

brillonsensemble



Ce que nous sommes

TELUS est la société de télécommunication nationale connaissant la croissance la plus rapide au Canada, grâce à des produits d'exploitation annuels de 13,3 milliards de dollars et à 13,1 millions de connexions clients, dont 8,9 millions d'abonnés à des services mobiles, 1,7 million d'abonnés à des services Internet haute vitesse, 1,3 million de lignes résidentielles d'accès au réseau et 1,1 million de clients de TELUS TV. TELUS offre une vaste gamme de produits et de services de communication, notamment des services mobiles, des services de transmission de données et de la voix, des services IP, des services de télévision, de divertissement vidéo, de domotique et de sécurité résidentielle. TELUS est aussi le fournisseur informatique du domaine des soins de santé le plus avant-gardiste au Canada, et TELUS International fournit des solutions en matière de processus opérationnels partout dans le monde.

Fidèles à leur devise communautaire « Nous donnons où nous vivons », TELUS et les membres de son équipe, en poste et retraités, ont versé plus de 525 millions de dollars à des organismes caritatifs et sans but lucratif, et consacré 8,7 millions d'heures de bénévolat au service des communautés locales depuis 2000.



Toute l'information financière est donnée en dollars canadiens, sauf indication contraire.
© TELUS Corporation, 2018. Tous droits réservés.
Certaines appellations de produits et de services mentionnés dans la présente circulaire d'information sont des marques de commerce. Les mentions MC, MD ou ® désignent les marques appartenant à TELUS Corporation ou à ses filiales. Toutes les autres marques appartiennent à leurs propriétaires respectifs.

Chers actionnaires,

L'assemblée générale annuelle des actionnaires de TELUS se tiendra le 10 mai 2018. La présente circulaire d'information contient des renseignements importants sur l'assemblée et les points à l'ordre du jour, notamment les candidats aux postes d'administrateur et la façon dont vous pouvez exercer votre droit de vote. Veuillez prendre le temps de lire la circulaire avant d'exercer votre droit de vote rattaché à vos actions.

Retour sur nos réalisations marquantes de 2017

L'équipe TELUS a contribué à notre réussite par plusieurs réalisations importantes en 2017. Nous avons notamment généré une forte croissance de la clientèle, des produits tirés des services de transmission de données et de la performance financière dans nos deux secteurs d'activité : mobile et filaire. Nos produits d'exploitation consolidés et BAIIA ont augmenté respectivement de 3,9 pour cent et de 4,4 pour cent en 2017. Cette croissance est attribuable aux branchements de qualité qui nous ont procuré un nombre record de nouveaux abonnés aux services d'Internet haute vitesse et aux services de télévision dans l'industrie. En 2017, notre taux de désabonnement des services postpayés, pour la 4^e année d'affilée, a été inférieur à un pour cent, exploit qu'aucun de nos concurrents nord-américains n'a su égaler. En outre, l'excellence de notre service à la clientèle s'est illustrée une fois de plus dans le rapport annuel de la Commission des plaintes relatives aux services de télécom-télévision (CPRST). Au cours des six dernières années,

TELUS s'est avérée le fournisseur national de services mobiles ayant reçu le moins de plaintes de clients, avec moins de 7 pour cent de la totalité des plaintes déposées auprès de la CPRST en 2017, alors que ses deux concurrents nationaux cumulent, à eux deux, près de la moitié des plaintes. Ces succès ont permis à la marque TELUS d'occuper le premier rang en matière de réputation parmi les télécommunicateurs nationaux selon Léger Marketing.

Afficher pour la quatrième année consécutive un taux de désabonnement des services postpayés inférieur à un pour cent

Nous sommes résolu à combler les fossés numérique et socio-économique et nous ne ménageons aucun effort pour améliorer nos réseaux à large bande de calibre mondial. Nous avons notamment étendu notre réseau à fibre optique de pointe, TELUS PureFibre^{MC}

Table des matières

Lettre aux actionnaires	1	Rapports des comités	
Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle.....	5	Rapport du comité de gouvernance	42
Foire aux questions.....	6	Rapport du comité de retraite	44
Ordre du jour de l'assemblée.....	10	Rapport du comité d'audit	46
1. Rapport de la direction et états financiers consolidés	10	Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération	49
2. Élection des administrateurs	10	Rémunération de la haute direction chez TELUS	54
3. Nomination des auditeurs	11	Rapport à l'intention des actionnaires.....	55
4. Approbation de l'approche en matière de rémunération de la haute direction – vote consultatif sur la rémunération.....	11	Analyse de la rémunération.....	58
À propos de notre conseil d'administration	12	Survol de la rémunération de la haute direction.....	83
La gouvernance en 2017.....	25	Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS	95
Énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS.....	27	Renseignements supplémentaires	102
		Appendice A : Mandat du conseil d'administration	103

qui, à la fin de 2017, desservait 48 pour cent de notre clientèle OPTIK de la Colombie-Britannique, de l'Alberta et de l'est du Québec. De plus, nous avons continué à investir dans l'amélioration de notre réseau mobile, ce qui a mené TELUS à être reconnue mondialement pour l'excellence de son réseau. À titre d'exemple, selon les rapports de 2017 et de 2018 d'OpenSignal, c'est TELUS qui, des trois fournisseurs nationaux de services mobiles, offre les vitesses globales de téléchargement les plus rapides et le meilleur accès au réseau. Cette reconnaissance s'ajoute aux meilleures notes en vitesse, couverture et fiabilité de réseau que J.D. Power, PC Mag et Ookla ont attribuées à notre équipe en 2017.

Contribuer à la réussite des Canadiens dans l'économie numérique mondiale

Notre équipe TELUS aide les Canadiens à réussir dans notre économie et notre société de plus en plus numériques. Par notre leadership en innovation et l'excellence de notre réseau, nous offrons aux Canadiens l'accès à des solutions voix, Internet et télévision, ainsi qu'en sécurité et en santé sécurisées, rapides et fiables afin de rehausser la productivité des entreprises, les résultats scolaires, la durabilité et le mieux-être partout au pays.

Nous prenons à cœur notre engagement à protéger les citoyens sur Internet. TELUS AVERTI^{MD} nous a permis de joindre 3,6 millions d'internautes au cours des cinq dernières années et de donner aux jeunes les outils et connaissances nécessaires pour se protéger sur Internet et s'élever au-dessus de la cyberintimidation.

Consacrer 8,7 millions d'heures de bénévolat à la création de collectivités plus fortes

TELUS est fermement engagée à participer à la création de collectivités plus sûres et plus saines dans toutes les régions du monde où elle exerce ses activités. Au moyen de nos 13 comités canadiens et de nos cinq comités internationaux, nous finançons et soutenons des organismes locaux. Depuis 2005, ces comités ont versé plus de 67 millions de dollars à 6 280 programmes communautaires et amélioré les conditions de vie de plus de deux millions de jeunes et de leurs familles. Depuis 2000, TELUS et les membres de l'équipe, en poste et retraités, ont amassé plus de 500 millions de dollars et l'équivalent de plus d'un million de jours en bénévolat et en sollicitude pour améliorer la vitalité de nos collectivités.

En 2017, nous avons mis en place Mobility for Good de TELUS qui nous permet d'aider les jeunes en famille d'accueil sur le point de devenir majeurs à faire la transition vers la vie autonome en leur donnant un téléphone intelligent et un forfait 3 Go. Ainsi, ils obtiennent l'information et restent en contact avec les personnes qui comptent le plus pour eux. Cette initiative s'ajoute à notre programme Branché sur l'avenir lancé en 2016 qui offre un service

Internet haute vitesse à 9,95 \$ par mois, des ordinateurs à faible coût, l'accès à TELUS AVERTI et à des programmes d'alphabétisation numérique à 33 000 familles monoparentales à faible revenu de la Colombie-Britannique et de l'Alberta. Représentant l'engagement de notre équipe envers les collectivités où nous vivons, le soutien qu'elle a offert aux citoyens de Fort McMurray lors des feux de forêt de 2016 a amené le Disaster Recovery Institute International de New York à décerner à TELUS le prix d'excellence pour l'intervention et la reprise après sinistre de l'année. Cet engagement avait déjà permis à TELUS d'obtenir un prix du Business Continuity Institute dans la catégorie de la reprise après sinistre la plus efficace de l'année.

Ce ne sont que quelques exemples qui illustrent l'engagement exceptionnel de notre équipe à faire du bénévolat, à mener des missions caritatives et à miser sur notre innovation technologique pour contribuer à l'essor social. Cette volonté de bâtir des collectivités plus fortes et plus saines a permis à TELUS d'être inscrite, pour la 17^e année, à l'indice nord-américain de durabilité Dow Jones, exploit inégalé pour un télécommunicateur ou un câblodistributeur nord-américain. Elle fait également partie de l'indice mondial Dow Jones pour la deuxième année de suite et elle est l'une de seulement neuf entreprises de télécommunication qui en faisaient partie l'an dernier. En outre, TELUS fait partie des 100 entreprises les plus engagées dans le développement durable à l'échelle mondiale pour la septième fois selon Corporate Knights. Elle est la seule entreprise à recevoir un 12^e prix BEST attribué par l'Association for Talent Development, et à être intronisée pour la deuxième année consécutive à son panthéon, le *Best of the BEST Hall of Fame*. Finalement, TELUS a été nommée l'un des 100 meilleurs employeurs et l'un des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada pour une huitième et neuvième année consécutive respectivement par Mediacorp.

Toujours l'une des premières au monde en matière de rendement total pour l'actionnaire

À l'image de la régularité de la performance de TELUS dans un monde dynamique, nous avons atteint trois de nos quatre objectifs financiers consolidés au cours de chacune des huit dernières années, ce qui a permis de faire fructifier le capital investi par nos actionnaires. Le cours de notre action a atteint un sommet historique en 2017, contribuant à un rendement total annuel pour l'actionnaire de 16 pour cent. C'est la septième des huit dernières années où nous avons dégagé un rendement d'au moins dix pour cent. Du début de 2000 à la fin de 2017, TELUS a dégagé un rendement total pour l'actionnaire de 432 pour cent, ce qui nous place une fois de plus au premier rang de nos télécommunicateurs titulaires concurrents. Autrement dit, c'est plus que le double du rendement de 199 pour cent enregistré pour la même période par l'indice composé S&P/TSX de la Bourse de Toronto. C'est aussi un contraste frappant avec celui de deux pour cent affiché par l'indice mondial Télécommunications MSCI (l'indice MSCI) pour la même

période. Sur 14 durées pluriannuelles depuis 2000, le rendement total pour l'actionnaire de TELUS, de 2004 à aujourd'hui, s'est hissé au premier rang mondial 12 fois et, au cours de ces 12 fois, TELUS a dépassé en moyenne le détenteur de la deuxième place de 43 points de pourcentage.

En rétrospective des 18 dernières années, la transformation de votre société s'est révélée fulgurante. Par exemple, en 2000, les services de transmission de la voix représentaient près de 80 pour cent de nos produits alors que la transmission de données ne représentait que 20 pour cent. Aujourd'hui, à l'image des besoins en constante évolution des citoyens dans nos société et économie numériques, la situation s'est inversée. Il y a 18 ans, nous formions une société de l'Ouest qui desservait seulement la Colombie-Britannique et l'Alberta. TELUS est maintenant une organisation internationale dont les 53 000 membres très motivés s'impliquent pour le mieux-être des clients et des collectivités partout dans le monde. Nous avons plus que triplé nos connexions clients depuis 2000 et augmenté le nombre d'abonnés aux services mobiles de plus de 700 pour cent. Le nombre de nos clients abonnés à Internet haute vitesse et aux services de télévision est passé de 26 000 à 2,8 millions aujourd'hui. Aussi, pendant près de vingt ans, nous avons pris des décisions stratégiques qui ont donné lieu à une expansion prometteuse et gratifiante de la composition de nos actifs qui intègre des secteurs à forte croissance occupés maintenant par TELUS Santé et TELUS International. Ces réalisations se traduisent par une hausse de la valeur de la marque TELUS qui est passée de quelques centaines de millions de dollars en 2000 à 8,6 milliards de dollars en 2017 selon Brand Finance. C'est sans aucun doute grâce à la passion et aux compétences de l'équipe TELUS, à la pertinence et à la cohérence de notre stratégie ainsi qu'au soutien et à la fidélité de nos clients et actionnaires que nous avons pu réaliser autant de progrès sans pareil au cours des 18 dernières années.

Dégager un rendement total pour l'actionnaire de 432 pour cent, l'un des meilleurs au monde depuis 2000

Nous avons une feuille de route impressionnante en rendement du capital investi par les actionnaires. En 2017, nous avons versé plus de 1,1 milliard de dollars aux actionnaires et augmenté notre dividende de 7,1 pour cent. Dans le cadre de son programme transparent et pluriannuel de croissance du dividende, TELUS a haussé son dividende 14 fois depuis 2011, ce qui représente une hausse du dividende totale de 92 pour cent. C'est ainsi que TELUS a versé 15,1 milliards de dollars aux actionnaires, dont 9,9 milliards sous forme de dividendes, soit plus de 25 \$ par action depuis 2004.

En même temps, TELUS conserve un excellent bilan. À la fin de 2017, 89 pour cent du total de la dette était à taux fixe avec un taux

d'intérêt moyen pondéré de 4,18 pour cent, alors qu'il y cinq ans il s'établissait à 5,44 pour cent. De plus, en profitant d'une durée moyenne jusqu'à l'échéance de la dette de 10,7 années, soit près du double de la moyenne de 5,5 ans à la fin de 2012, et de dates d'échéances bien échelonnées, TELUS est en mesure de faire face à la volatilité des marchés du crédit.

Verser plus de 15 milliards de dollars aux actionnaires, un sommet depuis 2004

De l'information donnée en toute transparence sur la rémunération de la haute direction clairement harmonisée aux intérêts des actionnaires

À l'image de notre engagement envers la transparence de l'information, la rémunération de la haute direction est fixée selon une série de mesures clairement établies par notre conseil en vue de quantifier le rendement personnel et celui de la société. Nos principes généraux à l'égard de la rémunération de la haute direction, soit rémunérer le rendement, nous permettent d'harmoniser cette rémunération avec la valeur pour les actionnaires décrite précédemment. Plus d'information sur la rémunération au rendement se trouve à la page 55.

