime	UARHD	UAI			
Darren Entwistle – Président et chef de la direction							
Démission	-	-	107 218 ¹	9 781 001 ¹	-	-	9 888 219
Congédiement motivé	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement non motivé (3 mois)	343 750	206 250	107 218	9 781 001 ¹	67 186	283 000	10 788 405
Retraite	-	825 000	107 218	9 781 001	-	-	10 713 219
Invalidité (24 mois)	2 750 000	1 650 000	107 218	9 781 001	-	-	14 288 219
Décès ²	-	825 000	107 218	19 562 002	-	-	20 494 220
Changement de contrôle ³	2 750 000	1 650 000	107 218	19 562 002	-	-	24 069 220
Doug French – VPD et chef des services financiers							
Démission	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement motivé	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement non motivé (18 mois)	975 000	487 500	252 907	-	134 662	541 000	2 391 069
Retraite	-	325 000	252 907	2 461 782	-	-	3 039 689
Invalidité (18 mois)	975 000	487 500	252 907	2 461 782	-	-	4 177 189
Décès ²	-	325 000	252 907	4 923 563	-	-	5 501 470
Changement de contrôle ³	-	-	252 907	4 923 563	-	-	5 176 470
Eros Spadotto – VPD, Stratégie de technologie et Transformation de l'entreprise							
Démission	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement motivé	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement non motivé (18 mois)	937 500	468 750	250 739	-	143 313	692 000	2 492 302
Retraite	-	312 500	250 739	2 145 258	-	-	2 708 497
Invalidité (18 mois)	937 500	468 750	250 739	2 145 258	-	-	3 802 247
Décès ²	-	312 500	250 739	4 290 515	-	-	4 853 754
Changement de contrôle ³	-	-	250 739	4 290 515	-	-	4 541 254
Tony Geheran – VPD et chef des services aux clients							
Démission	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement motivé	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement non motivé (18 mois)	900 000	450 000	237 453	-	140 785	660 000	2 388 238
Retraite	-	300 000	237 453	2 461 795	-	-	2 999 248
Invalidité (18 mois)	900 000	450 000	237 453	2 461 795	-	-	4 049 248
Décès ²	-	300 000	237 453	4 923 589	-	-	5 461 042
Changement de contrôle ³	-	-	237 453	4 923 589	-	-	5 161 042
François Gratton – VPD, TELUS Santé, TELUS Agriculture et TELUS Québec							
Démission	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement motivé	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement non motivé (18 mois)	900 000	450 000	350 167	-	73 232	612 000	2 385 399
Retraite	-	300 000	350 167	2 032 645	-	-	2 682 812
Invalidité (18 mois)	900 000	450 000	350 167	2 032 645	-	-	3 732 812
Décès ²	-	300 000	350 167	4 065 289	-	-	4 715 456
Changement de contrôle ³	-	-	350 167	4 065 289	-	-	4 415 456

- En cas de démission ou de congédiement non motivé, les ILT de Darren pourront être traitées comme s'il avait pris sa retraite. Par conséquent, toutes les UARHD acquises et non acquises et toutes les UAI acquises en fonction du temps seront payées dans les 60 jours de la date de cessation d'emploi, et les UAI conditionnelles au rendement seront payées après la date d'évaluation conformément au plan et au calendrier initial.
- Le montant dans le tableau suppose que les incitatifs non acquis (y compris les UAI conditionnelles au rendement, qui sont réputées avoir un ratio de rendement de 100 pour cent) sont acquis au décès en date du 31 décembre 2020.
- Le montant dans le tableau suppose que les incitatifs non acquis (y compris les UAI conditionnelles au rendement, qui sont réputées avoir un ratio de rendement de 100 pour cent) sont acquis au moment d'un changement de contrôle en date du 31 décembre 2020. Dans le cas de Darren, le montant suppose qu'il est mis fin à son emploi sans motif valable ou que ce dernier choisit de démissionner dans les deux années suivant la date d'un changement de contrôle, ce qui lui donne droit à son salaire de base pendant 24 mois et à deux fois un montant égal à la tranche en espèces de sa prime de rendement annuelle cible.

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

La société compte divers plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres qui correspondent aux mécanismes de rémunération en titres qui sont définis par la Bourse de Toronto (TSX), y compris le plan d'unités d'actions différées des administrateurs de TELUS (plan UAD), à l'égard duquel nous demandons l'approbation des actionnaires à

l'assemblée annuelle du 7 mai 2021. Afin de simplifier les choses, la présente rubrique regroupe l'ensemble de ces plans et met en évidence leurs principales caractéristiques et leurs incidences au moyen de tableaux. De plus amples renseignements sur chacun des plans sont donnés à la suite de chaque tableau.

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

Nom	Type de plan		Nouvelles attributions de titres de capitaux propres	Titres de TELUS nouvellement émis
	Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	Autre		
Plan d'options sur actions de la direction de TELUS (plan d'options de la direction)	X		Oui	Oui
Plan UAD	X ¹		Oui	Oui ¹
Plan d'unités d'actions liées au rendement (plan UAR)	X		Oui	Oui
Plan d'unités d'actions inaccessibles (plan UAI)	X		Oui	Oui

¹ Le plan UAD a été modifié en 2020 pour donner au comité de gouvernance le droit de choisir de verser les prestations aux administrateurs aux termes du régime sous forme d'actions nouvellement émises; toutefois, conformément aux règles de la TSX, la société ne peut procéder ainsi qu'avec l'approbation des actionnaires, qui sera demandée à l'assemblée annuelle du 7 mai 2021. Si l'approbation des actionnaires est obtenue, les modalités modifiées du plan s'appliqueront à toutes les unités d'actions différées (UAD) émises aux termes du plan UAD qui sont détenues par les administrateurs ayant siégé au conseil à tout moment après l'assemblée annuelle des actionnaires de la société tenue le 7 mai 2020 et qui étaient en cours à cette date ainsi que les UAD attribuées après cette date. Veuillez vous reporter aux pages 20 et 21 pour obtenir de plus amples renseignements sur les modifications du plan UAD et l'approbation demandée des actionnaires.

