

le courage
d' **INNOVER**



CE QUE NOUS SOMMES

TELUS, l'une des principales entreprises de télécommunications nationales au Canada, compte 9,8 milliards de dollars de produits d'exploitation annuels et 12,3 millions de connexions clients, dont 7,0 millions d'abonnés au service mobile, 3,7 millions de lignes d'accès au réseau, 1,2 million d'abonnés à Internet et 300 000 clients de TELUS TV^{MD}. TELUS offre un vaste éventail de produits et de services de communication, dont des services données, protocole Internet (IP), voix, divertissement et vidéo. Convaincus de l'importance de donner où nous vivons, TELUS et les membres de son équipe en poste et retraités ont versé 211 millions de dollars à des organismes de charité et sans but lucratif et donné 3,7 millions d'heures de leur temps aux collectivités locales depuis 2000.

NOS VALEURS

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

TABLE DES MATIÈRES

Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle	1
Foire aux questions	2
Ordre du jour de l'assemblée	
1. Rapport de la direction et états financiers consolidés	6
2. Élection des administrateurs	6
3. Nomination des auditeurs	7
4. Approbation de l'approche en matière de rémunération de la haute direction – vote consultatif sur la rémunération	7
À propos de notre conseil d'administration	
Renseignements d'ordre biographique au sujet des administrateurs	8
Rémunération des administrateurs	16
Initiatives de 2010 en gouvernance	21
Mandats et rapports des comités	
Comité de gouvernance	23
Comité de retraite	25
Comité de vérification	27
Comité des ressources humaines et de la rémunération	30
Rémunération de la haute direction chez TELUS	33
Rapport à l'intention des actionnaires	34
Rapport sur la rémunération	36
Sommaire de la rémunération de la haute direction	54
Régimes de rémunération à base d'actions de TELUS	67
Renseignements supplémentaires	76
Annexes	
A : Énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS	77
B : Mandat du conseil d'administration	86



AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE

Avis est donné par la présente que l'assemblée générale annuelle de TELUS Corporation (la société ou TELUS) se tiendra le jeudi 5 mai 2011 à 11 h (HAE) à The Royal Conservatory, au 273, rue Bloor Ouest, à Toronto, en Ontario, aux fins suivantes et pour l'examen de toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée ou, en cas d'ajournement, à une reprise de celle-ci.

Pour que les porteurs d'actions ordinaires :

1. reçoivent les états financiers consolidés vérifiés de 2010 de la société et le rapport des auditeurs sur ces états;
2. élisent les administrateurs de la société pour le prochain exercice;
3. nomment Deloitte & Touche s.r.l. en tant qu'auditeurs pour le prochain exercice et autorisent les administrateurs à fixer leur rémunération;
4. examinent une résolution consultative sur l'approche de la société en matière de rémunération de la haute direction;
5. délibèrent de toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée ou, en cas d'ajournement, à une reprise de celle-ci.

Fait à Vancouver, en Colombie-Britannique,
le 11 mars 2011.

Par ordre du conseil d'administration,



Audrey T. Ho
Première vice-présidente,
avocate-conseil en chef et secrétaire générale

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

Pour être valables, les procurations doivent parvenir à la secrétaire générale de TELUS, a/s de Société de fiducie Computershare du Canada (Computershare), au 100 University Avenue, 9^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, au plus tard à 17 h (HAE) le 3 mai 2011 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, au plus tard à 17 h (HAE) deux jours ouvrables avant la date de la reprise de l'assemblée.

APPROBATION DU CONSEIL

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

FAIT le 11 mars 2011.



Audrey T. Ho
Première vice-présidente,
avocate-conseil en chef et secrétaire générale

FOIRE AUX QUESTIONS

Procédures à l'assemblée

Qui peut assister à l'assemblée?

Toute personne propriétaire d'actions ordinaires ou d'actions sans droit de vote de TELUS en date du 11 mars 2011, date de clôture des registres pour l'assemblée, peut assister et prendre la parole à l'assemblée.

Quelles sont les questions soumises au vote?

Voici les questions soumises au vote :

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

Qui peut voter?

Si vous êtes propriétaire d'**actions ordinaires** le 11 mars 2011, vous avez droit à une voix pour chaque **action ordinaire** que vous possédez à cette date.

Si vous êtes propriétaire d'**actions sans droit de vote** le 11 mars 2011, vous pouvez assister à l'assemblée et y prendre la parole.

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

Il nous faut au moins deux personnes présentes ou représentées par procuration à l'assemblée qui détiennent au total au moins 20 pour cent des actions ordinaires émises et en circulation donnant le droit de voter à l'assemblée. Le 10 mars 2011, la société comptait 174 915 546 actions ordinaires en circulation.

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

Non. À la connaissance des administrateurs et des membres de la haute direction de TELUS, au 10 mars 2011, aucune personne ne détenait en propriété véritable, directement ou indirectement, des actions ordinaires conférant plus de 10 pour cent des droits de vote rattachés à la totalité des actions ordinaires permettant de voter à l'assemblée ni n'exerçait une emprise sur de telles actions.

Procédures de vote

Suis-je un actionnaire inscrit ou non inscrit?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Deux administrateurs de la société, soit Brian Canfield et Darren Entwistle, ont été désignés dans la procuration en tant que fondés de pouvoir chargés de représenter les actionnaires à l'assemblée.

Vous pouvez nommer une autre personne pour vous représenter à l'assemblée. Pour ce faire, vous n'avez qu'à remplir un formulaire de procuration imprimé ou en ligne en indiquant le nom de la personne de votre choix dans l'espace prévu à cet effet ou remplir un autre formulaire de procuration imprimé acceptable. Il n'est pas nécessaire que la personne que vous nommez soit actionnaire, mais elle doit assister à l'assemblée pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

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

Oui. Que vous exerciez vos droits de vote par la poste, par téléphone ou par Internet, votre **procuration doit parvenir à la secrétaire générale de TELUS, a/s de Computershare (100 University Avenue, 9^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1), au plus tard à 17 h (HAE) le 3 mai 2011.** En cas d'ajournement de l'assemblée, votre procuration doit être reçue au plus tard à 17 h (HAE) deux jours ouvrables avant la date de reprise de l'assemblée.

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

En remplissant et en retournant une procuration, vous autorisez la personne qui y est nommée à assister à l'assemblée et à y exercer les droits de vote rattachés à vos actions conformément à vos directives pour chaque question à l'égard de laquelle vous avez le droit de voter. **Si vous avez nommé Brian Canfield et Darren Entwistle à titre de fondés de pouvoir et que vous ne leur fournissez pas de directives, ils exerceront les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires en faveur des questions suivantes :**

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

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

Les directives de vote que vous avez données dans votre procuration confèrent à la personne que vous avez nommée en tant que fondé de pouvoir un pouvoir discrétionnaire lui permettant de voter comme bon lui semble à l'égard de modifications apportées aux questions à l'ordre du jour de l'assemblée et de toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée, dans la mesure permise par la loi. En date du 10 mars 2011, aucun administrateur ou membre de la haute direction de la société n'est au fait de modifications ou d'autres questions devant être soumises à l'assemblée aux fins de vote.

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

Si vous êtes un **actionnaire inscrit** et que vous avez donné une procuration, vous pouvez la révoquer en remettant à la secrétaire générale de TELUS une autre procuration dûment signée portant une date ultérieure, par écrit, par téléphone ou par Internet, ou en produisant un formulaire de révocation de procuration. Toute nouvelle procuration doit être livrée par la poste, par téléphone ou par Internet à la secrétaire générale de TELUS, a/s de Computershare (à l'adresse indiquée à la page 3), en tout temps jusqu'à 17 h (HAE) le 3 mai 2011 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, jusqu'à 17 h (HAE) deux jours ouvrables avant la date de reprise de l'assemblée. Toute révocation de procuration doit être livrée au siège social de la société, aux soins de la secrétaire générale de TELUS, au 21-3777 Kingsway, Burnaby (Colombie-Britannique) V5H 3Z7, en tout temps jusqu'à 17 h (HAE) le 4 mai 2011 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, jusqu'à 17 h (HAE) le jour ouvrable avant la date de reprise de l'assemblée.

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

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

Si vous détenez des **actions des employés** et que vous avez exercé vos droits de vote en soumettant un formulaire de directives de vote, vous pouvez le révoquer en soumettant un autre formulaire de directives de vote (par écrit, par téléphone ou par Internet) portant une date ultérieure ou en faisant parvenir un formulaire de révocation de formulaire de directives de vote, au plus tard à 17 h (HAE) le 3 mai 2011 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, au plus tard à 17 h (HAE) deux jours ouvrables avant la date de la reprise de l'assemblée.

Mon vote par procuration est-il confidentiel?

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

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

Qui sollicite une procuration de ma part?

Votre procuration est sollicitée au nom de la direction de TELUS et la société prend en charge les frais relatifs à cette sollicitation. La direction de TELUS sollicitera vos procurations

par la poste à votre dernière adresse figurant au registre des actionnaires ou par courriel à l'adresse que vous avez fournie.

De plus, la sollicitation peut être faite par des employés ou des représentants de la société par téléphone ou un autre moyen, en échange de frais modiques pour la société. La société peut, si elle le juge souhaitable, retenir les services d'une entreprise pour la charger de la sollicitation de procurations pour son compte au Canada et aux États-Unis.

À qui puis-je adresser mes autres questions?

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

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

Restrictions à la propriété d'actions

En tant que fournisseur de services de communication filaire, de communication mobile et de télévision numérique, la société et certaines de ses filiales doivent se conformer aux restrictions imposées par les lois canadiennes à l'égard de la propriété d'actions avec droit de vote par des non-Canadiens, notamment dans le *Règlement sur la propriété et le contrôle des entreprises de télécommunications canadiennes* (le Règlement sur les télécommunications), la *Loi sur les télécommunications* (Canada) (la Loi sur les télécommunications), la *Loi sur la radiodiffusion* (Canada) (la Loi sur la radiodiffusion) et la *Loi sur la radiocommunication* (Canada) (la Loi sur la radiocommunication). Plus particulièrement, pour s'assurer que certaines de ses filiales demeurent admissibles comme entreprises de télécommunications canadiennes, la société doit limiter, aux termes de ces lois, la proportion de ses actions ordinaires dont sont propriétaires des non-Canadiens à 33⅓ pour cent au plus et elle ne doit pas par ailleurs être sous le contrôle de non-Canadiens. Le Règlement sur les télécommunications confère à la société, qui est une société mère d'entreprises de télécommunications canadiennes, certains pouvoirs lui permettant de surveiller et de contrôler la propriété d'actions avec droit de vote par des non-Canadiens. Les pouvoirs et les contraintes prévus par le Règlement sur les télécommunications ont été intégrés dans les statuts de la société et ont été étendus afin que la société respecte les exigences de la Loi sur la radiocommunication et de la Loi sur la radiodiffusion. Parmi ces pouvoirs, on compte le droit de refuser d'inscrire un transfert d'actions avec droit de vote à un non-Canadien, celui d'exiger qu'un non-Canadien vende des actions avec droit de vote, celui de convertir des actions avec droit de vote en actions sans droit de vote, ainsi que celui de suspendre les droits de vote rattachés aux actions avec droit de vote. La société supervise l'importance de la propriété de ses actions ordinaires par des non-Canadiens et dépose des rapports périodiques auprès du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes.

Actions sans droit de vote

Les actions sans droit de vote sont des titres subalternes au sens du Règlement 51-102. Sous réserve des droits prioritaires des porteurs d'actions privilégiées de premier rang et d'actions privilégiées de second rang de la société, les porteurs d'actions sans droit de vote ont les mêmes droits que les porteurs d'actions ordinaires relativement au versement des dividendes et à la distribution des actifs de la société en cas de liquidation ou de dissolution de la société. Les actions sans droit de vote ne peuvent être divisées, regroupées, reclassées ou autrement modifiées sans que les actions ordinaires ne soient modifiées de la même manière.

En général, les porteurs d'actions sans droit de vote ont le droit de recevoir un avis de convocation à toutes les assemblées générales de la société, d'y assister et d'y prendre la parole. Ils ont le droit de recevoir de la société tous les avis de convocation à une assemblée, les circulaires d'information et les autres documents écrits que sont autorisés à recevoir de la société les porteurs d'actions ordinaires, mais ils n'ont pas le droit de voter à ces assemblées, sauf dans les cas exigés par la loi. Au 10 mars 2011, 174 915 546 actions ordinaires et 149 273 688 actions sans droit de vote étaient en circulation. Lorsque, en vertu de la loi, les porteurs d'actions sans droit de vote ont le droit de voter en même temps que les porteurs d'actions ordinaires, leurs votes représentent 46,04 pour cent de l'ensemble des droits de vote rattachés à toutes les actions en circulation.

Pour que les porteurs d'actions sans droit de vote puissent participer à une offre éventuelle présentée aux porteurs d'actions ordinaires (selon des conditions différentes, toutefois), l'offre doit en général, d'après les lois sur les valeurs mobilières applicables ou les exigences des bourses des valeurs mobilières à la cote desquelles sont inscrites les actions ordinaires, être présentée à la totalité ou à la quasi-totalité des porteurs d'actions ordinaires résidant dans une province canadienne où de telles exigences s'appliquent (une offre limitative). Chaque porteur d'actions sans droit de vote aura la possibilité, aux fins de l'offre limitative uniquement, de convertir la totalité ou une partie de ses actions sans droit de vote en un nombre équivalent d'actions ordinaires durant la période de conversion applicable. Dans certains cas (notamment, dans le cas de la livraison d'attestations, à des moments précis, par les porteurs d'au moins 50 pour cent des actions ordinaires émises et en circulation déclarant, entre autres choses, qu'ils n'ont pas l'intention d'accepter une telle offre limitative ou de faire une offre limitative), ces droits de conversion ne seront pas accordés.

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

ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

1

RAPPORT DE LA DIRECTION ET ÉTATS FINANCIERS CONSOLIDÉS

Le rapport de la direction et les états financiers consolidés vérifiés pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010, y compris le rapport de gestion, sont contenus dans le rapport annuel 2010 de TELUS. Si vous avez demandé un exemplaire du rapport annuel 2010, vous

le recevrez 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 secrétaire générale de TELUS, au 21-3777 Kingsway, Burnaby (Colombie-Britannique) V5H 3Z7.

2

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Généralités

Le conseil a fixé le nombre d'administrateurs à 12, conformément aux statuts de la société. À l'assemblée, nous vous demanderons de voter pour l'élection des 12 candidats proposés par la société à titre d'administrateurs. Chacun des candidats actuels a été élu à titre d'administrateur à l'assemblée générale annuelle et extraordinaire de l'année dernière en ayant obtenu plus de votes en faveur de son élection que d'abstentions de vote à cet égard. M. Brian MacNeill, administrateur indépendant exerçant les fonctions d'administrateur de TELUS depuis 2001, a décidé de prendre sa retraite et ne se représentera pas à l'élection des administrateurs à l'assemblée. Nous tenons à remercier M. MacNeill de son dévouement et de sa contribution à l'égard de TELUS.

Chaque porteur d'actions ordinaires pourra voter en faveur de l'élection de chacun des administrateurs ou s'abstenir de voter à cet égard. Brian Canfield et Darren Entwistle ont été nommés dans la procuration ci-jointe à titre de fondés de pouvoir (les fondés de pouvoir de la direction) et, à moins de directives à l'effet contraire de votre part, en tant que porteur d'actions ordinaires, ils ont l'intention de voter EN FAVEUR de l'élection des 12 candidats se représentant à l'élection. Les noms et notes biographiques de ces candidats figurent aux pages 8 à 14.

Notre politique sur le vote à la majorité des voix s'applique à la présente élection. Aux termes de cette politique, un administrateur qui est élu dans le cadre d'une élection qui n'est pas contestée suivant l'exercice de plus d'abstentions de vote que de votes en faveur de son élection devra remettre sa démission au président

du conseil. Cette démission prend effet lorsqu'elle est acceptée par le conseil d'administration. Le conseil prévoit que ces démissions seront acceptées, à moins que des circonstances atténuantes ne justifient une décision contraire. Nous annoncerons la décision du conseil (y compris les raisons pour lesquelles il n'accepte pas la démission) par voie de communiqué dans les 90 jours de l'assemblée au cours de laquelle l'élection a eu lieu. Vous pouvez télécharger un exemplaire de notre politique sur le vote à la majorité des voix à l'adresse telus.com/governance.

Nous estimons que les 12 candidats sont en mesure de s'acquitter de leurs fonctions d'administrateur. Chaque administrateur élu à l'assemblée restera en fonction jusqu'à la prochaine assemblée annuelle ou jusqu'à ce que son successeur soit élu ou nommé, à moins que son poste d'administrateur ne devienne vacant d'ici là, conformément aux lois applicables ou aux statuts de la société.

Nous n'avons pas d'exigence de mise à la retraite obligatoire à l'égard de nos administrateurs. Avant 2007, nous avions une politique qui exigeait que nos administrateurs prennent leur retraite à 70 ans. En 2007, notre conseil a levé cette exigence après un examen approfondi mené par le comité de gouvernance. Le conseil estime que la mise à la retraite obligatoire ne constitue pas le meilleur moyen d'assurer le renouvellement du conseil et que la sélection sur la base de l'âge ne constitue pas le meilleur moyen de s'assurer de l'efficacité des administrateurs. Le conseil a recours plutôt à un processus d'évaluation rigoureuse annuelle (décrite à la page 19) pour évaluer le rendement. Plus de précisions sur notre processus de nomination figurent à la page 83 de l'annexe A.

3 NOMINATION DES AUDITEURS

Deloitte & Touche s.r.l. (Deloitte) sont nos auditeurs externes depuis 2002. Leur mandat a été renouvelé pour la dernière fois le 5 mai 2010, au cours de l'assemblée générale annuelle et extraordinaire.

Sur la recommandation du comité de vérification, les porteurs de nos actions ordinaires 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.

Le renouvellement de ce mandat n'entre en vigueur que s'il est approuvé à la majorité des voix exprimées à l'assemblée.

Les fondés de pouvoir de la direction ont l'intention de voter POUR la nomination de Deloitte en tant qu'auditeurs de la société, à moins que vous, en tant que porteur d'actions ordinaires, ne précisiez dans votre procuration que votre fondé de pouvoir doit s'abstenir de voter.

Sommaire des honoraires facturés et des services rendus par les auditeurs externes pour 2009 et 2010

Le tableau qui suit présente les honoraires facturés pour les services fournis par Deloitte, pour 2009 et 2010.

Type de services fournis	2009		2010	
	(\$)	%	(\$)	%
Audit	3 744 786	95,8	3 375 731	95,7
Services liés à l'audit	162 500	4,2	150 404	4,3
Services fiscaux	–	–	–	–
Tous les autres honoraires	–	–	–	–
Total	3 907 286	100,00	3 526 135	100,00

4 APPROBATION DE L'APPROCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION – VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION

L'année dernière, en vue de poursuivre notre objectif permanent qui consiste à nous doter des meilleures pratiques en matière de gouvernance d'entreprise, nous nous sommes engagés à soumettre la rémunération de la haute direction à un vote consultatif non contraignant des actionnaires à notre assemblée générale annuelle de 2011. Le modèle de résolution à l'égard duquel nous vous demandons de voter, à titre de porteur d'actions ordinaires, est présenté ci-après :

Il est résolu que, à titre consultatif et sans que soient réduits le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, les actionnaires approuvent l'approche en matière de rémunération de la haute direction présentée dans la circulaire d'information de la société remise en prévision de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2011.

Comme il s'agit d'un vote consultatif, les résultats ne seront pas contraignants à l'égard du conseil. 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 qui s'y rattachent. Pour obtenir plus de détails concernant notre approche en matière de rémunération de la haute direction, se reporter aux pages 36 à 53.

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, à moins que vous, en tant que porteur d'actions ordinaires, ne précisiez dans votre procuration que votre fondé de pouvoir doit voter contre la résolution.

À PROPOS DE NOTRE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Renseignements d'ordre biographique au sujet des administrateurs

La présente rubrique présente des renseignements au sujet de chaque personne proposée par la direction comme candidat au poste d'administrateur.

R.H. (DICK) AUCHINLECK	
<p>Victoria (Colombie-Britannique)</p> <p>Âge : 59</p> <p>Administrateur depuis¹⁾ : 2003</p> <p>Indépendant</p> <p>Comités de TELUS :</p> <p>Gouvernance (président)</p> <p>Retraite</p> <p>Rémunération totale en 2010 :</p> <p>178 344 \$</p>	<p>Dick Auchinleck est administrateur de sociétés. De plus, il est actuellement l'administrateur président de ConocoPhillips, une société pétrolière et gazière. M. Auchinleck a travaillé pour Gulf Canada pendant 25 ans. Il a pris sa retraite en 2001 à titre de président et chef de la direction de Gulf Canada Resources après la vente de la société à Conoco Inc. Il est titulaire d'un baccalauréat ès sciences appliquées (génie chimique) de la University of British Columbia.</p> <p>Participation aux réunions</p> <p>Conseil d'administration : 7 sur 7</p> <p>Comité de gouvernance : 4 sur 4</p> <p>Comité de retraite : 4 sur 4</p> <p>Postes actuels au sein de conseils d'administration</p> <p>ConocoPhillips (administrateur président)</p> <p>Enbridge Commercial Trust</p> <p>Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2005 à 2010)</p> <p>EPCOR Centre for the Performing Arts (à but non lucratif)</p>
	

Titres détenus et valeur au marché totale aux 31 décembre 2009 et 2010 :						
Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) (sans droit de vote)	Options	Valeur au marché totale des actions et des DDVA (sans les options) ²⁾	Actionnariat cible atteint
2010	3 185	6 000	40 358	–	2 149 837 \$	Oui (7,2x)
2009	3 185	6 000	33 927	–	1 416 250 \$	Oui (4,7x)

A. CHARLES BAILLIE	
<p>Toronto (Ontario)</p> <p>Âge : 71</p> <p>Administrateur depuis¹⁾ : 2003</p> <p>Indépendant</p> <p>Comités de TELUS :</p> <p>Ressources humaines et rémunération (président)</p> <p>Retraite</p> <p>Rémunération totale en 2010 :</p> <p>181 269 \$</p>	<p>Charlie Baillie est président du conseil d'Alberta Investment Management Corporation (AIMCo). Il a été président du conseil et chef de la direction de La Banque Toronto-Dominion de 1997 à 2003. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts avec spécialisation en sciences politiques et en économie de l'Université de Toronto, d'un M.B.A. de Harvard et d'un doctorat honorifique de la Queen's University et est un associé du Royal Conservatory. M. Baillie est un officier de l'Ordre du Canada, un compagnon du Temple de la renommée de l'entreprise canadienne, un chancelier émérite de la Queen's University, président du conseil de la Art Gallery of Toronto et un ancien président du conseil du Conseil canadien des chefs d'entreprise.</p> <p>Participation aux réunions</p> <p>Conseil d'administration : 7 sur 7</p> <p>Comité des ressources humaines et de la rémunération : 4 sur 4</p> <p>Comité de retraite : 4 sur 4</p> <p>Postes actuels au sein de conseils d'administration</p> <p>AIMCo (président du conseil)</p> <p>Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada</p> <p>George Weston Limitée</p> <p>Musée des beaux-arts de l'Ontario (président du conseil)</p> <p>Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2005 à 2010)</p> <p>Dana Corporation</p> <p>Ballard Power Systems Inc.</p>
	

Titres détenus et valeur au marché totale aux 31 décembre 2009 et 2010 :						
Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	DDVA (sans droit de vote)	Options	Valeur au marché totale des actions et des DDVA (sans les options) ²⁾	Actionnariat cible atteint
2010	–	68 600	38 255	–	4 621 479 \$	Oui (15,4x)
2009	–	68 600	31 891	–	3 291 080 \$	Oui (11,0x)

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

2) Pour 2010, en fonction du cours de clôture des actions ordinaires (45,48 \$) et des actions sans droit de vote (43,25 \$) de TELUS le 31 décembre 2010, et pour 2009, en fonction du cours de clôture des actions ordinaires (34,11 \$) et des actions sans droit de vote (32,75 \$) le 31 décembre 2009.

MICHELINE BOUCHARD

Montréal (Québec)
 Âge : 63
 Administratrice depuis¹⁾ : 2004
 Indépendante

Comités de TELUS :
 Ressources humaines et rémunération
 Retraite

Rémunération totale en 2010 :
 180 254 \$

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



Participation aux réunions
 Conseil d'administration : 7 sur 7
 Comité des ressources humaines et de la rémunération : 4 sur 4
 Comité de retraite : 4 sur 4

Postes actuels au sein de conseils d'administration
 Harry Winston Diamond Corporation
 Conseil consultatif de M.R.C.N.R.

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2005 à 2010)
 Groupe de fonds Citadel
 ART Recherches et Technologies Avancées
 Home Capital/Home Trust

Titres détenus et valeur au marché totale aux 31 décembre 2009 et 2010 :

Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	DDVA (sans droit de vote)	Options	Valeur au marché totale des actions et des DDVA (sans les options) ²⁾	Actionariat cible atteint
2010	1 713	2 874	24 298	–	1 253 096 \$	Oui (4,2x)
2009	1 713	2 632	20 492	–	815 741 \$	Oui (2,7x)

R. JOHN BUTLER, C.R.

Edmonton (Alberta)
 Âge : 67
 Administrateur depuis¹⁾ : 1995
 Indépendant

Comités de TELUS :
 Gouvernance
 Ressources humaines et rémunération

Rémunération totale en 2010 :
 178 126 \$

John Butler est avocat et conseiller juridique auprès du cabinet d'avocats Bryan & Company. Il est également actuellement le président du conseil des gouverneurs de la Ligue canadienne de football. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts et d'un baccalauréat en droit de la University of Alberta.



Participation aux réunions
 Conseil d'administration : 7 sur 7
 Comité de gouvernance : 3 sur 4
 Comité des ressources humaines et de la rémunération : 3 sur 4

Postes actuels au sein de conseils d'administration
 Ligue canadienne de football (conseil des gouverneurs) (président du conseil)
 Trans Global Insurance Company
 Trans Global Life Insurance Company
 Liquor Stores N.A. Ltd.

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2005 à 2010)
 Aucun

Titres détenus et valeur au marché totale aux 31 décembre 2009 et 2010 :

Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	DDVA (sans droit de vote)	Options (ordinaires/sans droit de vote)	Valeur au marché totale des actions et des DDVA (sans les options) ²⁾	Actionariat cible atteint
2010	984	4 263	28 809	–/2 700	1 475 116 \$	Oui (4,9x)
2009	984	4 263	24 777	1 050/2 700	984 624 \$	Oui (3,3x)

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

2) Pour 2010, en fonction du cours de clôture des actions ordinaires (45,48 \$) et des actions sans droit de vote (43,25 \$) de TELUS le 31 décembre 2010, et pour 2009, en fonction du cours de clôture des actions ordinaires (34,11 \$) et des actions sans droit de vote (32,75 \$) le 31 décembre 2009.

BRIAN A. CANFIELD

Point Roberts (Washington)

Âge : 72

Administrateur depuis¹⁾ : 1989

Indépendant

Président du conseil

Comités de TELUS :

Aucun

Rémunération totale en 2010 :

367 195 \$³⁾

Brian Canfield est président du conseil de TELUS Corporation. Il fait carrière chez TELUS depuis plus de 50 ans, dont presque un an à titre de chef de la direction par intérim de TELUS (de septembre 1999 à juillet 2000), quatre ans à titre de président du conseil et chef de la direction de BC TELECOM Inc., trois ans à titre de président et chef de la direction et un an à titre de président et chef de l'exploitation. En 1997, il a démissionné de ses fonctions à titre de dirigeant de BC TELECOM Inc. pour prendre sa retraite. Il a reçu un doctorat honorifique en technologie du British Columbia Institute of Technology en 1997. Il a reçu le titre de membre associé de l'Institut des administrateurs de sociétés et est membre du Order of British Columbia et de l'Ordre du Canada.



Participation aux réunions

Conseil d'administration : 7 sur 7
M. Canfield n'est membre d'aucun comité, mais il assiste régulièrement à leurs réunions.

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Suncor Énergie Inc.

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2005 à 2010)

Conseil canadien sur la reddition de comptes
Terasen Inc.

Titres détenus et valeur au marché totale aux 31 décembre 2009 et 2010 :

Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	DDVA (ordinaires/sans droit de vote)	Options (ordinaires/sans droit de vote)	Valeur au marché totale des actions et des DDVA (sans les options) ²⁾	Actionariat cible atteint
2010	9 926	10 310	5 541/45 439	-/3 200	3 114 583 \$	Oui (6,2x)
2009	9 926	9 242	5 274/39 632	-/5 400	2 119 096 \$	Oui (4,2x)

PIERRE Y. DUCROS

Montréal (Québec)

Âge : 71

Administrateur depuis¹⁾ : 2005

Indépendant

Comités de TELUS :

Gouvernance

Ressources humaines et rémunération

Rémunération totale en 2010 :

181 989 \$

Pierre Ducros est président de P. Ducros & Associés Inc., une société de placement et de gestion. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Paris obtenu au Collège Stanislas de Montréal. Il est également titulaire d'un diplôme du Collège militaire royal du Canada ainsi que d'un baccalauréat en génie (communications) de l'Université McGill. M. Ducros est membre de l'Ordre du Canada et officier de l'Ordre de la Belgique.



Participation aux réunions

Conseil d'administration : 7 sur 7
Comité de gouvernance : 4 sur 4
Comité des ressources humaines et de la rémunération : 4 sur 4

Postes actuels au sein de conseils d'administration et de comités consultatifs

Corporation Financière Manuvie
Institut canadien de recherches avancées (à but non lucratif)
Medical MD,EHR Inc. (président du conseil)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2005 à 2010)

RONA Inc.
Cognos Incorporated
Nstein Technologies Inc.
Engenuity Technologies Inc.
Emergis Inc.
Financière Banque Nationale

Titres détenus et valeur au marché totale aux 31 décembre 2009 et 2010 :

Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	DDVA (sans droit de vote)	Options	Valeur au marché totale des actions et des DDVA (sans les options) ²⁾	Actionariat cible atteint
2010	329	2 010	26 060	-	1 228 990 \$	Oui (4,1x)
2009	329	2 010	20 373	-	744 265 \$	Oui (2,5x)

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

2) Pour 2010, en fonction du cours de clôture des actions ordinaires (45,48 \$) et des actions sans droit de vote (43,25 \$) de TELUS le 31 décembre 2010, et pour 2009, en fonction du cours de clôture des actions ordinaires (34,11 \$) et des actions sans droit de vote (32,75 \$) le 31 décembre 2009.

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

DARREN ENTWISTLE

Vancouver (Colombie-Britannique)

Âge : 48

Administrateur depuis¹⁾ : 2000

Non indépendant

Comités de TELUS :

Non admissible

Aucune rémunération reçue à titre d'administrateur

Darren Entwistle est président et chef de la direction de TELUS Corporation depuis le 10 juillet 2000. Auparavant, M. Entwistle, présent dans le secteur des communications depuis 20 ans, a occupé un poste pendant plus de 7 ans au sein de l'équipe de la haute direction de Cable & Wireless au Royaume-Uni, pour ensuite en devenir président pour le Royaume-Uni et l'Irlande en 1999. Il est titulaire d'un baccalauréat en économie (avec distinction) de l'Université Concordia de Montréal, d'un M.B.A. (finances) de l'Université McGill et d'un diplôme en technologie des réseaux de l'Université de Toronto. Il est également membre titulaire honoraire du Royal Conservatory.



Participation aux réunions

Conseil d'administration : 7 sur 7
M. Entwistle n'est membre d'aucun comité du conseil d'administration, mais il assiste régulièrement à leurs réunions.

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Université McGill (conseil de gouverneurs)
Conseil canadien des chefs d'entreprise

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2005 à 2010)

La Banque Toronto-Dominion

Se reporter aux pages 48, 53 et 54 pour obtenir des renseignements sur les titres détenus et la rémunération reçue en 2010 à titre de président et de chef de la direction.

RUSTON E.T. GOEPEL

Vancouver (Colombie-Britannique)

Âge : 68

Administrateur depuis¹⁾ : 2004

Indépendant

Comités de TELUS :

Gouvernance

Retraite

Rémunération totale en 2010 :

176 025 \$

Rusty Goepel est vice-président principal de Raymond James Financial Ltd., entreprise de placements. Il siège actuellement à titre de président du Comité organisateur des Jeux olympiques de Vancouver de 2010. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la University of British Columbia et s'est vu décerner la médaille du jubilé de la reine Élisabeth en reconnaissance de ses initiatives en tant que chef d'entreprise et des services rendus à la collectivité.