Soixante-quinze pour cent de la rémunération de la haute direction et 85 pour cent de la rémunération du chef de la direction dépendent du rendement personnel et de celui de la société. Dans le cas des primes annuelles, 80 pour cent sont fondées sur le rendement de la société et 20 pour cent, sur le rendement personnel alors que la rémunération incitative à long terme est attribuée selon le rendement. En outre, 50 pour cent des primes annuelles sont versées en espèces et l'autre moitié en unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD). Les UARHD sont liées au cours de l'action de la société et reflètent le rendement de l'action à moyen terme. Ainsi, les UARHD en cours d'année sont calculées en fonction du cours de l'action au début ou à la fin de l'année précédente (soit en fonction du cours le plus élevé des deux). Ainsi, la rémunération de la haute direction de TELUS en 2017 tient compte des réalisations mentionnées précédemment, notamment de la performance financière et du rendement opérationnel hors pair, de l'excellence du service à la clientèle, du rendement total pour l'actionnaire et de l'essor social dans notre pays au moyen de la philanthropie, du bénévolat et des capacités de transformation de notre technologie de calibre mondial.

En 2017, TELUS a dégagé un rendement total annuel pour l'actionnaire de 16 pour cent, ce qui se compare avantageusement au rendement de 9 pour cent du S&P/TSX et à celui de 7 pour cent de l'indice MSCI. Par ailleurs, la rémunération directe du chef de la direction a diminué au cours de l'année et celle de tous les membres de la haute direction visés a légèrement augmenté,

soit de 1,8 pour cent environ. Sur deux ans, le rendement total pour l'actionnaire de TELUS était de 36 pour cent, surpassant une fois de plus celui du S&P/TSX à 32 pour cent et celui de l'indice MSCI à 14 pour cent au cours de la même période, et la rémunération du chef de la direction a baissé de 5,7 pour cent. Plus d'information sur la rémunération de la haute direction se trouve à la page 57.

Maintenir notre engagement envers une solide gouvernance, la diversité et le renouvellement du conseil

Chez TELUS, nous sommes déterminés à suivre les normes les plus élevées en matière de gouvernance et d'intégrité dans tout ce que nous entreprenons. Cette approche englobe l'établissement et le maintien d'un dialogue ouvert et constructif avec nos actionnaires. En outre, nous fournissons volontairement plus d'information que celle qui est exigée par la loi, permettant à TELUS d'être constamment reconnue pour l'excellence de sa gouvernance et de son information. Plus d'information sur les pratiques de gouvernance se trouve à la page 27.

Au cours des quatre dernières années, nous nous sommes concentrés sur la succession, la diversité et le renouvellement du conseil. L'année dernière, un administrateur a quitté notre conseil et trois autres y sont entrés, lui apportant ainsi de la diversité, de nouvelles compétences et de l'expérience. Nous examinons régulièrement la matrice des compétences, la politique de diversité administrative, la limitation de la durée des mandats et les départs imminents du conseil afin de nous assurer que nous comptons sur le bon groupe d'administrateurs pour répondre aux besoins futurs de TELUS.

Conformément à notre politique de diversité administrative du conseil, nous nous sommes fixé les objectifs suivants : compter, d'ici la fin 2018, au moins 30 pour cent d'administrateurs d'origines diverses, au moins 30 pour cent de chaque sexe. Selon nos candidats actuels pour notre assemblée annuelle de 2018, 42 pour cent de nos administrateurs indépendants sont d'origines diverses et 25 pour cent sont des femmes. Nous sommes en voie d'atteindre notre objectif de 30 pour cent d'administrateurs de chaque sexe en 2018. Plus d'information se trouve à la page 35.

Bâtir un avenir prospère, ensemble

En terminant, nous remercions tous nos actionnaires de leur appui et de leur confiance qu'ils continuent à nous témoigner et nous vous prions d'exercer vos droits de vote rattachés à vos actions. TELUS demeure en excellente position pour l'avenir et nous nous engageons à ne pas déroger à notre stratégie de longue date et aux avantages qu'elle procure aux investisseurs, aux clients et aux collectivités dans lesquelles nous vivons, travaillons et offrons nos services en tant que citoyens.

Cordialement,



Dick Auchinleck
Président du conseil



Darren Entwistle
Président et chef de la direction
Membre de l'équipe TELUS

Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle

L'assemblée générale annuelle (l'assemblée) des actionnaires de TELUS Corporation (la société ou TELUS) se tiendra le jeudi 10 mai 2018 à 8 h 30 (HP) à l'immeuble TELUS Garden, qui est situé au 510 West Georgia Street, 5^e étage, à Vancouver, en Colombie-Britannique.

À l'assemblée, les actionnaires vont :

1. recevoir les états financiers consolidés audités de 2017 de la société et le rapport des auditeurs sur ces états
2. élire les administrateurs de la société pour le prochain exercice
3. nommer Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. en tant qu'auditeurs pour le prochain exercice et autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération
4. examiner une résolution consultative sur l'approche de la société en matière de rémunération de la haute direction

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

Le conseil d'administration (le conseil) a approuvé pour l'essentiel la teneur de la circulaire d'information ainsi que son envoi aux porteurs d'actions ordinaires (les actionnaires).

Fait à Vancouver, en Colombie-Britannique,
le 7 mars 2018.

Par ordre du conseil d'administration,



Monique Mercier
Vice-présidente à la direction, Affaires corporatives,
et chef des services juridiques et de la gouvernance

Les actionnaires qui ne peuvent assister à l'assemblée peuvent voter par procuration. Il suffit de signer votre procuration ou votre formulaire de directives de vote et de le retourner par la poste ou de le remettre en mains propres ou de donner une procuration par téléphone ou par Internet en suivant les directives à partir de la page 6 de la présente circulaire d'information ou les directives figurant sur le formulaire de procuration imprimé ou le formulaire de directives de vote.

Pour être valables, vos procurations doivent parvenir à TELUS, a/s de Société de fiducie Computershare du Canada (Computershare), au 100 University Avenue, 8^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, au plus tard à 17 h (HE) le 8 mai 2018 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, au plus tard à 17 h (HE) deux jours ouvrables avant la date de sa reprise. TELUS se réserve le droit d'accepter les procurations reçues en retard ou de renoncer à exiger le respect du délai de réception des procurations, avec ou sans avis, sans toutefois avoir l'obligation d'accepter ou de refuser une procuration quelconque reçue en retard.

Foire aux questions

Documents concernant l'assemblée

Pourquoi ai-je reçu par la poste un avis concernant la possibilité d'obtenir la circulaire d'information et le rapport annuel électroniquement plutôt qu'un exemplaire imprimé?

La réglementation canadienne en valeurs mobilières (procédures de notification et d'accès) nous autorise à vous donner accès par voie électronique à la circulaire d'information et au rapport annuel (les documents concernant l'assemblée) en vue de l'assemblée plutôt que de vous en envoyer un exemplaire imprimé. Cette option est plus écologique, car elle contribue à réduire la quantité de papier utilisé. En outre, elle fait baisser les coûts d'impression et d'envoi aux actionnaires par le service postal. Vous trouverez dans l'avis que vous avez reçu des directives pour accéder par voie électronique à la circulaire d'information et au rapport annuel et les lire, ou pour en demander un exemplaire imprimé. De plus, vous trouverez dans l'avis des instructions sur le vote par procuration que vous pouvez exercer à l'assemblée. Pour recevoir un exemplaire imprimé de la circulaire d'information et du rapport annuel, veuillez suivre les instructions données dans l'avis.

Pourquoi ai-je reçu par la poste un exemplaire imprimé de la circulaire d'information et du rapport annuel avec un avis concernant la possibilité d'obtenir leur version électronique?

Nous avons envoyé encore cette année une version imprimée des documents concernant l'assemblée aux actionnaires qui nous avaient demandé de les recevoir sous cette forme, ainsi qu'un avis concernant la possibilité de les obtenir électroniquement.

Procédures à l'assemblée

Qui peut voter à l'assemblée, quelles sont les questions soumises au vote et que faut-il pour les approuver?

Si vous détenez des actions ordinaires (les actions) à la fermeture des bureaux le 12 mars 2018 (la date de clôture des registres), vous avez droit à une voix pour chaque action que vous détenez à cette date à l'égard des questions suivantes :

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

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

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 25 pour cent des actions émises et en circulation donnant le droit de voter à l'assemblée. Le 7 mars 2018, la société comptait 595 131 107 actions en circulation.

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

Non. À la connaissance des administrateurs et des membres de la haute direction de TELUS, au 7 mars 2018, aucun actionnaire ne détenait en propriété véritable, directement ou indirectement, au moins 10 pour cent des actions en circulation 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 ou avez reçu un avis émanant du système d'inscription directe (SID).

Vous êtes un actionnaire non inscrit si :

1. vos actions sont immatriculées au nom d'un intermédiaire, comme une banque, une société de fiducie, un fiduciaire, un courtier en placement, une chambre de compensation ou un autre établissement (intermédiaire), ou
2. vous détenez vos actions au moyen de tout régime d'actionariat des employés parrainé par TELUS (c'est-à-dire le régime d'achat d'actions des employés) (les actions des employés) à l'égard duquel Computershare agit à titre de fiduciaire.

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 en le remettant en mains propres, 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 prendre note que, si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne autre que Dick Auchinleck ou Darren Entwistle
- 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 intermédiaire, veuillez remplir et retourner le ou les formulaires que vous avez reçus de votre intermédiaire ou suivre les directives figurant sur ces formulaires.

Comment puis-je exercer mon droit de vote si je suis un employé qui détient des actions des employés?

Si vous détenez des actions des employés, 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 en le remettant en mains propres 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 prendre note que, si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne autre que Dick Auchinleck ou Darren Entwistle
- 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 autres que vos actions des employés, vous devez remplir et retourner un autre formulaire de procuration pour exercer les droits de vote rattachés à ces actions. Veuillez relire les questions ci-dessus 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 Dick Auchinleck 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 en remplissant un formulaire de procuration imprimé ou en ligne et en indiquant le nom de la personne de votre choix dans l'espace prévu à cet effet ou en remplissant 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 TELUS, a/s de Computershare (100 University Avenue, 8^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1), au plus tard à 17 h (HE) le 8 mai 2018. En cas d'ajournement de l'assemblée, votre procuration doit être reçue au plus tard à 17 h (HE) deux jours ouvrables avant la date de sa reprise. Il importe de savoir, si vous êtes un actionnaire non inscrit, que votre intermédiaire doit recevoir vos directives de vote suffisamment d'avance pour pouvoir les mettre en œuvre avant l'heure limite.

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 Dick Auchinleck ou Darren Entwistle à titre de fondés de pouvoir et que vous ne leur fournissez pas de directives, ils exerceront les droits de vote rattachés à vos actions en faveur des questions suivantes :

- l'élection à titre d'administrateur de chaque candidat proposé par la société
- la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./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.

Les directives de vote que vous avez données dans votre procuration confèrent à la personne que vous avez nommée en tant que fondé de pouvoir un pouvoir discrétionnaire lui permettant de voter comme bon lui semble à l'égard de modifications apportées aux questions indiquées dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle mentionné précédemment et de toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée, dans la mesure permise par la loi, qu'il s'agisse ou non d'une modification ou d'une question de routine et qu'elle soit contestée ou non. En date du 7 mars 2018, 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** ou un **porteur d'actions des employés** et que vous avez remis une procuration ou un formulaire de directives de vote, vous pouvez révoquer vos directives en donnant de nouvelles directives de vote dans une procuration ou un formulaire de directives de vote portant une date ultérieure, ou à une heure ultérieure si vous votez par téléphone ou par Internet. Pour être valables, toutefois, vos nouvelles directives de vote doivent être reçues par TELUS, a/s de Computershare (100 University Avenue, 8^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1), avant 17 h (HE) le 8 mai 2018 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, avant 17 h (HE) deux jours ouvrables avant la date de sa reprise. Vous pouvez également révoquer votre procuration ou votre formulaire de directives de vote sans donner de nouvelles directives de vote en délivrant une révocation de procuration ou de formulaire de directives de vote au siège de la société, aux soins de la chef de la gouvernance de TELUS au 510 West Georgia Street, 7^e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3, en tout temps jusqu'à 17 h (HP) le 9 mai 2018 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, jusqu'à 17 h (HP) le jour ouvrable avant la date de sa reprise.

De plus, vous pouvez révoquer votre procuration ou votre formulaire de directives de vote et exercer vos droits de vote en personne à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en remettant une révocation de procuration ou de formulaire de directives de vote au président de l'assemblée au moment de l'assemblée, avant la tenue du vote visé par la procuration. 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 votre intermédiaire.

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 de chaque actionnaire, sauf dans les cas suivants :

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

Qui sollicite une procuration de ma part?

Votre procuration est sollicitée par la direction de TELUS, et la société prend en charge les frais relatifs à cette sollicitation. La direction de TELUS sollicitera vos procurations par la poste à votre dernière adresse figurant au registre des actionnaires ou par courriel à l'adresse que vous avez fournie. De plus, la sollicitation peut être faite par des employés ou des représentants de TELUS par téléphone ou un autre moyen, en échange de frais modiques pour la société. Nous pouvons également faire appel à un mandataire pour qu'il sollicite des procurations au nom de la société; les frais de sollicitation seraient alors pris en charge par la société.

À qui puis-je adresser mes autres questions?

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

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

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

Quelles sont les restrictions à la propriété d'actions par des non-Canadiens?

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 et du contrôle d'actions avec droit de vote par des non-Canadiens, notamment dans la *Loi sur les télécommunications* et la *Loi sur la radiodiffusion*, ainsi qu'aux règlements et autres textes pris en vertu de telles lois. Plus particulièrement, pour que certaines de ses filiales puissent continuer à exercer leurs activités en tant qu'entreprises de télécommunications canadiennes, la *Loi sur les télécommunications* et les règlements connexes exigent, entre autres, que la proportion des actions de la société qui sont détenues par des Canadiens ou qui sont sous leur emprise ne soit pas inférieure à 66% pour cent et que la société ne soit pas par ailleurs sous le contrôle de non-Canadiens. Des règlements essentiellement similaires s'appliquent en vertu de la *Loi sur la radiodiffusion*, mais celle-ci prévoit une obligation supplémentaire : le chef de la direction d'une société qui est une entreprise de radiodiffusion autorisée doit être un citoyen canadien ou un résident permanent du Canada.