Le tableau suivant fait état de renseignements en date du 31 décembre 2020 sur les actions de la société pouvant être émises aux termes du plan d'options de la direction, du plan UAD (sous réserve de l'obtention de l'approbation des actionnaires comme il est mentionné ci-dessus), du plan UAR et du plan UAI, qui sont actuellement les seuls plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS (mécanismes de rémunération en titres au sens des règles de la TSX). Au 31 décembre 2020,

la dilution découlant de l'ensemble des actions réservées aux fins d'émission à l'exercice des options représentait environ 9,18 pour cent (9,04 pour cent si l'approbation des actionnaires n'est pas obtenue relativement au plan UAD) de la totalité des actions en circulation. Les nombres figurant entre crochets dans le tableau représentent la situation si l'approbation des actionnaires n'est pas obtenue.

Type de plan	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options, des bons de souscription et des droits en cours A	Prix d'exercice moyen pondéré des options, des bons de souscription et des droits en cours (\$) B	Nombre de titres restant à émettre aux termes des plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (sauf les titres inclus dans la colonne A) C
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres (comprend le plan UAD)	10 861 524 [9 943 677] ¹	21,59 ²	107 681 464 [106 799 311] ¹
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	-	-	-
Total	10 861 524 [9 943 677]¹		107 681 464 [106 799 311]¹

¹ Si l'approbation des actionnaires relative aux modifications du plan UAD n'est pas obtenue.

² Vise les options attribuées dans le cadre du plan d'options de la direction uniquement.

Plan d'options sur actions de la direction de TELUS

Le plan d'options de la direction est le seul plan de rémunération fondé sur des capitaux propres de la société en vertu duquel TELUS peut continuer d'accorder des options.

Survol du plan d'options de la direction

Modalités	Description
Participants	Employés admissibles (surtout des dirigeants, des directeurs principaux et des membres clés du personnel de direction), comme le décide le comité des ressources humaines et de la rémunération (le comité de la rémunération)
Durée	Durée maximale de 10 ans à compter de la date d'attribution. Ces dernières années, des options ont été attribuées avec une durée de sept ans. La durée de l'option est automatiquement prolongée si l'option expire pendant une période d'interruption des opérations
Expiration	À moins que le comité de la rémunération n'en décide autrement, les options expirent à la première des éventualités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • La démission du participant (pour un motif autre que la retraite ou l'incapacité), qu'elles soient acquises ou non • Quatre-vingt-dix jours après un congédiement non motivé, lorsqu'elles sont acquises • Le congédiement non motivé, lorsqu'elles ne sont pas acquises • Le congédiement motivé du participant, qu'elles soient acquises ou non • Douze mois après le décès du participant, dans le cas d'options acquises au décès ou qui deviendront acquises dans les douze mois du décès; les droits sur toute option non acquise après ce délai sont perdus • La date d'expiration prévue de l'option (s'applique à la retraite et à la cessation d'emploi en raison d'une incapacité)
Acquisition	Déterminée au moment de l'attribution. Depuis 2003, la plupart des attributions sont acquises en bloc trois ans après la date d'attribution
Prix d'exercice	Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions sous-jacentes à la TSX (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) pendant les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la page 112
Politique de récupération	Les attributions d'options au président et chef de la direction (le chef de la direction) et aux vice-présidents à la direction (VPD), ainsi que les actions et/ou les espèces versées à l'exercice ou à la remise et à l'annulation de ces options sont susceptibles de faire l'objet d'une annulation, d'un remboursement, d'une rescision, d'une récupération ou d'une autre mesure conformément aux modalités d'une politique de récupération adoptée par la société, mais seulement dans le cas des options accordées à compter du 1 ^{er} janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne a été nommée pour la première fois chef de la direction ou VPD, si cette date est postérieure. Se reporter à la page 100 pour obtenir plus de renseignements sur la politique de récupération
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 aux termes de ce plan, conjointement avec toutes les autres actions pouvant être émises à ce participant aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres de TELUS (selon la définition de la TSX), ne peut représenter plus de cinq pour cent des actions émises et en circulation à la date d'attribution de l'option • Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation • Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce plan, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation • La majorité des options attribuées aux termes de ce plan ne peuvent être attribuées à des initiés¹
Nombre total d'actions réservées aux fins d'émission à l'exercice d'autres options au 31 décembre 2020	La société a actuellement 90 067 722 actions réservées aux fins d'émission à l'exercice d'autres options, représentant 6,97 pour cent des actions émises et en circulation
Options en cours au 31 décembre 2020	3 014 700
Nombre d'options détenues par des dirigeants au 31 décembre 2020	0
Taux d'épuisement annuel	Zéro pour cent pour 2018 et 2019 et 0,25 pour cent pour 2020 ¹

¹ Le taux d'épuisement annuel des options est calculé comme suit : nombre d'options attribuées au cours d'une année divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation au cours de l'année en question. Pour 2020 : $3\,171\,600 / 1\,275\,456\,943 = 0,25\%$. Aucune option n'a été attribuée en 2018 ni en 2019.

L'objectif du plan d'options de la direction est de promouvoir le maintien en poste des employés de direction clés, d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires et d'offrir une rémunération incitative fondée sur la valeur des actions de TELUS.

Autres caractéristiques

Le plan d'options de la direction contient deux méthodes différentes suivant lesquelles les options exercées peuvent être réglées en espèces plutôt qu'en actions, ce qui réduit le nombre d'actions devant être émises et la dilution pour les actionnaires. Ces deux différentes méthodes, mises en place à différents moments, s'appliquent à différents groupes d'options émises dans le cadre du plan d'options de la direction et contiennent des modalités différentes. Les dispositions relatives au règlement en capitaux propres net sont présentées ci-après. Le plan d'options de la direction permet également un règlement en espèces, qui autorise la société à attribuer des options permettant au porteur d'échanger une option contre des actions dont la valeur marchande courante est égale au montant de l'excédent du cours courant d'une action sur le prix d'exercice de l'option. Toutefois, la société n'attribue pas ces types d'options.