Participation aux réunions

Conseil d'administration : 7 sur 7
Comité de gouvernance : 4 sur 4
Comité de retraite : 4 sur 4

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Spur Ventures Inc.
Auto Canada Inc. (auparavant, Auto Canada Income Fund)
Amerigo Resources Ltd.
Baytex Energy Corp (auparavant, Baytex Energy Trust)
Yellow Point Equity Partners, LP
(président du conseil, capital de risque privé)
Comité organisateur des Jeux olympiques de Vancouver de 2010
(président du conseil, à but non lucratif)
The Vancouver Airport Authority (à but non lucratif)
Business Council of BC (gouverneur, à but non lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2005 à 2010)

Premium Brands Income Trust

Titres détenus et valeur au marché totale aux 31 décembre 2009 et 2010 :

Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	DDVA (sans droit de vote)	Options	Valeur au marché totale des actions et des DDVA (sans les options) ²⁾	Actionariat cible atteint
2010	–	16 500	24 207	–	1 760 578 \$	Oui (5,9x)
2009	–	16 500	20 406	–	1 208 672 \$	Oui (4,0x)

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

2) Pour 2010, en fonction du cours de clôture des actions ordinaires (45,48 \$) et des actions sans droit de vote (43,25 \$) de TELUS le 31 décembre 2010, et pour 2009, en fonction du cours de clôture des actions ordinaires (34,11 \$) et des actions sans droit de vote (32,75 \$) le 31 décembre 2009.

JOHN S. LACEY

Thornhill (Ontario)

Âge : 67

Administrateur depuis¹⁾ : 2000

Indépendant

Comités de TELUS :

Vérification

Rémunération totale en 2010 :

178 500 \$

John Lacey est président du conseil consultatif de Brookfield Special Situations Partners Ltd. (auparavant, Tricap). Il a auparavant été président du conseil d'administration d'Alderwoods Group, Inc., société qui exploite des salons funéraires et des cimetières en Amérique du Nord, jusqu'en novembre 2006. M. Lacey a suivi le programme de perfectionnement en gestion de la Harvard Business School.



Participation aux réunions

Conseil d'administration : 7 sur 7

Comité de vérification : 5 sur 5

Postes actuels au sein de conseils d'administration et de comités consultatifs

Ainsworth Lumber Co. Ltd.

Conseil consultatif de Brookfield Special Situations Partners Ltd.
(président du conseil)

Les Compagnies Loblaw Limitée

Doncaster Consolidated Ltd. (président du conseil)

George Weston Limitée

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2005 à 2010)

Banque Canadienne Impériale de Commerce

Alderwoods Group, Inc. (président du conseil)

Société Canadian Tire Limitée

Western Forest Products Ltd.

Stelco Inc.

Titres détenus et valeur au marché totale aux 31 décembre 2009 et 2010 :

Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	DDVA (sans droit de vote)	Options (ordinaires/sans droit de vote)	Valeur au marché totale des actions et des DDVA (sans les options) ²⁾	Actionnariat cible atteint
2010	13 163	2 668	32 125	-/1 600	2 103 450 \$	Oui (7,0x)
2009	12 108	2 202	27 935	-/2 700	1 399 991 \$	Oui (4,7x)

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

2) Pour 2010, en fonction du cours de clôture des actions ordinaires (45,48 \$) et des actions sans droit de vote (43,25 \$) de TELUS le 31 décembre 2010, et pour 2009, en fonction du cours de clôture des actions ordinaires (34,11 \$) et des actions sans droit de vote (32,75 \$) le 31 décembre 2009.

WILLIAM (BILL) A. MACKINNON

Toronto (Ontario)
 Âge : 65
 Administrateur depuis : 2009
 Indépendant
 Expert financier du comité de vérification

Comités de TELUS :

Vérification

Rémunération totale en 2010 :

181 344 \$

Bill MacKinnon a été chef de la direction chez KPMG Canada pendant plus de neuf ans avant de prendre sa retraite en décembre 2008. Il a occupé diverses fonctions chez KPMG pendant plus de 37 ans. M. MacKinnon est titulaire d'un baccalauréat en commerce avec spécialisation de l'Université du Manitoba qui lui a été décerné en 1967. Il est devenu comptable agréé en 1971 et a obtenu le titre de FCA de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario en 1994.



Participation aux réunions

Conseil d'administration : 7 sur 7

Comité de vérification : 5 sur 5

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Osisko Mining Corporation
 Novadaq Technologies Inc.
 Pioneer Petroleum Limited
 Public Sector Pension Investment Board
 Roy Thomson Hall (à but non lucratif)
 Institut Canadien des Comptables Agréés
 (président du conseil, à but non lucratif)
 Toronto East General Hospital
 (président du conseil, à but non lucratif)
 Toronto Community Foundation (à but non lucratif)
 Toronto Board of Trade (président du conseil, à but non lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2005 à 2010)

Catalyst Canada Inc. (comité consultatif)
 C.D. Howe Institute (à but non lucratif)

Titres détenus et valeur au marché totale aux 31 décembre 2009 et 2010 :

Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	DDVA (sans droit de vote)	Options	Valeur au marché totale des actions et des DDVA (sans les options) ²⁾	Actionariat cible atteint
2010	10 000	–	6 643	–	742 110 \$	Oui (2,5x)
2009	–	–	1 810	–	59 278 \$	Non (en tant que nouvel administrateur, il a jusqu'en août 2014 pour le faire)

2) Pour 2010, en fonction du cours de clôture des actions ordinaires (45,48 \$) et des actions sans droit de vote (43,25 \$) de TELUS le 31 décembre 2010, et pour 2009, en fonction du cours de clôture des actions ordinaires (34,11 \$) et des actions sans droit de vote (32,75 \$) le 31 décembre 2009.

RONALD P. TRIFFO

Edmonton (Alberta)

Âge : 71

Administrateur depuis¹⁾ : 1995

Indépendant

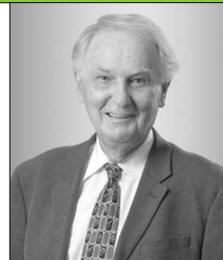
Comités de TELUS :

Vérification

Rémunération totale en 2010 :

179 957 \$

Ron Triffo est président du conseil et un administrateur de Stantec Inc., société de services professionnels d'ingénierie et d'architecture internationale, auprès de laquelle il a occupé divers postes de haute direction pendant plus de 25 ans. Il est titulaire d'un baccalauréat ès sciences (génie civil) de l'Université du Manitoba et d'une maîtrise ès sciences (génie) de la University of Illinois.



Participation aux réunions

Conseil d'administration : 7 sur 7

Comité de vérification : 5 sur 5

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Stantec Inc. (président du conseil)

Alberta Innovates – Technology Solutions (président du conseil)

Faculté de médecine et de dentisterie de la University of Alberta
(conseil consultatif)

Junior Achievement of Northern Alberta (conseil des gouverneurs)
(à but non lucratif)

Alberta's Promise (à but non lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2005 à 2010)

Alberta Ingenuity Fund (président du conseil)

ATB Financial (président du conseil)

Alberta Economic Development Authority (président du conseil)

Titres détenus et valeur au marché totale aux 31 décembre 2009 et 2010 :

Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	DDVA (ordinaires/sans droit de vote)	Options (ordinaires/sans droit de vote)	Valeur au marché totale des actions et des DDVA (sans les options) ²⁾	Actionariat cible atteint
2010	1 567	522	7 936/45 073	-/2 700	2 404 180 \$	Oui (8,0x)
2009	1 567	522	7 554/40 226	2 100/2 700	1 645 614 \$	Oui (5,5x)

DON WOODLEY

Mono Township (Ontario)

Âge : 65

Administrateur depuis¹⁾ : 1998

Indépendant

Comités de TELUS :

Gouvernance

Retraite (président)

Rémunération totale en 2010 :

183 413 \$

Don Woodley est administrateur de sociétés. Avant de prendre sa retraite en 1999, il a occupé divers postes de haute direction chez Compaq Canada Inc. et Oracle Canada et a été président du conseil de l'Association canadienne de la technologie de l'information (ACTI). En 2006, il a été, pendant 10 mois, chef de la direction et président par intérim de Genum Corporation. En 2007, il a occupé le poste de président du conseil par intérim de la Société canadienne des postes pendant six mois. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la University of Saskatchewan et d'un M.B.A. de la Richard Ivey School of Business de la University of Western Ontario.



Participation aux réunions

Conseil d'administration : 7 sur 7

Comité de gouvernance : 4 sur 4

Comité de retraite : 4 sur 4

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Société canadienne des postes

Steam Whistle Brewing Inc.

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2005 à 2010)

Genum Corporation

DataMirror Corporation

OnX Enterprise Solutions Inc.

The Canadian Arts Summit

(ancien président du conseil, à but non lucratif)

SickKids Hospital Foundation (à but non lucratif)

Ivey School of Business Advisory Board

Titres détenus et valeur au marché totale aux 31 décembre 2009 et 2010 :

Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	DDVA (sans droit de vote)	Options (ordinaires/sans droit de vote)	Valeur au marché totale des actions et des DDVA (sans les options) ²⁾	Actionariat cible atteint
2010	6 178	1 364	28 809	-/2 700	1 585 958 \$	Oui (5,3x)
2009	6 178	1 364	24 777	1 050/2 700	1 066 849 \$	Oui (3,6x)

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

2) Pour 2010, en fonction du cours de clôture des actions ordinaires (45,48 \$) et des actions sans droit de vote (43,25 \$) de TELUS le 31 décembre 2010, et pour 2009, en fonction du cours de clôture des actions ordinaires (34,11 \$) et des actions sans droit de vote (32,75 \$) le 31 décembre 2009.

Renseignements concernant notre administrateur sortant

Comme mentionné à la page 6, M. Brian MacNeill prend sa retraite et ne se représentera pas à l'élection des administrateurs à notre assemblée générale annuelle de 2011. En 2010, M. MacNeill a agi comme président de notre comité de vérification et comme expert financier de ce comité. Il a participé à six des sept réunions du conseil et aux cinq réunions du comité de vérification. M. MacNeill est aussi administrateur de Suncor Énergie Inc., de Capital Power Corp., de Oilsands Quest Inc. et de West Fraser Timber Co.

Limitation du cumul des mandats d'administrateurs

Au cours des dernières années, le comité de gouvernance a évalué s'il était avantageux de prévoir une limitation du cumul des mandats d'administrateurs et a estimé que cette limitation n'est pas le meilleur

moyen pour garantir l'objectivité, l'indépendance et la disponibilité des administrateurs. Le comité de gouvernance a conclu qu'il valait mieux évaluer ces questions au cas par cas en tenant compte des circonstances particulières à chaque cas. Dès que survient un changement important à leur situation de sorte à se répercuter sur leur participation au conseil de TELUS, les administrateurs sont tenus d'aviser le président du comité de gouvernance et de présenter leur démission. Le changement d'emploi, de résidence ou de nationalité, de lieu géographique ou de l'état de santé peut constituer un changement important. Le comité de gouvernance vérifie si le changement important à la situation de l'administrateur a une incidence sur sa capacité d'exercer ses fonctions au conseil de TELUS et soumet au conseil sa recommandation soit d'accepter soit de refuser la démission. Par ailleurs, les administrateurs sont évalués chaque année pour vérifier en particulier leur capacité d'accorder suffisamment de temps et d'attention aux questions touchant TELUS.

Les administrateurs de TELUS suivants siégeaient également à un autre conseil d'entreprise au 11 mars 2011. Le premier cumul de mandats d'administrateur prendra fin le 5 mai 2011, lorsque M. MacNeill se retirera du conseil de TELUS.

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

Réunions du conseil et des comités tenues en 2010

Conseil et comités	Réunions régulières	Séances à huis clos	Nombre total de réunions
Conseil	7	7	7
Comité de vérification	5	5	5
Comité de gouvernance	4	4	4
Comité des ressources humaines et de la rémunération	4	4	4
Comité de retraite	4	4	4

Notre politique consiste à tenir des séances à huis clos lors de chacune des réunions régulières du conseil et des comités. À l'occasion, le conseil ou un comité peut décider de tenir des réunions additionnelles afin de se pencher sur des questions

précises qui se présentent avant la prochaine réunion régulière. En règle générale, des séances à huis clos ne sont pas tenues à l'occasion de ces réunions additionnelles.

Rémunération des administrateurs

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

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

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 à ceux d'un groupe de référence composé d'administrateurs de sociétés ouvertes canadiennes de secteurs d'activité analogues et d'autres sociétés ouvertes de différents secteurs d'activité de complexité et de taille comparables. Lorsqu'il choisit le groupe de référence, le comité tient également compte de la composition du groupe de référence retenu pour son analyse comparative de la rémunération des membres de la direction. Le comité retient les services d'un conseiller indépendant qui l'aide à choisir le groupe de référence approprié et à recueillir les données du marché. Hewitt Associates a été engagée comme conseiller pour procéder à l'analyse comparative de 2010. Après avoir passé en revue les données du marché et appliqué les principes de rémunération adoptés par la société, le comité fait des recommandations au conseil à l'égard de la rémunération pour l'exercice à venir. Selon l'avis formulé par le conseiller, la rémunération du conseiller, quoique légèrement inférieure à celle correspondant aux principes déclarés par le conseil, demeure généralement concurrentielle par rapport à la médiane du marché.

Le groupe de référence choisi pour l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs en 2010 figure au tableau ci-après. Il s'agit du même groupe de référence choisi pour 2009, mis à part cinq sociétés qui ont été changées, soit parce qu'elles ne pouvaient plus servir de comparaison en raison d'une fusion ou d'une réorganisation, soit parce que d'autres correspondaient mieux au groupe de référence choisi pour l'analyse comparative de rémunération de la haute direction. Le groupe de référence choisi pour l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs en 2010 était également identique à celui utilisé pour l'analyse comparative de la rémunération de la haute direction en 2010 (se reporter à la circulaire d'information de 2010 de TELUS), sauf que le groupe de référence choisi pour les administrateurs comportait également deux institutions financières avec lesquelles TELUS est régulièrement en concurrence pour attirer des candidats à son conseil.

Groupe de référence pour l'analyse comparative de la rémunération de 2010	
Agrium Inc. (nouvelle)	Quebecor Inc.
BCE Inc.	Rogers Communications Inc.
Banque Canadienne Impériale de Commerce	Shaw Communications Inc.
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	Shoppers Drug Mart Corporation
Société Canadian Tire	Suncor Énergie Inc.
Enbridge Inc.	Société d'énergie Talisman Inc. (nouvelle)
Encana Corporation	Teck Resources Ltd.
Finning International Inc. (nouvelle)	Banque Toronto-Dominion
Les Compagnies Loblaw Limitée	TransAlta Corporation (nouvelle)
Les Aliments Maple Leaf inc. (nouvelle)	TransCanada Corporation
Nova Chemicals Corporation	

Composantes de la rémunération

Suivant les principes précédents, le conseil a approuvé les composantes de rémunération suivantes pour nos administrateurs, sauf M. Entwistle qui n'a droit à aucune rémunération à titre d'administrateur. Pour la deuxième année consécutive, le comité de gouvernance a recommandé, et le conseil a approuvé, une réduction de 10 pour cent de l'attribution en actions pour 2010, TELUS étant résolue à améliorer la rentabilité et le rendement opérationnel.

Chaque administrateur (sauf le chef de la direction) a aussi droit au remboursement de certains services et produits de télécommunications, sous réserve d'une limite précise, et à des jetons de présence additionnels en cas de déplacement aller-retour de plus de six heures pour assister à une réunion du conseil.

Membres du conseil	Provision annuelle et jetons de présence pour 2010 (en dollars)	
Provision annuelle des administrateurs	40 000	
Jetons de présence	1 500	
Attribution annuelle en actions	99 000 en DDVA ¹⁾	
Membres du comité de vérification		
Provision du président	15 000	
Provision des membres	6 000	
Jetons de présence	3 000	
Membres d'un autre comité		
Provision du président	6 000	
Provision des membres	3 000	
Jetons de présence	1 500	
Président du conseil		
Provision annuelle	225 000	
Jetons de présence	Le président n'a pas droit aux jetons de présence	
Attribution annuelle en actions	135 000 en DDVA ¹⁾	

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

Rémunération réelle de 2010

Le total de la rémunération versée aux administrateurs pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010 est le suivant :

Administrateurs ¹⁾	Honoraires (\$)		Attributions en actions (DDVA) (\$)	Valeur des prestations de retraite (\$)	Toute autre forme de rémunération ⁴⁾ (\$)	Total (\$)
	Provision annuelle	Jetons de présence				
Dick Auchinleck	49 000	25 500	99 000	–	4 844	178 344
Charlie Baillie	49 000	25 500	99 000	–	7 769	181 269
Micheline Bouchard	46 000	25 500	99 000	–	9 754	180 254
John Butler	46 000	25 500	99 000	–	7 626	178 126
Brian Canfield	225 000	– ²⁾	135 000	495 925 ³⁾	7 195	863 120
Pierre Ducros	46 000	25 500	99 000	–	11 489	181 989
Rusty Goepel	46 000	25 500	99 000	–	5 525	176 025
John Lacey	46 000	28 500	99 000	–	5 000	178 500
Bill MacKinnon	49 000	28 500	99 000	–	7 844	184 344
Brian MacNeill	55 000	24 000	99 000	–	5 648	183 648
Ron Triffo	46 000	28 500	99 000	–	6 457	179 957
Don Woodley	49 000	25 500	99 000	–	9 913	183 413

1) L'information concernant le chef de la direction, Darren Entwistle, se trouve à la page 54.

2) Brian Canfield, à titre de président du conseil, ne reçoit aucun jeton de présence.

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

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

Les administrateurs peuvent choisir de recevoir leur provision annuelle et leurs jetons de présence sous la forme d'espèces, de DDVA et d'actions de TELUS, sous réserve de l'exigence voulant que 50 pour cent de la provision annuelle à titre de membre

du conseil soit versée en DDVA ou utilisée pour l'achat d'actions de TELUS jusqu'à ce que l'administrateur atteigne le seuil d'actionnariat cible mentionné ci-après.

Actionnariat cible et actionnariat des administrateurs

Dans les cinq années suivant leur nomination, le président du conseil doit détenir au moins 500 000 \$ en actions de TELUS et les autres administrateurs (sauf M. Entwistle) doivent détenir au moins 300 000 \$ en actions. Les options d'achat d'actions sont exclues du calcul établissant si un administrateur a atteint le seuil d'actionnariat cible.

Tous les administrateurs proposés qui ne sont pas membres de la direction ont dépassé de loin nos cibles d'actionnariat. La participation réelle en actions, en DDVA et en options détenus par chaque administrateur qui n'est pas un membre de la direction de la société ou sous l'emprise de chacun d'entre eux aux 31 décembre 2009 et 2010 ainsi que leur valeur au marché totale figurent dans les notes biographiques des administrateurs, des pages 8 à 14. Les renseignements concernant l'unique administrateur de TELUS qui est également un employé, Darren Entwistle, se trouvent à la page 54.

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

Le résumé des attributions à base d'options et à base d'actions au 31 décembre 2010 pour chaque administrateur, autre que M. Entwistle est donné ci-après. TELUS a cessé d'attribuer des options à ses administrateurs en 2003.

Nom ¹⁾	Attributions à base d'options				Attributions à base d'actions ³⁾	
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées ²⁾	Prix d'exercice de l'option (\$)	Date d'expiration de l'option	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Nombre d'actions ou d'unités non acquises ⁴⁾	Valeur au marché ou nette des attributions à base d'actions non acquises ⁴⁾ (\$)
Dick Auchinleck	–	–	–	–	40 358	1 745 484
Charlie Baillie	–	–	–	–	38 255	1 654 529
Micheline Bouchard	–	–	–	–	24 298	1 050 889
John Butler	1 100	34,88	03/01/2011	9 207	28 809	1 245 989
	1 600	24,00	12/05/2011	30 800		
Total	2 700			40 007		
Brian Canfield	3 200	24,00	12/05/2011	61 600	50 980	2 217 241
Pierre Ducros	–	–	–	–	26 060	1 127 095
Rusty Goepel	–	–	–	–	24 207	1 046 953
John Lacey	1 600	24,00	12/05/2011	30 800	32 125	1 389 406
Bill MacKinnon	–	–	–	–	6 643	287 310
Brian MacNeill	1 100	32,14	05/01/2011	12 221	55 662	2 407 382
	1 600	24,00	12/05/2011	30 800		
Total	2 700			43 021		
Ron Triffo	1 100	34,88	03/01/2011	9 207	53 009	2 310 337
	1 600	24,00	12/05/2011	30 800		
Total	2 700			40 007		
Don Woodley	1 100	34,88	03/01/2011	9 207	28 809	1 245 989
	1 600	24,00	12/05/2011	30 800		
Total	2 700			40 007		

1) L'information concernant le chef de la direction, Darren Entwistle, se trouve à la page 56.

2) Options d'achat d'actions ordinaires et d'achat d'actions sans droit de vote. Se reporter également au tableau de la page 56.

3) DDVA visant des actions ordinaires et/ou des actions sans droit de vote.

4) Les DDVA sont versés (acquis) et expirent lorsqu'un administrateur cesse d'être administrateur, pour quelque raison que ce soit.

Évaluation des administrateurs

Le comité de gouvernance, avec l'aide du président du conseil, procède chaque année à l'évaluation du conseil et de chaque administrateur conformément aux exigences du manuel de directives du conseil de TELUS. Le processus d'évaluation aide le conseil à prendre la mesure de son rendement global et à mesurer l'apport du conseil dans son ensemble, de chaque comité et de chaque administrateur. Il est également utilisé pour détecter les lacunes au chapitre des compétences et les besoins en matière de formation du conseil et d'administrateurs en particulier pour l'exercice à venir. Chaque année, le comité de gouvernance évalue le caractère adéquat du processus d'évaluation, avec l'apport du président du conseil et approuve les changements.

Le processus d'évaluation des administrateurs comporte une série de sondages conçus pour évaluer l'efficacité du conseil, des comités et des administrateurs ainsi que des entretiens privés approfondis entre le président du conseil et chaque administrateur.

Les sondages se déroulent comme suit :

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

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

Le comité de gouvernance et le conseil ont passé en revue les évaluations de 2010 et en ont discuté au cours de leurs réunions de février 2011. Elles indiquent que notre conseil fonctionne efficacement, en collaboration et à un excellent niveau, et n'ont révélé aucun sujet de préoccupation important.

Interdictions d'opérations, faillites, pénalités ou sanctions

Sauf tel qu'il est indiqué, à la connaissance de TELUS, aucun candidat au poste d'administrateur de TELUS n'a été, au cours de la période de 10 ans terminée le 10 mars 2011, administrateur ou haut dirigeant d'un émetteur qui, pendant qu'il exerçait de telles fonctions ou dans l'année suivant la fin de ses fonctions à ce titre, a fait faillite, a présenté une proposition suivant une loi en matière de faillite ou d'insolvabilité, a fait l'objet de procédures de la part de créanciers ou a entamé des procédures contre des créanciers, a négocié un arrangement ou un concordat avec des créanciers ou a vu un séquestre, un séquestre gérant ou un syndic nommé pour la gestion de ses actifs.

- En mars 2006, John Lacey a été nommé administrateur de Stelco Inc. (Stelco) à titre de représentant de Tricap Management Limited (Tricap). Stelco s'est mise sous la protection de la LACC en janvier 2004. La nomination de M. Lacey à titre d'administrateur a eu lieu dans le cadre d'une restructuration supervisée par le tribunal qui a pris fin le 31 mars 2006 et aux termes de laquelle Tricap avait le droit de nommer quatre des neuf administrateurs de Stelco. En octobre 2007, United States Steel Corporation a acheté Stelco et M. Lacey a remis sa démission à titre d'administrateur de Stelco.

- Charlie Baillie était un administrateur de Dana Corporation (Dana), qui a déposé une requête en faillite aux termes du chapitre 11 de la loi des États-Unis intitulée *Bankruptcy Code* en mars 2006. La société s'est libérée de cette faillite le 1^{er} février 2008 et M. Baillie a remis sa démission à titre de membre du conseil d'administration de Dana.

Sauf tel qu'il est indiqué, à la connaissance de TELUS, aucun candidat au poste d'administrateurs n'a été, au cours de la période de 10 ans terminée le 10 mars 2011, administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'un émetteur qui a fait l'objet d'une ordonnance rendue pendant qu'il exerçait de telles fonctions ou rendue après que l'administrateur eut cessé d'exercer de telles fonctions, et qui résultait d'un événement survenu pendant l'exercice de ces fonctions.

- Le 14 juin 2006, à la demande de Cognos Incorporated (Cognos), la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (la CVMO) a rendu une ordonnance d'interdiction d'opérations visant tous les administrateurs de Cognos, dont Pierre Ducros, en raison du retard dans le dépôt de son rapport annuel auprès des organismes de réglementation en valeurs mobilières canadiens. Ce retard était dû à l'examen par la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la SEC) de la répartition des produits de Cognos entre le soutien offert aux consommateurs dont les contrats sont expirés et les redevances. La CVMO a levé l'interdiction d'opérations le 3 août 2006 après que la SEC eut conclu qu'elle ne s'objectait pas à la méthode de comptabilisation des produits de Cognos. M. Ducros a remis sa démission à titre de membre du conseil de Cognos en février 2008 dans le cadre de l'acquisition de Cognos par IBM.

Assurance et indemnisation des administrateurs et des dirigeants

Dans la mesure permise par la loi, TELUS a conclu des conventions d'indemnisation de ses administrateurs à l'égard des responsabilités contractées par ceux-ci dans le cadre de leurs fonctions. De plus, la société détient une assurance qui couvre les administrateurs et dirigeants de la société contre les réclamations présentées contre eux, à la condition qu'ils aient agi de bonne foi pour le compte de TELUS, et sous réserve de certaines restrictions énoncées dans la police. La police prévoit actuellement une limite de garantie totale annuelle de 160 millions de dollars américains et une franchise de 2,5 millions de dollars américains. Si la société ne peut indemniser les personnes assurées, la franchise est réduite à zéro. La prime payable pour l'assurance souscrite pour les administrateurs et dirigeants s'est élevée à environ 1,1 million de dollars américains en 2010.

INITIATIVES DE 2010 EN GOUVERNANCE

Chez TELUS, nous sommes fermement résolus à nous doter des meilleures pratiques en gouvernance. En vue de demeurer un chef de file en la matière, nous avons suivi de nombreuses pistes pour améliorer la gouvernance en 2010. Nos initiatives les plus marquantes de l'exercice dernier sont soulignées ci-après.

Examen de la surveillance des risques

Notre conseil a entrepris un examen approfondi de ses rôles et responsabilités en ce qui a trait à l'identification, à la gestion et à la surveillance de risques liés à l'entreprise. L'examen a été réalisé en trois volets : l'évaluation du caractère adéquat de la structure du conseil pour surveiller les risques, l'évaluation des risques clés liés à l'entreprise et l'analyse approfondie de nos programmes de rémunération de la haute direction.

Dans le premier volet de l'examen, le conseil a examiné en profondeur son mandat, notamment le mandat et les plans de travail de chaque comité du conseil, afin d'évaluer le caractère adéquat de la participation de notre conseil dans la gestion et la surveillance des risques. Le conseil a également vérifié s'il était nécessaire d'apporter des changements à la répartition actuelle des attributions de surveillance pour améliorer la surveillance et rendre plus facile l'examen holistique des risques connexes. À la suite de cet examen, le conseil a étendu son mandat et ses plans de travail concernant ses activités de surveillance des risques et a réaffecté les attributions de surveillance de certains risques au conseil et aux différents comités du conseil.

En dernier lieu, le conseil a pu valider ce qui suit :

- notre approche intégrée actuelle, selon laquelle l'examen des risques est effectué et signalé d'abord au comité de vérification et ensuite au conseil, demeure pertinente
- chaque comité du conseil devrait poursuivre les examens des risques propres aux questions qui relèvent de son mandat
- chaque risque clé lié à l'entreprise recensé pour 2011 relève spécifiquement de la surveillance du conseil.

Au cours du deuxième volet de l'examen, le conseil a participé pour la première fois à l'identification des risques clés liés à l'entreprise de la société. Au moyen d'un sondage interne sur l'évaluation et le contrôle des risques liés à l'entreprise, chaque administrateur a recensé nos risques clés liés à l'entreprise et donné sa perception de la tolérance de TELUS au risque dans les principaux secteurs de risque. Les administrateurs ont également évalué la fiabilité de nos pratiques et politiques actuelles en gestion des risques, la répartition appropriée des attributions de surveillance à l'égard de risques précis, ainsi que la qualité et la pertinence de l'information liée aux risques qui est fournie au conseil. Il en est ressorti que la perception du conseil à l'égard de nos risques principaux concordait sensiblement avec celle de l'équipe de direction, et tous les administrateurs ont donné la meilleure note à la direction pour ce qui est de l'identification et la gestion des risques clés.

Les observations du conseil ont été intégrées dans l'évaluation annuelle de la direction portant sur les risques liés à l'entreprise et le contrôle de ces risques et qui sert à déterminer les risques clés liés à l'entreprise, à les classer par ordre de priorité et à préparer les plans de réduction de risques pour 2011. Pour obtenir une description de notre programme inédit de gouvernance des risques liés à l'entreprise et un exposé plus détaillé des rôles du conseil et de la direction dans ce processus, se reporter à la rubrique 10 du rapport de gestion présenté dans notre rapport annuel 2010.

Dans le troisième et dernier volet de l'examen de la surveillance des risques, le comité des ressources humaines et de la rémunération, avec le soutien de notre conseiller en rémunération de la haute direction, Meridian Compensation Partners, LLC (Meridian), a entrepris une évaluation spéciale de l'incidence que nos programmes de rémunération de la haute direction pourraient avoir sur la disposition de la haute direction à prendre des risques. À l'aide d'une feuille de pointage détaillée préparée par Meridian, le comité a évalué les aspects clés des pratiques et des politiques de TELUS en rémunération de la haute direction, a estimé le degré de leur influence sur la disposition à prendre des risques et a vérifié si des mesures sont en place pour surveiller et réduire les possibilités d'une prise de risque excessive. Le comité a conclu que des mesures adéquates sont en place pour réduire ou neutraliser toute possibilité de prise de risque excessive. Il compte réitérer cette évaluation chaque année et l'a ajoutée à son mandat et à son plan de travail. Se reporter également à la page 37.

Réunion stratégique du conseil

Notre conseil et notre haute direction ont adopté une nouvelle formule pour la réunion stratégique annuelle du conseil afin d'accroître les échanges interactifs entre le conseil et la haute direction. Elle prend maintenant la forme d'une causerie en groupe conviviale que des administrateurs désignés modèrent.

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

Notre conseil d'administration a toujours cru en l'importance d'un dialogue constant et constructif avec nos actionnaires. Parmi nos pratiques de longue date visant à encourager un tel dialogue, mentionnons :

- la tenue d'assemblées générales annuelles partout au Canada assorties d'un sondage d'évaluation et diffusées en direct sur le Web, afin que les actionnaires, peu importe où ils se trouvent, puissent poser des questions au conseil et à la direction et formuler leurs commentaires
- le maintien d'une ligne sans frais pour les investisseurs, le courriel ir@telus.com ainsi que la ligne prioritaire LigneÉthique confidentielle et le site Web connexe pour encourager les actionnaires et le public à nous communiquer leurs questions et leurs préoccupations
- quatre téléconférences sur les résultats trimestriels diffusées sur le Web et une téléconférence sur les objectifs de 2011 diffusée sur le Web. Elles comportent des présentations par la haute direction auprès d'analystes et d'investisseurs institutionnels, assorties de séances de questions ouvertes. Les diffusions sur le Web, les diapositives, les transcriptions et les transmissions vocales en différé peuvent être consultées à l'adresse telus.com/investors
- des conférences sur le secteur et des tournées de la haute direction auprès d'analystes et d'investisseurs au Canada et aux États-Unis
- l'invitation d'analystes et d'importants actionnaires institutionnels à participer à une étude confidentielle et annuelle sur la perception des investisseurs administrée par un tiers indépendant.

En 2010, le conseil a approuvé le principe d'un vote consultatif sur la rémunération de la haute direction et de la participation des actionnaires. Ce principe établit le cadre permettant de procéder chaque année à un vote consultatif sur la rémunération de la haute direction, d'adopter le modèle de résolution proposé par la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises et de confier au conseil la charge d'examiner et, lorsqu'il le juge indiqué, d'adopter des pratiques pour rendre plus facile la participation directe et constructive avec les actionnaires. Ainsi, à l'automne 2010, le conseil a mis en service la boîte aux lettres board@telus.com pour accroître la communication directe entre les actionnaires et le conseil à l'extérieur des assemblées annuelles. Le président du conseil et celui du comité des ressources humaines et de la rémunération de la haute direction ont également rencontré à l'été 2010 des délégués de la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises pour passer en revue nos principes de la rémunération des membres de la haute direction et autres pratiques de gouvernance.