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

Ordre du jour de l'assemblée

1 Rapport de la direction et états financiers consolidés

Le rapport de la direction et les états financiers consolidés audités pour l'exercice clos le 31 décembre 2017, y compris le rapport de gestion, sont contenus dans le rapport annuel 2017 de TELUS. Tous les actionnaires devraient avoir reçu le rapport annuel 2017 par la poste ou avoir eu accès à ce rapport aux termes des

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

2 Élection des administrateurs

Généralités

Le conseil a fixé le nombre d'administrateurs à 13, conformément aux statuts. À l'assemblée, nous vous demanderons de voter pour l'élection des 13 candidats proposés par la société à titre d'administrateurs. Chacun des candidats a été élu à titre d'administrateur à l'assemblée annuelle de l'année dernière, à l'exception de Marc Parent, qui a été nommé au conseil le 7 novembre 2017. Pour obtenir une note biographique et d'autres renseignements pertinents sur tous les candidats à l'élection, consulter les pages 12 à 20.

Un de nos administrateurs indépendants, John Lacey, quittera ses fonctions cette année et, par conséquent, ne se représentera pas à l'élection à l'assemblée. John est l'un de nos administrateurs ayant occupé le plus longtemps un tel poste et est administrateur de TELUS depuis 2000. En plus de ses fonctions de membre du conseil, John a siégé aux comités d'audit, de gouvernance et des ressources humaines et de la rémunération. Il a agi à titre de président du comité des ressources humaines et de la rémunération pendant un total de six années, soit de 2002 à 2007 et de 2016 à 2017. Le leadership de John et ses vastes compétences à l'égard des pratiques et des programmes en matière de gouvernance et de rémunération ont constitué de précieux atouts pour aider TELUS à établir ses pratiques en matière de rémunération des membres de sa haute direction et à communiquer l'information à cet égard. Ses efforts nous ont permis d'évaluer convenablement les intérêts de nos actionnaires et de mieux faire comprendre notre approche envers la rémunération des membres de la haute direction. En outre, son expérience et ses connaissances de la clientèle et du marché de détail ont apporté une vue d'ensemble inestimable à l'égard de nos initiatives accordant la priorité aux clients. Nous remercions John pour son apport exceptionnel à TELUS.

Chaque actionnaire pourra voter en faveur de l'élection de chacun des administrateurs ou s'abstenir de voter à cet égard. Dick Auchinleck et Darren Entwistle ont été nommés dans la procuration à titre de fondés de pouvoir (fondés de pouvoir de la direction) et ont l'intention de voter POUR l'élection des 13 candidats dont les noms et les renseignements figurent aux pages 12 à 20, sauf au moment d'exercer les droits de vote rattachés aux actions d'actionnaires ayant donné des directives contraires.

Notre politique sur le vote à la majorité des voix s'applique à la présente élection des administrateurs. Aux termes de cette politique, si un administrateur est élu dans le cadre d'une élection qui n'est pas contestée suivant l'exercice de plus d'abstentions de vote que de votes en faveur de son élection, il doit remettre sa démission au président du conseil. Cette démission prend effet lorsqu'elle est acceptée par le conseil. Le conseil prévoit que ces démissions seront acceptées, à moins que des circonstances atténuantes ne justifient une décision contraire. Un administrateur qui remet sa démission ne pourra participer aux délibérations du comité de gouvernance ou du conseil. S'il y a lieu, nous annoncerons la décision du conseil (y compris les raisons pour lesquelles il n'accepterait pas une démission) par voie de communiqué dans les 90 jours suivant l'assemblée au cours de laquelle l'élection a eu lieu. 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 13 candidats sont en mesure de s'acquitter de leurs fonctions d'administrateur. Chaque administrateur élu à l'assemblée restera en fonction à la date de son élection jusqu'à la prochaine assemblée annuelle ou jusqu'à ce que son successeur soit élu ou nommé, à moins que son poste d'administrateur ne devienne vacant d'ici là conformément aux lois applicables ou aux statuts.

Exigence de préavis

Nos statuts contiennent une exigence de préavis des candidatures au conseil d'administration. Ces exigences visent à assurer un processus transparent, structuré et équitable dans le but de donner aux actionnaires la possibilité de soumettre leurs instructions de vote de façon éclairée. Ainsi, les actionnaires qui souhaitent présenter un candidat à un poste d'administrateur doivent donner un avis écrit, dans le délai fixé, à Monique Mercier, vice-présidente à la direction, Affaires corporatives, et chef des services juridiques et de la gouvernance, au 510 West Georgia Street, 7^e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3. Ce préavis, qui doit contenir les renseignements exigés aux termes de nos

statuts, doit être donné au moins 30 jours et au plus 65 jours avant la date de l'assemblée, soit entre le 10 mars et le 9 avril 2018.

Veillez vous reporter à nos statuts, affichés sur sedar.com et sur telus.com/governance.

3 Nomination des auditeurs

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. (Deloitte) sont nos auditeurs externes depuis 2002. Leur mandat a été renouvelé de nouveau le 11 mai 2017, au cours de notre assemblée annuelle.

Sur la recommandation du comité d'audit et du conseil, les actionnaires seront invités au cours de l'assemblée à approuver la nomination de Deloitte en tant qu'auditeurs et à autoriser

les administrateurs à fixer leur rémunération pour l'exercice à venir.

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

Sommaire des honoraires facturés et des services rendus par les auditeurs externes pour 2016 et 2017

Le tableau qui suit présente les honoraires facturés pour les services fournis par Deloitte pour 2016 et 2017.

Type de services fournis	2017		2016	
	(en millions de dollars)	%	(en millions de dollars)	%
Audit ¹	5,016	91,9	4,138	92,2
Services liés à l'audit ²	0,133	2,4	0,133	3,0
Services fiscaux ³	0,045	0,8	0,017	0,4
Tous les autres honoraires ⁴	0,268	4,9	0,197	4,4
Total	5,462	100,0	4,485	100,0

- 1 Comprend les honoraires des services rendus par Deloitte qui concernent l'audit et l'examen de nos états financiers et qui portent sur les dépôts exigés par la loi et les règlements.
- 2 Comprend les honoraires des services de traduction rendus par Deloitte qui concernent l'audit ou l'examen de nos états financiers, mais qui ne font pas partie des honoraires d'audit.
- 3 Comprend les honoraires liés à la conformité fiscale, à l'obtention de conseils en matière de fiscalité et à la planification fiscale.
- 4 Comprend les honoraires des services rendus par Deloitte qui ne concernent pas l'audit ou l'examen de nos états financiers, comme les observations sur la confidentialité des données (2016/2017) et les Telecom pricing gazettes (2017).

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

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

« 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 générale annuelle des actionnaires de 2018. »

Comme il s'agit d'un vote consultatif, les résultats ne lieront pas le conseil. Le conseil demeure pleinement responsable de ses décisions en matière de rémunération et n'est nullement dégagé

d'une telle responsabilité par un vote consultatif positif ou négatif. Cependant, le conseil tiendra compte des résultats du vote lorsqu'il étudiera des politiques, des procédures et des décisions ultérieures portant sur la rémunération et lorsqu'il devra déterminer s'il est nécessaire d'accroître son dialogue avec les actionnaires en ce qui a trait à la rémunération et aux questions s'y rattachant. Pour obtenir plus de détails concernant notre approche en matière de rémunération de la haute direction, se reporter aux pages 54 à 94.

Les fondés de pouvoir de la direction ont l'intention de voter POUR l'approche de TELUS en matière de rémunération de la haute direction, sauf au moment d'exercer les droits de vote rattachés aux actions d'actionnaires ayant donné des directives contraires. En 2017, notre approche en matière de rémunération de la haute direction a été approuvée, à raison de 93,12 pour cent des voix exprimées par les actionnaires.

À propos de notre conseil d'administration

Renseignements sur les administrateurs

La présente rubrique fournit des renseignements au sujet de chaque candidat à un poste d'administrateur. Veuillez vous reporter à la page 33 pour obtenir une définition de chacun des champs d'expertise.

Nous avons calculé la valeur marchande totale des actions en 2017 en multipliant le nombre d'actions ou d'unités d'actions différées (UAD) détenues par un administrateur par 47,62 \$, soit le cours de clôture des actions à la Bourse de Toronto (TSX) le 29 décembre 2017 (dernier jour de bourse avant le 31 décembre 2017). Pour 2016, nous avons multiplié le nombre d'actions ou d'UAD détenues par un administrateur par 42,75 \$, soit le cours de clôture des actions à la TSX le 30 décembre 2016 (dernier jour de bourse avant le 31 décembre 2016). Les UAD sont attribuées dans le cadre du plan d'unités d'actions différées des administrateurs (pour des détails sur le plan, consulter la page 98). La cible d'actionnariat était de 660 000 \$ en 2016 et en 2017 pour les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction. La cible d'actionnariat pour Dick Auchinleck, en sa qualité de président du conseil, était de 2 500 000 \$ en 2016 et en 2017.

R.H. (Dick) Auchinleck

Victoria (Colombie-Britannique)
Canada

Âge : 66

Administrateur depuis : 2003

Indépendant

Comités de TELUS :

- Sans objet¹

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Gouvernance
- Rémunération de la haute direction/RH
- Gestion des risques

Rémunération totale en 2017 :

510 526 \$

Dick Auchinleck est administrateur de sociétés et président du conseil de TELUS Corporation. Il a été administrateur principal de TELUS de mai 2014 à août 2015. À l'heure actuelle, il est également administrateur principal de ConocoPhillips, société pétrolière et gazière. Dick a travaillé pour Gulf Canada Resources Limited pendant 25 ans. Il a pris sa retraite en 2001 à titre de président et chef de la direction après la vente de la société à Conoco Inc. Dick est titulaire d'un baccalauréat ès sciences appliquées (génie chimique) de la University of British Columbia. Il est membre du Tapestry Lead Director Network, de l'Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta, de la National Association of Corporate Directors, Inc. et de l'Institut des administrateurs de société.

Participation aux

réunions – 100 %

Conseil – 6 sur 6

Audit – 3 sur 3¹

Postes actuels au sein de conseils d'administration

ConocoPhillips (administrateur principal) (société ouverte)

Postes antérieurs au sein de conseils

d'administration (2012 à 2017)

Enbridge Income Fund Holdings Inc.
(société ouverte)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2016 et 2017 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2017	20 616	172 149	9 179 469 \$	Oui (3,7x)
2016	18 370	158 325	7 553 711 \$	Oui (3,0x)
Augmentation	2 246	13 824	1 625 758 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2017 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	307 092 680	8 638 550	315 731 230
Pourcentage de voix	97,26 %	2,74 %	100 %

¹ Dick a été membre du comité d'audit jusqu'au 11 mai 2017. Il n'est plus membre d'un comité, mais, en sa qualité de président du conseil, il assiste régulièrement aux réunions des différents comités.

Raymond T. Chan

Calgary (Alberta) Canada

Âge : 62

Administrateur depuis : 2013

Indépendant

Comités de TELUS :

- Retraite¹
- Ressources humaines et rémunération

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Finance et comptabilité
- Rémunération de la haute direction/RH
- Gestion des risques

Rémunération totale en 2017 :

226 923 \$

Ray Chan est président du conseil de Baytex Energy Corp., société de l'Alberta. Depuis 1982, il a occupé divers postes de haute direction de sociétés du secteur pétrolier et gazier au Canada. Ray a été chef des finances de Baytex de 1998 à 2003. Il a ensuite occupé le poste de chef de la direction de cette société de 2003 à 2008. En 2009, il est devenu président-directeur du conseil d'administration de Baytex et, en 2014, président du conseil d'administration. Il est également administrateur de TORC Oil & Gas Ltd. et a siégé au conseil du Groupe TMX et de l'Alberta Children's Hospital Foundation. Comptable professionnel agréé, Ray est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la University of Saskatchewan.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 6 sur 6
Audit – 3 sur 3¹
Retraite – 2 sur 2¹
Ressources humaines et rémunération – 4 sur 4

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Baytex Energy Corp. (président du conseil) (société ouverte)
TORC Oil & Gas Ltd. (société ouverte)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2012 à 2017)

Alberta Children's Hospital Foundation (sans but lucratif)
Groupe TMX Inc. (société ouverte)
WestFire Energy Ltd. (société ouverte)
Results Energy Inc. (société ouverte)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2016 et 2017 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2017	20 000	16 802	1 752 511 \$	Oui (2,7x)
2016	20 000	13 299	1 423 532 \$	Oui (2,2x)
Augmentation	–	3 503	328 979 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2017 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	313 889 739	1 840 213	315 729 952
Pourcentage de voix	99,42 %	0,58 %	100 %

¹ Ray a été membre du comité d'audit jusqu'au 11 mai 2017, soit lorsqu'il s'est joint au comité de retraite.