Dispositions relatives au règlement en capitaux propres net

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

Changement de contrôle

Le plan d'options de la direction contient des dispositions en cas de changement de contrôle. L'acquisition des options est assujettie à des dispositions de changement de contrôle à deux événements déclencheurs, à moins que le conseil ne décide de prendre une autre mesure.

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

Toutefois, à moins que le conseil n'en vienne à une autre conclusion, toute opération suivant laquelle les personnes qui étaient les porteurs inscrits des titres avec droit de vote de la société immédiatement avant l'opération détiennent en propriété véritable essentiellement le même nombre de titres

dans une entité qui est propriétaire, directement ou indirectement, de la totalité ou de la quasi-totalité des actifs de la société et de ses filiales immédiatement après cette opération ne constitue pas un changement de contrôle. La quasi-totalité des actifs désigne des actifs dont la valeur correspond à plus de 90 pour cent de la juste valeur marchande des actifs de la société et de ses filiales après consolidation.

Si le conseil n'avance pas l'acquisition des options non acquises ou des options de remplacement en cas de changement de contrôle, alors les options émises avant le changement de contrôle ou leurs titres de remplacement à tout participant i) qui est congédié sans motif valable ou ii) qui décède dans les deux années suivant le changement de contrôle alors qu'il est toujours un employé, seront immédiatement acquis et pourront dès lors être exercés i) pendant une période de 90 jours suivant la fin de l'emploi ou ii) pendant une période de 12 mois suivant le décès, selon le cas. Autrement, suivant un changement de contrôle, le conseil peut prendre une ou plusieurs des mesures suivantes : i) faire en sorte que les options soient prises en charge ou soient remplacées par des options semblables par l'initiateur de l'offre ou une entité prorogée, sous réserve du respect de certains critères établis; ii) avancer la date d'acquisition des options; iii) établir le cours du marché aux fins de prendre d'autres mesures à l'égard des options; iv) faire en sorte qu'une contrepartie en espèces ou sous une autre forme soit versée en échange de la remise d'options; ou v) prendre toute autre mesure jugée appropriée.

Procédure de modification

Sous réserve de toute approbation nécessaire de la part des actionnaires ou des organismes de réglementation, le conseil est autorisé à modifier le plan d'options de la direction ou à y mettre fin en tout temps, à la condition qu'une telle modification ne porte pas préjudice aux titulaires d'options existants. Le conseil peut, sans l'approbation des actionnaires, modifier l'acquisition de toute option, reporter la date d'expiration de toute option à une date qui n'est pas ultérieure à la date d'expiration initiale, ajouter des dispositions relatives à l'exercice sans paiement en espèces des options qui réduisent également la réserve d'actions en fonction du nombre d'actions sous-jacentes aux options exercées, faire toute modification aux fins de la conformité avec l'article 409A du *Internal Revenue Code* des États-Unis et apporter toute modification non significative au plan d'options de la direction. L'approbation des actionnaires et, s'il y a lieu, des organismes de réglementation est nécessaire à l'égard de toute modification importante, y compris une augmentation du nombre d'actions réservées, une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait occasionner une plus grande participation des initiés, l'apport d'une aide financière par la société, l'ajout de dispositions relatives à l'exercice sans paiement en espèces des options qui ne réduisent pas également la réserve d'actions en fonction du nombre d'actions sous-jacentes aux options exercées, l'ajout de toute disposition qui fait en sorte qu'un participant reçoit des actions sans que la société ne reçoive de contrepartie en espèces, toute modification importante du mode de calcul du prix d'exercice des options, l'ajout d'un droit autorisant une modification du prix de toute option en cours, tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du plan, toute modification visant à reporter la date d'expiration d'une option au-delà de sa date d'expiration initiale ou toute modification visant à transférer des options autrement que par testament ou par l'effet des lois applicables. Conformément aux règles de la TSX, les modifications apportées à cette disposition relative à la procédure de modification nécessitent l'approbation des actionnaires.

Plan d'unités d'actions différées des administrateurs de TELUS

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

Survol du plan UAD

Modalités	Description
Participants	Administrateurs non employés
Durée	Les UAD n'ont pas de durée fixe
Expiration	Les UAD sont évaluées et payées après qu'un administrateur cesse d'être administrateur pour une raison quelconque au moment de son choix conformément au plan UAD
Montant du paiement à l'exercice des UAD	Le nombre d'UAD multiplié par le cours des actions à ce moment-là, qui correspond au cours moyen par action pondéré en fonction du volume auquel sont négociées les actions à la TSX le jour ouvrable précédent
Acquisition	Toutes les UAD sont acquises lorsqu'elles sont attribuées
Changement de contrôle	Non
Prix d'attribution	Lorsque des UAD sont attribuées, elles le sont en fonction du montant attribué à l'administrateur divisé par le cours moyen pondéré des actions le jour ouvrable qui précède la date d'attribution
Cession	Non cessibles, sauf par voie de testament ou en vertu des lois sur la dévolution successorale
Effet d'une période d'interdiction des opérations	Si un paiement doit avoir lieu au cours d'une période d'interdiction des opérations, le paiement peut être reporté le dernier jour ouvrable suivant l'expiration de la période d'interdiction des opérations
Nombre total d'actions réservées aux fins d'unités supplémentaires au 31 décembre 2020 ¹	La société a actuellement 882 154 actions réservées aux fins d'attributions supplémentaires d'UAD, représentant 0,07 pour cent des actions émises et en circulation
Unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises au 31 décembre 2020 ¹	917 846 UAD en circulation, représentant 0,07 pour cent des actions émises et en circulation
Taux d'épuisement annuel ¹	0,01 pour cent pour 2018; 0,01 pour cent pour 2019; et 0,01 pour cent pour 2020 ²

1 Sous réserve de l'approbation des actionnaires – se reporter à la rubrique Approbation des actionnaires visant le plan UAD modifié ci-après.