L'an dernier, nous avons reçu très peu de communications et de commentaires de la part des actionnaires et des intervenants concernant la rémunération des membres de notre haute direction et nos pratiques de gouvernance. Les réponses que nous avons reçues étaient toutefois positives, comme l'indique le classement élevé qui nous a été attribué par les investisseurs institutionnels sondés sur le lien direct entre la rémunération de notre haute direction et nos objectifs de rendement de l'entreprise, ainsi que sur la clarté et l'utilité de notre circulaire d'information de 2010 pour les aider à voter à l'assemblée annuelle de 2010. Ce classement cadre avec notre expérience et nous croyons qu'il exprime l'excellence de nos pratiques de gouvernance et de la présentation de l'information.

COMITÉ DE GOUVERNANCE : MANDAT ET RAPPORT

Mandat

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

Membres

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

Réunions

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

Points saillants

Examen de la surveillance des risques

En 2010, le comité a joué un rôle clé en pilotant l'examen du conseil sur ses attributions de surveillance des risques. À la suite de cet examen, le comité a recommandé au conseil, et le conseil les a approuvées, plusieurs améliorations au manuel des directives du conseil dans le but de préciser les attributions respectives du conseil et de ses comités et de réaffecter les fonctions de surveillance de certains risques clés recensés au conseil ou aux divers comités. Se reporter à la rubrique Initiatives de 2010 en gouvernance à la page 21 pour obtenir plus de précisions sur cet examen.

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

À la fin de 2009, le comité a examiné et recommandé au conseil, et le conseil l'a approuvée, l'adoption volontaire d'un vote consultatif non contraignant des actionnaires sur la rémunération de la haute direction, dont le premier aura lieu en 2011. En 2010, le comité a recommandé au conseil, et le conseil l'a approuvée, une politique officielle concernant le vote consultatif sur la rémunération de la haute direction et la participation des actionnaires. Se reporter à la page 22 pour obtenir plus de précisions sur cette nouvelle politique et nos pratiques de participation des actionnaires.

Évaluation des administrateurs

Le comité a poursuivi son évaluation exhaustive du conseil en 2010 en vue de mettre davantage l'accent sur les points suivants :

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

Le comité reconnaît néanmoins que la modification constante du conseil provoque des perturbations inutiles et devrait être évitée. L'évaluation de nos administrateurs est décrite plus amplement à la page 19.

Recherche d'administrateurs et planification de la relève

Le comité a renouvelé son examen des compétences, des qualités et du mandat des administrateurs actuels et de la stratégie et de l'orientation commerciales de la société et a relevé certaines compétences et qualités recherchées qu'il souhaite privilégier aux fins de la planification de la relève. Celles-ci comprennent l'expérience dans le secteur du contenu de divertissement, la diversité et des liens avec certaines parties prenantes. Le comité poursuit ses recherches pour trouver de nouveaux candidats au poste d'administrateur ayant les compétences et les qualités privilégiées, mais il est peu probable que cette recherche sera terminée avant l'assemblée générale annuelle de mai 2011. Aux termes des statuts de la société, le conseil est autorisé à nommer au total quatre candidats de plus au poste d'administrateur entre les assemblées générales annuelles de 2011 et de 2012.

Engagement envers la gouvernance

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

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

Mesures visant les administrateurs

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

- il a procédé à un examen annuel du processus de planification de la relève en ce qui concerne le président du conseil et les présidents des comités
- il a approuvé le processus de sélection d'un président du conseil en cas d'urgence, s'il se révélait nécessaire
- il a procédé à un examen annuel du processus d'évaluation du conseil et des administrateurs
- il a poursuivi ses recherches pour trouver des candidats au poste d'administrateur
- il a examiné les résultats de l'étude de marché annuelle portant sur l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs préparée par Meridian
- il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver la rémunération des administrateurs pour l'exercice 2010, et recommandé de poursuivre la réduction volontaire de 10 pour cent de l'attribution d'actions annuelle pour ce qui est des DDVA (se reporter à la page 17)
- il a approuvé le renouvellement annuel de l'assurance responsabilité souscrite pour les administrateurs et dirigeants
- il a passé en revue les candidats susceptibles d'être élus au poste d'administrateur et a recommandé au conseil d'approuver leur candidature
- il a poursuivi le programme de formation continue de tous les administrateurs
- il a procédé à l'évaluation annuelle des critères d'admissibilité au poste d'administrateur
- il a procédé à l'évaluation annuelle de l'indépendance et des compétences financières des administrateurs, et a recommandé au conseil d'approuver ses conclusions à cet égard.

Autres mesures

Le comité a également passé en revue et approuvé, au besoin, le budget au titre des dons de bienfaisance en 2010 et le budget au titre des contributions politiques en 2010.

Rapport signé par les membres du comité de gouvernance



Dick Auchinleck (président)



John Butler



Pierre Ducros



Rusty Goepel



Don Woodley

COMITÉ DE RETRAITE : MANDAT ET RAPPORT

Mandat

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

Membres

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

Réunions

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

Points saillants

Audit des contrôles internes

En 2010, le comité a supervisé l'audit des contrôles visant les régimes de retraite de la société. L'audit a été effectué par la vérification interne de TELUS en collaboration avec un cabinet d'audit indépendant. Cet audit avait pour but d'évaluer la conception et le fonctionnement des contrôles internes associés à la gestion de placement des régimes. Même si l'auditeur a également examiné les contrôles associés à l'administration des prestations de retraites, les résultats étaient restreints en raison du court délai dont disposait la société externe de services liés aux régimes de retraite pour rendre les services. Mis à part les contrôles d'administration des retraites, l'auditeur a noté que TELUS avait mis en place une série de contrôles internes qui couvrent la gamme entière des objectifs et risques des contrôles propres à un fonds de retraite d'une ampleur et d'une vocation analogues. Même si l'auditeur a relevé qu'il y avait matière à amélioration à quelques occasions, le comité a obtenu la confirmation qu'aucun problème important n'avait été décelé.

Cotisation volontaire au fonds de retraite

Après un examen approfondi en 2010, TELUS a volontairement cotisé par un montant total de 200 millions de dollars en janvier 2011 à trois régimes établis par la société qui étaient déficitaires. Ce montant représente environ 50 pour cent du déficit de solvabilité global à la fin de l'exercice en 2009 et s'ajoute à nos cotisations normales de 137 millions de dollars versées en 2010.

Gouvernance

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

- le mandat du comité, et il a recommandé que certaines modifications soient apportées au comité de gouvernance, qui doivent être recommandées au conseil
- le plan de travail annuel du comité
- le rapport annuel, y compris les états financiers annuels et les rapports d'audit de chaque régime de retraite préparés par les auditeurs externes
- le rapport sur l'étendue de l'audit
- des exposés réguliers sur les questions juridiques concernant les régimes de retraite
- les rapports de l'actuaire de chaque régime de retraite, y compris les hypothèses utilisées et les résultats obtenus
- les budgets des régimes de retraite, y compris les frais, et les résultats d'autres régimes semblables

- les résultats des placements trimestriels et annuels par rapport aux indices de référence des régimes et aux passifs
- les assurances souscrites à l'égard des régimes
- les rapports d'autoévaluation de la direction à l'égard des contrôles internes
- les rapports sur la conformité des régimes de retraite aux principes de déontologie, aux politiques et aux procédures de placement, aux règles concernant les instruments dérivés et à la législation applicable
- les sondages et les rapports concernant les meilleures pratiques à l'égard de l'administration de régimes de retraite
- les évaluations de rendement des gestionnaires de placements
- le programme de placement stratégique
- les présentations de la direction sur les risques associés aux régimes de retraite, le survol des activités et l'évaluation du rendement.

Rapport signé par les membres du comité de retraite



Don Woodley (président)



Dick Auchinleck



Charlie Baillie



Micheline Bouchard



Rusty Goepel

COMITÉ DE VÉRIFICATION : MANDAT ET RAPPORT

Mandat

Le comité de vérification appuie le conseil dans ses fonctions de surveillance de l'intégrité de l'information comptable et financière de la société, des contrôles internes et des contrôles de divulgation de l'information de la société, de la conformité de la société aux exigences des lois et règlements, de l'application du code de déontologie de la société, de la divulgation et du dépôt en temps voulu de l'information requise auprès des autorités de réglementation, de l'indépendance et du rendement des auditeurs externes et internes de la société, de la gestion des risques de la société, de la cote de solvabilité de la société, de ses plans à l'égard de sa trésorerie, de sa politique financière et de la procédure suivie à l'égard des dénonciations et des plaintes reçues. De plus amples renseignements sur le comité de vérification, y compris son mandat, sont donnés sous la rubrique Comité de vérification de notre notice annuelle pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010.

Membres

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

D'après le conseil, tous les membres du comité sont indépendants et ont des compétences financières, et Brian MacNeill et Bill MacKinnon sont tous deux des experts financiers répondant aux besoins d'un comité de vérification et possèdent une expertise en comptabilité ou en gestion financière connexe, au sens de la législation en valeurs mobilières applicable. Le conseil est d'avis que plus de deux administrateurs se qualifient à titre d'experts financiers répondant aux besoins du comité de vérification, mais n'a désigné que deux personnes à ce titre à l'heure actuelle. Des renseignements sur les études et l'expérience des membres du comité sont donnés dans notre notice annuelle pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010. Le conseil a approuvé la nomination de M. MacKinnon, à titre de président du comité de vérification, dès le départ à la retraite de M. MacNeill en mai 2011.

Réunions

Le comité tient au moins une réunion par trimestre et rend compte de ses activités au conseil. Les activités passées en revue dépendent de son mandat et de son plan de travail annuel. À chacune de ses réunions trimestrielles régulières, le comité a l'occasion de rencontrer en privé, au moyen des séances à huis clos, le chef des services financiers, le vérificateur interne en chef et les auditeurs externes. De plus, le comité de vérification tient une séance en présence des membres de la direction et une séance en l'absence des membres de la direction à chacune de ses réunions trimestrielles régulières.

Points saillants

Le texte qui suit présente les points saillants des mesures prises par le comité en 2010.

Information financière

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

Auditeurs externes

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

Comptabilité et gestion financière

- Le comité a examiné et approuvé les principales conventions comptables de la société, y compris les solutions de rechange et les estimations et les jugements de la société pouvant jouer un rôle important, ainsi que ses politiques financières et la conformité à celles-ci
- Il a reçu et examiné des rapports de situation et des mises à jour informatives sur le plan de la direction concernant la transition aux Normes internationales d'information financière (IFRS) en 2011
- Il a passé en revue avec la direction les politiques financières de la société et la conformité à ces politiques
- Il a examiné les rapports de financement trimestriels et approuvé les questions importantes liées à la trésorerie, y compris la situation des marchés financiers et la crise mondiale du crédit et leurs incidences sur TELUS, les estimations mises à jour trimestriellement du coût du capital moyen pondéré de la société, les faits récents en ce qui concerne l'évaluation du crédit dans le secteur des télécommunications, les cotes de crédit et les commentaires portant sur la société émis par les agences de notation, les programmes de couverture, les comptes rendus en ce qui concerne le financement des régimes de retraite, les plans de financement comme le renouvellement de facilités de crédit et les modifications apportées à celles-ci, de même que les plans de restructuration de la dette, dont le placement de billets à 5,05 % pour un produit brut total de 1 milliard de dollars et le rachat partiel de ses billets à 8 % en circulation échéant le 1^{er} juin 2011, soit 613 millions de dollars américains sur 1,3615 milliard de dollars américains
- Il a recommandé au conseil de passer de l'émission d'actions de trésorerie à l'achat d'actions de TELUS sur le marché aux termes du programme de réinvestissement des dividendes 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 notamment en ce qui concerne tout redressement fiscal et l'incidence de toute disposition en matière d'impôt actuelle ou projetée
- Il a passé en revue les restructurations de l'entreprise
- Il a étudié et examiné avec la direction, à l'occasion de chaque réunion trimestrielle régulière, les résultats des dépenses en immobilisations importantes, dont les étapes clés de grands projets d'investissement de capitaux, ainsi que leurs variations par rapport au plan de mise en œuvre autorisé (dont plusieurs mises en service importantes de technologies et de réseaux et certaines implantations importantes chez les clients), et a recommandé au conseil d'approuver des dépenses relatives aux projets d'investissement qui excèdent les autorisations obtenues auparavant à l'égard de grands projets d'investissement, conformément au processus d'approbation prévu à la politique de délégation du conseil de la société.

Contrôles internes et contrôles de la divulgation d'information

- Le comité a examiné et approuvé le programme de vérification interne afin de confirmer l'acceptabilité des niveaux de risque et des contrôles internes
- Il a passé en revue les rapports trimestriels sur les activités de vérification internes
- Il a passé en revue l'évaluation par les vérificateurs internes des systèmes de divulgation de l'information et de contrôle interne et des progrès en matière de limitation des risques de la société
- Il a rencontré régulièrement le vérificateur interne en chef en l'absence de membres de la direction
- Il a reçu et examiné les résultats de l'examen externe de la qualité de la fonction de vérification interne effectué par l'Institut des vérificateurs internes (IVI). Notons que l'IVI nous a attribué le plus haut score
- Il a passé en revue la charte de vérification interne qui établit l'étendue, les responsabilités et le mandat de la fonction de vérification interne de TELUS, et a approuvé les modifications d'ordre administratif qui y ont été apportées
- Il a vérifié l'acceptabilité du processus de dotation (y compris la rémunération, le maintien en poste et les stratégies d'établissement d'un réservoir de main-d'œuvre) et l'indépendance et l'objectivité de la fonction de vérification interne
- Il a été mis au courant par la direction du suivi des principales questions soulevées dans les rapports de vérification
- Il a vérifié trimestriellement les résultats du processus d'attestation en cascade par les principaux intervenants dans la préparation de l'information financière et le contrôle de la divulgation de l'information, afin que le chef de la direction et le chef des finances bénéficient d'un degré de certitude raisonnable
- Il a examiné les rapports du chef de la conformité et de l'avocat-conseil en chef sur des questions de conformité aux lois et aux règlements, y compris celles concernant les activités nationales et internationales de la société

- Il a reçu et examiné les rapports trimestriels sur les dénonciations et les plaintes reçues en matière de déontologie et de contrôles internes et sur la façon dont celles-ci ont été examinées et traitées
- Il a passé en revue, annuellement, les dépenses de l'équipe de direction et la pertinence et le respect des politiques de la société concernant les allocations de dépenses et les avantages accessoires de l'équipe de direction et leur utilisation de biens appartenant à la société.

Gouvernance des risques

- Le comité a examiné les résultats de l'évaluation annuelle des risques effectuée par la direction (et les mises à jour trimestrielles de cette évaluation), la définition des principaux risques liés à l'entreprise et leur classement par ordre de priorité, la détermination des membres de la haute direction à limiter l'exposition aux risques, la perception relative à la tolérance au risque et à la propension à prendre des risques par catégorie de risques principaux et la perception qu'a la direction de la résilience et de la préparation de la société aux risques principaux, y compris la préparation de plans de réduction des risques clés en 2011.
- Il a étudié des rapports sur la poursuite des activités de la société, traitant notamment des arrêts de travail, des pandémies et de plans antisinistres.
- Il a passé en revue des rapports sur les méthodes mises en œuvre par la direction pour protéger les biens et les systèmes d'information de la société.
- Il a surveillé les activités de gestion des risques environnementaux de la société et a examiné les résultats obtenus de même que le rapport sur la responsabilité sociale de la société.
- Il a recommandé au conseil d'approuver la politique environnementale.
- Il s'est assuré que la société dispose de couvertures d'assurance, dont des couvertures d'assurance des biens, suffisantes, a surveillé les faits en constante évolution du secteur de l'assurance et a passé en revue le programme de gestion des risques reliés aux biens de la société.
- Il a examiné des rapports sur les programmes de sécurité et de santé des employés et les résultats de ces programmes.
- Il a assisté à des présentations périodiques au sujet des stratégies de limitation du risque de la part de membres de la haute direction qui sont chargés de risques particuliers.

Questions de gouvernance liées au comité de vérification

- Le comité a passé en revue les changements proposés au mandat du comité, notamment les changements découlant de l'examen de la surveillance des risques entrepris par le conseil et d'autres modifications mineures d'ordre administratif et a recommandé au conseil d'approuver le mandat modifié.
- Il a passé en revue les modifications mineures d'ordre administratif à la politique de communication et de confidentialité de l'information de la société et a recommandé au conseil de les approuver.
- Il a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel du comité.
- Il a reçu et étudié avec la direction tout au long de l'année les rapports sur les modifications apportées aux lois, aux règles et aux nouvelles meilleures pratiques en matière de gouvernance et sur les incidences des propositions des autorités de réglementation canadiennes et américaines sur le comité.
- Il a passé en revue le code déontologique 2010 et a recommandé au conseil de l'approuver.
- Il a surveillé le processus de divulgation et d'examen annuel des conflits d'intérêts de la direction.
- Il a reçu et examiné les plans de viabilité annuels et les rapports trimestriels de la direction à l'égard du progrès réalisé par rapport au plan établi pour que la société se conforme, au cours de l'exercice 2010, aux exigences de l'article 404 de la Loi SOX, y compris un examen particulier de l'évolution de la situation en ce qui concerne les mesures mises en place pour corriger les manquements importants (il n'y avait aucune lacune importante connue).
- Il a passé en revue les dépenses du président du conseil et du chef de la direction.

Rapport signé par les membres du comité de vérification



Brian MacNeill (président)



John Lacey



Bill MacKinnon



Ron Triffo

COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION : MANDAT ET RAPPORT

Mandat

Le comité des ressources humaines et de la rémunération du conseil d'administration est chargé de préparer la politique et les lignes directrices en matière de rémunération de la haute direction, de superviser la planification de la relève des membres de l'équipe de la haute direction, de fixer les objectifs du chef de la direction liés à sa rémunération et d'évaluer son rendement, d'examiner la rémunération du chef de la direction et de formuler des recommandations à cet égard en fonction de son évaluation, et de déterminer la rémunération des autres membres de la haute direction. Le comité administre les programmes de retraite complémentaire (autres que les régimes de retraite agréés) des membres de l'équipe de la haute direction et l'ensemble des régimes de rémunération à base d'actions de la société.

Membres

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

Aucun des membres du comité n'occupe le poste de chef de la direction d'autres sociétés, mis à part leurs sociétés de portefeuille personnelles.

Réunions

Le comité tient au moins une réunion par trimestre et rend compte au conseil de ses activités. Les activités passées en revue dépendent du mandat et du plan de travail annuel. Une séance à huis clos, en l'absence de membres de la direction, a lieu à chacune de ses réunions trimestrielles régulières. De plus, le comité tient régulièrement des séances à huis clos en présence du conseiller en rémunération seulement, que le président du comité rencontre en privé avant chaque réunion du comité, et à l'occasion au besoin. Depuis 2009, le comité tient également des séances à huis clos en présence du vice-président à la direction, Ressources humaines, à chacune de ses réunions régulières.

Conseillers du comité des ressources humaines et de la rémunération

Avant 2010, le comité de gouvernance avait engagé Hewitt Associates (maintenant Aon Hewitt) comme son conseiller en rémunération de la haute direction. Chaque année, le comité passait en revue les balises mises en place pour assurer l'objectivité et l'indépendance des représentants d'Aon Hewitt qui lui fournissaient des conseils, et les jugeait satisfaisantes, même si Aon Hewitt (par l'entremise d'autres représentants) fournissait aussi d'autres services à la société à la demande de la direction.

Au début de 2010, Aon Hewitt a cédé une tranche de ses activités de conseil en rémunération de la haute direction à une entité distincte, totalement indépendante, Meridian Compensation Partners, LLC (Meridian). En raison de l'importance qu'il accorde à l'indépendance et en vue de maintenir un processus et des mandats de représentation concordants, le comité a engagé Meridian pour qu'elle agisse dorénavant comme son conseiller en rémunération de la haute direction.

Le mandat de ce conseiller consiste à rendre des services à la société en aidant le comité à passer en revue la rémunération des membres de la direction, notamment en ce qui concerne le versement de salaires concurrentiels, les questions relatives aux types de rémunération offerte aux membres de la haute direction, les tendances du marché et les questions d'ordre technique.

La nature et l'étendue des services fournis par Meridian en 2010 au comité sont les suivantes :

- Analyser la rémunération concurrentielle au sein du marché et cerner les tendances du marché en ce qui concerne la rémunération de la haute direction.
- Offrir un soutien continu concernant les derniers changements d'ordre réglementaire, technique et comptable pertinents qui ont une incidence sur la rémunération des membres de la haute direction et leurs régimes d'avantages sociaux, ce qui comprend l'information à communiquer dans les circulaires de sollicitation de procurations.
- Se préparer en prévision des réunions du comité et de certaines réunions de la direction et assister à ces réunions.

Le comité ne donne à Meridian aucune directive sur la façon dont elle doit rendre les services décrits précédemment ni sur les méthodes à utiliser pour ce faire. Le comité approuve le plan de travail annuel et toutes les factures liés aux services rendus par Aon Hewitt (avant la scission) et Meridian concernant la rémunération de la haute direction. Le comité a plein pouvoir pour retenir les services du conseiller en rémunération et mettre fin à ceux-ci et procède à l'évaluation du conseiller tous les ans.

Le conseiller en rémunération de la haute direction doit obtenir l'approbation préalable du président du comité (ou de son représentant) pour les services importants qui ne relèvent pas du conseil.

En 2010, les services importants rendus par Aon Hewitt qui ne relevaient pas du conseil comportaient l'administration de notre sondage L'heure juste et des conseils sur les avantages sociaux. Ces services ont été rendus, en grande partie, par Meridian après la scission.

En outre, le comité de gouvernance du conseil a retenu les services de Aon Hewitt/Meridian afin que celle-ci établisse un groupe de référence et recueille des renseignements auprès de sociétés comparables relativement à la rémunération des administrateurs. Ces renseignements ont été utilisés par la suite par le comité de gouvernance dans l'établissement de la rémunération des administrateurs de la société en 2010.

Honoraires associés à la rémunération de la haute direction

Le tableau suivant dresse une liste des honoraires versés à Meridian et à Aon Hewitt au cours des deux derniers exercices.

Type de services	Aon Hewitt		Meridian	
	2009	2010	2009	2010
Services liés à l'établissement de la rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction (\$)	344 500	18 241	s.o.	199 893
Autres honoraires (services ne relevant pas du comité) (\$)	317 000	180 230	s.o.	Néant
Total	661 500	198 471	s.o.	199 893

Points saillants

Planification de la relève

La planification de la relève chez TELUS est un processus dynamique au cours duquel le conseil et le comité, de concert avec le chef de la direction et le vice-président à la direction, Ressources humaines, passent chaque année en revue la réserve d'éventuels candidats à chaque poste de la haute direction, y compris celui du chef de la direction. Chaque année, le conseil et le comité examinent, et en discutent avec le chef de la direction et le vice-président à la direction, Ressources humaines, la disponibilité des candidats de la relève et la solidité du plan de la relève pour chaque poste de direction, passent en revue la réserve de candidats choisis par le chef de la direction et son évaluation sur l'état de préparation de ces candidats (dans l'immédiat ou à venir) pour accéder à ces fonctions, et le type de formation qui pourrait améliorer leur état de préparation. S'il est établi qu'il est nécessaire d'avoir recours à des candidats externes pour consolider le plan de la relève, la société recrutera un candidat immédiatement ou lorsque l'occasion se présentera, en fonction du besoin et de l'urgence. Le chef de la direction présente également un candidat en cas d'urgence pour chaque poste. Comme le décrit son mandat, le comité approuve alors le plan de la relève visant tous les postes de la haute direction, sauf celui du chef de la direction,

et recommande au conseil d'approuver le plan de relève visant le chef de la direction.

En plus, le comité a pris toutes les mesures suivantes en 2010 conformément à son plan de travail annuel.

Président et chef de la direction

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

Haute direction

- Il a étudié les extrapolations possibles à l'égard des objectifs financiers prévus dans la carte de pointage de la société aux fins d'établir des objectifs qui serviront en matière de rémunération et a validé les mesures relatives à la communication de l'information financière.
- Il a étudié la nomination proposée de personnes aux postes de membres de la haute direction et de dirigeants de la société et a recommandé au conseil de l'approuver.
- Il a passé en revue et approuvé des modifications au rôle et aux modalités d'emploi d'un membre de la haute direction.
- Il a passé en revue la politique et les lignes directrices de la société en matière de rémunération des membres de la haute direction en évaluant cette politique de rémunération et les régimes incitatifs destinés aux membres de la haute direction par rapport au rendement financier et non financier de la société et à l'apport de ces membres à la réalisation de la stratégie commerciale de la société et en établissant la correspondance avec la politique en matière de rémunération des employés de la société.
- Il a passé en revue les paramètres clés suivants de la rémunération pour établir le degré de prise de risque qu'ils favorisent et déterminer si des balises d'atténuation appropriées sont en place, comme les principes de rémunération et de gouvernance, la composition et l'équilibre de la rémunération, les rémunérations incitatives et la mesure du rendement, les lignes directrices sur l'actionnariat, ainsi que les politiques en matière de rémunération et les provisions. Le comité a conclu que rien n'indique une prise de risque excessive.
- Il a passé en revue et approuvé le choix d'un groupe de référence canadien afin de procéder à une analyse comparative de la rémunération des membres de la haute direction ainsi que le choix d'un groupe de référence constitué de sociétés de télécommunications situées aux États-Unis à titre de référence secondaire.

- Il a tenu compte des tendances du marché et des données disponibles et a, ensuite, analysé et approuvé la forme et le caractère adéquat de la rémunération des membres de la haute direction autres que le chef de la direction.
- Il a examiné l'évaluation effectuée par le chef de la direction du rendement personnel des membres de la haute direction.
- Il a examiné et approuvé la rémunération des membres de la haute direction autres que le chef de la direction, en tenant compte de l'évaluation et des recommandations du chef de la direction et des principes de rémunération de la société décrits à la page 36.
- Il a reçu des mises à jour sur la propriété en actions des membres de la haute direction par rapport à leur propriété cible.
- Il a passé en revue et approuvé le plan de relève pour chaque poste des membres de la haute direction, sauf celui du chef de la direction.

Plans de rémunération à base d'actions

- Le comité a examiné et recommandé au conseil d'approuver les attributions annuelles d'options d'achat d'actions et de droits à la valeur d'actions temporairement incessibles (DVATI) aux membres de la direction (y compris les membres de la haute direction) aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la direction de TELUS (le régime de l'équipe de la direction) et du régime de droits à la valeur d'actions temporairement incessibles (le régime de DVATI) respectivement pour le rendement obtenu en 2010, en prenant surtout en considération le fait que la rémunération doit être liée au rendement, la capacité de payer de la société et la dilution qui en résulte.
- Il a approuvé des attributions annuelles de droits à la valeur d'actions temporairement incessibles (aussi appelées unités d'actions spéciales) (les DVAHD) dans le cadre du régime des droits à la valeur d'actions de la haute direction (le régime de DVAHD) à des membres de la haute direction pour le rendement obtenu en 2010.
- Il a approuvé la modification apportée au régime de DVAHD qui prévoit l'attribution de droits à la valeur d'actions en fonction du rendement et la nouvelle désignation du régime, soit le régime de droits à la valeur d'actions en fonction du rendement (le régime de DVAR).
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver la reconstitution d'une réserve discrétionnaire d'options et de DVATI qui peuvent être attribués au gré du chef de la direction à des membres de l'équipe qui ne font pas partie de la haute direction à titre de récompense ou de mesure de maintien en poste ou de reconnaissance, sous réserve de paramètres établis par le comité et de la supervision de celui-ci.
- Il a surveillé les attributions ponctuelles aux termes du régime de DVATI et du régime de l'équipe de la direction à certains membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction dans le but de les récompenser, de les maintenir en poste ou de souligner leur contribution.
- Il a reçu des rapports sur l'état des réserves d'actions sous-jacentes aux options et a supervisé l'attribution discrétionnaire de primes incitatives à long terme.
- Il a approuvé et recommandé une augmentation de la réserve d'options d'achat d'actions aux termes du régime de l'équipe de la direction (qui avait été approuvée par le conseil et les actionnaires à l'assemblée annuelle de mai 2010).
- Il a examiné et recommandé au conseil d'approuver (qui les a approuvées) certaines modifications d'ordre administratif au régime de l'équipe de la direction, au régime de DVATI et au régime de DVAHD pour préciser la définition du départ à la retraite.

Gouvernance

- Le comité a passé en revue le mandat du comité, notamment son rôle de surveillance des risques liés à la rémunération, et a recommandé certaines modifications au comité de gouvernance en vue qu'il recommande au conseil de les approuver.
- Il a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel du comité.
- Il a reçu les comptes rendus réguliers de la direction et du conseiller en rémunération, et a étudié les nouvelles exigences réglementaires au Canada et aux États-Unis et celles qui sont proposées ainsi que les meilleures pratiques les plus récentes en matière de rémunération des membres de la haute direction.
- Il a reçu des rapports de conformité trimestriels du bureau responsable du respect en milieu de travail.
- Il a approuvé le plan de travail annuel, le budget et les honoraires du conseiller en rémunération et a procédé à une évaluation annuelle de son rendement.
- Il a assisté à un exposé général portant sur les pratiques en matière d'indemnités de départ et de protection en cas de changement de contrôle dans le cadre du programme de formation du comité.
- Il a reçu un compte rendu annuel de la direction à l'égard des relations de travail.
- Il a reçu un compte rendu de la direction sur l'engagement de l'équipe.
- Il a passé en revue (et dans certains cas, modifié) diverses politiques à l'intention de la haute direction.

Communication de l'information au public

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

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION CHEZ TELUS

TABLE DES MATIÈRES			
	Page		Page
RAPPORT À L'INTENTION DES ACTIONNAIRES	34	SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION	
RAPPORT SUR LA RÉMUNÉRATION		Tableau récapitulatif de la rémunération	54
Surveillance du conseil	36	Attributions au titre des régimes de rémunération incitative	56
Principes de rémunération	36	Régimes de retraite de TELUS	57
Harmonisation avec notre stratégie d'entreprise	36	Contrats de travail	60
Risque et récompense	37	Prêts aux administrateurs et aux dirigeants	66
Changements apportés à la rémunération en 2010	37		
Changements apportés à la rémunération en 2011	38		
Approche globale de la rémunération	38		
Analyse comparative	40		
Composantes de la rémunération de la haute direction			
■ Méthodologie – salaire de base	41		
■ Composantes de la rémunération au risque	41		
Rémunération au risque : prime de rendement annuelle	42		
Rémunération au risque : rémunération incitative à moyen terme	43		
Rémunération au risque : rémunération incitative à long terme	44		
Rémunération réelle versée en 2010 aux membres de la haute direction visés	45		
Graphique du rendement	51		
Lignes directrices concernant l'actionnariat	52		
Sommaire des avoirs en actions de la haute direction et des capitaux propres	53		
Conclusion	53		

RAPPORT À L'INTENTION DES ACTIONNAIRES

À NOS ACTIONNAIRES,

Chez TELUS, nous sommes fermement résolus à vous tenir au courant de la rémunération des membres de notre haute direction, à savoir ce que nous leur payons, comment nous les payons et pourquoi nous suivons une telle approche. En vertu de cet engagement pris, nous visons à vous donner de l'information claire, pertinente et utile qui vous aide à mieux comprendre la rémunération de la haute direction chez TELUS et à garantir que vous disposez de l'information nécessaire pour évaluer notre programme de rémunération.

Notre approche en matière de rémunération

Nous avons pour principe de rémunérer le rendement. La rémunération réelle des membres de la haute direction devrait dépendre directement de la contribution réelle qu'ils apportent à la réalisation des objectifs commerciaux et du succès de l'entreprise. Voilà pourquoi notre programme de rémunération lie étroitement la rémunération de la haute direction au rendement réel et la met en adéquation avec la valeur pour les actionnaires.

En partant de cette approche, nous affectons 75 pour cent de la rémunération de la haute direction à la rémunération au risque, qui comporte une prime de rendement annuelle versée en espèces (la prime annuelle en espèces), ainsi que de droits à la valeur d'actions de la haute direction (les DVAHD), de droits à la valeur d'actions temporairement incessibles (les DVATI) et d'options qui se rattachent au cours de l'action de la société. En outre, la majorité de la rémunération au risque d'un membre de la haute direction est liée aux résultats à moyen terme (dans le cas des DVAHD) et aux résultats à long terme (dans le cas des DVATI et des options), seule la prime de rendement annuelle en espèces étant liée aux résultats à court terme. Les 25 pour cent restants de la rémunération visée d'un membre de la haute direction sont fixes (sous forme de salaire de base).