Stockwell Day

Vancouver (Colombie-Britannique)
Canada

Âge : 67

Administrateur depuis : 2011

Indépendant

Comités de TELUS :

- Retraite (président)
- Ressources humaines et rémunération

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Affaires réglementaires et gouvernementales
- Gestion des risques
- Gouvernance

Rémunération totale en 2017 :

245 700 \$

Stockwell Day gère une entreprise de conseils, Stockwell Day Connex, et est conseiller stratégique principal chez McMillan LLP. Pendant plus de 25 ans, il a occupé les fonctions de député provincial, puis de député fédéral. De 2000 à 2011, il a été membre du parlement fédéral, exerçant diverses fonctions, dont celles de chef de l'Opposition officielle, de ministre de la Sécurité publique, de ministre du Commerce international, de ministre pour le Corridor de l'Asie-Pacifique, de ministre principal responsable de la Colombie-Britannique et de président du Conseil du Trésor. De 1986 à 2000, Stockwell a occupé différents postes au sein du gouvernement de l'Alberta, dont ceux de ministre du Travail, de ministre des Services sociaux, de Trésorier provincial et de ministre des Finances. Stockwell a étudié à la University of Victoria et est titulaire d'un doctorat honorifique de l'université de Saint-Petersbourg, en Russie, et de la Trinity Western University, en plus d'être un membre émérite de la Fondation Asie Pacifique du Canada et un membre agréé de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 6 sur 6
Ressources humaines et rémunération – 4 sur 4
Retraite – 4 sur 4

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Baylin Technologies Inc. (société ouverte)
Cona Resources Ltd. (société ouverte)
Pacific Future Energy (société fermée)
RCI Capital Group (société fermée)
AWZ Ventures (société fermée)
Conseil commercial Canada Chine (sans but lucratif)
International Fellowship of Christians and Jews (président du conseil) (sans but lucratif)
Coram Deo Foundation (sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2012 à 2017)

WesternOne Inc. (société ouverte)
Sunlogics Plc (société fermée)
Concordia University College, Alberta (conseil des gouverneurs)
HOMEQ Corporation (société fermée)
Mainroad Construction (société fermée)
Centre consultatif des relations juives et israéliennes (sans but lucratif)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2016 et 2017 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2017	6 567	28 054	1 648 652 \$	Oui (2,5x)
2016	5 422	23 853	1 251 506 \$	Oui (1,9x)
Augmentation	1 145	4 201	397 146 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2017 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	313 000 209	2 710 988	315 711 197
Pourcentage	99,14 %	0,86 %	100 %

Lisa de Wilde

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 61

Administratrice depuis : 2015

Indépendante

Comités de TELUS :

- Gouvernance
- Retraite

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Connaissance des technologies et/ou du secteur
- Gouvernance
- Affaires réglementaires et gouvernementales

Rémunération totale en 2017 :
227 292 \$

Lisa de Wilde est chef de la direction de l'Office de la télécommunication éducative de l'Ontario (TVO), poste qu'elle occupe depuis 2005. Avant de se joindre à la TVO, elle a été présidente et chef de la direction d'Astral Télé Réseaux. Lisa siège actuellement au conseil d'administration d'EnerCare Inc. et est membre du conseil consultatif du Mowat Centre for Policy Innovation de l'Université de Toronto. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec distinction) et d'un baccalauréat en droit de l'Université McGill. Lisa détient des doctorats honorifiques en droit de la Brandon University et de la Ryerson University. En 2015, elle est devenue membre de l'Ordre du Canada. En 2009, elle a été reconnue comme l'une des 100 femmes les plus influentes au Canada selon le Réseau des femmes exécutives. De plus, en 2013, elle a reçu la Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 6 sur 6
Gouvernance – 4 sur 4
Retraite – 4 sur 4

Postes actuels au sein de conseils d'administration

EnerCare Inc. (société ouverte)
Groupe consultatif stratégique de l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario (IEPO)
Toronto Global (sans but lucratif)
Mowat Centre for Policy Innovation (organisme consultatif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2012 à 2017)

Festival international du film de Toronto (présidente du conseil) (sans but lucratif)
ORION (Réseau optique de recherche et d'innovation de l'Ontario)
Gouvernement de l'Ontario, Groupe d'étude sur la compétitivité, la productivité et les progrès économiques



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2016 et 2017 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2017	–	14 311	681 490 \$	Oui (1,0x)
2016	–	9 920	424 080 \$	Non
Augmentation	–	4 391	257 410 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2017 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	315 152 300	566 352	315 718 652
Pourcentage	99,82 %	0,18 %	100 %

Darren Entwistle

Vancouver (Colombie-Britannique)
Canada

Âge : 55

Administrateur depuis : 2000

Non indépendant

Comités de TELUS :

Non admissible¹

Champs d'expertise :

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

Aucune rémunération reçue à titre d'administrateur

Darren Entwistle s'est joint à TELUS en 2000 à titre de président et chef de la direction, et il est le président et chef de la direction ayant occupé le plus longtemps un tel poste parmi les entreprises de télécommunications dominant la scène mondiale. Auparavant, il avait travaillé pendant plus de sept 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. Darren 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. Fellow honorifique du Royal Conservatory, il détient en outre des doctorats honorifiques en droit de l'Université McGill, de l'Université Concordia, de la University of Alberta et de la University of Victoria, ainsi qu'un diplôme honorifique en administration des affaires du Northern Alberta Institute of Technology.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 6 sur 6

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Gardner Foundation (sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2012 à 2017)

Conseil canadien des affaires (sans but lucratif)
Conseil canadien pour la diversité administrative (sans but lucratif)
George Weston limitée (société ouverte)



Se reporter aux pages 82, 83 et 85 pour obtenir des renseignements sur les titres détenus et la rémunération reçue en 2017 à titre de président et chef de la direction.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2017 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	315 230 154	507 618	315 737 772
Pourcentage de voix	99,84 %	0,16 %	100 %

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

Mary Jo Haddad

Oakville (Ontario) Canada

Âge : 62

Administratrice depuis : 2014

Indépendante

Comités de TELUS :

- Ressources humaines et rémunération (présidente)

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Rémunération de la haute direction/RH
- Gouvernance
- Connaissance des technologies et/ou du secteur

Rémunération totale en 2017 :

255 675 \$

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

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 6 sur 6
Gouvernance – 2 sur 2¹
Ressources humaines et rémunération – 4 sur 4

Postes actuels au sein de conseils d'administration

La Banque Toronto-Dominion (société ouverte)
Kids Health Link Foundation (sans but lucratif)
Children First Canada (présidente du conseil)
(sans but lucratif)
Institut Vector (sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2012 à 2017)

The Hospital for Sick Children (sans but lucratif)
Fondation de The Hospital for Sick Children
(sans but lucratif)
MaRS Innovation (présidente du conseil)
(sans but lucratif)
eCHN (présidente du conseil) (sans but lucratif)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2016 et 2017 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2017	–	21 736	1 035 068 \$	Oui (1,6x)
2016	–	15 470	661 343 \$	Oui (1,0x)
Augmentation	–	6 266	373 725 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2017 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	314 939 979	797 228	315 737 207
Pourcentage de voix	99,75 %	0,25 %	100 %

¹ Mary Jo a été membre du comité de gouvernance jusqu'au 11 mai 2017, soit lorsqu'elle est devenue présidente du comité des ressources humaines et de la rémunération et qu'elle a quitté tous les autres comités.

Kathy Kinloch

Vancouver (Colombie-Britannique)
Canada

Âge : 66

Administratrice depuis : 2017

Indépendante

Comités de TELUS :

- Audit¹

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Gouvernance
- Connaissance des technologies et/ou du secteur
- Affaires réglementaires et gouvernementales

Rémunération totale en 2017 :

198 142 \$

Kathy Kinloch agit en tant que présidente du British Columbia Institute of Technology (BCIT) depuis janvier 2014. De 2010 à 2013, elle a été présidente du Vancouver Community College et de 2007 à 2010, elle a exercé les fonctions de doyenne des sciences de la santé du BCIT. Kathy a été conseillère principale au ministère de la Santé du gouvernement de la Colombie-Britannique de 2006 à 2007, chef de l'exploitation à la Fraser Health Authority de 2002 à 2006 et vice-présidente du Surrey Memorial Hospital de 1981 à 2002. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en soins infirmiers de la University of Alberta ainsi que d'une maîtrise ès arts en leadership et d'un doctorat honorifique en droit de la Royal Roads University. En 2016, Kathy s'est vu décerner le prix Femme de mérite par le YWCA du Vancouver métropolitain. Elle a été nommée l'une des 50 femmes les plus influentes en Colombie-Britannique par la revue BC Business en 2015 et en 2016, elle s'est jointe à la liste des Power 50 du Vancouver Magazine et à celle du Top 100 : Les Canadiennes les plus influentes du Réseau des femmes exécutives dans la catégorie Leader du secteur public en 2015, en 2016 et en 2017. En 2017, elle a été l'une des six lauréates du prix des femmes les plus influentes en affaires attribué par la revue Business in Vancouver.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 3 sur 3¹

Audit – 2 sur 2¹

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Surrey Hospital and Outpatient Centre Foundation (sans but lucratif)

Business Council of British Columbia (sans but lucratif)

TTA Technology Training Associates Ltd.

(présidente) (filiale du BCIT)

Conseil des gouverneurs du BCIT

(membre sans droit de vote)

Polytechnics Canada (sans but lucratif)

Trades Training British Columbia

(présidente) (sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2012 à 2017)

Coast Mental Health Society

Conseil d'emplois aux immigrants

de la Colombie-Britannique



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2016 et 2017 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionariat cible atteint
2017	110	4 228	206 576 \$	Non (elle a jusqu'au 11 mai 2022 pour atteindre la cible)
2016	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Augmentation	110	4 228	206 576 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2017 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	314 875 725	848 172	315 723 897
Pourcentage de voix	99,73 %	0,27 %	100 %

¹ Kathy s'est jointe au conseil et au comité d'audit le 11 mai 2017.

William (Bill) A. MacKinnon

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 71

Administrateur depuis : 2009

Indépendant

Expert financier du comité d'audit

Comités de TELUS :

- Audit (président)

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Gestion des risques
- Finance et comptabilité
- Rémunération de la haute direction/RH

Rémunération totale en 2017 :

253 500 \$

Bill MacKinnon est administrateur de sociétés. Il a été chef de la direction chez KPMG Canada pendant plus de neuf ans, avant de prendre sa retraite en décembre 2008. En fait, il a occupé différents postes chez KPMG pendant 37 ans, dont celui d'associé responsable des relations clients auprès de plusieurs grandes sociétés émettrices cotées à la TSX. Bill est titulaire d'un baccalauréat en commerce (avec distinction) de l'Université du Manitoba qui lui a été décerné en 1967. Comptable professionnel agréé, il a obtenu le titre de FCA de l'Institut de comptables professionnels agréés de l'Ontario en 1994.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 6 sur 6

Audit – 5 sur 5

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (société d'État)

Roy Thomson Hall (sans but lucratif)

Toronto Community Foundation (sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2012 à 2017)

Pioneer Petroleum Limited (société fermée)

Novadaq Technologies Inc. (société ouverte)

Osisko Mining Corporation (société ouverte)

St. Stephen Community House

(sans but lucratif)

Toronto East General Hospital Foundation

(sans but lucratif)

Toronto East General Hospital (président du conseil)

(sans but lucratif)

Institut Canadien des Comptables Agréés

(président du conseil) (sans but lucratif)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2016 et 2017 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionariat cible atteint
2017	20 000	56 044	3 621 215 \$	Oui (5,5x)
2016	20 000	50 422	3 010 541 \$	Oui (4,6x)
Augmentation	–	5 622	610 674 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2017 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	312 907 223	2 829 542	315 736 765
Pourcentage de voix	99,10 %	0,90 %	100 %

John Manley

Ottawa (Ontario) Canada

Âge : 68

Administrateur depuis : 2012

Indépendant

Comités de TELUS :

- Gouvernance (président)
- Retraite

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Affaires réglementaires et gouvernementales
- Gouvernance
- Gestion des risques

Rémunération totale en 2017 :

238 579 \$

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

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 6 sur 6

Gouvernance – 4 sur 4

Retraite – 4 sur 4

Postes actuels au sein de conseils d'administration

CIBC (président du conseil) (société ouverte)

CAE Inc. (société ouverte)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2012 à 2017)

Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée (société ouverte)

MaRS Discovery District (sans but lucratif)

CARE Canada (sans but lucratif)

Conference Board of Canada (sans but lucratif)

Institut de recherche en politiques publiques

(sans but lucratif)

Fondation du Centre national des Arts (sans but lucratif)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2016 et 2017 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionariat cible atteint
2017	1 300	34 902	1 723 939 \$	Oui (2,6x)
2016	1 300	28 341	1 267 153 \$	Oui (1,9x)
Augmentation	–	6 561	456 786 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2017 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	313 008 545	2 722 104	315 730 649
Pourcentage de voix	99,14 %	0,86 %	100 %

Sarabjit (Sabi) S. Marwah

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 66

Administrateur depuis : 2015

Indépendant

Comités de TELUS :

- Audit
- Gouvernance

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Finance et comptabilité
- Expérience du marché de détail/ de la consommation
- Gestion des risques

Rémunération totale en 2017 :

228 279 \$

Sabi Marwah est sénateur au Sénat du Canada. Il était vice-président du conseil et chef de l'exploitation de La Banque de Nouvelle-Écosse (Banque Scotia) depuis 2008 au moment de son départ à la retraite en 2014. À titre de vice-président du conseil, Sabi était responsable de nombreuses fonctions administratives et financières de la Banque Scotia, en plus de prendre une part active à l'établissement des plans et des priorités stratégiques de l'institution financière, y compris les acquisitions au Canada et à l'international. Au fil de sa carrière de 35 ans au service de la Banque Scotia, il a occupé plusieurs postes de direction, dont ceux de premier vice-président et contrôleur et de vice-président à la direction. Il a été nommé chef des affaires financières en 1998, puis premier vice-président à la direction et chef des affaires financières en 2002. Sabi est titulaire d'un baccalauréat ès arts (spécialisation en économie) de la University of Calcutta, d'une maîtrise en économie de la University of Delhi et d'un M.B.A. (finances) de la University of California, à Los Angeles (UCLA). Il a obtenu un doctorat honorifique en droit de la Ryerson University en 2012 et de l'Institut universitaire de technologie de l'Ontario en 2017.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 6 sur 6

Audit – 5 sur 5

Gouvernance – 4 sur 4

Postes actuels au sein de conseils d'administration

George Weston limitée (société ouverte)

Cineplex Inc. (société ouverte)

The Hospital for Sick Children, conseil des fiduciaires (sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2012 à 2017)

Ryerson Futures Inc. (sans but lucratif)

Scale Up Ventures (sans but lucratif)

Festival international du film de Toronto (sans but lucratif)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2016 et 2017 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2017	6 669	13 425	956 876 \$	Oui (1,4x)
2016	6 199	8 074	610 171 \$	Non
Augmentation	470	5 351	346 705 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2017 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	315 104 238	627 585	315 731 823
Pourcentage de voix	99,80 %	0,20 %	100 %

Claude Mongeau

Montréal (Québec) Canada

Âge : 56

Administrateur depuis : 2017

Indépendant

Comité de TELUS :

- Audit¹

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Finance et comptabilité
- Gestion des risques
- Affaires réglementaires et gouvernementales

Rémunération totale en 2017 :