2 Le taux d'épuisement annuel des UAD est calculé comme suit : nombre d'unités attribuées au cours d'une année divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation au cours de l'année en question. Pour 2018 : 58 399 / 596 698 205 = 0,01 %. Pour 2019 : 49 869 / 601 995 060 = 0,01 %. Pour 2020 : 102 376 / 1 275 456 943 = 0,01 %.

Autres caractéristiques

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

Procédure de modification

Sous réserve de l'approbation des organismes de réglementation, le conseil peut modifier le plan UAD ou y mettre fin en tout temps, à la condition que la modification ne réduise pas les droits d'un participant acquis avant la modification ou la fin du plan. Le conseil peut ainsi modifier une condition relative aux UAD ou renoncer à une telle condition et apporter des

modifications pour se conformer à la loi des États-Unis d'Amérique intitulée *American Jobs Creation Act of 2004*, y compris à l'article 409A du *Internal Revenue Code* des États-Unis créé aux termes de celle-ci. Toutes les modifications apportées au plan UAD doivent respecter les dispositions applicables prévues par la réglementation.

Approbation des actionnaires visant le plan UAD modifié

TELUS demande l'approbation des actionnaires visant un plan UAD modifié, lesquelles modifications permettront notamment au comité de gouvernance de choisir de verser les prestations aux administrateurs prévues par le plan sous forme d'actions nouvellement émises. Se reporter aux pages 20 et 21 pour obtenir de plus amples renseignements.

Plan d'unités d'actions liées au rendement

Le plan UAR, comme il est indiqué à la page 80, est un plan incitatif à moyen terme dans le cadre duquel des unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD) et des unités d'actions liées au rendement de la direction (UARD) sont attribuées et rattachées à la valeur des actions.

Le plan UAR, que l'on appelait auparavant le régime des droits à la valeur d'actions de la haute direction, a été créé en 2002 à l'intention des membres de l'équipe de la haute direction (EHD) et, en 2011, il a été étendu à certains hauts dirigeants désignés. L'objectif de ce plan est de lier au cours de l'action une partie de la rémunération conditionnelle et de maintenir en poste les membres de la haute direction.

Le plan UAR a été modifié en 2019 afin de permettre à la société de régler sous forme d'actions nouvellement émises les attributions faites après mai 2019. En ce qui a trait aux attributions effectuées pour les périodes avant mai 2019 qui demeurent en cours, les participants peuvent choisir de recevoir des paiements aux termes du plan UAR en espèces ou en actions achetées sur le marché.

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

Survol du plan UAR

Modalités	Description
Participants	Membres de l'EHD approuvés par le comité de la rémunération. Depuis février 2011, les membres peuvent également comprendre un groupe élargi de directeurs principaux sous l'échelon de la haute direction, approuvé par le chef de la direction
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> Les UARHD et les UARD sont acquises et payables en tranches annuelles égales sur une période d'environ trois ans, sous réserve de reports autorisés Toutes les UARHD et les UARD sont acquises et payées avant la fin de la deuxième année suivant l'année de leur attribution
Changement de contrôle	Oui. Se reporter ci-après
Politique de récupération	Les attributions d'UARHD au chef de la direction et aux VPD, y compris les dividendes sur les UARHD liés à ces UARHD, et/ou tout paiement versé en espèces ou en actions à l'égard de telles UARHD peuvent faire l'objet d'une annulation, d'un remboursement, d'une rescision, d'une récupération ou d'une autre mesure conformément aux modalités d'une politique de récupération adoptée par la société; ceci s'applique seulement dans le cas des UARHD accordées à compter du 1 ^{er} janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne a été nommée pour la première fois chef de la direction ou VPD, si cette date est postérieure. Se reporter à la page 100 pour obtenir plus de renseignements sur la politique de récupération
Montant du paiement	Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions à la TSX (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition dans le cas des UARD et les 15 jours de bourse précédant la date d'acquisition dans le cas des UARHD
Paiement/expiration	<p>À moins que le comité de la rémunération (ou le chef de la direction, à l'égard d'attributions à des membres sous l'échelon de l'EHD) n'en décide autrement, et sous réserve de reports autorisés, le paiement (ou la déchéance) a lieu à la première des éventualités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> Soixante jours suivant la démission du participant (autre qu'en raison de la retraite ou d'une incapacité) – Toutes les UARHD et les UARD acquises sont payées; le participant perd immédiatement au moment de la démission toutes les UARHD et les UARD non acquises Congédiement motivé – Le participant perd immédiatement toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises Soixante jours suivant le congédiement non motivé du participant – Toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises sont payées Soixante jours suivant la retraite ou la cessation d'emploi en raison d'une incapacité – Toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises sont payées Soixante jours suivant le décès du participant – Toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises sont payées Dans les 30 jours suivant la date d'acquisition prévue – Toutes les UARHD et les UARD acquises sont payées
Cession	Non cessibles, sauf à un bénéficiaire au décès
Effet d'une période d'interdiction des opérations	Si un paiement doit avoir lieu au cours d'une période d'interdiction des opérations, le paiement peut être reporté pendant jusqu'à 14 jours suivant le dernier jour de la période ou le dernier jour de la période au cours de laquelle le paiement devait être effectué au départ, selon la dernière de ces éventualités, mais jamais plus tard que le 31 décembre de la deuxième année suivant l'année d'attribution
Restrictions en matière de propriété	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes de ce plan et de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce plan, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre total d'actions réservées aux fins d'unités supplémentaires au 31 décembre 2020	La société a actuellement 2 847 438 actions réservées aux fins d'attributions supplémentaires d'UARHD ou d'UARD, représentant 0,22 pour cent des actions émises et en circulation