Harmoniser la rémunération avec la stratégie d'entreprise

Pour améliorer effectivement la croissance et la rentabilité de la société, les membres de notre haute direction et l'équipe TELUS entière suivent fidèlement notre stratégie de croissance nationale et les six impératifs (se reporter à la page 36) qui guident nos efforts depuis 2000. De plus, nous fixons chaque année des priorités d'entreprise pour faire avancer davantage notre stratégie. Celles de 2010 sont indiquées dans l'encadré.

Pour harmoniser la rémunération avec notre stratégie d'entreprise, nous intégrons un lien direct entre le rendement du membre de la haute direction, mesuré objectivement selon l'atteinte de nos impératifs stratégiques et priorités d'entreprise, et la rémunération qui en découle, et nous équilibrons les perspectives à court terme et les perspectives à long terme selon une composition des diverses composantes de la rémunération. Se reporter à la page 36 pour plus de précisions sur les liens et à la page 38 pour plus de précisions sur la composition de la rémunération.

En 2010, nos priorités d'entreprise étaient les suivantes :

- Tirer profit du plein potentiel des réseaux mobile et filaire large bande de pointe de TELUS
- Améliorer la position de TELUS sur le marché des petites et moyennes entreprises
- Veiller à ce que TELUS remplisse la promesse de sa marque, à savoir que le futur est simple, à l'égard de ses clients
- Continuer à améliorer l'efficacité opérationnelle de TELUS pour livrer concurrence sur le marché et financer la croissance future
- Intensifier l'engagement de l'équipe TELUS et assumer notre culture de responsabilisation personnelle et de service à la clientèle

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

L'approche globale que nous adoptons pour gérer la prise de risque des membres de notre haute direction constitue une composante clé de notre programme de rémunération de la haute direction. Outre les nombreuses pratiques éprouvées que nous avons mises en place à cet égard, le comité de la rémunération a étendu en 2010 ses activités de surveillance des risques et compte procéder dorénavant à une évaluation annuelle systématique des liens entre les pratiques de rémunération et le risque.

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

- La composition de la rémunération à court, à moyen et à long terme encourage les membres de la haute direction à adopter une perspective équilibrée et décourage la prise de risque excessive ou un comportement trop prudent.
- La carte de pointage de la société (dont 80 pour cent de la pondération sert à établir la prime annuelle en espèces et l'attribution des DVAHD du membre de la haute direction) comporte divers paramètres qui permettent de concilier les objectifs à plus court terme et la croissance durable à plus long terme.
- Les cibles des paramètres de rendement de la carte de pointage sont mesurées selon l'épreuve à l'effort et deviennent de plus en plus difficiles à atteindre chaque année en vue de favoriser une extrapolation continue et une amélioration du rendement, d'année en année.
- Les versements de la rémunération au risque peuvent se chiffrer à zéro, si les seuils minimaux de l'ensemble du rendement de la société et du rendement personnel ne sont pas atteints et sont

plafonnés à 200 pour cent pour prévenir des versements excessifs et pour agir comme moyen de dissuasion contre une prise de risque excessive.

- Les attributions des DVAHD (à moyen terme) sont liées au rendement du cours de l'action et sont réduites si le cours de l'action baisse au cours d'une année de référence.
- La composante la plus importante de la rémunération est sous forme de rémunération incitative à long terme (cible d'environ 50 pour cent) qui est axée sur notre succès à long terme et qui atténue la prise de risque excessive à court terme. L'ampleur de ces mesures incitatives est liée au rendement et est conçue pour situer la rémunération directe globale au 75^e centile, ou proche de ce centile, du groupe de référence concernant un membre de la haute direction qui est une ressource essentielle pour la société.

Points saillants du rendement en 2010 et de la rémunération du chef de la direction

2010 s'est révélée une année d'essor qui augure un rendement encore plus fort pour TELUS en 2011. Grâce à nos importants placements dans nos réseaux mobile et filaire à large bande et au déploiement de services innovateurs, notre position concurrentielle s'est raffermie et nous avons pu attirer de nouveaux clients. Cela a donné lieu à l'excellent rendement d'exploitation de 2010 et prépare le terrain pour que cela se reproduise en 2011.

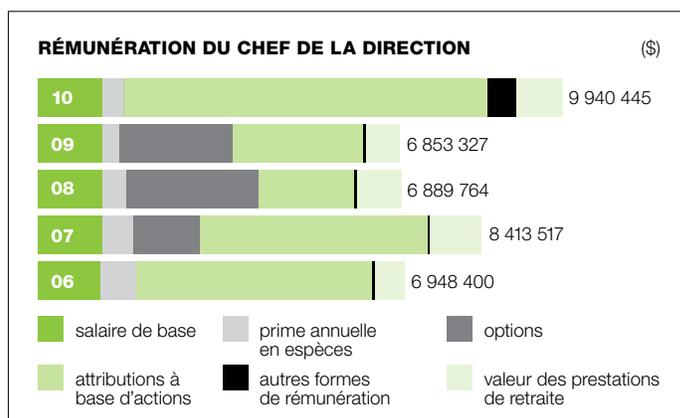
C'est par sa stratégie constante, son équipe si performante, sa composition d'actifs axée sur la croissance et son souci de l'excellence opérationnelle, conjugués aux avantages tirés de ces placements stratégiques, que TELUS a pu améliorer son rendement financier en 2010. La croissance des produits et du bénéfice consolidés a repris en 2010. Elle est surtout attribuable à la hausse des connexions clients, à la remontée du produit par abonné au service mobile et aux initiatives soutenues d'efficacité opérationnelle avantageuses. Le cours de l'action ordinaire de TELUS est passé de 34,11 \$ à la fin de 2009 à 45,48 \$ à la fin de 2010, ce qui représente une augmentation de 33,3 pour cent de la valeur pour les actionnaires. En outre, au cours de la même période le dividende déclaré s'est établi à 2,00 \$ par action, ce qui représente un rendement total d'environ 40 pour cent.

La rémunération de 2010 tient compte de cette amélioration du rendement de la société, ce qui donne lieu à un coefficient multiplicateur de 0,94 de la carte de pointage de la société, en comparaison à 0,28 pour 2009. La rémunération directe globale de M. Entwistle pour 2010 s'est élevée à 9 940 445 \$. Il a investi intégralement son salaire de base de 2010, après impôts, en actions de TELUS, et le referra en 2011.

La rémunération globale de M. Entwistle pour 2010 (avant la prime ponctuelle de mérite) a augmenté de 2 087 118 \$, soit de 30,5 pour cent par rapport à 2009, alors que les actionnaires de TELUS ont obtenu un rendement total de 40 pour cent pour l'exercice. Cette augmentation lui revient, parce que la société a surpassé bon nombre des paramètres de sa carte de pointage et parce que le conseil a estimé que ses contributions et son rendement personnels étaient exceptionnels. Depuis légèrement

plus de 11 ans, TELUS détient la position de tête à l'échelle mondiale dans l'indice mondial Télécommunications Morgan Stanley pour les sociétés de télécommunications titulaires, grâce à un rendement total de 91 pour cent (y compris les dividendes réinvestis). En reconnaissance de son leadership exceptionnel et de son administration remarquable de la société au fil des 10 dernières années, le conseil a attribué à M. Entwistle une prime de mérite spéciale de 1 million de dollars. Si l'on tient compte de cette prime ponctuelle, l'augmentation par rapport à 2009 de la rémunération globale de M. Entwistle pour 2010 s'établit à 3 087 118 \$ ou à 45 pour cent.

Le graphique suivant compare la rémunération globale de M. Entwistle entre 2006 et 2010.



Plus de précisions sur la rémunération versée à M. Entwistle et aux membres de notre haute direction visés sont données à partir de la page 45. Au total, la rémunération des membres de la haute direction visés a augmenté de 31 pour cent, bien moins que le rendement total pour les actionnaires d'environ 40 pour cent.

Promesse de communiquer

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

Cordialement,

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

RAPPORT SUR LA RÉMUNÉRATION

Voici une description du programme de rémunération de la haute direction de TELUS. Elle comporte de l'information concernant nos principes et notre approche en matière de rémunération de la haute direction, les méthodologies et études de marché que nous utilisons pour établir la rémunération et la rémunération réelle que nous avons versée aux membres de la haute direction pour leur rendement en 2010.

Surveillance du conseil

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

Principes de rémunération

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

Un mandat clé du comité de la rémunération est de maintenir un programme de rémunération de la haute direction qui soutient l'atteinte de trois objectifs :

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

Le comité de la rémunération utilise une approche en matière de rendement fondée 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, conjugué au rendement de la société et sur des données sur la rémunération versée par la concurrence.

Harmonisation avec notre stratégie d'entreprise

Notre stratégie de croissance nationale, qui a été établie en 2000 et qui demeure d'actualité, est fondée sur la finalité que nous lui avons donnée : exploiter la puissance d'Internet pour apporter aux Canadiens les meilleures solutions au foyer, au travail et sur la route. Nos initiatives s'inspirent de six impératifs stratégiques qui sont en place depuis plus de dix ans :

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

En outre, chaque année nous établissons des priorités d'entreprise pour faire progresser notre stratégie nationale. En 2010, nos priorités d'entreprise étaient les suivantes :

- tirer profit du plein potentiel des réseaux mobile et filaire large bande de pointe de TELUS,
- améliorer la position de TELUS sur le marché des petites et moyennes entreprises,
- veiller à ce que TELUS remplisse la promesse de sa marque, à savoir que le futur est simple, à l'égard de ses clients,
- continuer à améliorer l'efficacité opérationnelle de TELUS pour livrer concurrence sur le marché et financer la croissance future,
- intensifier l'engagement de l'équipe TELUS et assumer notre culture de responsabilisation personnelle et de service à la clientèle.

Les paramètres de notre feuille de pointage pour 2010 (se reporter à la page 46) et les objectifs de rendement personnel des membres de notre haute direction (se reporter à la page 48) sont directement liés à l'atteinte de ces objectifs.

Risque et récompense

Notre programme de rémunération comporte de nombreuses composantes éprouvées qui visent à garantir que nos pratiques en matière de rémunération n'encouragent pas la prise de risque excessive ou indue. Ainsi :

- La composition de la rémunération à court, à moyen et à long terme encourage les membres de la haute direction à adopter une perspective équilibrée et décourage la prise de risque excessive ou un comportement trop prudent.
- Seule une tranche de 12,5 pour cent de la rémunération cible d'un membre de la haute direction (prime de rendement annuelle) est liée aux résultats à court terme, alors qu'une tranche de 50 pour cent de la rémunération cible est liée à des mesures incitatives à long terme (DVATI et options).
- Directement liées au rendement de la société et au rendement personnel, la prime de rendement annuelle et la rémunération incitative à moyen terme (DVAHD) sont déterminées à la fois par le rendement de la société (en fonction de la carte de pointage de la société) et par le rendement personnel.
- La valeur des attributions des DVAHD est réduite si le cours de l'action baisse au cours d'une année de référence.
- Les versements de la prime de rendement en espèces et des DVAHD peuvent se chiffrer à zéro, si les seuils minimaux du rendement de la société et du rendement personnel ne sont pas atteints et sont plafonnés, lorsque les objectifs de rendement personnel et de la société sont dépassés, à 200 pour cent pour prévenir des versements excessifs et pour agir comme moyen de dissuasion contre une prise de risque excessive.
- Dans le même ordre d'idées, les attributions incitatives à long terme peuvent partir de zéro dans le cas d'un membre de la haute direction affichant une faible notation selon le modèle de reconnaissance de la valeur ajoutée (le MRVA), et atteindre un montant qui situerait la rémunération directe globale (salaire de base + prime de rendement annuelle + attributions sous forme de DVAHD + attributions sous forme de DVATI et d'options) au 75^e centile, ou proche de ce centile, du groupe de référence dans le cas d'un membre de la haute direction qui est une ressource essentielle pour la société.
- La carte de pointage de la société comporte divers paramètres, tant financiers que non financiers, qui permettent de concilier les objectifs à plus court terme et la croissance durable à plus long terme.
- Les cibles des paramètres de rendement de la carte de pointage sont mesurées selon l'épreuve à l'effort et deviennent de plus en plus difficiles à atteindre chaque année en vue de favoriser une extrapolation continue et une amélioration du rendement, d'année en année.
- Nous exigeons que tous nos vice-présidents à la direction détiennent des actions de TELUS d'une valeur d'au moins 1x leur salaire de base annuel et que le chef de la direction détienne des actions de TELUS d'une valeur d'au moins le triple de son salaire de base annuel. Les options, les DVAHD et DVATI ne sont pas inclus dans le calcul de l'actionnariat d'un membre de la haute direction.

Notre conseil a étayé son rôle dans la surveillance des risques en 2010 en entreprenant un examen réalisé en trois volets : l'évaluation du caractère adéquat de la structure du conseil pour surveiller les risques, l'évaluation des risques clés liés à l'entreprise et l'analyse approfondie de nos programmes de rémunération de la haute direction. À la suite de cet examen, décrit plus en détail à la page 21, le conseil a étendu les activités de surveillance des risques du comité de la rémunération en modifiant le mandat de ce dernier pour y inclure un examen annuel obligatoire des liens entre nos pratiques en matière de rémunération et les risques.

En 2010, le comité de rémunération a examiné les conséquences des risques associés aux politiques et pratiques en matière de rémunération suivantes et a conclu que des mesures adéquates sont en place pour réduire ou neutraliser toute possibilité de prise de risque excessive.

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

Changements apportés à la rémunération en 2010

Comme nous l'avions annoncé pour la première fois l'exercice précédent, nous avons apporté deux changements clés à notre programme de rémunération pour 2010 :

- nous avons éliminé les cartes de pointage des unités d'affaires comme composantes du calcul de la prime de rendement,
- nous avons modifié notre prime de rendement annuelle qui se base maintenant sur un fonds de participation aux bénéfices correspondant à un pourcentage du bénéfice avant intérêts et impôts (BAII), et avons fixé le fonds de 2010 à 6,5 pour cent du BAII.

Ce changement optant pour un fonds de participation aux bénéfices fait en sorte que les versements cibles sont moins élevés que ceux établis à l'aide de l'ancienne méthode et s'applique à toute l'équipe TELUS, y compris les membres de notre haute direction et le chef de la direction. Il a été conçu selon quatre facteurs principaux :

- l'abandon de l'utilisation des cartes de pointage par unité d'affaires à titre de composante dans le calcul de la prime de rendement annuelle en espèce soutient notre objectif d'établir une culture de collaboration sous-tendant l'esprit d'équipe
- le fait de lier l'ampleur du fonds de la prime annuelle au BAII garantit des versements toujours abordables
- l'adoption d'une approche plus transparente et plus facile à comprendre pour les membres de l'équipe
- la création d'une attitude véritablement ancrée sur le partage des bénéfices dans la société.

Nous avons opté pour le BAII, parce que nous estimons qu'il représente fidèlement et exactement le bénéfice de TELUS que les membres de l'équipe peuvent influencer, et il mesure l'efficacité de notre rendement sur nos dépenses en immobilisations puisqu'il tient compte de l'amortissement.

Changements apportés à la rémunération en 2011

En 2011, le conseil et le comité de la rémunération ont approuvé l'ampleur du fonds de participation aux bénéfices pour toute l'équipe TELUS, y compris les membres de la haute direction, qui correspond à 7,25 pour cent du BAII. Ce pourcentage plus élevé reflète une prévision d'essor soutenu tirant profit de nos dépenses en immobilisations et de nos nouveaux services novateurs, des moyens financiers et de l'investissement au sein de l'équipe TELUS, associés à d'autres investissements de la société prévus pour l'exercice.

En outre, nous avons harmonisé davantage en 2011 la rémunération avec l'intérêt des actionnaires en encourageant nos directeurs généraux d'un niveau inférieur à la haute direction (les employés aux postes de premier vice-président, de vice-président et de directeur) de s'engager à atteindre des cibles d'actionariat (se reporter à la page 52). En contrepartie, les directeurs qui respectent les exigences d'actionariat seront admissibles aux attributions annuelles de droits à la valeur d'actions temporairement inaccessibles à moyen terme appelés des droits à la valeur d'actions en fonction du rendement de la direction ou DVARD.

L'ampleur des attributions de DVARD est fondée sur les montants cibles annuels fixés par le chef de la direction pour chaque niveau de poste. Nous prévoyons que ces cibles s'échelonneront entre 10 000 \$ par année dans le cas de directeurs et 50 000 \$ dans le cas de premiers vice-présidents, et seront progressivement implantés sur une période de trois ans. Les attributions réelles pour les directeurs individuels seront ajustées à la hausse ou à la baisse par rapport à leur cible en fonction de leurs coefficients multiplicateurs pondérés du rendement de la société et du rendement personnel pour l'année de référence, de la même manière que leur prime annuelle en espèces est ajustée. Ainsi, les attributions de DVARD réelles peuvent s'échelonner de zéro dans le cas de rendement insuffisant à 200 pour cent maximum du montant cible dans le cas de rendement exceptionnel. Les DVARD sont attribués selon le régime de DVAHD et sont essentiellement similaires aux DVAHD, sauf que les attributions de DVARD ne peuvent pas être réduites en cas de baisse du cours de l'action au cours de l'année de référence.

Approche globale de la rémunération

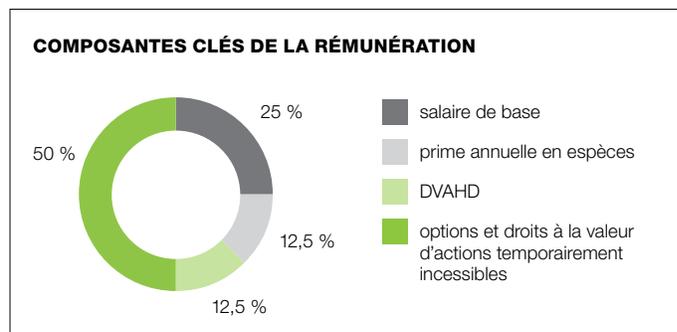
TELUS adopte une approche holistique en matière de rémunération de la haute direction. Un résumé de notre programme de rémunération globale est présenté au tableau à la page 39.

Composantes clés de la rémunération

Les composantes clés de la rémunération directe sont un salaire de base fixe, qui constitue 25 pour cent de la rémunération cible du membre de la haute direction et une rémunération au risque variable, qui constitue les 75 pour cent restants. Cette répartition 25/75 s'inscrit dans la logique de l'engagement de TELUS de récompenser le rendement. Pour 2010 et 2011, les pourcentages cibles de la prime de rendement annuel en espèces et des attributions de DVAHD sont ajustés en outre en fonction des moyens financiers.

La rémunération au risque comporte une prime de rendement (versée en espèces au membre de la haute direction pour son rendement annuel), une rémunération incitative à moyen terme (qui récompense le rendement à moyen terme sur une période de moins de trois ans au moyen de DVAHD) et une rémunération à long terme (qui rémunère la fidélisation et le rendement ultérieur à long terme au moyen de DVATI et d'options d'achat d'actions). Le tableau ci-après indique la composition cible de la rémunération fixe et de la rémunération au risque.

Le programme de rémunération globale de la société tient également compte des avantages sociaux et des avantages accessoires, ainsi que des prestations de retraite. Se reporter à la page 39 pour plus de précisions.



Vue d'ensemble de la rémunération globale

Composante	% cible du total	Description
Rémunération directe		
Salaire de base fixe	25,0	<p>Salaire de base annuel – en espèces</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Échelles salariales établies pour chaque poste selon le marché dont le point milieu correspond à la médiane du marché. La rémunération cible à verser aux membres de la haute direction se situe au point milieu.
Rémunération au risque	12,5	<p>Prime de rendement annuelle – en espèces</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 50 % du salaire de base cible, sous réserve des moyens financiers en fonction d'un fonds de participation aux bénéfiques (6,5 % du BAII en 2010) ■ Liée au rendement de la société et au rendement personnel, selon une pondération de 80 % en faveur du rendement de la société ■ Le rendement de la société est déterminé au moyen de la carte de pointage de la société ■ Le rendement personnel est déterminé au moyen de l'évaluation du rendement par rapport aux objectifs personnels annuels fixés au préalable ■ Les paramètres du rendement de la société et du rendement personnel peuvent aboutir à des versements s'échelonnant entre zéro (dans le cas de rendements insuffisants) et 200 % maximum (dans le cas de rendement exceptionnel) ■ Le chef de la direction approuve les objectifs de rendement des membres de la haute direction et le comité de la rémunération approuve les objectifs du chef de la direction.
	12,5	<p>Rémunération annuelle incitative à moyen terme – DVAHD</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 50 % du salaire de base cible, sous réserve des moyens financiers en fonction d'un fonds de participation aux bénéfiques (6,5 % du BAII en 2010) ■ Calculée comme la prime de rendement annuelle, mais liée au cours de l'action – si le cours de l'action baisse au cours de l'année de référence, l'attribution est réduite du même pourcentage de baisse du cours de l'action. En revanche, si le cours de l'action augmente au cours de l'année de référence, l'attribution n'augmente pas en conséquence ■ Les DVAHD sont acquis en nombre égal au cours d'une période légèrement inférieure à trois ans et encouragent les membres de la haute direction à stimuler la valeur pour les actionnaires à moyen terme.
	50,0	<p>Rémunération annuelle incitative à moyen terme – options d'achat d'actions et DVATI</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Cette attribution est composée généralement d'options d'achat d'actions et de DVATI et a souvent été répartie en parts égales, en termes de valeur en dollars, entre les options et les DVATI ■ L'ampleur des attributions aux membres de la haute direction se distingue en partie selon leur rendement et leur potentiel (attribution au rendement); elle est mesurée selon leur MRVA qui est fondé sur : <ul style="list-style-type: none"> ■ les résultats obtenus ■ le leadership ■ la perspective du maintien en poste ■ l'apport à la réalisation de la stratégie ■ L'ampleur de l'attribution est également déterminée en partie par l'analyse comparative du marché. Se reporter à la page 40. ■ Les options ont une durée de sept ans et sont acquises en bloc dans les trois ans de leur date d'attribution, ce qui permet de lier les versements au rendement ultérieur du cours de l'action ■ Les DVATI sont acquis en bloc au cours d'une période légèrement inférieure à trois ans, ce qui encourage les membres de la haute direction à stimuler la valeur pour les actionnaires à plus long terme.
Rémunération indirecte		
Avantages sociaux et avantages accessoires		<ul style="list-style-type: none"> ■ Programme d'avantages sociaux concurrentiel, et notamment des bilans de santé annuels complets pour les membres de la haute direction et leurs conjoints ■ Véhicule de fonction, forfait de télécommunications et régime d'avantages accessoires 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 RRC concernant les membres de la haute direction visés sont décrits à la page 57.

Analyse comparative

Points saillants

- Nous choisissons un groupe de référence canadien composé de concurrents et de sociétés d'autres secteurs au Canada disposant de produits et de rôles analogues pour effectuer l'analyse comparative des échelles et des niveaux de rémunération.
- Nous utilisons également un groupe de référence de sociétés aux États-Unis comme point de référence secondaire.
- Les résultats de l'analyse comparative sont ajustés en fonction de la valeur et le comité de la rémunération met à jour et examine annuellement la liste des sociétés faisant partie des groupes de référence.
- Des changements mineurs ont été apportés aux groupes de références en 2010 en raison de récentes acquisitions et consolidations.

Sélection du groupe de référence

Chaque année, le comité de la rémunération choisit un groupe de référence pour les besoins de l'analyse comparative. Notre conseiller en rémunération et la direction participent à la sélection de ce groupe. Le groupe de référence est composé de concurrents de TELUS et de sociétés d'autres secteurs d'activité économiques du Canada dont les produits d'exploitation sont analogues à ceux de TELUS et dont les postes de haute direction sont d'une portée et d'une complexité analogues à celles de TELUS, avec lesquelles TELUS rivaliserait dans sa recherche sur le marché de personnes qualifiées. Pour nous assurer de ne pas surestimer les pratiques des concurrents, nous ajustons les résultats de l'analyse comparative en fonction des produits d'exploitation de la société au moyen d'une analyse statistique au besoin.

Les sociétés qui composent le groupe de référence canadien de 2010 avaient des produits d'exploitation qui variaient entre 2,8 milliards de dollars et 30,7 milliards de dollars (en fonction des résultats de 2009), la moyenne étant de 10,8 milliards de dollars et la médiane, de 9,0 milliards de dollars, alors que les produits d'exploitation de TELUS se sont chiffrés à 9,6 milliards de dollars en 2009.

Groupe de référence canadien utilisé pour l'analyse comparative	
Agrium Inc.	Quebecor Inc.
BCE Inc.	Rogers Communications Inc.
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	Shaw Communications Inc.
Société Canadian Tire	Shoppers Drug Mart Corporation
Enbridge Inc.	Suncor Énergie Inc.
Encana Corporation	Société d'énergie Talisman Inc.
Finning International Inc.	Teck Resources Limited
Les Compagnies Loblaw Limitée	TransAlta Corporation
Les Aliments Maple Leaf inc.	TransCanada Corporation
Nova Chemicals Corporation	

En 2010, Nova Chemicals Corporation a été acquise par International Petroleum Investment Company. Nous l'avons donc retirée du groupe et remplacée par Research In Motion Limited. Ce groupe révisé a servi à l'analyse comparative de la rémunération incitative à long terme attribuée en février 2011 aux membres de la haute direction.

Reconnaissant la concurrence croissante au sein du secteur des télécommunications et du grand bassin mondial de personnes compétentes duquel la société peut puiser pour recruter des membres de la 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 à titre de référence secondaire seulement. Ce groupe n'est pas directement utilisé dans le cadre d'analyses comparatives, mais constitue une donnée secondaire qui peut être prise en considération pour évaluer la rémunération des membres de la haute direction par rapport aux données du marché.

Les sociétés qui composent le groupe de référence des États-Unis pour 2010 (le même que celui de l'exercice précédent) avaient des produits d'exploitation qui variaient entre 3,0 milliards de dollars américains et 107,8 milliards de dollars américains en fonction des résultats de 2009, la moyenne étant de 20,2 milliards de dollars américains et la médiane, de 10,4 milliards de dollars américains.

Groupe de référence des États-Unis utilisé comme référence secondaire dans l'analyse comparative	
Avaya Inc.	Sprint Nextel Corporation
Brightpoint, Inc.	Telephone & Data Systems, Inc.
CenturyLink	Time Warner Cable Inc.
Direct TV Group Inc.	Verizon Communications
Qualcomm Inc.	Windstream Corporation
Qwest Communication International Inc.	

Processus de l'analyse comparative

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

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

Tout au long du processus, le comité de la rémunération retient à titre d'expert-conseil les services du conseiller en rémunération, qui effectue des sondages et recueille des données sur la rémunération versée par les concurrents et les tendances du marché. Le comité de la rémunération étudie les recommandations que peut lui soumettre la direction. Les données de l'analyse comparative ainsi que d'autres facteurs pertinents, comme l'équité interne et l'importance stratégique du rôle, sont utilisés pour établir une échelle salariale de base et une rémunération globale cible pour chaque poste de la haute direction, ainsi que la combinaison appropriée d'avantages sociaux et d'avantages accessoires. Conformément à l'approche adoptée par TELUS de rémunérer le rendement, la rémunération réelle est comparée aux données de l'analyse comparative, mais dépend surtout du rendement du membre de la haute direction.

Composantes de la rémunération des membres de la haute direction

Méthodologie – salaire de base

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

Composantes de la rémunération incitative au risque

La rémunération incitative au risque comporte trois volets :

- la prime de rendement annuelle (prime annuelle en espèces);
- la rémunération incitative à moyen terme (attributions de DVAHD);
- la rémunération incitative à long terme (attributions de DVATI et d'options).

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

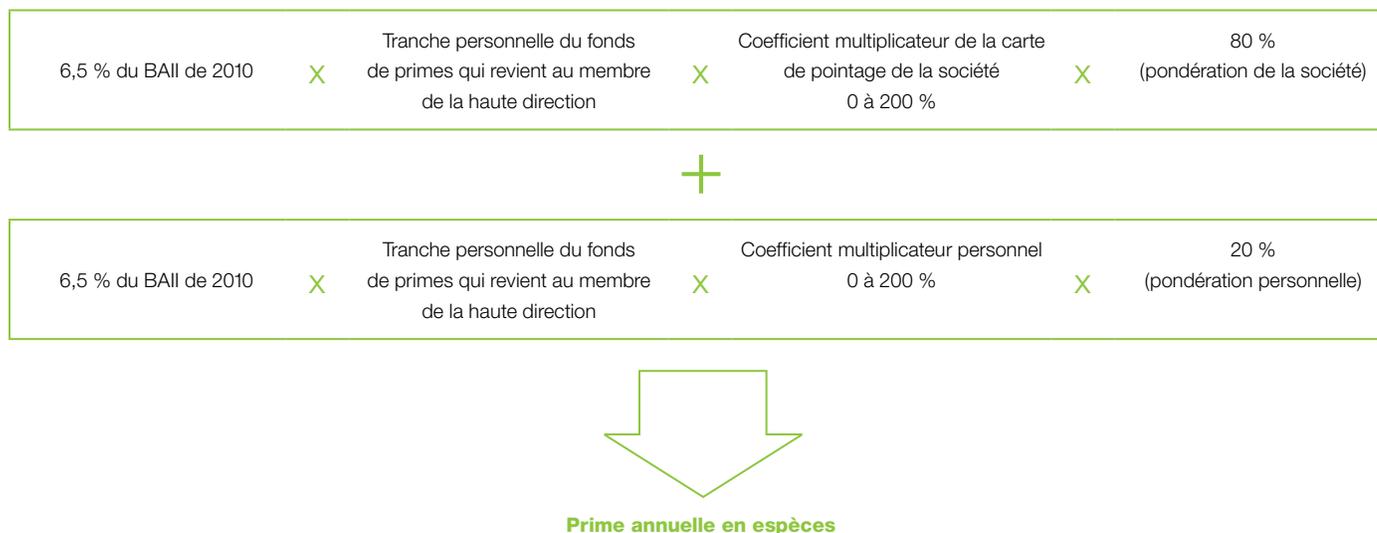
Rémunération au risque : Prime de rendement annuelle (prime annuelle en espèces)

Méthodologie

La prime annuelle en espèces est conçue pour récompenser l'atteinte d'objectifs commerciaux à court terme au moyen d'un revenu immédiat en espèces. Elle correspond à 50 pour cent du salaire de base annuel si l'objectif de rendement est atteint (sous réserve des moyens financiers) et est calculée en fonction du rendement personnel et du rendement de la société. Pour mieux tenir compte des moyens financiers et du financement

soutenu des investissements stratégiques, cette composante de la rémunération est fondée, depuis 2010, sur les disponibilités sous forme de fonds de participation aux bénéfices. Pour 2010, le fonds de participation aux bénéfices correspondait à 6,5 pour cent du BAII, procurant un versement cible se rapprochant plus de 30 pour cent du salaire de base du membre de la haute direction que de 50 pour cent de ce salaire.

La prime annuelle en espèces 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.



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

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

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

Au début de chaque exercice, le comité de la rémunération et le conseil approuvent l'ampleur du fonds de participation aux bénéfices des membres de la haute direction, sous forme de pourcentage du BAII, duquel la prime annuelle en espèces est tirée. Pour 2010, nous avons fait correspondre le fonds de participation aux bénéfices à 6,5 pour cent du BAII, en tenant compte des moyens financiers et de notre objectif de financer les investissements stratégiques.

Tout changement au pourcentage du BAII devra être soumis à l'approbation du conseil et du comité de la rémunération.

La tranche du fonds de participation aux bénéfices de 2010 qui revient à chaque membre de la haute direction est calculée selon la formule suivante :

salaire de base du membre de la haute direction
pour 2010 x prime de rendement cible de 50 %

salaire de base pour 2010 x prime de rendement
cible en % de tous les participants admissibles,
y compris les membres de la haute direction

Étape 2 : Évaluer le rendement de la société calculé 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 la société de TELUS. Il est déterminé à la fin de l'année de référence par l'évaluation du degré par lequel nous avons atteint ou dépassé nos objectifs en fonction de chaque paramètre établi au début de l'exercice. Nos paramètres de 2010 ont permis de mesurer les réalisations accomplies dans quatre secteurs : croissance rentable et efficacité, l'excellence auprès des clients, l'efficacité opérationnelle et la participation des employés. Se reporter à la page 46 pour plus de précisions sur la carte de pointage de la société pour 2010 et nos résultats.