193 785 \$

Claude Mongeau est administrateur de sociétés. Il a été président et chef de la direction de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) de 2010 à 2016. Au fil de sa carrière de 22 ans au CN, il a également été vice-président directeur et chef des finances de 2000 à 2009, vice-président principal et chef des finances de 1999 à 2000, vice-président de la planification stratégique et financière de 1995 à 1999 et vice-président adjoint du développement corporatif de 1994 à 1995. Claude est titulaire d'un baccalauréat ès arts (psychologie) de l'Université du Québec à Montréal et d'un M.B.A. de l'Université McGill.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 3 sur 3¹

Audit – 2 sur 2¹

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Cenovus Energy Inc. (société ouverte)

La Banque Toronto-Dominion (société ouverte)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2012 à 2017)

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (société ouverte)

Groupe SNC-Lavalin inc. (société ouverte)

Conseil canadien des affaires (sans but lucratif)

Advisory Committee on Cyber Security of Canada (chef de la direction)

L'Association des chemins de fer du Canada (président du conseil) (sans but lucratif)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2016 et 2017 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2017	67 550	4 196	3 416 545 \$	Oui (5,2x)
2016	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Augmentation	67 550	4 196	3 416 545 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2017 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	315 178 244	551 300	315 729 544
Pourcentage de voix	99,83 %	0,17 %	100 %

1 Claude s'est joint au conseil et au comité d'audit le 11 mai 2017.

David L. Mowat

Edmonton (Alberta) Canada

Âge : 62

Administrateur depuis : 2016

Indépendant

Comités de TELUS :

- Audit
- Ressources humaines et rémunération

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Finance et comptabilité
- Expérience du marché de détail/ de la consommation
- Gestion des risques

Rémunération totale en 2017 :

227 122 \$

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

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 6 sur 6

Audit – 5 sur 5

Ressources humaines et rémunération – 2 sur 2¹

Postes actuels au sein de conseils d'administration

AltaCorp Capital Inc. (filiale d'ATB)

Alberta Blue Cross (sans but lucratif)

Centre national de musique (sans but lucratif)

Citadel Theatre (vice-président du conseil) (sans but lucratif)

Edmonton Cultural Trust Foundation

(président du conseil) (sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2012 à 2017)

STARS Air Ambulance Society

(président du conseil) (sans but lucratif)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2016 et 2017 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionariat cible atteint
2017	5 615	9 884	738 062 \$	Oui (1,1x)
2016	2 500	4 694	307 544 \$	Non
Augmentation	3 115	5 190	430 518 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2017 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	315 197 678	523 666	315 721 344
Pourcentage de voix	99,83 %	0,17 %	100 %

1 David s'est joint au comité des Ressources humaines et de la rémunération le 11 mai 2017.

Marc Parent

Montréal (Québec) Canada

Âge : 57

Administrateur depuis : 2017

Indépendant

Comités de TELUS :

- Audit¹

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Rémunération de la haute direction/RH
- Connaissance des technologies et/ou du secteur
- Finance et comptabilité

Rémunération totale en 2017 :

73 951 \$

Marc Parent est le président et chef de la direction de CAE Inc. depuis octobre 2009. Auparavant, il a occupé plusieurs postes de direction depuis qu'il s'est joint à CAE en février 2005, notamment le poste de président de Groupe, Produits de simulation et Formation militaire et Services associés, et de vice-président exécutif et chef de l'exploitation. Il cumule plus de 30 années d'expérience dans l'industrie aéronautique, ayant auparavant occupé des postes au sein de Canadair et de Bombardier aéronautique au Canada et aux États-Unis. Il siège actuellement au conseil d'administration du Conseil canadien des affaires et de l'Association des industries aérospatiales du Canada (AIAC). Marc est diplômé en génie mécanique de l'École polytechnique de Montréal et du programme de perfectionnement des cadres de la Harvard Business School. En 1999, il a été lauréat du concours des « 40 Canadiens les plus performants de moins de 40 ans », et est titulaire d'un doctorat honorifique de l'École polytechnique de Montréal. En février 2011, Marc s'est vu décerner le tout premier prix Dirigeant de l'année dans le domaine de la défense par le magazine Canadian Defence Review. En 2016, il a reçu le Prix Mérite 2016 de l'Association des diplômés de Polytechnique de Montréal.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 2 sur 2¹

Audit – 1 sur 1¹

Postes actuels au sein de conseils d'administration

CAE Inc. (société ouverte)

Association des industries aérospatiales du Canada

(sans but lucratif)

Conseil canadien des affaires (sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2012 à 2017)

Aero Montréal : Grappe aérospatiale québécoise

(sans but lucratif)

Association des industries canadiennes de défense

et de sécurité (sans but lucratif)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2016 et 2017 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionariat cible atteint
2017	–	1 553	73 954 \$	Non (il a jusqu'au 7 novembre 2022 pour atteindre la cible)
2016	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Augmentation	–	1 553	73 954 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2017 :

s.o.

1 Marc s'est joint au conseil et au comité d'audit le 7 novembre 2017.

Renseignements sur nos administrateurs qui ne se représenteront pas à l'élection

Comme nous l'avons mentionné à la page 10, John Lacey quittera ses fonctions au conseil en mai 2018. Au 31 décembre 2017, John avait participé à 92 pour cent des réunions. Il est membre de notre comité des ressources humaines et de la rémunération et de notre comité de gouvernance. Nous remercions John de sa contribution exceptionnelle à TELUS.

Information additionnelle concernant les administrateurs

Interdictions d'opérations, faillites, pénalités ou sanctions

Sauf tel qu'il est indiqué, à la connaissance de TELUS, aucun candidat aux postes d'administrateur de TELUS n'a été, au cours de la période de 10 ans close le 7 mars 2018, administrateur ou membre de la haute direction d'un émetteur qui, pendant qu'il exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de cette fonction, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou pour laquelle un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé pour détenir ses biens.

- John Manley et Claude Mongeau étaient des administrateurs de Corporation Nortel Networks et de Corporation Nortel Networks Limitée (ensemble, les sociétés Nortel) lorsque ces dernières et certaines autres filiales canadiennes ont entamé des procédures de protection à l'égard des créanciers en vertu de la LACC au Canada le 14 janvier 2009. Certaines filiales américaines ont déposé des requêtes volontaires aux États-Unis aux termes du chapitre 11 de la loi des États-Unis intitulée *Bankruptcy Code*, et certaines filiales en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique ont effectué des dépôts corrélatifs en Europe et au Moyen-Orient. Ces procédures sont en cours. John et Claude ont démissionné de leur poste d'administrateur des sociétés Nortel le 10 août 2009.

À la connaissance de TELUS, aucun candidat aux postes d'administrateur de TELUS n'a été, au cours de la période de 10 ans close le 7 mars 2018, administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'un émetteur qui a fait l'objet d'une interdiction (y compris une ordonnance d'interdiction d'opérations, une ordonnance assimilable à une interdiction d'opérations ou une ordonnance qui prive la société visée du droit de se prévaloir d'une dispense prévue par la législation en valeurs mobilières) rendue pendant qu'il exerçait de telles fonctions ou rendue après que l'administrateur eut cessé d'exercer de telles fonctions, et qui résultait d'un événement survenu pendant l'exercice de ces fonctions.

Rémunération des administrateurs

Principes

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

- nous ciblons une rémunération en espèces pour les administrateurs qui se situe au 50^e centile du groupe de référence retenu et une rémunération totale qui se situe au 65^e centile de ce groupe
- une structure d'honoraires fixes s'accorde avec le nouveau rôle des administrateurs et reproduit la continuité de leur apport
- une participation en actions constitue un élément important de la rémunération et permet de mettre l'accent sur sa concordance avec les intérêts des actionnaires
- la rémunération en actions est établie en fonction d'une valeur précise et non d'un certain nombre d'UAD, afin d'assurer une correspondance avec la valeur marchande au moment de l'attribution
- le niveau de la rémunération doit être suffisant pour attirer et retenir des administrateurs hautement qualifiés ayant l'expérience, l'expertise et les compétences requises
- la rémunération est revue chaque année pour s'assurer qu'elle demeure adéquate et suit 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 qui sont comparables quant à la complexité, la gouvernance et la taille. Lorsqu'il choisit le groupe de référence, le comité tient également compte de la composition du groupe de référence retenu pour son analyse comparative de la rémunération de la haute direction. Le comité retient les services d'un conseiller indépendant qui l'aide à choisir le groupe de référence approprié et à recueillir les données du marché sur la rémunération des administrateurs. Meridian Compensation Partners LLC (Meridian) a été engagée comme conseiller pour procéder à l'analyse comparative de la rémunération de 2017. Pour obtenir plus de renseignements concernant Meridian et les services qu'elle offre, se reporter à la page 50. Après avoir passé en revue les données du marché et appliqué les principes de rémunération adoptés par

la société, le comité fait ses recommandations au conseil à l'égard de la rémunération pour l'exercice à venir.

Le groupe de référence choisi pour l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs de 2017 figure dans le tableau ci-après. Il s'agit du même groupe que celui choisi en 2016, à l'exception des changements suivants pour 2017 : le comité a ajouté SNC-Lavalin inc. Le groupe de référence est formé de sociétés dont les produits et la capitalisation boursière sur les 12 derniers mois s'établissent approximativement entre le tiers et le triple des produits et de la capitalisation boursière de TELUS. Le groupe de référence choisi pour l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs de 2017 est identique à celui utilisé pour l'analyse comparative de la rémunération de la haute direction de 2017, à l'exception de l'ajout de SNC-Lavalin et de deux institutions financières, TELUS étant régulièrement en concurrence avec ces sociétés pour attirer des candidats à son conseil. Pour 2018, le groupe de référence sera identique au groupe utilisé pour 2017, sauf qu'Agrium Inc. et Potash Corp. seront remplacées par Nutrien Ltd., nouvelle entité issue du regroupement entre Agrium et Potash.

Groupe de référence pour l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs de 2017

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

Composantes de la rémunération

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

Cette rémunération forfaitaire échelonnée tient compte des diverses responsabilités des présidents de chaque comité et du président du conseil tout en éliminant les jetons de présence attribués aux membres du conseil et des comités, sauf lorsqu'ils doivent assister à des réunions qui excèdent le nombre de réunions prévues.

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

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

Échelon	Rémunération (\$)		
	Espèces (40 %)	UAD (60 %)	Provision annuelle
Administrateurs non membres de la direction, comprend la participation à un comité	90 000	130 000	220 000
Président du comité de retraite ou du comité de gouvernance	95 000	140 000	235 000
Président du comité d'audit ou du comité des ressources humaines et de la rémunération	100 000	150 000	250 000
Président du conseil	200 000	300 000	500 000

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

d'actionnariat cible mentionné à la page 24. Chaque administrateur qui n'est pas membre de la direction a aussi droit au remboursement de certains services et produits de télécommunications, sous réserve d'une limite précise, et à 1 500 \$ en cas de déplacement aller-retour de plus de six heures pour assister à une réunion du conseil.

Rémunération réelle de 2017

Le total de la rémunération versée aux administrateurs qui ne sont pas membres de la direction pour l'exercice clos le 31 décembre 2017 figure dans le tableau qui suit.

Administrateurs ¹	Honoraires (\$)		Attributions fondées sur des actions (UAD) (\$)	Autre rémunération ³ (\$)	Total (\$)
	Provision annuelle (espèces)	Frais de déplacement ²			
Dick Auchinleck	200 000	3 000	300 000	7 526	510 526
Micheline Bouchard ⁴	32 390	1 500	–	6 333	40 223
Ray Chan	90 000	1 500	130 000	5 423	226 923
Stockwell Day	95 000	3 000	140 000	7 700	245 700
Lisa de Wilde	90 000	3 000	130 000	4 292	227 292
Mary Jo Haddad ⁵	96 401	3 000	150 000	6 274	255 675
Kathy Kinloch ⁶	57 609	3 000	130 000	7 533	198 142
John Lacey ⁵	93 598	3 000	130 000	2 604	229 202
Bill MacKinnon	100 000	3 000	150 000	500	253 500
John Manley	95 000	1 500	140 000	2 079	238 579
Sabi Marwah	90 000	3 000	130 000	5 279	228 279
Claude Mongeau ⁷	57 609	1 500	130 000	4 676	193 785
David Mowat	90 000	3 000	130 000	4 122	227 122
Marc Parent ⁸	13 451	–	60 000	500	73 951

1 Darren Entwistle ne reçoit aucune rémunération pour des services rendus en qualité d'administrateur. L'information sur sa rémunération se trouve à la page 83.

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

3 Comprend des dons de bienfaisance jusqu'à concurrence de 500 \$ par année faits au nom de l'administrateur, des services de télécommunications, comme le téléphone et Internet, et certains produits de télécommunications, comme les téléphones intelligents et les tablettes, et le remboursement de frais de formation continue. Ces montants sont versés en espèces.

4 Micheline s'est retirée du conseil le 11 mai 2017.

5 Mary Jo est devenue présidente du comité des ressources humaines et de la rémunération le 11 mai 2017 après que John a quitté son poste de président le 10 mai 2017.

6 Kathy s'est jointe au conseil le 11 mai 2017.

7 Claude s'est joint au conseil le 11 mai 2017.

8 Marc s'est joint au conseil le 7 novembre 2017.

Actionnariat cible et courant des administrateurs

Tous les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction doivent atteindre un actionnariat cible correspondant à trois fois la provision annuelle qui leur est versée (660 000 \$) dans les cinq années suivant leur date de nomination. Lorsque Dick Auchinleck est devenu président du conseil, son actionnariat cible a été fixé à cinq fois sa provision annuelle (2 500 000 \$). Les UAD sont comprises dans le calcul établissant si un administrateur a atteint le seuil d'actionnariat cible. Le seuil d'actionnariat cible pour le poste de chef de la direction correspond à sept fois le salaire de base.

Tous les administrateurs actuels qui ne sont pas membres de la direction ont dépassé la cible d'actionnariat, à l'exception de Kathy Kinloch et de Marc Parent, qui ont jusqu'au 11 mai 2020 et au 7 novembre 2020, respectivement, pour atteindre la cible. Les actions et les UAD détenues par chaque administrateur qui n'est pas un membre de la direction de la société ou qui ne sont pas sous son emprise aux 31 décembre 2016 et 2017, ainsi que leur valeur marchande totale, figurent à la rubrique *Renseignements sur les administrateurs*, aux pages 12 à 20. Les renseignements concernant Darren figurent à la page 82.