Survol du plan UAR (suite)

Modalités	Description
Unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises au 31 décembre 2020	UARHD et UARD visant 813 128 actions, soit 0,06 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre d'unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises détenues par des dirigeants au 31 décembre 2020	UARHD et UARD visant 95 716 unités, soit 11,77 pour cent du nombre total d'unités en cours aux termes de ce plan
Taux d'épuisement annuel	Zéro pour cent pour 2018; 0,13 pour cent pour 2019; et 0,03 pour cent pour 2020 ¹

¹ Le taux d'épuisement annuel des UAR est calculé comme suit : nombre d'unités attribuées au cours d'une année divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation au cours de l'année en question. Pour 2019 : 783 208 / 601 995 060 = 0,13 %. Pour 2020 : 433 010 / 1 275 456 943 = 0,03 %. Les attributions de 2018 n'étaient pas admissibles au règlement sous forme d'actions nouvellement émises.

Changement de contrôle

Le plan UAR contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalant à celles applicables au plan d'options de la direction. L'acquisition des droits aux UARHD et aux UARD est assujettie à une disposition de changement de contrôle à deux événements déclencheurs, sauf si le conseil décide d'adopter une mesure différente semblable aux mesures décrites pour le plan d'options de la direction à la page 112.

Procédures de modification

Sous réserve de toute approbation nécessaire de la part des organismes de réglementation, le conseil est autorisé à modifier le plan UAR ou à y mettre fin en tout temps, et le conseil peut, sans l'approbation des actionnaires, modifier

l'acquisition de toute UARHD ou UARD, apporter des modifications nécessaires aux fins d'un traitement favorable aux termes des lois fiscales applicables et apporter toute modification non significative au plan UAR. L'approbation des actionnaires est nécessaire à l'égard de toute augmentation du nombre d'actions réservées, d'une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait occasionner une plus grande participation des initiés, de toute modification qui pourrait permettre aux membres du conseil qui ne sont pas des employés de la société ou d'une filiale d'obtenir des attributions aux termes du plan UAR, de tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du plan, de toute modification visant à autoriser le transfert des UARHD ou des UARD autrement que par testament ou par l'effet des lois applicables et de toute modification de la procédure de modification du plan.

Plan d'unités d'actions incessibles

Le plan UAI, tel qu'il est indiqué à la page 81, est un plan incitatif à long terme (ILT) dans le cadre duquel sont attribuées des UAI qui sont rattachées à la valeur des actions.

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

Le plan UAI a été modifié en 2019 afin de permettre à la société de régler sous forme d'actions nouvellement émises les attributions faites après mai 2019. En ce qui a trait aux attributions effectuées pour les périodes avant mai 2019 qui demeurent en cours, les participants peuvent choisir de recevoir des paiements aux termes du plan UAI en espèces ou en actions achetées sur le marché.

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

Survol du plan UAI

Modalités	Description
Participants	Membres de l'équipe de la haute direction et autres employés (surtout des directeurs principaux et des membres clés de la direction) approuvés par le comité de la rémunération ou le chef de la direction
Acquisition	Habituellement, les UAI sont acquises en bloc et deviennent payables la deuxième année suivant l'année d'attribution
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la rubrique ci-après
Politique de récupération	Les attributions d'UAI au chef de la direction et aux VPD, y compris les dividendes sur les UAI connexes et/ou tout paiement versé en espèces ou en actions à l'égard de telles UAI, peuvent faire l'objet d'une annulation, d'un remboursement, d'une rescision, d'une récupération ou d'une autre mesure conformément aux modalités d'une politique de récupération adoptée par la société; ceci s'applique seulement dans le cas des UAI accordées à compter du 1 ^{er} janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne a été nommée pour la première fois chef de la direction ou VPD, si cette date est postérieure. Se reporter à la page 100 pour obtenir plus de renseignements sur la politique de récupération
Montant du paiement	<ul style="list-style-type: none"> Acquisition en fonction du temps : moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions à la TSX (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition Acquisition conditionnelle au rendement : à 75 pour cent pondéré en fonction du rendement total pour l'actionnaire par rapport au rendement total pour l'actionnaire d'un groupe de référence sur une période triennale; et à 25 pour cent pondéré en fonction du total des connexions clients mesuré annuellement au cours de trois années à pondération égale (les paiements étant plafonnés à 200 pour cent pour chaque paramètre)

Survol du plan UAI (suite)

Modalités	Description
Paiement/expiration	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soixante jours suivant la démission du participant (autre qu'en raison de la retraite ou d'une incapacité) – Toutes les UAI acquises sont payées; le participant perd immédiatement au moment de la démission toutes les UAI non acquises • Congédiement motivé – Le participant perd immédiatement toutes les UAI acquises et non acquises • Congédiement non motivé du participant – Toutes les UAI acquises sont payées et le participant perd toutes les UAI non acquises à la date de congédiement • Soixante jours suivant la retraite ou la cessation d'emploi en raison d'une incapacité – Toutes les UAI acquises et non acquises sont payées; pour les UAI conditionnelles au rendement, le paiement a lieu à la date d'évaluation initiale • Soixante jours suivant le décès du participant – Toutes les UAI acquises et non acquises sont payées; le ratio de paiement est réputé être 100 pour cent pour les UAI conditionnelles au rendement • Dans les 30 jours suivant la date d'acquisition prévue – Toutes les UAI acquises sont payées
Cession	Non cessibles, sauf à un bénéficiaire au décès
Effet d'une période d'interdiction des opérations	Si un paiement doit avoir lieu au cours d'une période d'interdiction des opérations, le paiement peut être reporté pendant jusqu'à 14 jours suivant le dernier jour de la période ou le dernier jour de la période au cours de laquelle le paiement devait être effectué au départ, selon la dernière de ces éventualités, mais jamais plus tard que le 31 décembre de la deuxième année suivant l'année d'attribution
Restrictions en matière de propriétés	<ul style="list-style-type: none"> • Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes de ce plan et de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation • Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce plan, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre total d'actions réservées aux fins d'unités supplémentaires au 31 décembre 2020	La société a actuellement 13 884 151 d'actions réservées aux fins d'attributions supplémentaires d'UAI, représentant 1,08 pour cent des actions émises et en circulation
Unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises au 31 décembre 2020	UAI visant 6 115 849 actions, soit 0,47 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre d'unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises détenues par des dirigeants au 31 décembre 2020	UAI visant 1 996 119 unités, soit 32,64 pour cent du nombre total d'unités en cours aux termes de ce plan
Taux d'épuisement annuel	Zéro pour cent pour 2018; 0,25 pour cent pour 2019; et 0,25 pour cent pour 2020 ¹