Fixation des objectifs

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

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

- sélectionner des paramètres de rendement quantifiables qui peuvent être mesurés et vérifiés
- veiller à ce que, en général, la cible plancher de chaque paramètre (donnant un coefficient multiplicateur de 0,5) soit égale ou supérieure au résultat réel obtenu pour ce paramètre au cours de l'exercice précédent. La cible (donnant un coefficient multiplicateur de 1,0) de tout paramètre 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
- faire passer ces cibles de l'exercice en cours à une épreuve à l'effort en les comparant à la carte de pointage de l'exercice précédent pour déterminer la courbe de l'amélioration année après année
- veiller à ce que les cibles et les cibles extrapolées permettant de déterminer le moment où ces objectifs sont atteints ou dépassés soient clairement établies dans la carte de pointage de la société
- veiller à ce que tous les paramètres de rendement soient liés aux six impératifs stratégiques de la société décrits à la page 36.

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

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

Les objectifs de rendement personnel du chef de la direction consistent en objectifs stratégiques et en objectifs opérationnels qui soutiennent les priorités d'entreprise de TELUS pour 2010 (décrites à la page 36) et comportent tout autre objectif que peut fixer le conseil.

Les objectifs de rendement personnel de chaque membre de la haute direction viennent soutenir les objectifs de rendement personnel du chef de la direction et tiennent compte surtout des objectifs stratégiques et opérationnels compris dans les objectifs de rendement du chef de la direction en fonction de l'unité d'affaires de ce membre de la haute direction, d'autres objectifs fixés par le chef de la direction, et du leadership dont fait preuve le vice-président à la direction, tel qu'il est mesuré par le chef de la direction.

Le chef de la direction évalue les résultats du rendement personnel obtenus par chaque membre de la haute direction. Le comité de la rémunération, en tenant compte des commentaires du conseil, évalue les résultats du rendement personnel obtenus par le chef de la direction.

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

Au cours de la 4^e étape, le comité de la rémunération passe en revue l'évaluation de chaque membre de la haute direction effectuée par le chef de la direction, les recommandations de ce dernier en ce qui concerne les paiements incitatifs et détermine la prime annuelle en espèces de chaque membre de la haute direction selon la formule mentionnée à la page 42. Le comité de la rémunération, en tenant compte des commentaires du conseil, évalue les résultats du rendement personnel obtenus par le chef de la direction. Selon cette évaluation et les résultats de la société, le comité de la rémunération recommande au conseil d'approuver la prime annuelle en espèces du chef de la direction, également en fonction de la formule mentionnée à la page 42.

L'incidence de la pondération du rendement de la société sur la prime annuelle en espèces d'un membre de l'équipe dépend du niveau organisationnel de ce membre et de sa capacité d'influencer le rendement global de la société. Dans le cas des membres de la haute direction, et notamment du chef de la direction, la pondération est répartie à raison de 80 pour cent pour la composante du rendement de la société et à raison de 20 pour cent pour celle du rendement personnel.

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

Rémunération au risque : rémunération incitative à moyen terme (DVAHD)

Méthodologie

La rémunération incitative à moyen terme est attribuée sous forme de DVAHD aux termes du régime de DVAHD. Les DVAHD sont conçus pour récompenser l'atteinte de nos objectifs commerciaux à moyen terme (jusqu'à trois ans) au moyen d'un revenu ultérieur qui est lié au rendement du cours des actions et qui est payable sur trois ans. Pour obtenir ce revenu, la valeur des DVAHD est rattachée à la valeur des actions sans droit de vote, et les versements au titre des DVAHD sont effectués selon un calendrier où le tiers des DVAHD est acquis chaque année sur une période d'à peu près trois ans. Pour harmoniser davantage les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires, cette attribution est liée au rendement du cours de l'action.

Pour calculer cette attribution, nous commençons par le montant de la prime annuelle en espèces en utilisant la formule suivante :

$$\text{Attribution de DVAHD} = \frac{\text{valeur en dollars de la prime annuelle en espèces}}{\text{le cours le plus élevé d'une action sans droit de vote de TELUS en début ou en fin d'exercice}}$$

Ainsi, toute baisse de la valeur des actions sans droit de vote de la société au cours de l'année de référence réduit directement la valeur des DVAHD attribués au membre de la haute direction, même si les objectifs de rendement fixés pour l'année ont été atteints.

Si un membre de la haute direction démissionne, tous les DVAHD non acquis sont annulés. Se reporter à la page 73 pour obtenir une description des principales modalités du régime de DVAHD.

Le comité de la rémunération approuve chaque année les attributions de DVAHD aux vice-présidents à la direction, après avoir passé en revue l'évaluation effectuée par le chef de la direction pour chaque membre de la haute direction, tandis que l'attribution de DVAHD au chef de la direction est approuvée chaque année par le conseil sur recommandation du comité de la rémunération.

Rémunération au risque : rémunération incitative à long terme (DVATI et options)

Méthodologie

La rémunération incitative à long terme est attribuée sous forme d'options et de DVATI aux termes du régime de l'équipe de la direction et du régime de DVATI, respectivement. Les options et les DVATI sont conçus pour favoriser le maintien en poste et récompenser l'atteinte d'objectifs commerciaux à plus long terme (au moins trois ans) au moyen d'un revenu ultérieur lié au rendement du cours des actions. Notre rémunération incitative à long terme est constituée d'attributions au rendement, dont l'ampleur se distingue en partie en fonction du rendement et du potentiel individuel de chaque membre de la haute direction.

Les aspects clés qui servent à calculer la rémunération incitative à long terme sont les suivants :

- Cette rémunération prend généralement la forme d'options d'une durée de sept ans qui peuvent être acquises en bloc dans les trois années suivant la date d'attribution et de DVATI qui sont généralement acquis en bloc au cours d'une période légèrement inférieure à trois ans
- La valeur des options et des DVATI est, dans chaque cas, rattachée à la valeur des actions sans droit de vote de TELUS. Dans le cas des options, elles sont attribuées à un prix d'exercice qui n'est pas inférieur à la valeur de marché des actions sans droit de vote calculée conformément au régime de l'équipe de la direction. Les DVATI sont attribués en fonction de la valeur de marché des actions sans droit de vote au moment de l'attribution, calculée conformément au régime de DVATI. Se reporter à la page 74 pour plus de précisions.
- La somme de ces attributions est fondée sur le rendement et le potentiel du membre de la haute direction, qui sont déterminés

au moyen du MRVA à l'échelle de la société et en fonction de la rémunération et, en complément, de la rémunération offerte par la concurrence. Le comité de la rémunération tient également compte des attributions d'options effectuées au cours des trois années précédentes et du calendrier d'acquisition de ces attributions lorsqu'il envisage d'attribuer de nouvelles attributions d'options et détermine la somme de ces attributions.

Le MRVA est un outil d'évaluation utilisé pour évaluer chaque membre de la haute direction individuellement en fonction des facteurs suivants :

- l'étendue des résultats obtenus par le membre de la haute direction en fonction de ses objectifs de rendement personnels
- le degré de leadership dont a fait preuve le membre de la haute direction (en appliquant et en parrainant les valeurs de TELUS)
- l'apport du membre de la haute direction à la réalisation de la stratégie de TELUS
- la perspective du maintien en poste.

MRVA			
Rendement		Potentiel	
Résultats obtenus	Leadership	Perspective du maintien en poste	Apport à la stratégie

Les attributions peuvent partir de zéro dans le cas de membres de la haute direction affichant une faible notation selon le MRVA et atteindre un montant qui situerait la rémunération directe globale (salaire de base + prime de rendement annuelle + attributions sous forme de DVAHD + attributions sous forme de DVATI et d'options) au 75^e centile, ou proche de ce centile, du groupe de référence dans le cas d'un membre de la haute direction qui est une ressource essentielle pour la société.

Comme une tranche importante de la rémunération globale des membres de la haute direction prend la forme d'options et de DVATI et qu'elle est liée au rendement ultérieur du cours de l'action, la composition de notre rémunération réduira automatiquement la valeur de la rémunération qui leur est attribuée au cours de l'année visée, dans le cas improbable où nous fixerons ou ajusterons rétroactivement un objectif de rendement ou une condition analogue servant à déterminer les attributions au titre de la rémunération.

Dans le cas du chef de la direction, les attributions d'options et de DVATI doivent être approuvées par le conseil sur recommandation du comité de la rémunération. Dans le cas de membres de la haute direction sauf le chef de la direction, celui-ci recommande d'abord au comité de la rémunération la valeur globale des options et des DVATI qui devraient être attribués, et le comité de la rémunération, après avoir tenu compte de la recommandation du chef de la direction, recommande ensuite au conseil la valeur globale des options et des DVATI à attribuer.

Les attributions annuelles d'options et de DVATI aux membres de l'équipe ne faisant pas partie de la haute direction sont calculées comme dans le cas des membres de la haute direction, à l'exclusion du chef de la direction.

Rémunération réelle versée en 2010 aux membres de la haute direction visés

Membres de la haute direction visés

Les membres de la haute direction visés pour 2010 sont :

- Darren Entwistle, président et chef de la direction
- Robert McFarlane, vice-président à la direction et chef des services financiers
- Joe Natale, vice-président à la direction et chef des services commerciaux, TELUS Solutions clients
- Kevin Salvadori, vice-président à la direction, Transformation de l'entreprise et Activités technologiques
- Eros Spadotto, vice-président à la direction, Stratégie de technologie.

Composition réelle de la rémunération en 2010

Composantes et composition de la rémunération cible	Forme de la rémunération	Composition réelle en 2010 pour l'ensemble de l'équipe de la haute direction (en pourcentage de la rémunération globale)
Rémunération incitative annuelle à long terme 50 % de la rémunération globale (au risque)	DVATI et options	65,5 %
Rémunération incitative annuelle à moyen terme 12,5 % de la rémunération globale (au risque)	DVAHDI	6,4 %
Prime de rendement annuelle 12,5 % de la rémunération globale (au risque)	Espèces	6,4 %
Salaire de base annuel 25 % de la rémunération globale (fixe)	Espèces	21,7 %

L'ensemble de la rémunération globale de l'équipe de la haute direction se situait légèrement au-dessus du 60^e centile du marché, malgré nos principes en matière de rémunération de la haute direction qui visent une rémunération directe globale (salaire de base et toute rémunération au risque) se situant au 75^e centile, ou proche de ce centile, du groupe de référence retenu si le rendement le justifie. Compte tenu des importants investissements réalisés en 2008 et en 2009 dans nos réseaux filaire et mobile et dans le spectre du sans-fil en prévision d'une croissance ultérieure et de l'intensification de la concurrence, ainsi que des répercussions de la récession sur le rendement financier, la société a mis en place en 2010 un fonds de participation aux bénéfices qui tient compte des moyens financiers dans le versement de la prime annuelle en espèces et celui des DVATI. Cette structure traduit le souci d'un contrôle des coûts prudent au moment où nous commençons à tirer profit du potentiel de nos nouveaux réseaux et à surmonter la récession. Le rendement de 2010 dénote une amélioration par rapport à 2009, et la croissance rentable qui sera tirée de ces investissements en capital devrait augurer une augmentation générale de la rémunération au fil du temps pour la mettre au diapason des principes et de la composition cible auxquels nous aspirons. Se reporter à la page 37 pour plus de précisions.

Rémunération réelle sous forme de salaire fixe en 2010

Les salaires de base du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés de 2010 sont les mêmes que ceux de 2009, sauf dans le cas de Joe Natale qui a reçu une augmentation pour tenir compte de ses nouvelles responsabilités lorsqu'il a pris la tête des services commerciaux et solutions affaires, et dans le cas d'Eros Spadotto, afin de le rapprocher de la médiane du marché pour ses fonctions. Se reporter au tableau *Sommaire de la rémunération de la haute direction* à la page 54. Le salaire de base global versé à chaque membre de la haute direction était inférieur au 50^e centile du groupe de référence retenu.

Afin de démontrer qu'il croit et souscrit totalement au potentiel de croissance de la société, M. Entwistle a investi la totalité de son salaire de base qui lui a été versé en 2010 dans des actions de TELUS, déduction faite des impôts et autres retenues. Il a annoncé en novembre 2010 qu'il investirait également son salaire de base de 2011 en actions de TELUS.

Rémunération au risque réelle en 2010

Résultats et paramètres de rendement de la société en 2010

Le tableau suivant décrit les résultats et les paramètres de rendement de la société que comportaient les objectifs de la société de 2010. L'atteinte des objectifs de rendement donne lieu à un coefficient multiplicateur de 1,0. Les paramètres de rendement personnel ainsi que les résultats obtenus par chaque membre de la haute direction visé sont présentés à partir de la page 48.

Objectifs	Paramètres de rendement	Pondération	Cibles de 2010 (1,0 fois)	Résultats de 2010	Coefficient multiplicateur
Croissance rentable et efficacité	Flux de trésorerie disponibles ¹⁾	45 %	959 millions de dollars	999 millions de dollars	Objectifs partiellement atteints, entraînant un coefficient multiplicateur de 0,43
	Bénéfice par action (BPA) à l'exclusion des ajustements fiscaux ²⁾		3,38 \$	3,26 \$	
Excellence auprès des clients	Pertes de lignes d'accès au réseau (filaire)	30 %	-3,90 %	-5,72 %	Objectifs partiellement atteints, entraînant un coefficient multiplicateur de 0,21
	Indice du nombre brut de nouveaux abonnés (mobile et à large bande) ³⁾		1,0	1,15	
	Indice des désabonnements (mobile et à large bande) ³⁾		1,0	0,36	
Efficacité opérationnelle	Indice de rendement par projet ⁴⁾	15 %	1,0	1,02	Objectif atteint, entraînant un coefficient multiplicateur de 0,15
Équipe TELUS	Participation du membre de l'équipe mesurée selon des commentaires confidentiels	10 %	56 %	57 %	Objectif atteint, entraînant un coefficient multiplicateur de 0,15
Coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société					0,94

1) Les flux de trésorerie sont une mesure financière non conforme aux PCGR (principes comptables généralement reconnus). Aux fins du calcul des versements selon la carte de pointage, le résultat des flux de trésorerie disponibles a été tiré des états financiers consolidés audités de la société de 2010, définis à la rubrique 11.2 du rapport de gestion présenté dans le rapport annuel de TELUS de 2010. Les flux de trésorerie disponibles ont été ensuite révisés à la hausse par 52 millions de dollars pour tenir compte de la perte au remboursement anticipé de titres de créance dans le but de ne pas sous-estimer le rendement de l'exercice, puisqu'il s'agissait d'une bonne décision à long terme pour la société. Ce changement a été approuvé par le comité des ressources humaines et de la rémunération.

2) Aux fins du calcul des versements selon la carte de pointage, le résultat du BPA a été tiré du BPA de base déclaré dans les états financiers consolidés audités de la société de 2010 et à la rubrique 1.4 du rapport de gestion présenté dans le rapport annuel de TELUS de 2010. Le BPA a été ensuite rajusté à la baisse pour tenir compte de règlements fiscaux positifs de 0,09 \$ et à la hausse par 0,12 \$ pour tenir compte de la perte au remboursement anticipé de titres de créance dans le but de ne pas surestimer le rendement en raison des règlements fiscaux et de ne pas le sous-estimer en raison du remboursement anticipé de titres de créance, puisqu'il s'agissait d'une bonne décision à long terme pour la société. Ce changement a été approuvé par le comité des ressources humaines et de la rémunération.

3) Indices conçus à l'interne composés de divers points de référence et normes pour mesurer notre capacité d'attirer et de fidéliser les clients.

4) Indice conçu à l'interne pour mesurer notre efficacité dans la planification et l'exécution d'initiatives dans le but de faire évoluer nos réseaux filaire et mobile et, par extrapolation, de mettre en service de nouveaux produits et services.

Nous avons conservé les composantes principales de la carte de pointage de la société (BPA, flux de trésorerie disponibles, certains paramètres d'exploitation concernant le désabonnement, les nouveaux abonnés, le rendement par projet et l'esprit d'équipe) au cours des dernières années. En revanche, ces paramètres sont de plus en plus difficiles à atteindre chaque année, les seuils de la carte de pointage de la société (résultant en une rémunération cible de 50 pour cent) étant généralement fixés de sorte à dépasser les résultats réels de l'année précédente. De plus, nous mettons les nouvelles cibles de la carte de pointage à l'essai en les comparant aux résultats de l'année précédente pour nous assurer que la nouvelle carte de pointage exige une amélioration de la productivité année après année. La difficulté accrue de ces paramètres se

reflète dans les résultats de la carte de pointage de la société. En 2009, la carte de pointage de la société a produit un coefficient multiplicateur de 0,28, en 2008 ce coefficient s'élevait à 0,57 et en 2007, à 0,81. En 2010, nous avons atteint un coefficient multiplicateur de 0,94, mais comme il est mentionné plus haut, la structure du fonds de participation aux bénéfices a donné lieu à un versement qui s'inscrivait dans nos mesures de contrôle des coûts.

Les résultats du rendement de la société et du rendement personnel pour 2010 et leur incidence sur la valeur des primes annuelles en espèces (prime de rendement annuelle) et des attributions de DVAHD (rémunération incitative à moyen terme) à tous les membres de la haute direction sont résumés dans le tableau qui suit.

	Carte de pointage de la société	Rendement personnel	Prime en espèces en pourcentage du salaire de base	Attribution de DVAHD en pourcentage du salaire de base
Rendement cible	1,0	1,0	50 %	50 %
Rendement réel de 2010	0,94	Moyenne de 1,26	Moyenne de 30 %	Moyenne de 30 %

Le programme de rémunération de 2010 démontre une fois de plus la forte correspondance entre le programme de rémunération de la société et ses principes de rémunération en fonction du rendement. L'excellent rendement en fonction des objectifs de la société, conjugué avec les rendements personnels élevés, s'est traduit par une hausse des primes annuelles en espèces et des attributions de DVAHD pour la plupart des membres de la haute direction, comparativement à 2009. Les primes

annuelles en espèces globales versées aux membres de la haute direction se situaient dans une fourchette variant entre 27 pour cent et 32 pour cent de leurs salaires de base alors que le rendement cible était de 50 pour cent.

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

**Rémunération au risque – Darren Entwistle,
président et chef de la direction**

Rendement personnel

Lorsqu'ils évaluent le rendement personnel de M. Entwistle, le conseil et le comité de la rémunération tiennent compte des objectifs et des résultats de la société atteints, le leadership dont a fait preuve M. Entwistle et tout autre facteur qu'ils jugent pertinent.

Lorsqu'il examine les réalisations de la société, le comité de la rémunération passe en revue (comme donnée simple) les paramètres particuliers (paramètres d'exploitation) qui nous ont guidés pour exécuter nos priorités d'entreprise de 2010. Le chef de la direction se sert de ces paramètres d'exploitation (analogues à un plan d'exploitation) pour décrire le rendement personnel, et il partage ces objectifs avec certains membres de la haute direction en fonction de leurs portefeuilles. Ces paramètres sont également

liés aux cibles et aux cibles extrapolées, et comme les paramètres de la carte de pointage de la société, requièrent des améliorations année après année.

Ces paramètres représentent moins de 10 pour cent de la totalité des objectifs de rendement de la société et de rendement personnel utilisés pour établir la prime annuelle en espèces et l'attribution DVAHD du chef de la direction. Comme il s'agit surtout de paramètres d'exploitation, ils sont très névralgiques. Nous estimons que la communication de beaucoup de ces paramètres (45 pour cent) nuirait gravement à la société dans le secteur extrêmement concurrentiel dans lequel nous exerçons nos activités, ces paramètres comportant des renseignements inestimables pour nos concurrents concernant les plans financiers, d'exploitation et de commercialisation de la société pour 2010 et les années ultérieures. Nous pouvons communiquer le sous-ensemble (55 pour cent) suivant :

BAIIA – mobile (excluant les coûts de restructuration de 4 M\$)	2,035 milliards de dollars, ce qui dépasse les objectifs personnels et la fourchette de la cible publiquement annoncée de 1,925 à 2,025 milliards de dollars, y compris les coûts de restructuration
BAIIA – filaire (excluant les coûts de restructuration de 70 M\$)	1,681 milliard de dollars, ce qui n'atteint pas les objectifs personnels plus rigoureux, mais se situe dans la fourchette de la cible publiquement annoncée de 1,575 à 1,675 milliard de dollars, y compris les coûts de restructuration
Marge du service mobile sur les produits tirés du réseau	43,8 % – ce qui dépasse l'objectif de rendement personnel de 43,0 %
Marge du service filaire	34,2 % – ce qui se rapproche de l'objectif de rendement personnel de 34,4 %
BPA	3,26 \$, ce qui n'atteint pas l'objectif de rendement personnel plus rigoureux de 3,38 \$ mais se situe dans la fourchette de la cible publiquement annoncée de 2,90 \$ à 3,30 \$ (se reporter au renvoi 2 de la page 46)
Flux de trésorerie disponibles	999 millions de dollars, ce qui dépasse l'objectif de rendement personnel et se situe dans la fourchette des prévisions publiquement annoncées de 865 à 1 065 millions de dollars (se reporter au renvoi 1 de la page 46)
Effet sur le BAIIA des économies attribuables à nos programmes d'efficacité opérationnelle	134 millions de dollars, ce qui se rapproche à la fois de l'objectif de rendement personnel et de la cible publiquement annoncée de 135 millions de dollars
Nombre brut de nouveaux abonnés au service mobile	1,71 million, ce qui est à peine inférieur à la cible
PMAA (produit moyen par appareil d'abonné) du service mobile	57,64 \$, ce qui est inférieur à la cible
Désabonnement du service mobile	1,57 %, ce qui correspond à la cible
Perte de lignes d'accès au réseau	-5,72 %, ce qui n'atteint pas la cible de -3,90 %
Indice de la responsabilité sociale d'entreprise	0,76, ce qui est inférieur à la cible de 1,0
Participation de l'équipe TELUS	57 %, ce qui dépasse la cible de 56 %

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

Versements en 2010

La prime annuelle en espèces de M. Entwistle et son attribution de DVAHD ont été calculées selon la formule décrite à la page 42. En se fondant sur le bon rendement de la société par rapport aux cibles et sur le rendement personnel hautement efficace de M. Entwistle, le conseil a attribué à M. Entwistle une prime annuelle en espèces de 393 997 \$, correspondant à 32 pour cent de son salaire de base, et une attribution de DVAHD d'une valeur de 393 997 \$, correspondant à 32 pour cent de son salaire de base. Dans chaque cas, la cible était fixée à 50 pour cent. La valeur de l'attribution de DVAHD n'a pas été réduite puisque le cours de l'action de la société a augmenté au cours de l'année de référence 2010. Compte tenu du nombre important d'actions de TELUS

dont M. Entwistle est actuellement propriétaire et de sa décision d'investir son salaire de base pour 2010 et 2011 (après déduction des impôts et autres retenus) dans des actions de TELUS, le comité de la rémunération a recommandé avec l'approbation du conseil le paiement tout en espèces de l'attribution de DVAHD à M. Entwistle à l'égard du rendement en 2010 et, par conséquent, aucun DVAHD ne lui a été attribué.

Le conseil a également attribué à M. Entwistle une rémunération incitative à long terme totalisant 6 000 000 \$, entièrement sous forme de DVATI qui seront acquis dans trois ans.

En reconnaissance de son leadership exceptionnel et de son administration remarquable de la société au fil des 10 dernières années, le conseil a attribué à M. Entwistle une prime de mérite ponctuelle de 1 000 000 \$, dont la moitié est payable en espèces et l'autre en moitié en DVATI qui seront acquis dans deux ans.

**Rémunération au risque – Robert McFarlane,
vice-président à la direction et
chef des services financiers**

Rendement personnel

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

M. McFarlane a contribué à 47 pour cent des paramètres d'exploitation de 2010, en marge de ses objectifs de rendement, notamment ceux décrits pour le chef de la direction à la page 48, sauf pour ce qui est du nombre brut des nouveaux abonnés au service mobile, du PMAA du service mobile, du désabonnement dans le service mobile et de la perte des lignes d'accès au réseau. Se reporter à la rémunération au risque du chef de la direction (page 48) pour une description de l'évaluation du rendement personnel.

Ces paramètres représentaient moins de 10 pour cent du total des objectifs de rendement personnel et de rendement de la société utilisés pour calculer la prime annuelle en espèces et l'attribution de DVAHD de M. McFarlane. Se reporter à la page 48 pour une description de la difficulté d'atteindre des cibles de rendement, y compris les cibles non communiquées.

Versements en 2010

La prime annuelle en espèces de M. McFarlane et son attribution de DVAHD ont été calculées selon la formule décrite à la page 42. En se fondant sur le bon rendement de la société par rapport aux cibles et sur le rendement personnel réel de M. McFarlane, le comité de la rémunération a approuvé une prime annuelle en espèces globale de 137 676 \$, correspondant à 28 pour cent du salaire de base annuel de M. McFarlane, et une attribution de DVAHD d'une valeur de 137 676 \$, correspondant à 28 pour cent de son salaire de base annuel. Dans chaque cas, la cible était fixée à 50 pour cent. En reconnaissance des importantes contributions de M. McFarlane et de son profil de fidélisation, le comité de la rémunération lui

a également attribué une rémunération incitative à long terme totalisant 750 000 \$, qui, à l'appréciation du chef de la direction, a été attribuée entièrement sous forme de DVATI qui seront acquis dans trois ans. Compte tenu du leadership exceptionnel dont M. McFarlane a fait preuve dans le programme de remboursement anticipé de titres de créance de TELUS, il a également reçu une attribution de DVATI de 400 000 \$ qui seront intégralement acquis le 17 novembre 2013.

**Rémunération au risque – Joe Natale,
vice-président à la direction et
chef des services commerciaux,
TELUS Solutions clients**

Rendement personnel

Les objectifs de rendement personnel de M. Natale sont mesurés en fonction de l'ampleur de l'apport de l'unité d'affaires Solutions clients au rendement de la société et du leadership dont il a fait preuve, selon l'évaluation du chef de la direction. M. Natale a contribué à 90 pour cent des paramètres d'exploitation de 2010, en marge de ses objectifs de rendement, notamment ceux décrits pour le chef de la direction à la page 48. Se reporter à la rémunération au risque du chef de la direction (page 48) pour une description de l'évaluation du rendement personnel.

Ces paramètres représentaient moins de 10 pour cent du total des objectifs de rendement personnel et de rendement de la société utilisés pour calculer la prime annuelle en espèces et l'attribution de DVAHD de M. Natale. Se reporter à la page 48 pour une description de la difficulté d'atteindre des cibles de rendement, y compris les cibles non communiquées.

Versements en 2010

La prime annuelle en espèces de M. Natale et son attribution de DVAHD ont été calculées selon la formule décrite à la page 42. En se fondant sur le bon rendement de la société par rapport aux cibles et sur le rendement personnel réel de M. Natale, le comité de la rémunération a approuvé une prime annuelle en espèces globale de 190 191 \$, correspondant à 29 pour cent de son salaire de base annuel, et une attribution de DVAHD d'une valeur de 190 191 \$, correspondant à 29 pour cent de son salaire de base annuel. Dans chaque cas, la cible était fixée à 50 pour cent. En reconnaissance des importantes contributions de M. Natale et de son profil de fidélisation, le comité de la rémunération lui a également attribué une rémunération incitative à long terme totalisant 2 000 000 \$, qui, à l'appréciation du chef de la direction, a été attribuée entièrement sous forme de DVATI qui seront acquis après trois ans.

Compte tenu de ses responsabilités accrues en 2010, M. Natale a reçu (au moment de sa promotion) des options d'une valeur de 250 000 \$ qui seront acquises en bloc dans trois ans et des DVATI d'une valeur de 250 000 \$ qui seront intégralement acquis le 17 novembre 2013.

*Rémunération au risque – Kevin Salvadori,
vice-président à la direction,
Transformation de l'entreprise et
Activités technologiques*

Rendement personnel

Les objectifs de rendement personnel de M. Salvadori sont mesurés en fonction de l'ampleur de l'apport de l'unité d'affaires Transformation de l'entreprise et Activités technologiques au rendement de la société et du leadership dont il a fait preuve, selon l'évaluation du chef de la direction.

M. Salvadori a contribué à 93 pour cent des paramètres d'exploitation de 2010, en marge de ses objectifs de rendement, notamment ceux décrits pour le chef de la direction à la page 48. Se reporter à la rémunération au risque du chef de la direction (page 48) pour une description de l'évaluation du rendement personnel.

Ces paramètres représentaient moins de 10 pour cent du total des objectifs de rendement personnel et de rendement de la société utilisés pour calculer la prime annuelle en espèces et l'attribution de DVAHD de M. Salvadori. Se reporter à la page 48 pour une description de la difficulté d'atteindre des cibles de rendement, y compris les cibles non communiquées.

Versements en 2010

La prime annuelle en espèces de M. Salvadori et son attribution de DVAHD ont été calculées selon la formule décrite à la page 42. En se fondant sur le bon rendement de la société par rapport aux cibles et sur le rendement personnel réel de M. Salvadori, le comité de la rémunération a approuvé une prime annuelle en espèces globale de 128 045 \$, correspondant à 27 pour cent de son salaire de base annuel, et une attribution de DVAHD d'une valeur de 128 045 \$, correspondant à 27 pour cent de son salaire de base annuel. Dans chaque cas, la cible était fixée à 50 pour cent. En reconnaissance des importantes contributions de M. Salvadori et de son profil de fidélisation, le comité de la rémunération lui a également attribué une rémunération incitative à long terme totalisant 750 000 \$, qui, à l'appréciation du chef de la direction, a été attribuée entièrement sous forme de DVATI qui seront acquis après trois ans.

Compte tenu de son leadership exceptionnel démontré dans la progression de nos réseaux, M. Salvadori a également reçu des DVATI d'une valeur de 400 000 \$ qui seront intégralement acquis le 17 novembre 2013.

*Rémunération au risque – Eros Spadotto,
vice-président à la direction,
Stratégie de technologie*

Rendement personnel

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

M. Spadotto a contribué à 76 pour cent des paramètres d'exploitation de 2010, en marge de ses objectifs de rendement, notamment ceux décrits pour M. Entwistle à la page 48. Se reporter à la rémunération au risque du chef de la direction (page 48) pour une description de l'évaluation du rendement personnel.

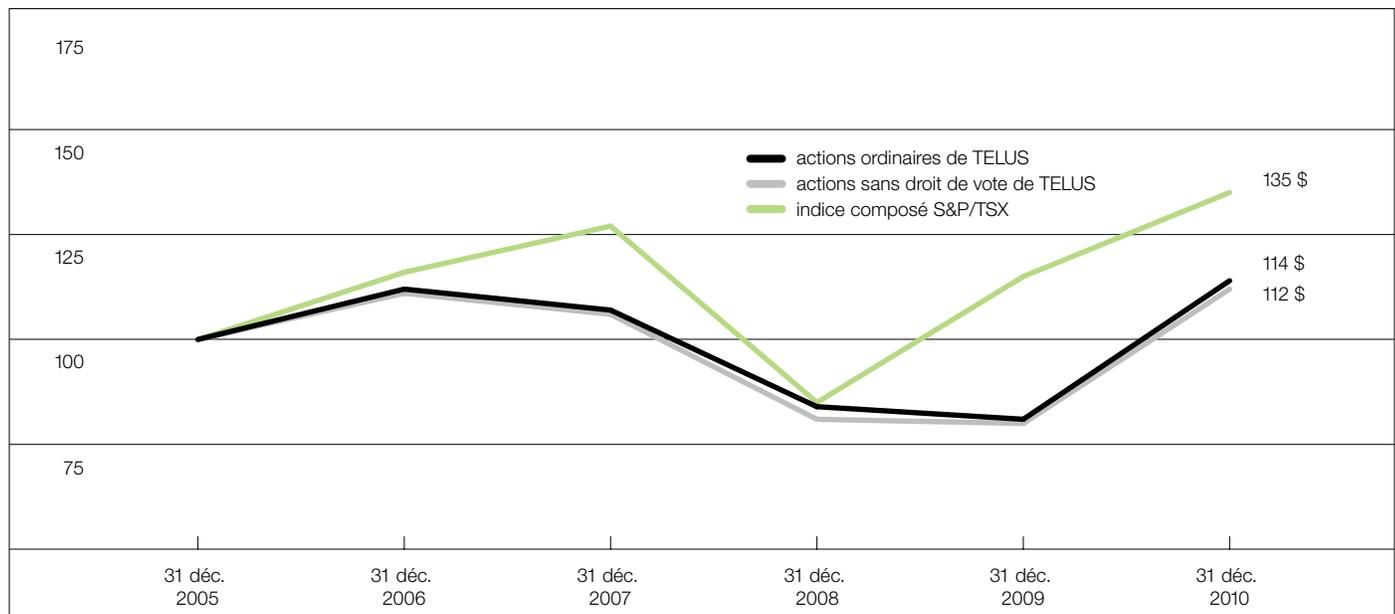
Ces paramètres représentaient moins de 10 pour cent du total des objectifs de rendement personnel et de rendement de la société utilisés pour calculer la prime annuelle en espèces et l'attribution de DVAHD de M. Spadotto. Se reporter à la page 48 pour une description de la difficulté d'atteindre des cibles de rendement, y compris les cibles non communiquées.