Attributions fondées sur des actions aux administrateurs

Le résumé des attributions fondées sur des actions en cours au 31 décembre 2017 pour chaque administrateur actuel qui n'est pas membre de la direction est donné ci-après. TELUS n'attribue pas d'options à ses administrateurs qui ne sont pas membres de la direction. Toutes les attributions fondées sur des actions à des administrateurs actuels qui ne sont pas membres de la direction étaient acquises au 31 décembre 2017. Les renseignements concernant les attributions fondées sur des actions de Darren figurent à la page 85.

Nom	Attributions fondées sur des actions ¹		
	Nombre d'UAD acquises ²	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions acquises non payées ou distribuées (\$) ³	Valeur attribuée au cours de l'année (\$) ³
Dick Auchinleck	172 149	8 197 735	658 299
Ray Chan	16 802	800 111	166 813
Stockwell Day	28 054	1 335 931	200 052
Lisa de Wilde	14 311	681 490	209 052
Mary Jo Haddad	21 736	1 035 068	298 339
Kathy Kinloch	4 228	201 337	201 337
John Lacey	122 827	5 849 022	433 675
Bill MacKinnon	56 044	2 668 815	267 720
John Manley	34 902	1 622 033	312 387
Sabi Marwah	13 425	639 299	254 815
Claude Mongeau	4 196	199 814	199 814
David Mowat	9 884	470 676	247 148
Marc Parent	1 553	73 954	73 954

1 Les attributions fondées sur des actions sont des UAD au 31 décembre 2017.

2 Les UAD sont évaluées et payées un certain temps après qu'un administrateur cesse d'agir à ce titre, au choix de celui-ci, conformément aux modalités du plan d'unités d'actions différées des administrateurs. Se reporter à la page 98. Comprend des UAD supplémentaires, dont la valeur équivaut aux dividendes versés sur les actions, qui ont été créditées au cours de l'année.

3 D'après le cours de clôture des actions (47,62 \$) le 29 décembre 2017, dernier jour de bourse avant le 31 décembre 2017. Comprend des UAD supplémentaires, dont la valeur équivaut aux dividendes versés sur les actions, qui ont été créditées au cours de l'année.

Gouvernance

La gouvernance en 2017

Chez TELUS, nous sommes déterminés à suivre les normes les plus élevées en matière de gouvernance, ce qui signifie que nous renouvelons sans cesse nos pratiques et cherchons constamment à faire preuve de la plus grande transparence et intégrité dans tout ce que nous entreprenons. En 2017, nous avons continué à améliorer nos pratiques en vue de poursuivre notre quête de l'excellence et d'accroître la confiance des investisseurs. Certaines de ces initiatives sont soulignées ci-après.

Plan de relève visant le chef de la direction

À titre prioritaire pour 2016 et 2017, le conseil a consacré un grand nombre d'heures à l'examen complet du plan de relève visant le chef de la direction, qui comprenait un examen du processus en soi, ainsi qu'un examen des compétences et de l'expérience en matière de leadership qui sont recherchées et valorisées chez les candidats au poste de chef de la direction. Plus particulièrement, le conseil a examiné les progrès réalisés par rapport aux programmes de perfectionnement antérieurs destinés aux candidats affichant un potentiel élevé. Le conseil a également discuté en profondeur des forces et des chances d'avancement des candidats actuels au poste de chef de la direction, ainsi que de celles de la prochaine génération de candidats à un poste au sein de l'équipe de haute direction (EHD) et au poste de chef de la direction. Pour plus d'information sur la planification de la relève, se reporter à la page 51.

Plan de relève visant le conseil et les comités

En 2017, le comité de gouvernance a poursuivi ses efforts pour recruter de nouveaux administrateurs dans le cadre de son plan de relève au conseil, ce qui a mené au recrutement de trois nouveaux administrateurs. Nous tentons activement d'ajouter une autre administratrice à notre conseil d'ici la fin de 2018.

Notre plus nouveau membre du conseil, Marc Parent, président et chef de la direction de CAE Inc., a été nommé au conseil le 7 novembre 2017. Marc a beaucoup d'expertise stratégique et une grande connaissance des technologies ainsi que de l'expérience en rémunération de la haute direction et en RH. Son expertise et son expérience correspondent aux aptitudes que nous recherchons, et ses racines au Québec concordent bien avec notre objectif d'accroître la représentation dans cette province.

Nos deux autres nouveaux administrateurs, Kathy Kinloch et Claude Mongeau, ont été élus par nos actionnaires à notre assemblée annuelle de 2017.

Kathy est la présidente du B.C. Institute of Technology. Elle a une expertise et une expérience considérables dans le secteur

des soins de santé, secteur dans lequel la société a des investissements importants et qu'elle compte développer dans l'avenir. Kathy entretient également des liens étroits avec la communauté de la Colombie-Britannique, ce qui concorde bien avec nos intérêts communautaires et nos objectifs dans cette province.

Claude est l'ancien président et chef de la direction de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada. Il a une vaste expertise stratégique et expérience opérationnelle des principaux marchés, ainsi qu'une expertise en finance, en gouvernance et en affaires gouvernementales et réglementaires.

La candidature et la nomination de ces trois personnes au cours de l'année dernière cadre bien avec les compétences et les qualités privilégiées par le comité de gouvernance au début de 2016, soit de la connaissance des technologies et/ou du secteur, de l'expérience du marché du détail, une représentation géographique dans l'Ouest du Canada et au Québec et la diversité hommes-femmes. Le comité de gouvernance continue d'examiner et d'évaluer les lacunes dans les compétences et les priorités du conseil lorsqu'il passe en revue sa liste de candidats à un poste d'administrateur.

En 2017, le comité de gouvernance a également poursuivi la mise en œuvre de son plan de relève pour son président. Mary Jo Haddad s'est jointe ainsi au comité des ressources humaines et de la rémunération en mai 2016 en vue d'en devenir présidente en mai 2017. Grâce à la présence de Mary Jo au comité, pendant que John Lacey en demeure le président, le conseil s'est assuré d'une transition sans heurt, conforme aux principes qui guident la planification de la relève au sein des comités. John est demeuré membre du comité des ressources humaines et de la rémunération après la nomination de Mary Jo en mai 2017, et a continué de faciliter le processus de transition.

Diversité administrative

Le conseil a adopté une politique et des objectifs de diversité en 2013. En 2015, le conseil a consolidé sa position de leader en matière de diversité. Il a fait en sorte que les principes de sa politique de diversité administrative soient appliqués au processus de planification de la relève des comités, de façon à ce que la question de la diversité soit prise en compte au moment de déterminer la composition et la combinaison de compétences optimales pour chaque comité. Pour obtenir plus de renseignements concernant notre politique de diversité administrative et la présence des femmes au sein de notre conseil et dans des postes de haute direction, se reporter à la page 35.

En février 2016, le conseil a revu ses objectifs en matière de diversité, qui comprennent maintenant un pourcentage minimal d'hommes et de femmes, le principe étant qu'un conseil formé uniquement de femmes n'est pas plus diversifié qu'un conseil formé uniquement d'hommes. En outre, le conseil a rapproché la date d'atteinte de la cible de représentation de chaque sexe : le conseil devra compter au moins 30 pour cent d'administrateurs indépendants de chaque sexe dès 2018, au lieu de 2019. L'objectif en matière de diversité de TELUS stipule maintenant que les membres issus de la diversité devront représenter au moins 30 pour cent des administrateurs indépendants de TELUS d'ici mai 2017, et que les personnes de chaque sexe devront représenter au moins 30 pour cent des administrateurs indépendants d'ici 2018. Compte tenu de nos candidats actuels, nous avons atteint notre cible en matière de diversité puisque 42 pour cent (cinq candidats) de nos administrateurs indépendants sont des membres issus de la diversité, ce qui surpasse notre objectif de 30 pour cent. De plus, 25 pour cent (trois candidats) de nos administrateurs indépendants sont des femmes et nous prévoyons atteindre notre objectif selon lequel les personnes de chaque sexe doivent représenter 30 pour cent de nos administrateurs indépendants en 2018. À l'heure actuelle, nous tentons activement de recruter une autre administratrice à notre conseil.

Politique relative aux cumuls de mandats à un conseil

Le conseil a une politique relative aux cumuls qui limite à deux le nombre de nos administrateurs pouvant siéger à un même autre conseil ou comité d'une société ouverte (à l'exception de TELUS), à moins que le conseil n'en convienne autrement. En février 2016, le conseil a approuvé une modification à cette politique visant à préciser les facteurs dont le comité de gouvernance devrait tenir compte avant de recommander d'autoriser ou non d'autres cumuls de mandats à un conseil. Ainsi, pour déterminer s'il permet ou non que plus de deux administrateurs siègent à un même autre conseil ou comité (à l'exception de TELUS), le comité de gouvernance devra tenir compte de tous les aspects pertinents, en particulier, du nombre total de tels cumuls à ce moment et des exigences stratégiques de TELUS. Pour obtenir la liste courante des membres de notre conseil d'administration qui siègent ensemble à d'autres conseils de sociétés ouvertes, se reporter à la page 32.

Évaluation du conseil

En 2015, le comité de gouvernance a fait appel aux services d'une consultante externe en gouvernance, Elizabeth Watson, de Watson Inc., pour l'aider à réaliser un examen complet des enquêtes d'évaluation du conseil, des comités et des administrateurs et obtenir des commentaires sur ces processus d'un point de vue externe. Elle a passé en revue les enquêtes d'évaluation du conseil, des comités et des administrateurs des années antérieures, ainsi que la procédure suivie dans le cadre de ces enquêtes. Elle s'est aussi penchée sur l'approche, les objectifs et les principaux thèmes de l'évaluation, sur l'engagement du conseil, sur la présentation des résultats et sur le plan d'action. Après avoir reçu le rapport d'Elizabeth Watson et discuté de celui-ci, le conseil a apporté des modifications à son processus d'évaluation. Un plan multiannuel a été adopté, et il a été décidé que les sujets traités dans les questionnaires et les rencontres alterneraient sur une période de deux ans. De nouveaux questionnaires ont été approuvés pour recueillir davantage de commentaires qualitatifs sur la performance du conseil et des administrateurs, tout en conservant des éléments quantitatifs. Une nouvelle approche a également été adoptée afin que les résultats des évaluations et des rencontres fassent l'objet d'une analyse et d'un bilan structurés avec le conseil, afin d'obtenir une rétroaction et de préparer un plan d'action. En 2017, le conseil a évalué sa performance et son efficacité et a également obtenu une évaluation par les pairs. En 2018, le conseil évaluera la performance des comités, des présidents de comité et du président du conseil en plus d'obtenir des évaluations par les pairs. Cette approche pluriannuelle permettra la tenue de discussions plus approfondies sur les conclusions et le plan d'action. Le comité de gouvernance surveille la progression du plan d'action en collaboration avec le président du conseil et le président et chef de la direction.

Pour obtenir plus de renseignements sur le processus d'évaluation du conseil, veuillez vous reporter à la page 34.

Récompenses liées à la gouvernance

Nos efforts visant à assurer une communication et une information transparentes continuent d'être reconnus par divers organismes. En 2017, nous avons reçu le Prix d'excellence en information sur la gouvernance d'entreprise et un prix Or en communication de l'information d'entreprise décernés par Comptables professionnels agréés du Canada. En outre, notre rapport annuel 2016 a été classé en première place au monde dans le secteur des télécommunications par le 2017 Annual Report on Annual Reports de ReportWatch, un classement international par secteur d'activité.

Énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS

Nous sommes déterminés à suivre des pratiques saines et efficaces en matière de gouvernance et examinons régulièrement les nouvelles pratiques à cet égard. Nous tenons également à assurer une communication transparente de nos pratiques de gouvernance et à fournir volontairement plus d'information que celle qui est exigée.

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

et notamment les dispositions de la NYSE concernant l'indépendance des membres des comités de la rémunération, sauf celles indiquées ci-après.

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

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

Information sur les pratiques de TELUS en fonction du règlement sur la communication des pratiques de gouvernance (le Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance)

Conseil d'administration

Supervision et mandat

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

Le conseil a adopté le *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS* pour aider les membres du conseil à s'acquitter de leurs obligations, tant sur le plan individuel que collectif, et pour décrire les attentes envers le conseil, les comités du conseil, les administrateurs individuels, le président du conseil, les présidents des comités et le chef de la direction. Le mandat du conseil d'administration figure dans le guide et est joint à l'appendice A de la présente circulaire d'information. Il est possible de consulter le *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS* à l'adresse telus.com/governance.

L'une des responsabilités principales du conseil consiste à veiller à l'atteinte des objectifs de la société. Nos priorités et le plan qui vise à nous permettre d'atteindre ces priorités sont approuvés par le conseil chaque année en décembre. À ce titre, la réunion annuelle stratégique du conseil, qui se déroule sur trois jours au début du mois d'août et au cours de laquelle le conseil et la direction discutent en profondeur du plan stratégique ainsi que des progrès accomplis en vue d'atteindre nos cibles opérationnelles et financières et nos priorités d'entreprise, est d'une importance capitale. La réunion du mois d'août ainsi que les autres activités qui ont lieu au cours de l'année offrent à nos administrateurs l'occasion de rencontrer

des hauts dirigeants qui ne sont pas des membres de la haute direction, ce qui les aide à mieux comprendre les tenants et aboutissants de notre travail et à accroître leur participation à la planification de la relève.

Une autre responsabilité importante du conseil consiste à voir à ce que soient dépistés en temps utile les risques importants auxquels est exposée la société et à ce que soient mis en œuvre des systèmes et des processus adéquats pour les dépister, les surveiller et les gérer. Pour des renseignements détaillés sur les risques importants auxquels TELUS et les membres de son groupe sont exposés, consulter les rubriques 9 et 10 du rapport de gestion figurant dans le rapport annuel 2017 de TELUS. Pour s'acquitter de ses obligations à cet égard, le conseil passe en revue et évalue annuellement la qualité et le caractère adéquat de l'information liée aux risques fournie par la direction au conseil et passe en revue annuellement la répartition de la fonction de supervision du risque entre le conseil et ses divers comités, afin que la supervision du risque soit bien coordonnée. Le conseil, par l'intermédiaire de ses comités, reçoit également des comptes rendus trimestriels concernant les risques commerciaux et les activités d'atténuation des principaux risques. En outre, le comité d'audit évalue les risques apparaissant au profil de risque principal chaque trimestre et approuve le plan d'audit interne annuel une fois l'an. Finalement, les administrateurs participent au dépistage des principaux risques auxquels est exposée notre entreprise. Au moyen d'une enquête interne sur l'évaluation et le contrôle des risques, chaque administrateur cerne les principaux risques d'entreprise et donne

sa perception de la tolérance au risque de TELUS pour des catégories de risques principaux. La direction tient compte des commentaires du conseil dans son évaluation annuelle des risques d'entreprise et des contrôles. Cette évaluation est utilisée pour dépister et classer les principaux risques d'entreprise et mettre au point chaque année des programmes d'atténuation des risques.