¹ Le taux d'épuisement annuel des UAI est calculé comme suit : nombre d'unités attribuées au cours d'une année divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation au cours de l'année en question. Pour 2019 : 1 488 908 / 601 995 060 = 0,25 %. Pour 2020 : 3 184 188 / 1 275 456 943 = 0,25 %. Les attributions de 2018 n'étaient pas admissibles au règlement sous forme d'actions nouvellement émises.

Changement de contrôle

Le plan UAI contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalant à celles qui font partie du plan d'options de la direction et du plan UAR. La survenance de deux événements déclencheurs est nécessaire pour que s'appliquent les mesures par défaut à l'occasion d'un changement de contrôle, semblables à celles décrites pour le plan d'options de la direction à la page 112.

Procédures de modifications

Sous réserve de toute approbation nécessaire de la part des organismes de réglementation, le conseil est autorisé à modifier le plan UAI ou à y mettre fin en tout temps, et le conseil peut, sans l'approbation des actionnaires, modifier

l'acquisition de toute UAI, apporter des modifications nécessaires aux fins d'un traitement favorable aux termes des lois fiscales applicables et apporter toute modification non significative au plan UAI. L'approbation des actionnaires est nécessaire à l'égard de toute augmentation du nombre d'actions réservées, d'une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait occasionner une plus grande participation des initiés, de toute modification qui pourrait permettre aux membres du conseil qui ne sont pas des employés de la société ou d'une filiale d'obtenir des attributions aux termes du plan UAI, de tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du plan, de toute modification visant à autoriser le transfert des UAI autrement que par testament ou par l'effet des lois applicables et de toute modification de la procédure de modification du plan.

Appendice A : Mandat du conseil d'administration

1. Introduction

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

2. Cas de délégation interdite

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

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

3. Conseil d'administration

3.1 Composition

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

3.2 Réunions

- a) Le conseil tient au moins une réunion par trimestre et, en comptant cette réunion trimestrielle, au moins cinq réunions par année. Quelques-unes des réunions du conseil pourraient avoir lieu ailleurs qu'à Vancouver.

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

3.3 Élection ou nomination des administrateurs

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

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

3.4 Rémunération et actionnariat obligatoire

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

3.5 Comités du conseil

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

- a) comité d'audit – 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 spécial. Au moins la majorité des membres d'un nouveau comité permanent ou spécial seront des administrateurs indépendants.

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

4. Sélection des membres de la direction

- 4.1 Conformément aux documents constitutifs de la société, le conseil nomme et remplace le chef de la direction de la société et, après évaluation de la recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, approuve la rémunération du chef de la direction.
- 4.2 Après examen de l'avis du chef de la direction et de la recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, le conseil approuve la nomination de tous les membres de la haute direction et de tout autre dirigeant nommé de la société.
- 4.3 Le conseil est chargé de s'assurer de l'intégrité du chef de la direction et des autres membres de la haute direction de la société.
- 4.4 Le conseil est chargé de superviser la planification de la relève et passera en revue et approuvera le plan de relève du chef de la direction chaque année.

5. Détermination des stratégies

Le conseil :

- a) examine et approuve tous les ans les objectifs de la société, son plan stratégique lui permettant d'atteindre ces objectifs et approuve les modifications importantes qui y sont apportées
- b) surveille et examine les faits nouveaux pouvant avoir une incidence sur le plan stratégique de la société
- c) évalue et, au besoin, améliore l'efficacité du processus de planification stratégique
- d) surveille l'exécution du plan stratégique par la direction et surveille le rendement de la société par rapport à ses objectifs.

6. Opérations importantes

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

7. Communication de l'information au public

Le conseil est chargé de ce qui suit :

- a) examiner et approuver l'information financière communiquée régulièrement et en temps utile aux actionnaires, aux autres porteurs de titres et aux organismes de réglementation
- b) s'assurer que les résultats financiers sont communiqués fidèlement et conformément aux normes comptables généralement reconnues et aux exigences des lois applicables en matière d'information
- c) passer en revue et approuver les politiques et les procédures en place pour la communication en temps utile de tous les autres faits nouveaux ayant une incidence importante sur la société
- d) rendre compte tous les ans aux actionnaires de sa gestion au cours de l'année précédente
- e) rendre compte tous les ans aux actionnaires des objectifs stratégiques clés de la société et de l'approche de la société en matière de rémunération des membres de la haute direction qui vise à les inciter à atteindre ces objectifs stratégiques
- f) prévoir des mesures qui favorisent la participation des actionnaires et la réception de leurs commentaires.