Versements en 2010

La prime annuelle en espèces de M. Spadotto et son attribution de DVAHD ont été calculées selon la formule décrite à la page 42. En se fondant sur le bon rendement de la société par rapport aux cibles et sur le rendement personnel réel de M. Spadotto, le comité de la rémunération a approuvé une prime annuelle en espèces globale de 129 675 \$, correspondant à 28 pour cent de son salaire de base annuel, et une attribution de DVAHD d'une valeur de 129 675 \$, correspondant à 28 pour cent de son salaire de base annuel. Dans chaque cas, la cible était fixée à 50 pour cent. M. Spadotto a également reçu une somme en espèces de 350 000 \$, qui représentait le deuxième de trois versements au titre d'une prime au mérite ponctuelle totalisant 1 050 000 \$ qui lui a été attribuée en 2009. En reconnaissance des importantes contributions de M. Spadotto et de son profil de fidélisation, le comité de la rémunération lui a également attribué une rémunération incitative à long terme totalisant 1 000 000 \$, qui, à l'appréciation du chef de la direction, a été attribuée entièrement sous forme de DVATI qui seront acquis après trois ans.

Graphique du rendement

Le graphique suivant compare l'évolution du rendement cumulé total pour les actionnaires des actions ordinaires et des actions sans droit de vote de TELUS et du rendement cumulé total de l'indice composé S&P/TSX à la Bourse de Toronto, pour un placement de 100 \$ effectué le 31 décembre 2005, compte tenu du réinvestissement trimestriel des dividendes.



Valeur du placement (\$)	31 déc. 2005	31 déc. 2006	31 déc. 2007	31 déc. 2008	31 déc. 2009	31 déc. 2010
Actions ordinaires de TELUS	100	112	107	84	81	114
Actions sans droit de vote de TELUS	100	111	106	81	80	112
Indice composé S&P/TSX	100	116	127	85	115	135

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

Tel qu'il est indiqué dans le graphique et le tableau qui précèdent, le rendement total annuel (variations du cours des actions plus les dividendes réinvestis) pour les actionnaires de TELUS, qu'il s'agisse des porteurs d'actions ordinaires ou des porteurs d'actions sans droit de vote, a suivi de près le rendement de l'indice composé S&P/TSX de 2006 à 2008, mais n'a pas participé à la forte remontée de l'indice en 2009, alors menée par les secteurs financiers et des ressources. En revanche, TELUS a fortement distancé le rendement total annuel de l'indice boursier en 2010, en hausse de 40 pour cent comparativement à la hausse de 18 pour cent de l'indice.

Au cours de la période de cinq ans, la variation en pourcentage de la rémunération globale versée aux membres de la haute direction visés (une baisse de 12 pour cent) était sensiblement inférieure à la variation en pourcentage du rendement total annuel pour les actionnaires de TELUS (une hausse de 14 et de 12 pour cent pour les deux catégories d'actions). Au cours de trois des cinq années, la variation de la rémunération était inférieure à la variation du rendement total, alors qu'en 2007 et 2009, la variation en pourcentage de rémunération globale des membres de la direction visés était supérieure.

Lignes directrices concernant l'actionnariat

En 2002, des lignes directrices relatives à l'actionnariat des membres de la haute direction ont été établies afin de lier davantage les intérêts des membres de la haute direction à ceux des actionnaires. Ainsi, nos principes de rémunération sont concrétisés par l'alignement des intérêts de nos membres de la haute direction avec ceux de nos actionnaires.

Les lignes directrices actuelles concernant l'actionnariat, telles qu'elles sont décrites dans le tableau qui suit, sont déterminées par le nombre d'actions que détient directement ou indirectement en propriété véritable un membre de la haute direction. Il est à noter qu'il s'agit d'une exigence plus sévère que la pratique courante du marché étant donné que TELUS ne permet pas l'inclusion des options, des DVAHD ou des DVATI lorsqu'il s'agit d'établir si le seuil a été atteint. De l'avis de la société, un membre de la haute direction qui achète des actions au moyen de ses propres fonds démontre de façon plus précise et manifeste son engagement envers la société et son avenir.

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

Les lignes directrices ont été suivies par tous les membres actuels de la haute direction en 2010, à l'exclusion d'un membre de la haute direction nommé en 2009. Il dispose de trois ans à compter de sa nomination initiale à titre de membre de la haute direction pour atteindre sa cible d'actionnariat.

En 2011, nous avons mis en place des cibles d'actionnariat pour les directeurs généraux d'un niveau inférieur à la haute direction en marge de la mise en place de DVARD aux termes du régime de DVAHD. Il s'agit d'un programme facultatif destiné permettant de s'aligner davantage aux intérêts des actionnaires.

Lignes directrices actuelles concernant l'actionnariat (excluant les options, les DVAHD, les DVARD et les DVATI)	
Directeurs généraux	75 pour cent du salaire de base, à atteindre en quatre ans
Vice-présidents	50 pour cent du salaire de base, à atteindre en quatre ans
Directeurs	25 pour cent du salaire de base, à atteindre en quatre ans

Nous interdisons au conseil d'administration, aux dirigeants, aux membres de la haute direction et aux autres directeurs généraux de TELUS de se livrer à des ventes à découvert ou à la négociation d'options d'achat ou d'options de vente à l'égard des titres de TELUS. En 2011, nous avons élargi cette interdiction pour inclure toute forme de couverture et de monétisation des attributions d'actions avant leur acquisition.

Sommaire des avoirs en actions de la haute direction et des capitaux propres

Le tableau suivant dresse la liste du nombre et de la valeur des actions de TELUS et du total des avoirs en capitaux propres (actions, DVAHD, DVATI, mais à l'exclusion des options) que détient chacun des membres de la haute direction visés (comme le montre le tableau *Sommaire de la rémunération de la haute direction* aux pages 54 et 55). Il présente aussi le total de ses avoirs par rapport à son salaire de base, au 31 décembre 2010 en fin d'exercice par rapport aux lignes directrices concernant l'actionnariat décrites précédemment.

Nom	Total des capitaux propres de TELUS (actions ordinaires/ actions sans droit de vote/ DVAHD/DVATI) ¹⁾	Valeur du total des capitaux propres (\$) ²⁾	Valeur des avoirs en actions (\$) ³⁾	Salaire de base (\$)	Valeur du total des capitaux propres par rapport au salaire de base	Valeur des avoirs en actions ³⁾ par rapport au salaire de base (selon les exigences rigoureuses de TELUS)
Darren Entwistle	233 636/79 019/-/122 390	19 336 705	14 043 337	1 225 000 ⁴⁾	15,8	11,5
Robert McFarlane	-/116 327/3 887/20 935	6 104 694	5 031 143	500 000	12,2	10,1
Joe Natale	13 552/22 369/4 004/37 154	3 363 888	1 583 804	656 250	5,1	2,4
Kevin Salvadori	3 418/54 213/3 446/20 935	3 554 641	2 500 163	475 000	7,5	5,3
Eros Spadotto	11 038/8 089/3 615/26 497	2 154 201	851 857	461 250	4,7	1,8

- 1) Excluant toutes les options et actions sans droit de vote pouvant être acquises par un membre de la haute direction en 2011 en paiement de DVAHD qui lui ont été acquis en 2010.
- 2) À la clôture des opérations boursières le 31 décembre 2010, le cours des actions ordinaires s'élevait à 45,48 \$ et le cours des actions sans droit de vote, à 43,25 \$.
- 3) Excluant les options, les DVAHD et les DVATI.
- 4) M. Entwistle a affecté la quasi-totalité de son salaire de base de 2010, après impôts et retenues, à l'achat d'actions de TELUS.

Conclusion

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

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



Charlie Baillie (président)



Micheline Bouchard



John Butler



Pierre Ducros

SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Tableau récapitulatif de la rémunération

(\$)	Darren Entwistle Président et chef de la direction			Robert McFarlane Vice-président à la direction et chef des services financiers		
	2010	2009	2008	2010	2009	2008
Exercice						
Salaire	1 225 000	1 225 000	1 225 000	500 000	500 000	500 000
Attributions à base d'actions ¹⁾	6 893 997 ²⁾	2 465 438 ²⁾	1 819 900 ²⁾	1 287 676	490 250	371 359
Attributions à base d'options ³⁾	–	2 150 000	2 500 000	–	375 000	375 000
Rémunération incitative autre qu'à base d'actions						
– Incitatifs annuels	393 997	315 438	451 413	137 676	115 250	171 250
– Incitatifs à long terme	500 000 ⁴⁾	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Valeur des prestations de retraite	874 000	644 000	840 000	202 000	268 000	333 000
Toute autre rémunération ⁵⁾	53 451	53 451	53 451 ⁶⁾	1 151	1 151	1 151
Rémunération totale	9 940 445	6 853 327	6 889 764	2 128 503	1 749 651	1 751 760

1) La valeur des attributions à base d'actions (les DVAHD et les DVATI) dans le tableau qui précède est déterminée en fonction de la valeur de marché des actions sans droit de vote au moment de l'attribution décrite dans le régime de DVAHD et dans le régime de DVATI. Elle correspond à la juste valeur comptable au moment de l'attribution.

2) Les sommes indiquées pour M. Entwistle comprennent les DVAHD attribués en espèces. Pour 2010, elles comprennent également des DVATI d'une valeur de 500 000 \$ au titre d'une attribution ponctuelle au mérite et à la fidélisation.

3) La valeur des attributions à base d'options dans le tableau qui précède est déterminée au moyen du modèle Black-Scholes modifié canadien (avec prime fiscale) élaboré par Aon Hewitt (le modèle Hewitt). La juste valeur comptable de ces attributions à base d'options au moment de l'attribution aurait été la suivante :

- M. Entwistle – 1 279 420 \$ pour la rémunération de 2009, 1 278 159 \$ pour la rémunération de 2008.
- M. McFarlane – 223 154 \$ pour la rémunération de 2009, 191 737 \$ pour la rémunération de 2008.

La société a choisi le modèle Hewitt afin de tenir compte de la valeur estimative du traitement fiscal canadien privilégié alors accordé au revenu provenant de l'exercice d'options d'achat d'actions par rapport à d'autres formes de revenu lié à l'emploi. Le modèle Hewitt atteint ce résultat par la bonification de la valeur des options d'achat d'actions déterminée selon le modèle Black-Scholes par comparaison à la valeur utilisée aux fins comptables. L'utilisation du modèle Hewitt donne un nombre moins élevé d'options d'achat d'actions attribuées que celui obtenu par l'utilisation de la juste valeur comptable au moment de l'attribution. De la même façon, le modèle Hewitt utilise des hypothèses différentes de celles utilisées aux fins comptables. Les hypothèses clés suivant le modèle Hewitt qui ont été utilisées pour les attributions d'options d'achat d'actions dans le tableau qui précède sont les suivantes :

- Taux d'intérêt sans risque : 3,09 pour cent pour la rémunération de 2010 et de 2009; et 3,66 pour cent pour la rémunération de 2008.
- Durée prévue des options : 7,0 années pour la rémunération de 2010, de 2009 et de 2008.
- Volatilité attendue : 30,67 pour cent pour la rémunération de 2010 et de 2009; et 25,72 pour cent pour la rémunération de 2008.
- Rendement des dividendes : 5,76 pour cent pour la rémunération de 2010 et de 2009; et 3,73 pour cent pour la rémunération de 2008.

4) Représente une attribution au mérite et à la fidélisation en espèces pour M. Entwistle d'une valeur de 500 000 \$.

5) Pour 2010, tous les membres de la haute direction visés ont reçu des majorations pour concessions de télécommunications aux montants indiqués. Les avantages accessoires pour tous les membres de la haute direction visés, sauf M. Entwistle, ont totalisé moins de 50 000 \$. Dans le cas de M. Entwistle, le montant déclaré comprend également une allocation d'automobile, une couverture médicale privée pour le conjoint et un compte d'avantages accessoires flexibles annuels.

6) Pour 2008, le montant du poste « Toute autre rémunération » de M. Entwistle a été retraité pour inclure, dans un but d'harmonisation, le compte d'avantages accessoires flexibles pour cette année.

(\$)	Joe Natale Vice-président à la direction et chef des services commerciaux, TELUS Solutions clients			Kevin Salvadori Vice-président à la direction, Transformation de l'entreprise			Eros Spadotto Vice-président à la direction, Stratégie de technologie		
	2010	2009	2008	2010	2009	2008	2010	2009	2008
Salaire	656 250	525 000	525 000	475 000	475 000	438 333	461 250	420 000	420 000
Attributions à base d'actions ¹⁾	2 440 191	748 569	359 011	1 278 045	479 856	352 664	1 129 675	661 930	354 025
Attributions à base d'options ²⁾	250 000	500 000	375 000	–	375 000	375 000	–	550 000	450 000
Rémunération incitative autre qu'à base d'actions									
– Incitatifs annuels	190 191	98 569	153 825	128 045	104 856	144 869	129 675	111 930	146 790
– Incitatifs à long terme	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	350 000 ³⁾	350 000 ³⁾	s.o.
Valeur des prestations de retraite	871 000	224 000	305 000	883 000	144 000	226 000	1 105 000	226 000	244 000
Toute autre rémunération ⁴⁾	2 015	2 015	2 015	1 151	1 151	1 151	2 015	2 015	2 015
Rémunération totale	4 409 647	2 098 153	1 719 851	2 765 241	1 579 863	1 538 017	3 177 615	2 321 875	1 616 830

1) La valeur des attributions à base d'actions (les DVAHD et les DVATI) dans le tableau qui précède est déterminée en fonction de la valeur de marché des actions sans droit de vote au moment de l'attribution décrite dans le régime de DVAHD et dans le régime de DVATI. Elle correspond à la juste valeur comptable au moment de l'attribution.

2) La valeur des attributions à base d'options dans le tableau qui précède est déterminée au moyen du modèle Black-Scholes modifié canadien (avec prime fiscale) élaboré par Aon Hewitt (le modèle Hewitt). La juste valeur comptable de ces attributions à base d'options au moment de l'attribution aurait été la suivante :

- M. Natale – 161 728 \$ pour la rémunération de 2010, 297 552 \$ pour la rémunération de 2009, 191 737 \$ pour la rémunération de 2008.
- M. Salvadori – 223 154 \$ pour la rémunération de 2009, 191 737 \$ pour la rémunération de 2008.
- M. Spadotto – 327 303 \$ pour la rémunération de 2009, 230 069 \$ pour la rémunération de 2008.

La société a choisi le modèle Hewitt afin de tenir compte de la valeur estimative du traitement fiscal canadien privilégié alors accordé au revenu provenant de l'exercice d'options d'achat d'actions par rapport à d'autres formes de revenu lié à l'emploi. Le modèle Hewitt atteint ce résultat par la bonification de la valeur des options d'achat d'actions déterminée selon le modèle Black-Scholes par comparaison à la valeur utilisée aux fins comptables. L'utilisation du modèle Hewitt donne un nombre moins élevé d'options d'achat d'actions attribuées que celui obtenu par l'utilisation de la juste valeur comptable au moment de l'attribution. De la même façon, le modèle Hewitt utilise des hypothèses différentes de celles utilisées aux fins comptables. Les hypothèses clés suivant le modèle Hewitt qui ont été utilisées pour les attributions d'options d'achat d'actions dans le tableau qui précède sont les suivantes :

- Taux d'intérêt sans risque : 3,09 pour cent pour la rémunération de 2010 et de 2009; et 3,66 pour cent pour la rémunération de 2008.
- Durée prévue des options : 7,0 années pour la rémunération de 2010, de 2009 et de 2008.
- Volatilité attendue : 30,67 pour cent pour la rémunération de 2010 et de 2009; et 25,72 pour cent pour la rémunération de 2008.
- Rendement des dividendes : 5,76 pour cent pour la rémunération de 2010 et de 2009; et 3,73 pour cent pour la rémunération de 2008.

3) Représente une attribution pour M. Spadotto d'une valeur totale de 1 050 000 \$, dont celle-ci correspond au deuxième de trois versements qui ont commencé en 2009.

4) Pour 2010, tous les membres de la haute direction visés ont reçu des majorations pour concessions de télécommunications aux montants indiqués. Les avantages accessoires pour tous les membres de la haute direction visés, sauf M. Entwistle, ont totalisé moins de 50 000 \$.

Attributions au titre des régimes de rémunération incitative

Le tableau suivant récapitule toutes les attributions à base d'options et d'actions en cours au 31 décembre 2010 pour chacun des membres de la haute direction visés.

Attributions à base d'options					Attributions à base d'actions	
Nom	Nombre de titres sous-jacent aux options non exercées	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options non exercées en jeu (\$)	Nombre d'actions ou de droits non acquis	Valeur de marché ou paiement des attributions à base d'actions non acquises (\$)
Darren Entwistle	140 200	42,96	15/02/2013	40 658	122 390	5 293 368
	122 350	43,96	28/02/2015	–		
	352 110	30,57	25/02/2016	4 464 755		
	303 180	32,62	26/02/2017	3 222 803		
Total	917 840			7 728 216		
Robert McFarlane	50 000	24,00	13/02/2012	962 500	24 822	1 073 552
	15 200	35,56	16/02/2012	116 888		
	26 300	42,96	15/02/2013	7 627		
	43 580	46,06	09/03/2013	–		
	21 600	56,61	28/02/2014	–		
	31 810	43,96	28/02/2015	–		
	52 820	30,57	25/02/2016	669 758		
	52 880	32,62	26/02/2017	562 114		
Total	294 190			2 318 887		
Joe Natale	16 800	35,56	16/02/2012	129 192	41 158	1 780 084
	38 870	45,40	24/11/2012	–		
	28 900	42,96	15/02/2013	8 381		
	23 000	56,61	28/02/2014	–		
	39 150	43,96	28/02/2015	–		
	52 820	30,57	25/02/2016	669 758		
	70 510	32,62	26/02/2017	749 521		
	31 526	36,46	07/05/2017	214 062		
Total	301 576			1 770 914		
Kevin Salvadori	11 700	24,79	01/03/2011	215 982	24 381	1 054 478
	50 000	24,00	31/12/2011	962 500		
	11 700	35,56	16/02/2012	89 973		
	38 870	45,40	24/11/2012	–		
	24 500	42,96	15/02/2013	7 105		
	19 500	56,61	28/02/2014	–		
	22 020	43,96	28/02/2015	–		
	52 820	30,57	25/02/2016	669 758		
	52 880	32,62	26/02/2017	562 114		
Total	283 990			2 507 432		
Eros Spadotto	12 500	35,56	16/02/2012	96 125	30 112	1 302 344
	85 530	43,43	15/12/2012	–		
	19 500	56,61	28/02/2014	–		
	34 260	43,96	28/02/2015	–		
	63 380	30,57	25/02/2016	803 658		
	77 560	32,62	26/02/2017	824 463		
Total	292 730			1 724 246		

Le tableau suivant récapitule la valeur de toutes les attributions à base d'options et d'actions acquises ou gagnées par chacun des membres de la haute direction visés durant l'exercice 2010. Les modalités de toutes les attributions au titre de régimes à base d'options ou d'actions qui sont acquises ou gagnées sont décrites de la page 68 à la page 75.

Nom	Attributions à base d'options – valeur acquise durant l'exercice (\$)	Attributions à base d'actions – valeur acquise durant l'exercice ¹⁾ (\$)	Rémunération d'un régime d'incitatif autre qu'à base d'actions – valeur gagnée durant l'exercice (\$)
Darren Entwistle	–	1 458 329	393 997 ⁽²⁾
Robert McFarlane	–	565 375	137 676
Joe Natale	–	665 696	190 191
Kevin Salvadori	–	625 225	128 045
Eros Spadotto	53 456	569 251	479 675 ⁽²⁾

1) Le tableau tient compte du cours de clôture des actions sans droit de vote à la date d'acquisition; cependant, le paiement des attributions à base d'actions est effectué d'après le cours moyen pondéré en fonction du volume. De plus amples renseignements sont donnés aux pages 73 et 74.

2) Ne comprend pas une attribution au mérite ponctuelle de 500 000 \$ versée à M. Entwistle en février 2011. Dans le cas de M. Spadotto, elle comprend une attribution de 350 000 \$, qui correspond au deuxième de trois versements d'une prime de reconnaissance et de maintien en poste en espèces qui totalise 1 050 000 \$.

Régime de retraite de TELUS

Prestations du régime de retraite de TELUS

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

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

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

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

Nom	Nombre d'années de service décomptées (#)	Prestations annuelles payables (\$)		Obligations accumulées au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Valeur attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$)	Obligation accumulée en fin d'exercice (\$)
(a)	(b)	(c)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
		En fin d'exercice (c1)	À 65 ans (c2)				
Darren Entwistle	14 ans et 10 mois	pas encore admissible à la retraite	581 000	4 675 000	874 000	773 000	6 322 000
Robert McFarlane	15 ans et 2 mois	pas encore admissible à la retraite	228 000	2 054 000	202 000	278 000	2 534 000
Joe Natale	11 ans et 10 mois	pas encore admissible à la retraite	202 000	1 351 000	871 000	330 000	2 552 000
Kevin Salvadori	13 ans et 2 mois	pas encore admissible à la retraite	150 000	430 000	883 000	251 000	1 564 000
Eros Spadotto	13 ans et 2 mois	pas encore admissible à la retraite	145 000	539 000	1 105 000	222 000	1 866 000

Attribution d'années de service décomptées supplémentaires

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

Les contrats de travail conclus avec MM. Entwistle, McFarlane, Natale, Salvadori et Spadotto prévoient tous qu'ils accumuleront deux années de service ouvrant droit à pension aux termes du RRC pour chaque année complète de service durant les périodes indiquées dans le tableau de la page 66. Les années de service décomptées supplémentaires ne sont pas prises en compte dans la détermination des rajustements des prestations en cas de retraite anticipée et ne sont pas utilisées pour d'autres éléments de rémunération non reliés à la retraite qui pourraient dépendre des années de service. Les années de service décomptées supplémentaires accumulées au 31 décembre 2010 sont incluses dans la colonne b du tableau ci-dessus.

Reconnaissance des années de service passées

En 2008, la société a mis en œuvre un mécanisme afin de transférer les droits de certains membres de la haute direction, dont MM. Salvadori et Spadotto, de leur régime de retraite à cotisations déterminées et REER collectif au régime de retraite agréé à prestations déterminées et au RRC. Il a été décidé de reconnaître les années de service passées de ces personnes auprès de TELUS pour le RRC, à la condition qu'elles demeurent au service de TELUS jusqu'au 31 décembre 2010. Le délai exigé avant l'acquisition de ces années de service avait pour but de favoriser le maintien en poste des membres de la haute direction et leur reconnaissance. Ces 7,2 années de service passées sont comprises dans la colonne b du tableau précédent, dans le cas de MM. Salvadori et Spadotto comme avantage acquis le 31 décembre 2010.

Obligation accumulée

L'obligation accumulée 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 de service ouvrant droit à pension jusqu'à l'âge de la retraite hypothétique de 60 ans. Les hypothèses économiques principales sont présentées dans les notes complémentaires des états financiers consolidés audités de 2010, à la note 13, Avantages sociaux futurs. Les taux de mortalité après l'âge de 60 ans reposent sur la table de mortalité 1994 Uninsured Pensioner Mortality Table avec projections jusqu'en 2020 au moyen de l'échelle AA. Des taux de mortalité, de retrait, d'incapacité et de retraite avant l'âge de 60 ans de zéro ont été retenus.

Variation attribuable à des éléments rémunérateurs et non rémunérateurs de l'obligation accumulée

La variation attribuable à des éléments rémunérateurs de l'obligation accumulée comprend le coût du service des prestations de retraite, net des cotisations des employés, toute différence entre les gains réels et estimatifs, et toute modification à un régime ou autre modification qui a un effet rétroactif.

La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs de l'obligation accumulée comprend deux parties :

- la variation de l'obligation accumulée découlant de la modification des hypothèses (le taux d'actualisation a été abaissé de 5,85 pour cent en 2009 à 5,25 pour cent en 2010), et
- les cotisations de l'employé pour l'exercice.

Prestations annuelle payables

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

Exemples de calcul de prestations de retraite

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

Tableau du régime de retraite 2010					
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 membres de la haute direction visés participants correspond à son salaire indiqué dans le tableau intitulé Sommaire de la rémunération de la haute direction, augmenté de 60 pour cent pour le chef de la direction et de 50 pour cent pour chacun des autres membres de la haute direction visés participants.
- 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.
- Les prestations à la retraite d'une personne âgée de 60 ans comptant moins de 15 années de service seront réduites.
- Les prestations indiquées ci-dessus ne sont pas réduites par des paiements au titre du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec.

Contrats de travail

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

Indemnité de départ

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

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

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

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

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

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

De plus, les droits des membres de la haute direction à des incitatifs à moyen et à long terme, acquis et non acquis, au moment de leur cessation d'emploi sont décrits dans les modalités du régime de l'équipe de la direction, du régime de DVAHD et du régime de DVATI, qui figurent de la page 68 à la page 75.

Le tableau suivant indique la rémunération et les avantages qui seraient payables par la société à chacun des membres de la haute direction visés, conformément à leur contrat de travail et au régime d'incitatifs applicable, en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2010 par suite d'une démission volontaire, d'un congédiement motivé, d'un congédiement non motivé ou d'un départ à la retraite. Les sommes qui peuvent être payables à chacun des membres de la haute direction visés en cas de changement de contrôle en date du 31 décembre 2010 figurent également dans le tableau. Ces sommes ne seront pas l'objet d'une réduction dans le cas où le membre de la haute direction accepterait un autre emploi après la fin de son emploi auprès de la société.

Darren Entwistle – Président et chef de la direction

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2010	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (24 mois) (\$)	Retraite ¹⁾ (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	— ²⁾	—	2 450 000	—	—
Prime annuelle en espèces	—	—	933 450 ³⁾	—	—
Rémunération totale en espèces	—	—	3 383 450 ⁴⁾	—	—
Incitatifs à moyen terme (DVAHD)	—	—	— ⁵⁾	—	— ⁶⁾
Incitatifs à long terme					
Options	—	—	— ⁷⁾	—	7 687 558 ⁸⁾
DVATI	—	—	— ⁹⁾	—	5 293 368 ⁸⁾
Total des incitatifs à long terme	—	—	—	—	12 980 926 ⁸⁾
Avantages	—	—	201 454 ¹⁰⁾	—	—
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	—	—	1 059 000	—	—
Total de la rémunération et des avantages payables	—	—	4 643 904	—	12 980 926

- 1) Tous les montants inscrits sont de néant, étant donné que le membre de la haute direction n'avait pas droit à la retraite au 31 décembre 2010.
- 2) Le membre de la haute direction doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider plutôt de mettre fin à l'emploi du membre de la haute direction avant l'expiration du délai de trois mois, moyennant le paiement de son salaire de base calculé en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (306 250 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).
- 3) Deux fois la moyenne des paiements de rémunération incitative annuelle faits à M. Entwistle au cours des trois années précédentes.
- 4) Payable dans les 30 jours de la cessation d'emploi.
- 5) En cas de congédiement non motivé, tous les DVAHD acquis et non acquis sont payables au membre de la haute direction dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du régime. Le montant inscrit est de néant en date du 31 décembre 2010, étant donné que le chef de la direction ne possédait pas de DVAHD.
- 6) Tous les DVAHD non acquis sont immédiatement acquis en cas de changement de contrôle, conformément aux modalités du régime. Le montant inscrit est de néant en date du 31 décembre 2010, étant donné que le chef de la direction ne possédait pas de DVAHD.
- 7) Le membre de la haute direction est en droit d'exercer toutes ses options acquises dans les 90 jours suivant sa cessation d'emploi. Il perd ses droits sur toutes ses options non encore acquises à sa cessation d'emploi. Les options acquises ne sont pas prises en considération étant donné qu'elles peuvent être exercées en tout temps.
- 8) Toutes les options non acquises et tous les DVATI non acquis sont immédiatement acquis en cas de changement de contrôle, conformément aux modalités du régime les concernant. Le montant inscrit au titre des options est basé sur le fait que 303 180 options ont été émises à 32,62 \$ en février 2010 et que 352 110 options ont été émises à 30,57 \$ en février 2009, alors que le cours de clôture des actions sans droit de vote était de 43,25 \$ au 31 décembre 2010. Aucune autre option non acquise du chef de la direction n'était dans le cours au 31 décembre 2010.
- 9) En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, tous les DVATI acquis mais impayés du membre de la haute direction demeurent payables, tandis qu'il perd ses droits sur tous les DVATI non acquis. En cas de départ à la retraite, tous les DVATI acquis et non acquis lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite.
- 10) Les avantages sont versés pendant 24 mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'achat d'actions à l'intention des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime annuelle en espèces), la concession de télécommunications, les avantages accessoires flexibles, ainsi que l'assurance médicale privée pour le conjoint et l'allocation d'automobile.

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

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2010	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (24 mois) (\$)	Retraite¹⁾ (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	– ²⁾	–	1 000 000	–	–
Prime annuelle en espèces	–	–	500 000 ³⁾	–	–
Rémunération totale en espèces	–	–	1 500 000 ⁴⁾	–	–
Incitatifs à moyen terme	–	–	168 113 ⁵⁾	–	168 113 ⁶⁾
Incitatifs à long terme					
Options	–	–	– ⁷⁾	–	1 231 872 ⁶⁾
DVATI ⁸⁾	–	–	–	–	905 439 ⁶⁾
Total des incitatifs à long terme	–	–	–	–	2 137 311 ⁶⁾
Avantages	–	–	59 102 ⁹⁾	–	–
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	–	–	362 000	–	–
Total de la rémunération et des avantages payables	–	–	2 089 215	–	2 305 424

1) Tous les montants inscrits sont de néant, étant donné que le membre de la haute direction n'avait pas droit à la retraite au 31 décembre 2010.

2) Le membre de la haute direction doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider plutôt de mettre fin à l'emploi du membre de la haute direction avant l'expiration du délai de trois mois, moyennant le paiement de son salaire de base calculé en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (125 000 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).

3) Indemnité correspondant à 50 pour cent du salaire de base en remplacement de la prime annuelle en espèces pour une période de 24 mois.

4) Payable dans les 30 jours de la cessation d'emploi.

5) En cas de congédiement non motivé, tous les DVAHD acquis et non acquis sont payables au membre de la haute direction dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du régime.

6) En cas de changement de contrôle, les options, DVAHD et DVATI non acquis peuvent être acquis au membre de la haute direction, au gré du conseil d'administration. S'ils ne lui sont pas acquis à la suite d'un changement de contrôle, l'ensemble des options, des DVAHD et des DVATI non acquis émis avant le changement de contrôle ou les titres qui les remplacent lui seront immédiatement acquis à sa cessation d'emploi en cas de congédiement non motivé dans les deux années suivant le changement de contrôle. Le montant inscrit repose sur l'hypothèse que les incitatifs non acquis ont été acquis par suite d'un changement de contrôle au 31 décembre 2010. Le montant inscrit au titre des options est basé sur le fait que 52 880 options ont été émises à 32,62 \$ en février 2010 et que 52 820 options ont été émises à 30,57 \$ en février 2009, alors que le cours de clôture des actions sans droit de vote était de 43,25 \$ au 31 décembre 2010. Aucune autre option non acquise du membre de la haute direction n'était dans le cours au 31 décembre 2010.

7) Le membre de la haute direction est en droit d'exercer toutes ses options acquises dans les 90 jours suivant sa cessation d'emploi. Il perd ses droits sur toutes ses options non encore acquises à sa cessation d'emploi. Les options acquises ne sont pas prises en considération étant donné qu'elles peuvent être exercées en tout temps.

8) En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, tous les DVATI acquis mais impayés du membre de la haute direction demeurent payables, tandis qu'il perd ses droits sur tous les DVATI non acquis. En cas de départ à la retraite, tous les DVATI acquis et non acquis lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite.