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

Comités

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. Les comités du conseil comprennent le comité d'audit, le comité de gouvernance, le comité de retraite et le comité des ressources humaines et de la rémunération.

Le mandat de chaque comité indique les fonctions, devoirs et pouvoirs du comité et l'étendue de son autorité. Chaque comité rend régulièrement compte au conseil de ses activités. De plus, chaque comité établit son propre plan de travail annuel pour orienter ses délibérations au cours de l'année. Par ailleurs, chaque comité est autorisé à retenir les services de conseillers externes aux frais de TELUS dans le cadre de ses responsabilités. En 2010, le comité des ressources humaines et de la rémunération (le comité de la rémunération) a retenu les services de Meridian Compensation Partners LLC (Meridian) à titre de conseiller indépendant externe en matière de rémunération de la haute direction. Une description du travail effectué par Meridian pour le comité de la rémunération est donnée aux pages 50 et 51. Depuis 2011, le comité de gouvernance fait appel aux services de Meridian pour l'aider à réaliser son étude de marché annuelle sur la rémunération des administrateurs (se reporter à la page 22).

Nous estimons que nos administrateurs doivent siéger à différents comités afin qu'ils puissent avoir une vision globale de la société. Voici certains des principes qui sous-tendent notre planification de relève visant les comités : favoriser la continuité, compter un administrateur siégeant à la fois au comité de la rémunération et au comité de retraite (afin qu'il puisse faire des liens entre les

différentes questions), compter un ancien membre du comité d'audit au comité de retraite et compter d'anciens présidents de comité qui, en cas d'urgence, pourront agir à titre de présidents remplaçants. En 2015, le comité de gouvernance a ajouté les principes de planification suivants :

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

En conséquence, le comité de gouvernance passe en revue la composition des comités une fois l'an et s'interroge sur l'opportunité d'effectuer une rotation entre les administrateurs qui siègent aux différents comités. Par exemple, depuis qu'il s'est joint au conseil en 2003, Dick Auchinleck a siégé à chacun des comités, son mandat le plus long ayant été effectué au comité de gouvernance (dix ans), alors que Stockwell Day a siégé à trois des quatre comités, son mandat le plus long ayant été effectué au comité de la rémunération et au comité de retraite (quatre ans chacun). Ray Chan s'est joint au conseil en 2013 et a siégé au comité d'audit pendant quatre ans ainsi qu'au comité de la rémunération. Il a quitté le comité d'audit en mai 2017 et s'est joint au comité de retraite afin d'être exposé à un domaine différent de la société et de faire profiter ce comité de son expertise financière.

Le comité de gouvernance a poursuivi la mise en œuvre de son plan de relève pour les présidents de comité en 2017. Mary Jo Haddad est ainsi passée au comité de la rémunération en mai 2016 pour disposer d'un an de coprésidence et de transition et s'est préparée à devenir présidente de ce comité en mai 2017. Grâce à cette rotation, combinée au fait que John demeure président du comité de la rémunération, le conseil s'est assuré d'une transition sans heurt, conforme aux principes qui guident la planification de la relève au sein des comités. John est demeuré membre du comité de la rémunération après la nomination de Mary Jo et a continué de faciliter le processus de transition.

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

Nom	Comité d'audit	Comité des ressources humaines et de la rémunération	Comité de gouvernance	Comité de retraite	Année de nomination au conseil	Indépendant
Dick Auchinleck					2003	Oui
Ray Chan		X		X	2013	Oui
Stockwell Day		X		X (Président)	2011	Oui
Lisa de Wilde			X	X	2015	Oui
Mary Jo Haddad		X (Présidente)			2014	Oui
Kathy Kinloch	X				2017	Oui
John Lacey ¹		X	X		2000	Oui
Bill MacKinnon	X (Président)				2009	Oui
John Manley			X (Président)	X	2012	Oui
Sabi Marwah	X		X		2015	Oui
Claude Mongeau	X				2017	Oui
David Mowat	X	X			2016	Oui
Marc Parent	X				2017	Oui

¹ John quittera le conseil en mai 2018.

Pour obtenir plus de renseignements au sujet de nos comités permanents, se reporter à la rubrique *Rapports des comités* à partir de la page 42.

Indépendance

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

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

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

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

Chaque réunion du conseil et des comités permanents comporte une séance à huis clos entre les administrateurs indépendants. Le président du conseil ou le président du comité concerné, selon le cas, préside ces séances à huis clos. Le tableau qui suit indique le nombre de réunions régulières et de séances à huis clos ainsi que le nombre total de réunions tenues par notre conseil et chacun de ses comités en 2017.

Conseil et comités	Réunions régulières	Séances à huis clos	Nombre total de réunions
Conseil	6	6	6
Comité d'audit	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

Descriptions de poste

Le conseil a dressé une description du rôle et des responsabilités du président du conseil et du chef de la direction, pour délimiter clairement les attentes du conseil à l'égard de chacun d'entre eux, et de brèves descriptions du poste du président de chaque comité du conseil. Tous ces renseignements figurent dans le *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS* qui peut être consulté à l'adresse telus.com/governance.

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

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

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

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

Conformément au *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*, le conseil s'attend à ce que chaque administrateur assiste

à toutes les réunions du conseil et des comités. Le comité de gouvernance tient compte de la participation d'un administrateur dans le cadre du processus de nomination si un administrateur est présent à moins de 75 pour cent des réunions du conseil et des comités tenues au cours d'une année donnée (sauf dans des circonstances exceptionnelles). Tous nos candidats aux postes d'administrateur ont été présents à toutes les réunions en 2017. Une ventilation de la participation aux réunions de chacun des administrateurs indépendants se trouve dans le tableau qui suit :

Nom	Conseil	Comité d'audit	Comité des ressources humaines et de la rémunération	Comité de gouvernance	Comité de retraite	Total
Dick Auchinleck ¹	6/6	3/3				100 %
Micheline Bouchard ²	3/3		2/2		2/2	100 %
Ray Chan ³	6/6	3/3	4/4		2/2	100 %
Stockwell Day	6/6		4/4		4/4	100 %
Lisa de Wilde	6/6			4/4	4/4	100 %
Mary Jo Haddad ⁴	6/6		4/4	2/2		100 %
Kathy Kinloch ⁵	3/3	2/2				100 %
John Lacey ⁶	5/6		4/4	2/2		92 %
Bill MacKinnon	6/6	5/5				100 %
John Manley	6/6			4/4	4/4	100 %
Sabi Marwah	6/6	5/5		4/4		100 %
Claude Mongeau ⁵	3/3	2/2				100 %
David Mowat ⁷	6/6	5/5	2/2			100 %
Marc Parent ⁸	2/2	1/1				100 %

1 Dick a été membre du comité d'audit jusqu'au 11 mai 2017.

2 Micheline a quitté le conseil le 11 mai 2017.

3 Ray était membre du comité d'audit jusqu'au 11 mai 2017, lorsqu'il est passé au comité de retraite.

4 Mary Jo était membre du comité de gouvernance jusqu'au 11 mai 2017, lorsqu'elle est devenue présidente du comité des ressources humaines et de la rémunération et qu'elle a quitté tous les autres comités.

5 Kathy et Claude se sont joints au conseil et au comité d'audit le 11 mai 2017.

6 John est devenu membre du comité de gouvernance le 11 mai 2017 après qu'il a quitté son poste de président du comité des ressources humaines et de la rémunération.

7 David s'est joint au comité des ressources humaines et de la rémunération le 11 mai 2017.

8 Marc s'est joint au conseil et au comité d'audit le 7 novembre 2017.

Les administrateurs qui occupent le poste de chef de la direction ou tout autre poste de haute direction à temps plein auprès d'une société ouverte ne doivent pas siéger au conseil de plus de deux sociétés ouvertes, en plus de siéger au conseil de la société.

Les administrateurs qui i) occupent un emploi à temps plein auprès d'une société fermée, ii) occupent un emploi à temps plein auprès d'une société ouverte, mais à titre autre que celui de chef de la

direction ou de membre de la haute direction, ou iii) n'occupent pas un emploi à temps plein ne doivent pas siéger au conseil de plus de quatre sociétés ouvertes, en plus de siéger au conseil de la société. Le chef de la direction de TELUS ne doit pas siéger au conseil de plus de deux autres sociétés ouvertes et ne doit pas siéger au conseil de toute autre société ouverte dont le chef de la direction est membre du conseil d'administration de TELUS.

Le conseil a également limité à deux le nombre d'administrateurs pouvant siéger à un même autre conseil ou comité d'une société ouverte, à moins que le conseil n'en convienne autrement. En 2016, le conseil a précisé les facteurs dont le comité de gouvernance devrait tenir compte avant de recommander ou non d'autoriser que plus de deux administrateurs siègent à un même autre conseil.

En particulier, il devrait tenir compte de tous les aspects pertinents, notamment le nombre total de cumuls de mandats à un conseil à ce moment ainsi que les exigences stratégiques de TELUS.

Le tableau qui suit présente les candidats aux postes d'administrateur de TELUS qui siégeaient ensemble à d'autres conseils de sociétés ouvertes au 7 mars 2018.

Société	Administrateur de TELUS	Comités
Banque Toronto-Dominion	Mary Jo Haddad	Comité des ressources humaines
	Claude Mongeau	Comité d'audit
CAE Inc.	John Manley	Comité des ressources humaines Comité de gouvernance
	Marc Parent	Sans objet

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

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.

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

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

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

Le comité de gouvernance passe régulièrement en revue les caractéristiques que présente le conseil, soit l'âge moyen et le mandat confié à chacun des administrateurs, la diversité de ses membres, la région d'où ils viennent et la présence dans ses rangs de divers champs d'expertise. Le but recherché est de disposer de suffisamment d'habiletés, d'expertises et d'expériences pour que le conseil puisse s'acquitter efficacement de ses responsabilités et simplifier la transition suivant la nomination de nouveaux candidats. Le conseil vise également à atteindre un équilibre entre le besoin de disposer d'une expérience institutionnelle et de connaissances approfondies auprès de ses membres et le besoin de se renouveler et de s'ouvrir à de nouvelles perspectives. Au cours des dernières

années, le comité de gouvernance et le conseil ont axé les efforts concernant la planification de la relève au conseil en tenant compte de ces objectifs. Au cours de chaque année entre 2011 et 2017, un membre a quitté le conseil et au moins un nouveau membre s'est joint au conseil. En 2017, un administrateur a quitté le conseil et trois nouveaux membres se sont joints au conseil. En 2018, un administrateur quittera le conseil et nous avons l'intention d'ajouter un nouvel administrateur plus tard dans l'année. Atteindre un équilibre entre l'expérience institutionnelle et le renouvellement grâce à une planification de la relève efficace et ordonnée revêt une importance particulière en raison des changements importants et constants auxquels l'entreprise de la société fait face, de l'âge moyen et du mandat des administrateurs actuels et des changements récents au sein du conseil.

Le conseil n'a pas adopté d'âge de départ à la retraite obligatoire. Toutefois, il est doté d'une politique de limitation de la durée des mandats qui prévoit que les administrateurs qui se sont joints au conseil après le 1^{er} janvier 2013 sont tenus de remettre leur démission au comité de gouvernance après 15 années de service. Le comité de gouvernance peut, à son appréciation, recommander au conseil de prolonger le mandat d'un administrateur pour toute période que le comité juge appropriée s'il considère qu'une telle prolongation est dans l'intérêt de TELUS. La politique de limitation de la durée des mandats ne remplace pas le processus d'évaluation du rendement annuel rigoureux dont est responsable le comité de gouvernance (se reporter à la page 34 pour obtenir plus de détails). À l'occasion de l'évaluation du conseil et dans le cadre du processus de planification de la relève, les administrateurs sont interrogés au sujet de leur intention éventuelle de prendre leur retraite du conseil afin de connaître le plus tôt possible les vacances imminentes.

Le processus de planification de la relève au conseil implique également le maintien d'une matrice des compétences qui permet au comité de gouvernance et au conseil de dégager d'éventuelles lacunes dans les aptitudes et compétences considérées comme les plus pertinentes pour la société. Chaque administrateur est invité à

indiquer les aptitudes et compétences démontrées par chaque administrateur, dont lui-même. Le tableau qui suit indique les quatre compétences principales de nos candidats, ainsi que leur groupe d'âge, leurs années de service, leurs langues officielles parlées et leur lieu de résidence.