8. Gestion et surveillance des risques

- 8.1 Le conseil est chargé de dépister les risques importants auxquels est exposée la société et d'assurer la mise en œuvre des systèmes et des processus adéquats pour dépister, surveiller et gérer les risques importants pour les activités de la société, y compris les risques stratégiques, d'exploitation, financiers, juridiques, de conformité et d'ordre réglementaire. Pour s'acquitter de cette fonction de surveillance, le conseil passe en revue et évalue chaque année :
- a) le programme de gestion des risques de la société, y compris la propension à prendre des risques et l'évaluation intégrée du risque d'entreprise
 - b) la qualité et le caractère adéquat de l'information liée au risque fournie par la direction au conseil, afin de mettre le conseil au courant (directement ou par l'intermédiaire de ses comités) en temps utile des risques importants auxquels la société est exposée et afin de fournir suffisamment d'information et de connaissances au conseil pour évaluer ces risques et leurs incidences sur la société ainsi que les mesures prises par la direction pour les régler
 - c) les responsabilités respectives du conseil, de chaque comité et de la direction liées à la surveillance des risques et à la gestion de risques particuliers, afin de coordonner les attributions de surveillance des risques par ces organismes et afin d'établir une compréhension commune des rôles et des redditions de compte.
- 8.2 Outre les attributions de surveillance de risques particuliers que le conseil a réparties entre ses comités, il passe en revue, chaque année ou plus fréquemment au besoin, les risques qu'il est spécifiquement chargé d'examiner.
- 8.3 Le conseil est également chargé de l'intégrité des systèmes de contrôle interne, de communication de l'information et de gestion de l'information de la société.

9. Procédures et politiques

Le conseil voit à ce que soient respectées toutes les politiques et procédures importantes régissant l'exploitation de la société.

10. Prescriptions prévues par la loi

- 10.1 Le conseil voit à ce que soient respectés toutes les lois et tous les règlements applicables.

11. Évaluation

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

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

Appendice B : Proposition des actionnaires retirée

Le B.C. Government and Service Employees' Union General Fund et le B.C. Government and Service Employees' Union Defense Fund, établis au 4911 Canada Way, Burnaby (Colombie-Britannique) V5G 3W3 (collectivement, le BCGEU), ont soumis la proposition des actionnaires suivante, dont une traduction intégrale du libellé est présentée ci-après :

La division TELUS Santé est un fournisseur de premier plan de technologies de soins virtuels au Canada, offrant des services de consultations médicales virtuelles, un vérificateur de symptômes médicaux alimenté par une intelligence artificielle, des services de surveillance de soins à domicile, des dossiers médicaux électroniques et des plateformes de gestion de pharmacie et d'avantages sociaux. Au cours des 10 dernières années, TELUS a investi plus de 3,2 milliards de dollars dans sa division Santé.¹

En septembre 2018, TELUS s'est associée à Babylon Health, société du Royaume-Uni spécialisée en intelligence artificielle, pour offrir aux Canadiens des services médicaux virtuels, y compris des consultations vidéo. Le service a rapidement pris de l'expansion, notamment en raison de la pandémie de COVID-19. TELUS s'attend à connaître une croissance considérable découlant de ces offres en santé.

En 2020, les utilisateurs au Royaume-Uni de l'application de consultation médicale virtuelle de Babylon Health ont pu visionner les enregistrements privés et sensibles des visites médicales d'autres utilisateurs, ce qui a fait les manchettes des nouvelles nationales et internationales.² Le déploiement de Babylon par TELUS Santé en Alberta a eu lieu sans une supervision adéquate de la protection de la vie privée, et ces événements ont incité le gouvernement de l'Alberta à enquêter sur le service dans cette province.³

Même si TELUS a confirmé que l'application Babylon au Royaume-Uni est différente de l'application canadienne, les actionnaires estiment que TELUS doit évaluer et atténuer les risques potentiels associés à la manipulation et au stockage de données sensibles concernant les patients. Si elle ne gère pas correctement les risques liés aux données de santé, TELUS expose son entreprise à des risques considérables, notamment à des risques d'enquêtes ou de mesures réglementaires, de litiges, de perte de confiance des consommateurs et d'atteinte à la réputation et à la marque de TELUS, au Canada et à l'étranger.

Gestion des risques liés à la sécurité des données et à la protection de la vie privée

En tant que société chef de file au Canada dans le secteur concurrentiel des télécommunications, le devoir de TELUS envers la protection de la vie privée des clients et la sécurité de leurs données est vital au succès de la société. Le cadre du programme de gestion de la protection de la vie privée de TELUS aborde la supervision de cette responsabilité et décrit son objectif d'aller « au-delà des obligations que lui impose la loi en matière de protection de la vie privée, de faire preuve de transparence envers les clients et de communiquer sans cesse à cette fin des lignes directrices aux membres de l'équipe. »⁴

Les nouvelles activités de la société dans le secteur de la santé (particulièrement Babylon par TELUS Santé) l'exposent à des risques uniques qui doivent être gérés de façon proactive. Compte tenu de la nature extrêmement sensible des données transmises, les données de santé sont assorties de risques immenses. Les données de santé, si elles sont suffisamment étoffées, peuvent comprendre des marqueurs biologiques et peuvent même servir à prédire des états émotifs. De plus, même si les données communiquées à d'autres entités sont supposément dépersonnalisées, selon une étude publiée par l'Université de la Californie à Berkeley⁵, il est souvent facile de retrouver l'identité rattachée aux données dépersonnalisées.

Des différences importantes entre la politique de protection de la vie privée de Babylon au Royaume-Uni et celle de Babylon par TELUS Santé sont également préoccupantes pour les actionnaires. Fournir au moins les mêmes engagements et le même niveau de transparence aux utilisateurs canadiens que ceux qui sont fournis aux utilisateurs du Royaume-Uni garantirait aux investisseurs que la société accorde une très grande importance à la protection de la vie privée et à la transparence.⁶

L'une des principales différences entre les deux politiques de protection de la vie privée est le fait que celle de Babylon au Royaume-Uni est extrêmement précise, alors que la politique de Babylon au Canada est de nature plus générale. Par exemple, la politique de Babylon au Royaume-Uni précise la durée de stockage de différents types de données ainsi que les moments auxquels des données seront recueillies auprès d'autres applications, comme Facebook, tandis que la politique de Babylon au Canada ne contient que des descriptions générales. En outre, même si les deux politiques de protection de la vie privée exigent le « consentement exprès » des clients avant que leurs profils médicaux soient ajoutés, sous une forme dépersonnalisée, dans leurs systèmes de recherche et de développement, peu de renseignements sont fournis sur le rôle du consentement personnel au moment de la communication par Babylon Canada des données dépersonnalisées à TELUS aux fins de l'élaboration de ses propres projets de recherche et de développement ou aux employeurs qui utilisent l'application destinée aux entreprises.