9) Les avantages sont versés pendant 24 mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'achat d'actions à l'intention des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime annuelle en espèces), la concession de télécommunications, les avantages accessoires flexibles, ainsi que l'assurance médicale privée pour le conjoint et l'allocation d'automobile.

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

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2010	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (18 mois) (\$)	Retraite ¹⁾ (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	– ²⁾	–	984 375	–	–
Prime annuelle en espèces	–	–	492 188 ³⁾	–	–
Rémunération totale en espèces	–	–	1 476 563 ⁴⁾	–	–
Incitatifs à moyen terme	–	–	173 173 ⁵⁾	–	173 173 ⁶⁾
Incitatifs à long terme					
Options	–	–	– ⁷⁾	–	1 419 279 ⁶⁾
DVATI ⁸⁾	–	–	–	–	1 606 911 ⁶⁾
Total des incitatifs à long terme	–	–	–	–	3 026 190 ⁶⁾
Avantages	–	–	82 131 ⁹⁾	–	–
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	–	–	398 000	–	–
Total de la rémunération et des avantages payables	–	–	2 129 867	–	3 199 363

- 1) Tous les montants inscrits sont de néant, étant donné que le membre de la haute direction n'avait pas droit à la retraite au 31 décembre 2010.
- 2) Le membre de la haute direction doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider plutôt de mettre fin à l'emploi du membre de la haute direction avant l'expiration du délai de trois mois, moyennant le paiement de son salaire de base calculé en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (164 063 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).
- 3) Indemnité correspondant à 50 pour cent du salaire de base en remplacement de la prime annuelle en espèces pour une période de 18 mois.
- 4) Payable dans les 30 jours de la cessation d'emploi.
- 5) En cas de congédiement non motivé, tous les DVAHD acquis et non acquis sont payables au membre de la haute direction dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du régime.
- 6) En cas de changement de contrôle, les options, DVAHD et DVATI non acquis peuvent être acquis au membre de la haute direction, au gré du conseil d'administration. S'ils ne lui sont pas acquis à la suite d'un changement de contrôle, l'ensemble des options, des DVAHD et des DVATI non acquis émis avant le changement de contrôle ou les titres qui les remplacent lui seront immédiatement acquis à sa cessation d'emploi en cas de congédiement non motivé dans les deux années suivant le changement de contrôle. Le montant inscrit repose sur l'hypothèse que les incitatifs non acquis ont été acquis par suite d'un changement de contrôle au 31 décembre 2010. Le montant inscrit au titre des options est basé sur le fait que 70 510 options ont été émises à 32,62 \$ en février 2010 et que 52 820 options ont été émises à 30,57 \$ en février 2009, alors que le cours de clôture des actions sans droit de vote était de 43,25 \$ au 31 décembre 2010. Aucune autre option non acquise du membre de la haute direction n'était dans le cours au 31 décembre 2010.
- 7) Le membre de la haute direction est en droit d'exercer toutes ses options acquises dans les 90 jours suivant sa cessation d'emploi. Il perd ses droits sur toutes ses options non encore acquises à sa cessation d'emploi. Les options acquises ne sont pas incluses dans le tableau étant donné qu'elles peuvent être exercées en tout temps.
- 8) En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, tous les DVATI acquis mais impayés du membre de la haute direction demeurent payables, tandis qu'il perd ses droits sur tous les DVATI non acquis. En cas de départ à la retraite, tous les DVATI acquis et non acquis lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite.
- 9) Les avantages sont versés pendant 18 mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'achat d'actions à l'intention des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime annuelle en espèces), la concession de télécommunications, les avantages accessoires flexibles, ainsi que l'assurance médicale privée pour le conjoint et l'allocation d'automobile.

Kevin Salvadori – Vice-président à la direction, Transformation de l'entreprise et Activités technologiques

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2010	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (18 mois) (\$)	Retraite¹⁾ (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	– ²⁾	–	712 500	–	–
Prime annuelle en espèces	–	–	356 250 ³⁾	–	–
Rémunération totale en espèces	–	–	1 068 750 ⁴⁾	–	–
Incitatifs à moyen terme	–	–	149 040 ⁵⁾	–	149 040 ⁶⁾
Incitatifs à long terme					
Options	–	–	– ⁷⁾	–	1 231 872 ⁶⁾
DVATI ⁸⁾	–	–	–	–	905 439 ⁶⁾
Total des incitatifs à long terme	–	–	–	–	2 137 311 ⁶⁾
Avantages	–	–	73 672 ⁹⁾	–	–
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	–	–	502 000	–	–
Total de la rémunération et des avantages payables	–	–	1 793 462	–	2 286 351

1) Tous les montants inscrits sont de néant, étant donné que le membre de la haute direction n'avait pas droit à la retraite au 31 décembre 2010.

2) Le membre de la haute direction doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider plutôt de mettre fin à l'emploi du membre de la haute direction avant l'expiration du délai de trois mois, moyennant le paiement de son salaire de base calculé en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (118 750 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).

3) Indemnité correspondant à 50 pour cent du salaire de base en remplacement de la prime annuelle en espèces pour une période de 18 mois.

4) Payable dans les 30 jours de la cessation d'emploi.

5) En cas de congédiement non motivé, tous les DVAHD acquis et non acquis sont payables au membre de la haute direction dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du régime.

6) En cas de changement de contrôle, les options, DVAHD et DVATI non acquis peuvent être acquis au membre de la haute direction, au gré du conseil d'administration. S'ils ne lui sont pas acquis à la suite d'un changement de contrôle, l'ensemble des options, des DVAHD et des DVATI non acquis émis avant le changement de contrôle ou les titres qui les remplacent lui seront immédiatement acquis à sa cessation d'emploi en cas de congédiement non motivé dans les deux années suivant le changement de contrôle. Le montant inscrit repose sur l'hypothèse que les incitatifs non acquis ont été acquis par suite d'un changement de contrôle au 31 décembre 2010. Le montant inscrit au titre des options est basé sur le fait que 52 880 options ont été émises à 32,62 \$ en février 2010 et que 52 820 options ont été émises à 30,57 \$ en février 2009, alors que le cours de clôture des actions sans droit de vote était de 43,25 \$ au 31 décembre 2010. Aucune autre option non acquise du membre de la haute direction n'était dans le cours au 31 décembre 2010.

7) Le membre de la haute direction est en droit d'exercer toutes ses options acquises dans les 90 jours suivant sa cessation d'emploi. Il perd ses droits sur toutes ses options non encore acquises à sa cessation d'emploi. Les options acquises ne sont pas incluses dans le tableau étant donné qu'elles peuvent être exercées en tout temps.

8) En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, tous les DVATI acquis mais impayés du membre de la haute direction demeurent payables, tandis qu'il perd ses droits sur tous les DVATI non acquis. En cas de départ à la retraite, tous les DVATI acquis et non acquis lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite.

9) Les avantages sont versés pendant 18 mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'achat d'actions à l'intention des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime annuelle en espèces), la concession de télécommunications, les avantages accessoires flexibles, ainsi que l'assurance médicale privée pour le conjoint et l'allocation d'automobile.

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

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2010	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (18 mois) (\$)	Retraite ¹⁾ (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	— ²⁾	—	691 875	—	—
Prime annuelle en espèces	—	—	345 938 ³⁾	—	—
Rémunération totale en espèces	—	—	1 037 813 ⁴⁾	—	—
Incitatifs à moyen terme	—	—	156 349 ⁵⁾	—	156 349 ⁶⁾
Incitatifs à long terme					
Options	—	—	— ⁷⁾	—	1 628 121 ⁶⁾
DVATI ⁸⁾	—	—	—	—	1 145 995 ⁶⁾
Total des incitatifs à long terme	—	—	—	—	2 774 116 ⁶⁾
Avantages	—	—	72 917 ⁹⁾	—	—
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	—	—	316 000	—	—
Total de la rémunération et des avantages payables	—	—	1 933 079 ¹⁰⁾	—	2 930 465

- 1) Tous les montants inscrits sont de néant, étant donné que le membre de la haute direction n'avait pas droit à la retraite au 31 décembre 2010.
- 2) Le membre de la haute direction doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider plutôt de mettre fin à l'emploi du membre de la haute direction avant l'expiration du délai de trois mois, moyennant le paiement de son salaire de base calculé en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (115 313 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).
- 3) Indemnité correspondant à 50 pour cent du salaire de base en remplacement de la prime annuelle en espèces pour une période de 18 mois.
- 4) Payable dans les 30 jours de la cessation d'emploi.
- 5) En cas de congédiement non motivé, tous les DVAHD acquis et non acquis sont payables au membre de la haute direction dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du régime.
- 6) En cas de changement de contrôle, les options, DVAHD et DVATI non acquis peuvent être acquis au membre de la haute direction, au gré du conseil d'administration. S'ils ne lui sont pas acquis à la suite d'un changement de contrôle, l'ensemble des options, des DVAHD et des DVATI non acquis émis avant le changement de contrôle ou les titres qui les remplacent lui seront immédiatement acquis à sa cessation d'emploi en cas de congédiement non motivé dans les deux années suivant le changement de contrôle. Le montant inscrit repose sur l'hypothèse que les incitatifs non acquis ont été acquis par suite d'un changement de contrôle au 31 décembre 2010. Le montant inscrit au titre des options est basé sur le fait que 77 560 options ont été émises à 32,62 \$ en février 2010 et que 63 380 options ont été émises à 30,57 \$ en février 2009, alors que le cours de clôture des actions sans droit de vote était de 43,25 \$ au 31 décembre 2010. Aucune autre option non acquise du membre de la haute direction n'était dans le cours au 31 décembre 2010.
- 7) Le membre de la haute direction est en droit d'exercer toutes ses options acquises dans les 90 jours suivant sa cessation d'emploi. Il perd ses droits sur toutes ses options non encore acquises à sa cessation d'emploi. Les options acquises ne sont pas incluses dans le tableau étant donné qu'elles peuvent être exercées en tout temps.
- 8) En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, tous les DVATI acquis mais impayés du membre de la haute direction demeurent payables, tandis qu'il perd ses droits sur tous les DVATI non acquis. En cas de départ à la retraite, tous les DVATI acquis et non acquis lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite.
- 9) Les avantages sont versés pendant 18 mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'achat d'actions à l'intention des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime annuelle en espèces), la concession de télécommunications, les avantages accessoires flexibles, ainsi que l'assurance médicale privée pour le conjoint et l'allocation d'automobile.
- 10) En cas de congédiement non motivé le 31 décembre 2010, M. Spadotto aurait également droit à un versement en espèces de 350 000 \$ qui constitue une partie d'une prime de maintien en fonction qui a été approuvée par le comité des ressources humaines et de la rémunération en 2009.

Changement de contrôle

Le régime de l'équipe de la direction, le régime DVATI et le régime de DVAHD contiennent tous des dispositions concernant un changement de contrôle éventuel, qui s'appliquent à tous les membres de l'équipe TELUS, dont les membres de la haute direction visés. Une description détaillée de ces dispositions et de leurs répercussions figure à la page 69 et à la page 70.

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

Confidentialité et non-concurrence

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

Service ouvrant droit à pension supplémentaire

Les contrats conclus avec MM. Entwistle, McFarlane, Natale, Salvadori et Spadotto prévoient qu'ils accumuleront deux années de service ouvrant droit à pension aux termes du RRC pour chaque année complète de service pour les périodes indiquées ci-après. Les années de service supplémentaires ne seraient pas comptabilisées aux fins de la détermination de la réduction des prestations en cas de retraite anticipée et ne seraient pas utilisées pour d'autres éléments non reliés à la retraite qui pourraient dépendre des années de service. Comme il est indiqué à la page 58, la société a mis en œuvre un mécanisme afin de transférer les droits de MM. Spadotto et Salvadori, de leur régime de retraite antérieur au régime de retraite agréé à prestations déterminées et au RRC. Leurs contrats de travail prévoient de tels engagements.

Membre de la haute direction visé	Période d'emploi
Darren Entwistle	1 ^{er} septembre 2006 au 1 ^{er} septembre 2011
Robert McFarlane	1 ^{er} janvier 2005 au 1 ^{er} janvier 2010
Joe Natale	1 ^{er} septembre 2006 au 1 ^{er} septembre 2011
Kevin Salvadori	1 ^{er} janvier 2008 au 1 ^{er} janvier 2013
Eros Spadotto	1 ^{er} janvier 2008 au 1 ^{er} janvier 2013

Prêts aux administrateurs et aux dirigeants

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

RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION À BASE D' ACTIONS DE TELUS

La société compte divers régimes de rémunération à base d'actions et d'autres régimes de rémunération qui sont également liés au rendement des actions mais qui ne correspondent pas au plan de rémunération à base d'actions défini par la Bourse de Toronto.

Afin de simplifier les choses, la présente rubrique regroupe

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

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

Survol des régimes à base d'actions de TELUS

Nom	Type de régime		Émission de nouvelles attributions à base d'actions	Nouvelle émission de titres de TELUS
	Rémunération à base d'actions	Autre		
Régime de l'équipe de la direction	X		Oui	Oui
Régime des administrateurs	X		Oui, mais seulement pour des UAD	Oui, dans le cas d'options en cours, non, dans le cas de UAD
Régime de l'équipe TELUS	X		Non	Oui
Régime TELUS/Clearnet	X		Non	Oui
Régime de droits à la valeur d'actions de la haute direction (maintenant régime de droits à la valeur d'actions en fonction du rendement)		X	Oui	Non
Régime de droits à la valeur d'actions temporairement inaccessibles		X	Oui	Non

Le tableau suivant fait état de renseignements en date du 31 décembre 2010 sur les actions ordinaires et les actions sans droit de vote de la société pouvant être émises aux termes des plans de rémunération à base d'actions de TELUS (au sens des règlements de la Bourse de Toronto). Au 31 décembre 2010,

la dilution découlant des actions réservées aux fins d'émission à l'exercice des options représentait environ 9,1 pour cent de la totalité des actions ordinaires et des actions sans droit de vote en circulation, moins de 0,1 pour cent des actions ordinaires et 19,9 pour cent des actions sans droit de vote.

Type de régime	Nombre de titres pouvant être émis à l'exercice des options en cours (#) A	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours (\$) B	Nombre restant de titres réservés aux fins d'émission future (sauf les titres inclus dans la colonne A) (#) C
Plans de rémunération à base d'actions approuvés par les porteurs de titres	Néant	s.o.	Néant
Plans de rémunération à base d'actions non approuvés par les porteurs de titres	11 741 666	37,83	17 596 268
Total	11 741 666	–	17 596 268

Régime de l'équipe de la direction (Régime d'options d'achat d'actions de la direction de TELUS)

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

Vue d'ensemble du régime de l'équipe de la direction

Paramètre	Description
Participants	Employés admissibles (surtout des dirigeants, des hauts dirigeants et des membres clés du personnel de direction), comme le décide le comité de la rémunération.
Durée	La durée maximale est de 10 ans à compter de la date d'attribution. Actuellement, les options sont habituellement accordées avec une durée de sept ans. La durée de l'option est automatiquement prolongée si l'option expire pendant une période d'interruption des opérations.
Expiration	À moins que le comité de la rémunération n'en décide autrement, à la première des éventualités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ■ la démission du participant (pour un motif autre que la retraite ou l'incapacité); ■ 90 jours après un congédiement non motivé; ■ le congédiement motivé du participant; ■ 12 mois après le décès du participant, pour ce qui est des options acquises au décès ou dans les 12 mois suivants; ■ la date d'expiration prévue de l'option.
Acquisition	Déterminée au moment de l'attribution. Depuis 2003, la plupart des attributions sont acquises dans les trois années suivant la date d'attribution.
Prix d'exercice	Avant novembre 2006 : <ul style="list-style-type: none"> ■ cours moyen pondéré des actions sous-jacentes le dernier jour ouvrable précédant la date d'attribution. Après novembre 2006 : <ul style="list-style-type: none"> ■ moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien à la Bourse de Toronto (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution.
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la page 69.
Cession	Non cessibles.
Restrictions en matière de propriété	<ul style="list-style-type: none"> ■ Le nombre total d'actions pouvant être émises en faveur d'un participant donné au titre de ce régime, conjointement avec toutes les autres actions pouvant être émises à ce participant au titre de tous les plans de rémunération à base d'actions de TELUS (selon la définition de la Bourse de Toronto), ne peut représenter plus de cinq pour cent des actions ordinaires et des actions sans droit de vote émises et en circulation de TELUS à la date d'attribution de l'option. ■ Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an aux termes de tous les autres plans de rémunération à base d'actions (selon la définition de la Bourse de Toronto) ne peut dépasser 10 pour cent des actions ordinaires et des actions sans droit de vote émises et en circulation de TELUS. ■ Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce régime, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les autres plans de rémunération à base d'actions (selon la définition de la Bourse de Toronto), ne peut dépasser 10 pour cent des actions ordinaires et des actions sans droit de vote émises et en circulation de TELUS. ■ La majorité des options attribuées aux termes de ce régime ne peuvent être attribuées à des initiés.
Nombre total d'actions réservées aux fins d'émission à l'exercice d'options futures au 10 mars 2011	La société a actuellement 16 125 270 actions sans droit de vote réservées aux fins d'émission à l'exercice d'options futures, représentant 4,97 pour cent des actions ordinaires et des actions sans droit de vote émises et en circulation de TELUS.
Options en cours au 10 mars 2011	Options visant l'acquisition de 11 827 255 actions sans droit de vote représentant 3,65 pour cent des actions ordinaires et des actions sans droit de vote émises et en circulation de TELUS.
Nombre d'options détenues par des dirigeants au 10 mars 2011	Options visant 2 443 418 actions sans droit de vote représentant 20,66 pour cent du nombre total des options en cours attribuées au titre de ce régime.

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

Autres caractéristiques

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

Droits d'achat des options

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

Dispositions relatives au règlement en actions

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

Dispositions relatives au règlement en espèces

Le régime de l'équipe de la direction comporte des dispositions relatives au règlement en espèces qui permettent à la société de régler en espèces certaines options désignées par la société à leur exercice (les dispositions relatives au règlement en espèces). En novembre 2010, nous avons cessé d'utiliser ces dispositions, en raison de modifications proposées par le gouvernement fédéral sur le traitement fiscal des options réglées en espèces. Le titulaire d'options qui exerce des options désignées peut choisir de demander à la société d'accepter une remise des options désignées et de recevoir de la société un montant en espèces égal à la différence entre le cours (cours moyen pondéré en fonction du volume des actions sous-jacentes aux options à la Bourse de Toronto le jour ouvrable suivant le choix du participant) et le prix d'exercice. Les options ainsi remises seront alors annulées par la société et, conformément à une modification approuvée en 2008, les actions sous-jacentes à ces options seront ensuite retournées à la réserve d'actions.

Changement de contrôle

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

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

Suivant un changement de contrôle, le conseil peut prendre une ou plusieurs des mesures suivantes : i) faire en sorte que les options soient prises en charge ou que leur soient substituées des options semblables par l'initiateur de l'offre ou une entité prorogée, sous réserve du respect de certains critères établis; ii) devancer la date d'acquisition des options; iii) établir le cours du marché aux fins

de prendre d'autres mesures à l'égard des options; iv) faire en sorte qu'une contrepartie en espèces ou sous une autre forme soit versée en échange de la remise d'options; ou v) prendre toute autre mesure jugée appropriée.

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

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

Procédure de modification

Sous réserve de toute approbation nécessaire de la part des actionnaires ou des organismes de réglementation, le conseil a la capacité de modifier le régime de l'équipe de la direction ou d'y mettre fin en tout temps, à la condition qu'une telle modification ne porte pas préjudice aux titulaires d'options existants. Le conseil peut, sans l'approbation des actionnaires, modifier l'acquisition de toute option, reporter la date d'expiration de toute option à une date qui n'est pas ultérieure à la date d'expiration initiale, ajouter des dispositions relatives à l'exercice sans paiement en espèces des options qui réduisent également le nombre d'actions sous-jacentes aux options exercées dans la réserve d'actions, faire toute modification aux fins de la conformité avec la loi américaine intitulée *Jobs Creation Act 2004* et apporter toute modification non significative au régime de l'équipe de la direction. L'approbation des actionnaires et, s'il y a lieu, des organismes de réglementation est nécessaire à l'égard de toute modification importante, y compris une augmentation du nombre d'actions réservées, une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait occasionner une plus grande participation des initiés, l'apport d'une aide financière

par la société, l'ajout de dispositions relatives à l'exercice sans paiement en espèces des options qui ne réduisent pas également le nombre d'actions sous-jacentes aux options exercées dans la réserve d'actions, l'ajout de toute disposition qui fait en sorte qu'un participant reçoit des actions sans que la société ne reçoive de contrepartie en espèces, toute modification importante du mode de calcul du prix d'exercice des options, tout ajout d'un droit autorisant une modification du prix de toute option en cours, tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du régime, toute modification visant à prolonger la date d'expiration initiale d'une option ou toute modification visant à transférer des options autrement que par testament ou par l'effet des lois applicables. Conformément aux règles de la Bourse de Toronto, les modifications à cette disposition relative à la procédure de modification nécessitent l'approbation des actionnaires.

Modifications de 2010 au régime de l'équipe de la direction

À notre assemblée annuelle et extraordinaire du 5 mai 2010, nos actionnaires ont approuvé l'augmentation du nombre d'actions sans droit de vote pouvant être émises aux termes du régime de l'équipe de la direction pour le faire passer à 15 millions d'actions sans droit de vote et deux précisions apportées aux dispositions du régime de l'équipe de la direction. La première précisait que le conseil peut apporter au régime de l'équipe de la direction des modifications superficielles, telles les modifications d'ordre administratif, des précisions au régime de l'équipe de la direction ou d'autres modifications secondaires, sans l'approbation des actionnaires. La deuxième précisait que tout changement aux dispositions de modifications du régime de l'équipe de la direction devait être approuvé par les actionnaires. Finalement, le retrait d'une restriction limitant le nombre d'options pouvant être attribuées aux initiés a été approuvé.

En 2010, le conseil a approuvé i) une modification d'ordre administratif aux dispositions relatives au changement de contrôle pour s'assurer que le libellé reflète plus clairement les modalités voulues et déjà divulguées; ii) une modification à la définition de retraite dans le régime de l'équipe de la direction pour préciser le début de la retraite des personnes cotisant aux régimes à prestations déterminées, aux régimes à cotisations déterminées ou aux régimes enregistrés d'épargne-retraite; et iii) diverses modifications à des fins mineures d'uniformisation et de formulation. L'approbation des actionnaires n'était pas nécessaire pour ces modifications. La Bourse de Toronto a approuvé toutes les modifications mentionnées plus haut.

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

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

Survol du régime des administrateurs

Paramètre	Description
Participants	Administrateurs non salariés.
Durée	La durée maximale est de 10 ans à compter de la date d'attribution des options. Les DDVA n'ont pas de durée fixe. La durée de l'option est automatiquement prolongée si l'option expire pendant une période d'interruption des opérations.
Expiration	Dans le cas des options, à la première des éventualités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ■ 12 mois suivant la date à laquelle le participant cesse d'être administrateur pour cause de décès; ■ s'il cesse d'être administrateur de TELUS, aussitôt que le participant devient administrateur, dirigeant ou employé d'un concurrent; ■ la date d'expiration de l'option, que le participant soit ou non administrateur à cette date. Les DDVA sont payés et expirent lorsqu'un administrateur cesse d'être administrateur pour une raison quelconque.
Montant du paiement à l'exercice des DDVA	Le nombre de DDVA multiplié par le cours des actions visées à ce moment.
Acquisition	Toutes les options sont acquises.
Changement de contrôle	Non.
Prix d'exercice	Dans le cas des options, il est fixé au moment de l'attribution, mais ne peut être inférieur au cours des actions visées au moment de l'attribution. Dans le cas des DDVA, en fonction du cours moyen pondéré des actions sans droit de vote (ou des actions ordinaires dans le cas des DDVA détenus avant janvier 2001) le jour ouvrable qui précède la date d'attribution.
Cession	Non cessibles, sauf par voie de testament ou en vertu des lois sur la dévolution successorale.
Options et DDVA en cours au 10 mars 2011	Options visant l'acquisition de 11 800 actions sans droit de vote représentant 0,0004 pour cent des actions ordinaires et sans droit de vote émises et en circulation de TELUS. 13 633 DDVA visant des actions ordinaires et 400 499 DDVA visant des actions sans droit de vote.

Autres caractéristiques

Dans le cas des options qui étaient en cours le 1^{er} janvier 2002, le régime des administrateurs permet aux administrateurs de choisir de recevoir en espèces la différence entre le cours des actions ordinaires sous-jacentes aux options exercées et le prix d'exercice. Les actions ordinaires ne sont pas retournées à la réserve si ce choix est exercé. La société peut toutefois passer outre à ce choix et peut exiger que de nouvelles actions ordinaires soient émises à l'exercice de toutes les options. Le régime des administrateurs comporte également des dispositions relatives au règlement en espèces.

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

Procédure de modification

Sous réserve de l'approbation des organismes de réglementation ou des actionnaires, s'il y a lieu, le conseil est en droit de modifier le régime des administrateurs ou d'y mettre fin en tout temps, à la condition que la modification ne réduise pas les droits d'un participant acquis avant la modification ou la fin du régime. Le conseil peut ainsi modifier les modalités d'acquisition de toute option ou renoncer à toute condition relative aux DDVA et reporter la date d'expiration de toute option à une date qui n'est pas ultérieure à sa date d'expiration initiale. L'approbation des actionnaires et, s'il y a

lieu, des organismes de réglementation est nécessaire pour toute modification importante, y compris une augmentation du nombre d'actions réservées, une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait occasionner une plus grande participation des initiés, l'apport d'une aide financière par la société, l'ajout de dispositions relatives à l'exercice sans paiement en espèces des options qui ne réduisent pas le nombre d'actions sous-jacentes aux options exercées dans la réserve d'actions, l'ajout de toute disposition qui fait en sorte qu'un participant reçoit des actions

sans que la société ne reçoive de contrepartie en espèces, toute modification importante au mode de calcul du prix d'exercice des options, tout ajout d'un droit autorisant une modification du prix de toute option en cours et tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du régime. Conformément aux règles de la Bourse de Toronto, les modifications à cette disposition relative à la procédure de modification nécessitent l'approbation des actionnaires.

Autres régimes de rémunération à base d'actions existants

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

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

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

Survol du régime de l'équipe TELUS

Paramètre	Description
Participants	Les employés admissibles sont les employés permanents, à temps partiel, occasionnels et temporaires de TELUS, mis à part ceux qui sont admissibles au régime de l'équipe de la direction.
Durée	La durée maximale est de 10 ans à compter de la date d'attribution. La durée de l'option est automatiquement prolongée si l'option expire pendant une période d'interruption des opérations.
Expiration	À la première des éventualités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ■ la date à laquelle le participant quitte volontairement son emploi ou la date de son congédiement motivé; ■ trois ans suivant le départ à la retraite à l'âge normal du participant; ■ 12 mois suivant la date du décès ou de l'incapacité du participant; ■ 90 jours suivant le congédiement non motivé du participant (ou la vente de la filiale, s'il y a lieu); ou ■ la date d'expiration prévue de l'option.
Acquisition	Toutes les options en cours aux termes de ce régime sont actuellement acquises.
Changement de contrôle	Non. Toutes les options sont acquises.
Prix d'exercice	Le cours moyen pondéré des actions sans droit de vote de la société le jour de bourse précédant immédiatement la date d'attribution.
Cession	Non cessibles, sauf par voie de testament ou en vertu des lois sur la dévolution successorale.
Options en cours au 10 mars 2011	Options visant l'acquisition de 190 450 actions sans droit de vote représentant 0,059 pour cent des actions ordinaires et des actions sans droit de vote émises et en circulation de TELUS.

Autres caractéristiques et procédure de modification

Le régime de l'équipe TELUS comprend des dispositions relatives au règlement en espèces. En novembre 2010, nous avons cessé d'utiliser ces dispositions, en raison de modifications proposées

par le gouvernement fédéral sur le traitement fiscal des options réglées en espèces. Depuis juin 2007, conformément aux règles de la Bourse de Toronto, le conseil ne peut modifier le régime de l'équipe TELUS sans l'approbation des actionnaires.

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

En 2000, la société a établi le régime TELUS/Clearnet à l'intention des anciens employés de Clearnet Communications Inc. (Clearnet), à la suite de l'acquisition de Clearnet le 20 octobre 2000. Ce régime

a permis aux titulaires d'options attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions de Clearnet qui sont devenus à l'acquisition des employés de TELUS d'échanger leurs options de Clearnet contre des options du régime TELUS/Clearnet. Aucune autre option n'a été émise au titre de ce régime et les dernières options en cours aux termes de ce régime ont expirées en mai 2010.

Régime de droits à la valeur d'actions de la haute direction (maintenant, régime de droits à la valeur d'actions en fonction du rendement)

Le régime de DVAHD, comme il est indiqué à la page 43, est un régime d'incitatifs à moyen terme dans le cadre duquel des DVAHD rattachés à la valeur des actions sans droit de vote de TELUS sont attribués.

Vue d'ensemble du régime de DVAHD

Paramètre	Description
Participants	Les membres de l'équipe de la haute direction qui sont approuvés par le comité de la rémunération. Depuis février 2011, les membres peuvent également comprendre un groupe élargi de directeurs généraux sous le niveau de la haute direction, approuvé par le chef de la direction.
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> ■ Les options deviennent acquises et payables en tranches annuelles égales sur une période d'environ trois ans, sous réserve de reports autorisés. ■ Tous les DVAHD sont acquis et payés avant la fin de la deuxième année suivant l'année de leur attribution.
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la page 69.
Montant du paiement	Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions sans droit de vote à la Bourse de Toronto (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition.
Paiement/expiration	<p>À moins que le comité de la rémunération (ou le chef de la direction, à l'égard d'attributions à des membres sous le niveau de l'équipe de la haute direction) n'en décide autrement, et sous réserve de reports autorisés, le paiement (ou la perte des droits) a lieu à la première des éventualités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ dans le cas des DVAHD acquis, 60 jours suivant la démission du participant (autre qu'en raison de la retraite ou d'une incapacité); le participant perd ses droits sur tous les DVAHD non acquis immédiatement en cas de démission; ■ le participant perd ses droits sur les DVAHD acquis et non acquis immédiatement en cas de congédiement motivé; ■ 60 jours suivant le congédiement non motivé du participant pour les DVAHD acquis et non acquis; ■ 60 jours suivant la retraite ou la cessation d'emploi en raison d'une incapacité pour tous les DVAHD acquis et non acquis; ■ 60 jours suivant le décès du participant pour tous les DVAHD acquis et non acquis; ■ dans les 30 jours de la date d'acquisition prévue.

Le régime de DVAHD a été établi en 2002 à l'intention des membres de l'équipe de la haute direction et, en 2004, il a été étendu à certains hauts dirigeants désignés. L'objectif de ce régime est de lier une partie de la rémunération au risque, tant à la réalisation des objectifs au titre du rendement qu'au rendement total de l'avoir des actionnaires, et d'encourager les membres de la haute direction à rester en poste.

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

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

Changement de contrôle

Le régime de DVAHD contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalentes à celles faisant partie du régime de l'équipe de la direction, dans sa version modifiée en 2010. En règle générale, ces dispositions prévoient qu'au moment d'un changement de contrôle, selon la définition donnée à cette expression dans ces régimes, le conseil peut, à son appréciation, prendre certaines mesures, par exemple convertir les DVAHD en cours en DVAHD aux termes d'un régime semblable d'une société ouverte remplaçante, acquérir l'ensemble des DVAHD non acquis ou verser une contrepartie en espèces ou sous une autre forme en échange de l'annulation des DVAHD en cours. Si le conseil décide de ne prendre aucune des mesures qu'il est autorisé à prendre, à son appréciation, les DVAHD en cours seront alors acquis de la manière établie pour chaque changement de contrôle défini. Pour obtenir plus de détails, se reporter à la description des dispositions relatives au régime de l'équipe de la direction à la rubrique Changement de contrôle à la page 69.

Modifications de 2010

Nous avons modifié la définition de la retraite dans le régime de DVATI en 2010 pour préciser le début de la retraite pour les personnes cotisant à des régimes à prestations déterminées, à des régimes à cotisations déterminées ou à des régimes enregistrés d'épargne-retraite.

Modifications de 2011

En 2011, nous avons harmonisé davantage la rémunération aux intérêts des actionnaires en encourageant les directeurs généraux sous le niveau de la haute direction (principalement les premiers vice-présidents, les vice-présidents et les directeurs) de s'engager volontairement à atteindre des cibles d'actionnariat (décrits à la page 52) et montrer davantage leur engagement personnel au succès des actionnaires. Les directeurs qui respectent les exigences d'actionnariat sont admissibles aux attributions annuelles de droits à la valeur d'actions temporairement incessibles aux termes du régime de DVAHD, appelées droits à la valeur d'actions en fonction du rendement (DVAR). La première attribution de DVAR a eu lieu en février 2011. Nous avons modifié le régime de DVAHD pour permettre l'émission de ces DVAR et pour renommer le régime

de DVAHD sous la désignation Régime de droits à la valeur d'actions en fonction du rendement.

Les caractéristiques des DVAR sont essentiellement analogues à celles des DVAHD, sauf que le nombre des DVAR devant être attribués aux directeurs admissibles est établi différemment. Ils sont attribués de deux manières :

- Dans le cas des DVAR, le chef de la direction établit d'abord une cible en dollars en fonction du niveau du poste; cette cible est ensuite ajustée selon le coefficient multiplicateur applicable au rendement de la société et au rendement personnel pour l'année de référence, ce qui permet de déterminer la valeur ajustée des DVAR de chaque directeur.
- Le nombre des DVAR attribués est calculé sans aucune réduction en fonction de la baisse du cours de l'action pendant l'année de référence.

Nous avons également modifié la formule de calcul du nombre de DVAHD attribués aux membres de la haute direction pour y intégrer le concept du fonds de la prime selon le BAII. Se reporter à la page 37.

Régime de droits à la valeur d'actions temporairement incessibles

Le régime de DVATI, comme il est indiqué à la page 44, est un régime d'incitatifs à long terme dans le cadre duquel des DVATI rattachés à la valeur des actions sans droit de vote de TELUS sont attribués.

Survol du régime DVATI

Paramètre	Description
Participants	Membres de l'équipe de la haute direction et autres employés (surtout des hauts dirigeants et des membres clés de la direction) approuvés par le comité de la rémunération.
Acquisition	Habituellement, acquis et payables la deuxième année suivant l'année d'attribution.
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la page 69.
Montant du paiement	Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions sans droit de vote à la Bourse de Toronto (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition.
Paiement/expiration	À moins que le comité de la rémunération n'en décide autrement, le paiement (ou la perte des droits) a lieu à la première des éventualités suivantes : <ul style="list-style-type: none">■ dans le cas des DVATI acquis, 60 jours suivant la démission du participant (autre qu'en raison de la retraite ou d'une incapacité); le participant perd ses droits sur tous les DVATI non acquis immédiatement en cas de démission;■ le congédiement motivé du participant – le participant perd ses droits sur tous les DVATI acquis et non acquis immédiatement en cas d'un tel congédiement;■ le congédiement non motivé du participant – tous les DVATI acquis sont payés dans les 60 jours suivant le congédiement et le participant perd ses droits sur tous les DVATI non acquis à la date de congédiement;■ 60 jours suivant la retraite ou la cessation d'emploi en raison d'une incapacité pour tous les DVATI acquis et non acquis;■ 60 jours suivant le décès du participant pour tous les DVATI acquis et non acquis;■ dans les 30 jours de la date d'acquisition prévue.

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

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

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

Changement de contrôle

Le régime de DVATI contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalentes à celles qui font partie du régime de l'équipe de la direction et du régime de DVAHD, dans leur version modifiée en 2010. Pour obtenir plus de détails, se reporter à la description des dispositions relatives au régime de l'équipe de la direction à la rubrique Changement de contrôle à la page 69.

Modifications de 2010

Nous avons modifié la définition de la retraite normale dans le régime de DVATI en 2010 pour préciser le début de la retraite pour les personnes cotisant à des régimes à prestations déterminées, à des régimes à cotisations déterminées ou à des régimes enregistrés d'épargne-retraite.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

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

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

Personnes intéressées dans des opérations importantes

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

Renseignements complémentaires

Des renseignements financiers complémentaires sont donnés dans la notice annuelle de TELUS et les états financiers consolidés audités de la société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010, ainsi que dans le rapport de gestion connexe. Il est possible d'obtenir un exemplaire de ces documents en s'adressant à la secrétaire générale de TELUS au 3777 Kingsway, 21^e étage, Burnaby (Colombie-Britannique) V5H 3Z7. Tous les documents publics de la société sont déposés sur SEDAR et EDGAR et peuvent être consultés aux adresses sedar.com et sec.gov.

ANNEXE A : ÉNONCÉ DES PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE TELUS

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

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

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

Les efforts de TELUS en matière de gouvernance et d'information continuent d'être reconnus par divers organismes. En 2010, l'Institut Canadien des Comptables Agréés (ICCA) a attribué à TELUS le Grand prix d'excellence en matière d'information d'entreprise, soit son prix le plus prestigieux au Canada, et une mention d'honneur pour l'excellence de l'information sur la gouvernance d'entreprise.

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

Conseil d'administration

Donner la liste des administrateurs qui sont indépendants.

Le conseil d'administration a déterminé que tous les candidats au poste d'administrateur, à l'exception de M. Entwistle, sont indépendants. Les notes biographiques de chaque administrateur, indiquant notamment son expérience professionnelle et le nom des autres sociétés dont il est membre du conseil d'administration, sont données sous la rubrique *Élection des administrateurs*, aux pages 8 à 14 de la présente circulaire d'information ainsi qu'à l'adresse telus.com/governance en cliquant sur Board members and committees.

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

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

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

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

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

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

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

Indiquer si la majorité des administrateurs sont indépendants.

Parmi les 12 candidats à l'élection au poste d'administrateur qui aura lieu à l'assemblée, 11 sont indépendants. Depuis 2000, le conseil exige qu'au moins la majorité des administrateurs soient indépendants. Cette exigence est stipulée dans le manuel de directives du conseil de TELUS.

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

Chaque candidat au poste d'administrateur, autre que M. Entwistle, est administrateur d'un ou de plusieurs autres émetteurs assujétis. Les sociétés dont les 12 candidats sont administrateurs sont énumérées dans les tableaux des pages 8 à 14.

Indiquer si les administrateurs indépendants tiennent ou non des réunions périodiques hors de la présence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction. Dans l'affirmative, indiquer le nombre de réunions tenues depuis le début de 2010.

Aux termes du manuel de directives du conseil de TELUS, le conseil doit tenir au moins une séance annuelle à huis clos en l'absence des administrateurs non indépendants. À chaque réunion du conseil régulière, le conseil tient une séance en l'absence des membres de la direction, à l'exception du chef de la direction et de la secrétaire générale, suivie immédiatement d'une séance à huis clos en l'absence du chef de la direction et de tout autre membre de la direction. Le président du conseil préside ces séances à huis clos du conseil. En 2010, le conseil a tenu sept séances à huis clos en l'absence de tout autre membre de la direction.

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

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

Le conseil a adopté un certain nombre de politiques pour mieux s'assurer de l'indépendance du conseil. Le président du conseil doit être indépendant. En outre, les postes de président du conseil et de chef de la direction doivent être occupés par des personnes distinctes. M. Canfield a été chef de la direction de BC TELECOM Inc., société ayant été remplacée par TELUS, d'octobre 1990 à juillet 1997. Il a aussi été président et chef de la direction de la société pendant une courte période, soit de septembre 1999 au 10 juillet 2000, pendant que la société était à la recherche d'un nouveau chef de la direction. M. Canfield a respecté depuis longtemps la période tampon de trois ans prescrite par le règlement sur la communication des pratiques de gouvernance et les règles de gouvernance de la NYSE aux fins de l'établissement de son indépendance par rapport à la direction.

Dorénavant, le manuel de directives du conseil oblige le chef de la direction à quitter le conseil s'il cesse d'agir comme chef de la direction et, dans tous les cas, il ne peut plus se représenter à l'élection à l'assemblée générale annuelle qui suit sa démission.

Les fonctions et le mandat du président du conseil sont énoncés dans le manuel de directives du conseil de TELUS. Le président du conseil est chargé, notamment, de diriger le conseil dans l'exécution de ses devoirs de gestion et de supervision de l'entreprise et des activités de la société, de surveillance de la direction et de promotion de bonnes relations avec les actionnaires.

Fournir un relevé des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil depuis le début de 2010.

Les présences de chaque administrateur sont indiquées aux pages 8 à 14. On s'attend à ce que les administrateurs assistent à toutes les réunions du conseil et des comités.

Mandat du conseil

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

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

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

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

Le conseil a également approuvé une politique sur la confidentialité et la communication de l'information de la société, qu'il est possible d'obtenir à l'adresse telus.com/governance. La politique est évaluée chaque année avec l'aide du vérificateur en chef pour en assurer l'amélioration constante. La politique énonce les lignes de conduite et les pratiques de la société en matière de communication de l'information concernant la société et s'applique à tous les membres de l'équipe TELUS, y compris ses administrateurs, dirigeants et employés. Les objectifs de cette politique comprennent : i) la communication de l'information d'une manière conforme et appropriée et dans les délais requis, et ii) la diffusion des renseignements importants conformément aux exigences de toutes les lois applicables. Les modifications importantes à la politique qui sont approuvées par le comité de communication de l'information doivent être soumises au comité de vérification et approuvées par le conseil.

Descriptions de poste

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

Le conseil a préparé une description du rôle et des responsabilités du président du conseil et de brèves descriptions du poste du président de chaque comité du conseil, qui figurent toutes dans le manuel de directives du conseil de TELUS, dont il est possible d'obtenir un exemplaire à l'adresse telus.com/governance.

Les fonctions du président du conseil consistent notamment à diriger le conseil dans l'exécution de ses devoirs de gestion et de supervision de l'entreprise et des activités de la société, de surveillance de la direction et de promotion de bonnes relations avec les actionnaires.

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

Le conseil a également dressé une description écrite du poste du chef de la direction qui prévoit son rôle et ses responsabilités et qui est insérée dans le manuel de directives du conseil de TELUS. Les fonctions du chef de la direction sont les suivantes : assurer le leadership et gérer les activités et les affaires internes de la société, encadrer et surveiller les activités de la société pour atteindre les objectifs de celle-ci, recommander au conseil l'orientation stratégique de la société et mettre en œuvre les plans stratégiques, commerciaux et opérationnels. Le conseil approuve annuellement les objectifs de la société que le chef de la direction est tenu d'atteindre. En outre, ses objectifs annuels de rendement, qui sont reliés à sa rémunération, sont examinés et approuvés par le comité de la rémunération et complètent son mandat. Avec le concours des autres administrateurs, le comité de la rémunération évalue le rendement du chef de la direction par rapport à ses objectifs annuels et rend compte de ses conclusions au conseil. De plus amples renseignements sont donnés sous la rubrique *Comité responsable des ressources humaines et de la rémunération : mandat et rapport*, à la page 30.

Orientation et formation continue

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

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

La direction offre également des programmes d'orientation et de formation aux nouveaux membres des comités du conseil 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.

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

Comme il est décrit dans son mandat, le comité de gouvernance examine et approuve les programmes de perfectionnement et de formation continue des administrateurs en poste et remet un compte rendu à ce sujet au conseil. La direction, pour sa part, présente régulièrement des exposés à l'intention des membres du conseil et de ses comités et leur remet des documents sur des sujets d'actualité préparés par des experts externes, afin de les informer des faits nouveaux concernant la législation, la réglementation ou un secteur d'activité. Les administrateurs déterminent les questions sur lesquelles devrait porter la formation continue au cours de discussions aux réunions du conseil et des comités et au moyen d'évaluations annuelles et de sondages d'autoévaluation sur les compétences. De plus, les administrateurs peuvent participer, aux frais de TELUS, à des programmes de perfectionnement externes.

La direction de la société a animé ou organisé les séances de formation suivantes en 2010. La formation technologique constitue une caractéristique clé fournie au moyen d'une série de séances d'initiation et de présentations données aux centres d'innovation TELUS. Il a été essentiel de fournir régulièrement des mises à jour sur le climat concurrentiel, les demandes des clients, l'évolution technologique et du secteur ainsi qu'au chapitre de la réglementation aux réunions trimestrielles du conseil.

Formation continue et orientation des membres du conseil en 2010

Date	Sujet	Participants	Présentateurs
9 février 4 mai 3 août 2 novembre	Compte rendu trimestriel sur les faits nouveaux concernant la gouvernance et, notamment, les nouvelles meilleures pratiques, les faits nouveaux et les modifications proposées concernant la réglementation et les règles en valeurs mobilières canadiennes et américaines et les faits nouveaux concernant le vote consultatif sur la rémunération	Comité de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> ■ Première vice-présidente, avocate-conseil en chef et secrétaire générale
9 février 4 mai 3 août 2 novembre	Compte rendu trimestriel sur les faits nouveaux concernant la gouvernance en matière d'audit, la conformité avec la réglementation et les lois sur la protection de la vie privée; les principales conventions comptables, dont la mise en application des IFRS	Comité de vérification	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vice-président, Gestion des risques, et vérificateur en chef ■ Chef de la conformité ■ Premier vice-président et contrôleur général ■ Vice-président, Comptabilité générale et rapports financiers
9 février 4 mai 3 août 2 novembre	Compte rendu trimestriel sur les faits nouveaux concernant les tendances en matière de régimes de retraite, les tendances en matière de gouvernance, d'analyse comparative des pairs, de normes de pratique actuarielles et les tendances en gestion de caisses de retraite	Comité de retraite	<ul style="list-style-type: none"> ■ Premier vice-président et trésorier ■ Vice-président, Comptabilité générale et rapports financiers ■ Directeur, Finances
9 février 4 mai 3 août 2 novembre	Compte rendu trimestriel sur les faits nouveaux concernant les tendances en rémunération et, notamment, les nouvelles meilleures pratiques relatives à l'information à divulguer sur la rémunération des hauts dirigeants et les faits nouveaux concernant le vote consultatif sur la rémunération	Comité de la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vice-président, Rémunération et avantages sociaux ■ Première vice-présidente, avocate-conseil en chef et secrétaire générale ■ Consultant en rémunération externe
9 février 4 mai 3 août 2 novembre	Compte rendu trimestriel sur les faits nouveaux concernant le contexte stratégique, notamment le climat concurrentiel, l'évolution technologique et du secteur, l'évolution de la réglementation et le rendement des pairs	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vice-président à la direction et chef de services financiers
3 août 7 septembre 2 novembre	Faits nouveaux sur la technologie et les tendances, notamment la présentation de nouveaux services et de nouvelles fonctions à nos centres d'innovation	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vice-président à la direction, Transformation de l'entreprise et Activités technologiques ■ Vice-président à la direction, Stratégie de technologie
4 mai	Compte-rendu sur l'évolution de la législation et de la réglementation en matière du droit sur les pensions	Comité de retraite	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conseiller juridique externe
3 août	Faits nouveaux sur les indemnités de départ et le changement de contrôle	Comité de la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ■ Consultant en rémunération externe
7 septembre	Perspectives des investisseurs	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vice-président à la direction et chef des services financiers
7 décembre	Mise à jour sur les devoirs des administrateurs, les renseignements à divulguer en matière de responsabilité civile à l'égard du marché secondaire et dans les circulaires de sollicitation de procurations	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> ■ Première vice-présidente, avocate-conseil en chef et secrétaire générale

Éthique commerciale

Indiquer si le conseil d'administration a adopté ou non un code écrit à l'intention des administrateurs, des dirigeants et des salariés. Dans l'affirmative : i) indiquer comment une personne peut obtenir le texte; ii) décrire de quelle façon le conseil veille au respect du code; iii) faire un renvoi à toutes les déclarations de changement important déposées depuis le début de 2010 et se rapportant à la conduite d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction qui constitue un manquement au code.

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

Le service de déontologie de TELUS offre aux membres de l'équipe de l'aide en vue de la prise de décisions conformes au code de déontologie. De plus, le service de déontologie procède à des enquêtes, établit les politiques et les lignes directrices de TELUS en ce qui concerne la conduite attendue des membres de son équipe et surveille de près la Ligne éthique de TELUS. Le service de déontologie supervise la formation déontologique, au moyen notamment d'un cours bilingue appelé TELUS Intégrité 2010 qui est obligatoire pour tous les membres de l'équipe TELUS, et notamment

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

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

Aux termes de la loi intitulée *Business Corporations Act* (Colombie-Britannique) et des statuts de la société, un administrateur ou un membre de la haute direction qui occupe un poste ou possède des biens, des droits ou des intérêts qui pourraient entraîner la création d'un devoir ou d'un intérêt entrant nettement en conflit avec son devoir ou son intérêt à titre d'administrateur ou de membre de la haute direction de la société doit divulguer sans délai la nature et la portée du conflit. Un administrateur qui détient un intérêt devant être dévoilé dans une opération ou un contrat conclu par la société ou qu'elle se propose de conclure ne peut voter sur une résolution des administrateurs en vue d'approuver ce contrat ou cette opération.

Sélection des candidats au conseil d'administration

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

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

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

Le comité de gouvernance, en collaboration avec le chef de la direction et le président du conseil, définit la combinaison la plus souhaitable de qualités et d'expériences recherchée chez un candidat, y compris les succès en affaires antérieurs, la diversité de l'expérience et des antécédents et l'expérience dans les domaines intéressant la société, et peut retenir les services d'une agence de recrutement externe pour l'aider à repérer des candidats qui répondent aux critères établis. De plus, le comité de gouvernance invite les administrateurs à suggérer des candidats possibles et peut consulter des listes de candidats éventuels dressées au moment de recherches antérieures. Il communique avec des candidats éventuels afin de connaître leur intérêt et leur disponibilité. Les candidats éventuels rencontrent le président du conseil et le président et chef de la direction ainsi que d'autres administrateurs, si le comité de gouvernance le juge opportun, et doivent accepter de prendre l'engagement attendu des administrateurs envers la société. Le comité de gouvernance rend compte au conseil de toutes les étapes du processus et examine avec le conseil les candidatures ainsi que ses recommandations. Le comité de gouvernance vérifie les antécédents du candidat recommandé et examine ses compétences financières et son indépendance avant de présenter sa recommandation définitive au conseil.

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

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

Le mandat du comité de gouvernance figure à l'adresse telus.com/governance. Un sommaire des responsabilités, des pouvoirs et du fonctionnement du comité est donné sous la rubrique *Comité de gouvernance : mandat et rapport*, à la page 23.

Rémunération

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

Rémunération des membres de la direction

Le conseil a délégué au comité de la rémunération, qui est composé uniquement d'administrateurs indépendants, la responsabilité d'examiner et de recommander au conseil la rémunération du chef de la direction et d'approuver la rémunération des autres membres de la haute direction. Le comité de la rémunération favorise la rémunération au rendement par un lien direct entre la rémunération des membres de la haute direction et l'atteinte des objectifs commerciaux et a adopté une méthode fondée sur l'étude du marché pour veiller à ce que la société offre une rémunération concurrentielle. Une description intégrale des principes et de la procédure qu'observe la société en matière de rémunération figure à la page 36.

Rémunération des membres du conseil

Le conseil a délégué au comité de gouvernance la responsabilité d'examiner la rémunération et les avantages sociaux des administrateurs et de lui présenter ses recommandations à cet égard. Ainsi, le comité de gouvernance procède tous les ans à un examen de la rémunération des administrateurs. De plus amples renseignements sur les honoraires versés aux administrateurs et leur participation en actions sont donnés sous la rubrique *Rémunération des administrateurs*, à la page 16.

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

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

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

Outre la détermination de la rémunération des membres de la haute direction, le comité de la rémunération présente des recommandations au conseil à l'égard de la nomination des membres de la haute direction et examine chaque année le plan de relève du chef de la direction et présente ses recommandations au conseil. Il examine aussi les plans de relève des autres membres de la haute direction, les approuve et en fait rapport au conseil tous les ans, ou plus fréquemment au besoin. Se reporter à la page 31.

De plus amples renseignements sur les responsabilités du comité de la rémunération, y compris le processus par lequel il établit la rémunération des membres de l'équipe de direction de TELUS, sont donnés sous la rubrique *Comité des ressources humaines et de la rémunération : mandat et rapport*, à la page 30.

Une description des responsabilités, des pouvoirs et du fonctionnement du comité de gouvernance en ce qui a trait à la détermination de la rémunération des administrateurs figure à la page 16.

Si, depuis le début de l'exercice 2010, les services d'un consultant ou conseiller spécialisé en rémunération ont été retenus pour aider à fixer la rémunération de dirigeants de l'émetteur, indiquer l'identité du consultant ou conseiller et exposer les grandes lignes de son mandat.

Le comité de la rémunération a retenu les services d'un consultant en rémunération externe, Meridian Compensation Partners, LLC, qui l'aide à passer en revue ses pratiques de rémunération pour la haute direction et à examiner les programmes, les tendances du marché et les considérations réglementaires en matière de rémunération des membres de la haute direction. Le comité de gouvernance a également retenu les services de Meridian Compensation Partners, LLC pour des examens semblables de la rémunération des membres du conseil. De plus amples renseignements sur le consultant en rémunération externe, y compris son mandat et son indépendance, les services qu'il a rendus et les honoraires qui lui ont été versés en 2010, sont donnés sous la rubrique *Comité des ressources humaines et de la rémunération : mandat et rapport*, à la page 30.

Autres comités du conseil

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

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

Une description détaillée du mandat de chaque comité permanent figure dans la présente circulaire d'information aux pages 23, 25, 27 et 30; le libellé intégral du mandat de chaque comité permanent est affiché à l'adresse telus.com/governance.

Tous les comités sont autorisés à retenir les services de conseillers externes aux frais de TELUS dans le cadre de leurs responsabilités. En 2009, le comité de gouvernance a engagé Hewitt Associates (maintenant, Aon Hewitt) pour l'aider à réaliser son étude de marché annuelle sur la rémunération des administrateurs en 2010 (se reporter à la page 16), dont les résultats ont été examinés en 2010. En 2010, le comité des ressources humaines et de la rémunération a retenu les services d'Aon Hewitt pour son expertise en rémunération. Au début de 2010, Aon Hewitt a cédé une tranche de ses activités de conseil en rémunération de la haute direction à une entité distincte, totalement indépendante, Meridian Compensation Partners, LLC (Meridian). Le comité a retenu les services de Meridian pour qu'elle agisse dorénavant comme son conseiller en rémunération de la haute direction. Une description des services qu'elle a fournis au comité de la rémunération figure à la page 30.

Évaluations

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

Le comité de gouvernance, avec le président du conseil, procède à une évaluation annuelle du conseil, des comités et de chacun des administrateurs. De plus amples renseignements sur le processus d'évaluation sont donnés à la page 19.

ANNEXE B : MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

1. Introduction

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

2. Cas de délégation interdite

- 2.1 Le conseil ne peut déléguer les questions suivantes à un comité :
- la présentation aux actionnaires d'une question nécessitant leur approbation;
 - les postes à combler au conseil ou aux comités du conseil;
 - l'attribution et l'émission de titres;
 - la déclaration et le paiement de dividendes;
 - l'achat, le rachat ou toute autre forme d'acquisition d'actions émises par la société;
 - le paiement d'une commission à une personne en contrepartie d'un achat d'actions ou d'une entente visant l'achat d'actions de la société auprès de la société ou de toute autre personne ou de la recherche d'acheteurs ou d'une entente de recherche d'acheteurs pour de telles actions;
 - l'approbation des circulaires de sollicitation de procurations par la direction;
 - l'approbation d'une note d'information ou d'une circulaire du conseil d'administration relative à une offre publique d'achat;
 - l'approbation des états financiers de la société et du rapport de gestion;
 - la nomination ou la destitution du chef de la direction;
 - le pouvoir des administrateurs décrit dans les documents constitutifs de la société en ce qui a trait aux restrictions quant à la propriété des actions et aux droits de vote;
 - la création d'un comité du conseil et l'établissement de son mandat;
 - l'adoption, la modification ou l'abrogation des documents constitutifs de la société;
 - toute autre question qui, en vertu des lois en matière de sociétés ou de valeurs mobilières applicables, doit être décidée par le conseil plénier.

3. Conseil d'administration

3.1 Composition

- Le nombre des administrateurs devant être élus à une assemblée des actionnaires est d'au moins 10 et d'au plus 16, y compris le président du conseil, et ils doivent être majoritairement des administrateurs indépendants.
- Sous réserve d'une décision des actionnaires, des exigences des lois applicables, des documents constitutifs de la société et des règles de toute bourse à la cote de laquelle les actions de la société sont inscrites, le chef de la direction est un membre du conseil. Dès qu'il cesse d'être chef de la direction, la société s'attend à ce qu'il présente volontairement sa démission du conseil et, quoi qu'il en soit, il n'est pas admissible à la réélection au conseil dès qu'il cesse d'être le chef de la direction.
- Le chef de la direction est le seul administrateur membre de la direction; toutefois, les administrateurs peuvent combler un poste vacant occasionnel au conseil en y nommant un autre membre de la direction, qui reste en poste jusqu'à l'assemblée générale annuelle suivante de la société.
- Le président du conseil doit être un administrateur indépendant.

3.2 Réunions

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

3.3 Élection ou nomination des administrateurs

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

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

3.4 Rémunération et actionnariat obligatoire

L'annexe I – Rémunération des administrateurs et actionnariat obligatoire, indique les montants actuels de la rémunération des administrateurs et les avoirs en actions qu'ils doivent détenir.

3.5 Comités du conseil

Le conseil doit disposer des comités suivants et, après évaluation de la recommandation du comité de gouvernance, approuver ou modifier leur mandat :

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

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

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

4. Sélection des membres de la direction

- 4.1 Conformément aux documents constitutifs de la société, le conseil nomme et remplace le chef de la direction de la société et, après l'examen de la recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, approuve la rémunération du chef de la direction.
- 4.2 En tenant compte de l'avis du chef de la direction et de la recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, le conseil approuve la nomination de tous les membres de l'équipe de la haute direction.
- 4.3 Le conseil est chargé de s'assurer de l'intégrité du chef de la direction et des autres membres de la haute direction de la société.
- 4.4 Le conseil est chargé de superviser la planification de la relève.

5. Détermination des stratégies

Le conseil doit :

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

6. Opérations importantes

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

7. Communication de l'information au public

Le conseil est responsable de ce qui suit :

- 7.1 s'assurer que les résultats financiers de la société sont communiqués régulièrement, en temps utile et de façon adéquate aux actionnaires, aux autres porteurs de titres et aux organismes de réglementation;
- 7.2 s'assurer que les résultats financiers sont communiqués fidèlement et conformément aux normes comptables généralement reconnues et aux exigences des lois applicables en matière d'information;
- 7.3 s'assurer que des politiques et des procédures adéquates existent pour garantir la communication en temps opportun de tous les autres faits nouveaux ayant une incidence importante sur la société;
- 7.4 rendre compte tous les ans aux actionnaires de la gestion de la société au cours de l'année précédente;
- 7.5 rendre compte tous les ans aux actionnaires des objectifs stratégiques clés de la société et de l'approche de la société en matière de rémunération des membres de la haute direction pour les inciter à atteindre ces objectifs;
- 7.6 prévoir des mesures qui favorisent la participation des actionnaires et la réception de leurs commentaires.

8. Surveillance des risques et de la direction

- 8.1 Le conseil est responsable de dépister en temps utiles les risques importants auxquels est exposée la société et de mettre en œuvre des systèmes et des processus adéquats pour les dépister, les surveiller et les gérer. Pour s'acquitter de cette fonction, le conseil verra à passer en revue et à évaluer chaque année :
 - a) la tolérance de la société au risque;
 - b) la qualité et le caractère adéquat de l'information liée au risque fournie par la direction au conseil, afin de veiller à ce que le conseil (directement ou par l'intermédiaire de ses comités) est mis au courant en temps utile des risques importants auxquels la société est exposée et dispose de suffisamment d'information et de connaissances pour évaluer ces risques et leur incidences sur la société ainsi que les mesures prises par la direction pour les régler;
 - c) les responsabilités respectives du conseil, de chaque comité et de la direction liées à la surveillance des risques et à la gestion de risques particuliers, afin de veiller à ce que les attributions de surveillance des risques soient coordonnées et adéquatement exercées par ces organismes et afin de veiller à établir une compréhension commune des rôles et des redditions de compte.

- 8.2 Outre les attributions de surveillance de risques particuliers que le conseil a réparties entre ses comités, il passera en revue, chaque année ou plus fréquemment au besoin, les risques qui sont spécifiquement affectés à l'examen du conseil.
- 8.3 Le conseil est également chargé de s'assurer de l'intégrité des systèmes de contrôle interne, de communication de l'information et de gestion de l'information de la société.

9. Procédures et politiques

Le conseil voit à ce que soient respectées toutes les politiques et procédures importantes régissant l'exploitation de la société.

10. Prescriptions prévues par la loi

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

11. Évaluation

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

PLUS D'INNOVATIONS

Lancement du nouveau site telus.com/investors au printemps 2011

Toujours résolu à présenter une information financière fidèle et complète et à mettre en œuvre les meilleures pratiques en matière de gouvernance d'entreprise, nous procédons régulièrement à la mise à jour et à l'amélioration de notre site Web afin de répondre aux besoins d'information de nos investisseurs.

En 2011, nous en faisons encore plus en lançant un site Web Relations avec les investisseurs entièrement revu. Nous avons tenu compte des commentaires de nos utilisateurs et avons conçu un nouveau site offrant une navigation conviviale, des outils de recherche améliorés et un contenu allégé. Le site pourra également être mis à jour plus rapidement et offrira une interactivité accrue et des capacités de médias sociaux.

Pour obtenir la plus récente information à l'intention des investisseurs de TELUS pendant la conception de notre nouveau site, visitez le site telus.com/investors. Pour obtenir régulièrement des mises à jour, inscrivez-vous à nos avis par courriel à telus.com/investors.

Liens utiles sur le site telus.com

Ce lien...	mène
telus.com/agm	documents de sollicitation de procurations pour l'assemblée annuelle des actionnaires
telus.com/rapportannuel	rapport annuel de TELUS
telus.com/bios	notes biographiques sur les membres de l'équipe de direction et du conseil d'administration de TELUS
telus.com/community	financement de l'investissement dans les collectivités
telus.com/csr	rapport sur la responsabilité sociale de la société de TELUS
telus.com/drisp	renseignements sur le régime de réinvestissement des dividendes et d'achat d'actions
telus.com/electronicdelivery	demande de livraison électronique des documents destinés aux actionnaires
telus.com/governance	renseignements sur la gouvernance d'entreprise
telus.com/investorcall	dernier événement diffusé sur Internet et archives
telus.com/quarterly	derniers rapports financiers trimestriels



Vous ne connaissez pas les codes à barres pour mobiles?

Les codes à barres pour mobiles sont une façon rapide et novatrice d'accéder à des renseignements aisément. À l'aide de la caméra de votre téléphone intelligent et d'une application de lecture de codes QR, ces codes à barres vous permettent d'accéder directement à une adresse Internet, vous évitant ainsi d'avoir à taper celle-ci sur votre téléphone.

Comment ça fonctionne? Téléchargez une application de lecture de codes à barres pour mobiles sur votre téléphone intelligent (comme ScanLife, l'application pour iPhone de Google ou i-nigma). Si vous voyez un code comme ceux qui se trouvent dans le présent rapport, lancez l'application sur votre téléphone et suivez les directives pour le scanner afin d'accéder directement aux renseignements pertinents sur le site Web de TELUS.

Essayez-le. Utilisez votre téléphone intelligent pour scanner le présent code, celui-ci vous permettra d'accéder directement à telus.com/investors ou visitez telus.com/investors.

responsabilité sociale de la société

NOTRE ENGAGEMENT

TELUS est fermement déterminée à respecter sa responsabilité sociale (RSS) et à atteindre une croissance durable à long terme. Notre approche du triple résultat en affaires établit un juste équilibre entre notre croissance économique et nos objectifs sur les plans environnemental et social qui repose sur l'excellence en gouvernance d'entreprise.

Nos engagements pour l'économie

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

Nos engagements pour l'environnement

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

Nos engagements pour les valeurs sociales

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

Pour en savoir plus au sujet de notre approche novatrice en matière de RSS, veuillez consulter telus.com/csr.



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



En utilisant ce papier écologique, nous :

- sauvons 630 arbres
- empêchons la production de 1 092 281 litres d'eaux usées
- éliminons 7 946 kilogrammes de déchets solides
- empêchons la production de 27 176 kilogrammes de gaz à effet de serre
- économisons 199 millions de BTU d'énergie.

Imprimé au Canada Veuillez recycler



Scannez ce code à barres pour mobile ou visitez telus.com/governance pour une description complète des pratiques de gouvernance de TELUS, y compris une comparaison de nos pratiques et de celles qu'exige la New York Stock Exchange. Vous ne connaissez pas les codes à barres pour mobile? Consultez la troisième de couverture.