Compte tenu des activités de plus en plus importantes de TELUS dans le secteur de la santé, il est essentiel qu'elle assure une gestion proactive des risques extrêmement sensibles liés aux soins de santé.

IL EST RÉSOLU que les actionnaires demandent à TELUS de publier un rapport à l'intention des actionnaires, à un coût raisonnable, omettant les renseignements exclusifs ou protégés par le secret professionnel, portant sur la supervision du risque lié à la sécurité des données et à la protection de la vie privée, spécifiquement en ce qui a trait aux activités de TELUS Santé.

Réponse de TELUS :

Dans le cadre de notre philosophie « Les clients d'abord », nous avons une politique de longue date en matière de protection de la vie privée. Nous prenons toutes les mesures nécessaires pour protéger les renseignements confidentiels de nos clients, dont les renseignements personnels sur la santé. Nous recevons avec plaisir les questions du BCGEU à cet égard et sommes

heureux de pouvoir rencontrer ses représentants afin de leur expliquer le processus d'élaboration de notre cadre du programme de gestion de la protection de la vie privée et de sa mise en œuvre par une équipe de professionnels spécialisés.

Le Bureau du chef des données et des relations de confiance compte six équipes qui travaillent en étroite collaboration pour respecter nos engagements en matière de protection de la vie privée dans l'ensemble des activités de TELUS, dont celles de TELUS Santé. Ces équipes sont les suivantes :

- **Recherches et politiques relatives aux données** – Équipe responsable de faire en sorte que nous ayons connaissance des dernières nouveautés en matière de législation ou de protection de la vie privée et que nous les mettions en application correctement dans le cadre de nos activités.
- **Protection de la vie privée et innovation** – Équipe chargée de trouver des solutions qui permettent l'innovation en matière de données chez TELUS tout en respectant notre engagement envers la protection de la vie privée et notre Modèle de confiance de TELUS. Cette équipe effectue également des évaluations des facteurs relatifs à la vie privée pour les secteurs autres que de santé de notre entreprise.
- **Mise en œuvre de programmes et de projets** – Équipe qui se consacre à la mise en œuvre efficace et au soutien des divers programmes et projets en matière de protection de la vie privée qui concrétisent nos engagements en matière de protection de la vie privée.
- **Gouvernance et éthique des données** – Cette équipe fait sans cesse évoluer notre modèle de gouvernance des données afin de garantir qu'il tient compte des secteurs de plus en plus complexes de l'intelligence artificielle responsable et de l'utilisation éthique des données. Nous ajoutons d'ailleurs dans l'équipe, à temps plein, un éthicien en données qui consacra la totalité de son temps à ce sujet.

- **Protection des renseignements personnels sur la santé** – Cette équipe a quadruplé au cours de la dernière année en conséquence de nos activités croissantes dans le secteur de la santé et des complexités uniques associées à la protection des renseignements personnels sur la santé dans notre monde numérique. Cette équipe est responsable de la mise en œuvre de notre stratégie de protection des renseignements personnels sur la santé et des évaluations des facteurs relatifs à la vie privée pour les secteurs de la santé de notre entreprise.
- **Préparation aux incidents et réponses** – Cette équipe adapte et améliore continuellement nos préparatifs pour répondre aux incidents liés aux données ou à la protection de la vie privée dans l'ensemble de notre entreprise. Elle doit également répondre aux demandes des clients qui sont transmises aux échelons supérieurs et aux plaintes portant sur des questions de protection de la vie privée.

Notre supervision de la protection de la vie privée et de la sécurité des données constitue l'un des fondements de la croissance et du succès de TELUS Santé, et cette supervision commence au niveau du conseil. Le comité d'audit de notre conseil reçoit des mises à jour trimestrielles de la part de notre chef des données et du Bureau des relations de confiance portant sur des questions de protection de la vie privée dans l'ensemble de nos secteurs d'activité. Nous sommes déterminés à demeurer à l'avant-plan de la protection de la vie privée dans le secteur de la santé tout en utilisant la technologie pour faire face à l'un des plus grands défis de la société de notre époque.

1 <https://www.theglobeandmail.com/business/article-will-the-pandemic-see-telus-health-find-its-footing/>

2 <https://www.cbc.ca/news/canada/calgary/babylon-health-app-1.5605570>

3 <https://www.cbc.ca/news/canada/edmonton/alberta-privacy-commissioner-investigating-babylon-by-telus-health-1.5539900>

4 https://assets.ctfassets.net/rz9m1rynx8pv/5kyYDtH9mEmq4B5GasM20x/ade7b463804aa7f4f11011593363fe94/19-1326_TELUS_PrivacyManagementProgram_external-FR-Nov21.pdf

5 <https://vcresearch.berkeley.edu/news/advancement-artificial-intelligence-opens-health-data-privacy-attack>

6 <https://www.gpathand.nhs.uk/legal/privacy-policy#how-long-we-keep-your-data>

Nos valeurs

Nous adhérons au changement et saisissons les occasions

Nous avons la passion de la croissance

Nous croyons en un travail d'équipe inspiré

Nous avons le courage d'innover



Restez connecté avec TELUS

TELUS Corporation
510 West Georgia Street
Vancouver (Colombie-Britannique)
Canada V6B 0M3
Téléphone 1 604 697-8044



telus.com



twitter.com/telus



Instagram.com/telus



facebook.com/telus



youtube.com/telus



Instagram.com/darren_entwistle



Linkedin.com/company/telus