	Sexe	Lieu de résidence				Années au conseil			Âge			Langue		Quatre compétences principales ¹							
		Colombie-Britannique	Alberta	Ontario	Québec	0 à 5	6 à 10	11 et plus	59 et moins	60 à 69	70 et plus	Anglais	Français	Membre de la haute direction/leadership stratégique	Finance et comptabilité	Rémunération de la haute direction/RH	Gouvernance	Connaissance des technologies et/ou du secteur	Expérience du marché de détail/de la consommation	Gestion des risques	Affaires réglementaires et gouvernementales
Dick Auchinleck	M	x					x		x		x		x		x	x				x	
Ray Chan	M		x			x			x		x		x	x	x					x	
Stockwell Day	M	x					x		x		x	x	x			x				x	x
Lisa de Wilde	F			x		x			x		x	x	x			x	x				x
Darren Entwistle	M	x						x	x			x	x	x			x	x	x		
Mary Jo Haddad	F			x		x			x		x		x		x	x	x				
Kathy Kinloch	F	x				x			x		x		x			x	x				x
Bill MacKinnon	M			x		x				x	x		x	x	x					x	
John Manley	M			x		x			x		x	x	x			x				x	x
Sabi Marwah	M			x		x			x		x		x	x					x	x	
Claude Mongeau	M				x	x			x			x	x	x	x					x	x
David Mowat	M		x			x			x		x		x	x					x	x	
Marc Parent	M				x	x			x		x	x	x	x	x		x				

1 Définition des aptitudes et des compétences :

- Haute direction/leadership stratégique – expérience en tant que membre de la haute direction d'une société ouverte ou d'une autre grande entreprise; expérience en orientation stratégique et en encadrement de la croissance
- Finance et comptabilité – expérience ou bonnes connaissances en comptabilité et présentation de l'information financière, en finances d'entreprise et au fait des contrôles financiers/comptables internes et en IFRS
- Rémunération de la haute direction/RH – expérience ou bonnes connaissances en rémunération de la haute direction, en gestion et fidélisation des talents et en planification de la relève
- Gouvernance – expérience ou bonnes connaissances en direction des pratiques de responsabilité organisationnelle/de gouvernance auprès d'une société ouverte ou d'autres grandes organisations; expérience dans l'implantation d'une culture de responsabilisation et de transparence
- Connaissance des technologies et/ou du secteur – connaissance des technologies émergentes pertinentes, et notamment de la technologie de l'information et des télécommunications, et connaissance des télécommunications, de l'industrie du contenu et/ou de l'informatique de la santé, et notamment le contexte stratégique, les concurrents sur le marché et les questions commerciales touchant ces industries et secteurs
- Expérience du marché de détail/de la consommation – expérience ou bonnes connaissances du marché de la consommation de masse (soit directement soit indirectement par les réseaux de détail)
- Gestion des risques – expérience ou bonnes connaissances en contrôles internes des risques, signalement et évaluations des risques
- Affaires réglementaires/gouvernementales – expérience ou bonnes connaissances en politiques publiques et gouvernementales, fédérales ou provinciales.

En 2017, le comité de gouvernance a relevé certaines compétences et qualités qu'il compte privilégier, soit représentation hommes-femmes, connaissances en technologie et/ou du secteur, expérience du marché de détail et représentation géographique dans l'Ouest du Canada et au Québec, dans sa recherche de candidats aux postes d'administrateur.

Recrutement de nouveaux administrateurs

Le comité de gouvernance tient une liste constamment mise à jour d'éventuels candidats. Les administrateurs, le chef de la direction et les sociétés de recherche professionnelle externes repèrent

régulièrement d'autres personnes pour que leur candidature soit examinée par le comité de gouvernance. En 2016 et 2017, le comité a fait appel aux services d'un spécialiste externe en recrutement pour l'aider avec le processus de recrutement.

Lorsqu'il recrute de nouveaux administrateurs, le comité de gouvernance évalue leur candidature au mérite en tenant compte de la vision et de la stratégie commerciale de la société, des habiletés et des compétences des administrateurs en poste, de la présence d'éventuelles lacunes, ainsi que des qualités, des connaissances et de l'expérience que les nouveaux administrateurs devraient avoir pour faire progresser le mieux possible le plan et les stratégies d'affaires de la société.

Conformément à la politique de diversité administrative du conseil, le comité de gouvernance considère également des critères de diversité, comme le sexe, la provenance géographique, l'âge et l'origine ethnique, en vue de s'assurer que le conseil tire parti des différentes perspectives qu'offre la diversité de pensée, d'antécédents, de compétences et d'expérience.

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

Approbation

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

Évaluation du conseil

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

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

Le comité de gouvernance évalue chaque année le caractère adéquat du processus d'évaluation, avec l'apport du président du conseil, et recommande des changements au conseil en vue de leur approbation. Comme il a été mentionné à la page 26, le conseil a approuvé en 2015 l'adoption d'une approche d'évaluation multiannuelle du conseil, des comités et du président du conseil qui fera alterner les sujets traités dans les questionnaires et les rencontres sur une période de deux ans. En 2017, le conseil a évalué sa performance et son efficacité et a réalisé une évaluation par les pairs. En 2018, le conseil évaluera la performance des comités, des présidents de comité et du président du conseil et réalisera également des évaluations par les pairs.

Comment nous procédons

Chaque administrateur répond à ce qui suit :

- une enquête qualitative concernant l'efficacité du conseil. Cette enquête comporte des questions sur les processus du conseil, sa culture, les dynamiques qu'on y trouve, ses relations avec la direction, et l'engagement des actionnaires. Cette enquête sollicite aussi des suggestions pour améliorer les choses
- un questionnaire lui permettant de s'autoévaluer et d'évaluer ses collègues dans leur rôle d'administrateurs, qui contient une évaluation de ses propres aptitudes et compétences en tant que membre du conseil
- un questionnaire pour évaluer la performance de chaque comité et de chaque président de comité. Ce questionnaire évalue aussi les mécanismes mis en place pour permettre à chaque comité d'être efficace
- un questionnaire pour évaluer la performance du président du conseil. Ce questionnaire vise à évaluer l'efficacité globale du président du conseil compte tenu de sa description de poste et de tout objectif propre au conseil.

Comme il a été mentionné précédemment, les administrateurs n'ont pas à répondre à ces questionnaires tous les ans, puisque dans le cadre des évaluations, l'accent n'est pas mis sur les mêmes sujets d'une année à l'autre. En 2017, les administrateurs ont répondu au questionnaire sur le conseil et au questionnaire d'évaluation des pairs. De plus, les membres de la haute direction qui interagissent fréquemment avec les administrateurs ont répondu à une enquête de la direction censée évaluer l'efficacité globale du conseil, de ses comités et de leurs présidents et la mesure dans laquelle le conseil et la direction travaillent de concert et solliciter des suggestions sur la manière de renforcer cette collaboration.

La chef de la gouvernance recueille les résultats des enquêtes et les transmet au président du conseil (à l'exception des résultats relatifs à ce dernier). Le président du conseil rencontre alors séparément chaque administrateur pour discuter avec lui des résultats, de son évaluation individuelle, des plans de perfectionnement proposés et de toute autre question liée au fonctionnement du conseil. Le président du conseil fait état des points essentiels dégagés et des recommandations clés tirées des enquêtes et anime une discussion à l'occasion de réunions du comité de gouvernance et du conseil. Un plan d'action est élaboré pour mettre en place les recommandations. Les résultats des évaluations du président du conseil sont transmis au président du comité de gouvernance, qui fait alors état des principaux points soulevés dans les évaluations à l'occasion d'une séance à huis clos du comité et des administrateurs indépendants, en l'absence du président du conseil.

Pour en savoir plus sur nos processus, se reporter à l'annexe L de *La Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*, au telus.com/governance.

En 2017, Dick Auchinleck, en sa qualité de président, a rencontré chaque administrateur séparément en mettant l'accent sur les résultats et les commentaires de l'évaluation. Ces rencontres ont été l'occasion d'une discussion franche et constructive sur tous les sujets abordés, dans le but de rehausser le rendement du conseil ainsi que la contribution personnelle de chacun. Dick a présenté un rapport où figurent les résultats rassemblés et leurs conclusions au conseil. Le consensus qui s'est dégagé est que TELUS peut compter sur un conseil collégial et très fonctionnel qui se concentre sur certains éléments clés. Le conseil s'est appuyé sur les résultats de l'évaluation pour établir un plan d'action en vue de traiter en priorité les points soulevés au cours du processus d'évaluation.

Présence des femmes au sein du conseil et de la haute direction

Chez TELUS, nous croyons que la diversité de notre équipe représente un avantage concurrentiel important. Aussi estimons-nous à sa juste valeur chaque membre de notre équipe et son apport. Nous souscrivons à la diversité et à l'intégration, car il s'agit de la bonne chose à faire, en plus d'être un facteur critique de notre réussite. En somme, nous reconnaissons la valeur de la diversité pour nos actionnaires, clients et membres de l'équipe et pour les collectivités et misons sur cette diversité. Il y a cinq ans, le conseil a adopté une politique de diversité en vue d'améliorer la représentation des membres issus de la diversité au conseil de TELUS. Cette politique prévoit que le comité de gouvernance, qui est chargé de recommander des candidats aux postes d'administrateur, évaluera les candidatures au mérite, en accordant une importance égale aux aptitudes, aux antécédents, à l'expérience et aux connaissances. Dans sa sélection d'administrateurs de grande qualité, le comité de gouvernance tiendra compte de considérations liées à la diversité, comme le sexe, l'âge et l'origine

ethnique, pour s'assurer que le conseil peut tirer parti d'un large éventail de perspectives et d'expériences pertinentes. Le comité de gouvernance évalue l'efficacité de cette politique une fois l'an et recommande toute modification au conseil en vue de son adoption au besoin. Le texte de notre politique de diversité administrative peut être consulté sur le site telus.com/governance.

Selon la politique, le comité de gouvernance doit également établir des objectifs quantifiables pour atteindre la diversité et les recommander au conseil en vue de leur adoption une fois l'an. En 2013, le conseil s'est établi comme cible de compter entre 30 et 40 pour cent de membres issus de la diversité à titre d'administrateurs indépendants, dont au minimum 25 pour cent de femmes, au plus tard en mai 2017. Le conseil a également accepté que TELUS devienne signataire de l'Accord Catalyst et s'est ainsi engagé à faire passer la représentation totale des femmes au conseil de TELUS à un minimum de 25 pour cent au plus tard en 2017. En février 2015, le conseil a adopté une autre cible afin que les femmes représentent 30 pour cent des membres indépendants de son conseil d'ici la fin de 2019. Cette cible s'inscrit dans le sens de la participation de Darren Entwistle comme membre fondateur du 30 % Club Canada, qui cherche aussi à faire en sorte que les femmes représentent 30 pour cent des membres de notre conseil d'ici la fin de 2019. Comme il est indiqué à la page 26, en 2016, le conseil a revu ses objectifs en matière de diversité, qui comprennent maintenant un pourcentage minimal d'hommes et de femmes, le principe étant qu'un conseil formé uniquement de femmes n'est pas plus diversifié qu'un conseil formé uniquement d'hommes. En outre, le conseil a rapproché la date d'atteinte de la cible de représentation de chaque sexe : le conseil devra compter au moins 30 pour cent d'administrateurs indépendants de chaque sexe dès 2018, au lieu de 2019. L'objectif en matière de diversité de TELUS stipule maintenant que les membres issus de la diversité devront représenter au moins 30 pour cent des administrateurs indépendants de TELUS d'ici mai 2017, et que les personnes de chaque sexe devront représenter au moins 30 pour cent de ces administrateurs d'ici 2018.

Les membres issus de la diversité (cinq candidats sur douze) représentent 42 pour cent des administrateurs indépendants qui sont candidats à l'élection et les femmes (trois candidates sur douze), 25 pour cent des administrateurs indépendants qui sont candidats à l'élection à l'assemblée. Nous prévoyons atteindre notre but selon lequel les personnes de chaque sexe représenteront 30 pour cent des administrateurs d'ici la fin de 2018. À l'heure actuelle, nous tentons activement d'ajouter une autre administratrice à notre conseil.

Chez TELUS, nous avons également à cœur de promouvoir la diversité à tous les échelons, ce qui comprend la représentation des femmes à des postes de haute direction. Actuellement, deux femmes occupent un poste de haute direction chez TELUS, Monique Mercier et Sandy McIntosh, ce qui représente 20 pour cent de nos dix hauts dirigeants (à savoir, le chef de la direction et tous les VPD qui sont des dirigeants nommés).

Nous sommes engagés à favoriser une culture où les barrières sont éliminées et où des processus justes et transparents assurent la promotion de la compétence, culture qui, en retour, contribuera à la diversité au sein de l'équipe de direction de TELUS. Notre stratégie clé repose sur des changements systémiques apportés aux pratiques des personnes et sur la formation et la sensibilisation des membres de la direction. Nous avons adopté diverses initiatives en lien avec cette stratégie afin que les pratiques des membres de la direction et des autres personnes évoluent. Certaines de ces initiatives sont décrites ci-après.

- Mis sur pied en 2008, notre Bureau de la diversité et de l'intégration dirige la stratégie en matière de diversité et d'intégration à l'échelle de TELUS et collabore avec le Conseil de la diversité et de l'intégration afin de créer et de mettre en œuvre des projets qui font la promotion de la diversité et de l'intégration. Le Bureau a divers mandats principaux, dont les suivants :
 - Assurer la conformité de la stratégie de diversité et d'intégration aux priorités d'affaires
 - Effectuer le suivi et l'évaluation des programmes de diversité et d'intégration et des pratiques exemplaires à l'échelle de TELUS
 - Faire preuve d'un esprit de leadership éclairé en partageant ses connaissances et son expertise en diversité avec les dirigeants de TELUS.
- Depuis 2013, le Bureau de la diversité et de l'intégration et l'équipe de l'embauche et du développement des compétences poursuivent leur étroit partenariat fondé sur leurs pratiques et processus qui s'appuient sur trois fondements du recrutement, soit la formation destinée aux membres de l'équipe de direction, le recrutement et la relève et le maintien en poste. Nous nous efforçons d'attirer, de passer en entrevue et d'embaucher des candidats qui ont des habiletés, une expérience et des perspectives différentes afin de s'assurer que TELUS demeure un employeur de choix pour tous.
- Des groupes de ressources pour les membres de l'équipe ont été mis en place pour les femmes, les autochtones, les personnes ayant des habiletés différentes, les nouveaux immigrants et les lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres (LGBT), afin de susciter une prise de conscience et de faire évoluer les mentalités en ce qui concerne la diversité et l'intégration. Ces groupes de ressources constituent des atouts précieux qui facilitent le recrutement de candidats provenant de différents horizons.
- Depuis 2014, les vice-présidents et les échelons supérieurs reçoivent une formation concernant les préjugés conscients et inconscients, qui vise à améliorer leur approche en matière de développement des compétences et à leur faire apprécier la valeur de la diversité pour le succès de nos actionnaires, de nos clients, des membres de notre équipe et des collectivités. En 2016, cette formation a été intégrée dans notre cours Embauche de main-d'œuvre qualifiée afin de procurer à tous les gestionnaires responsables de l'embauche des connaissances en matière de préjugés involontaires et de les préparer à appliquer un processus d'entrevue et d'embauche équitable.

Nous sommes d'avis que ces activités et tous ces efforts combinés nous permettront de continuer d'attirer plus de candidats issus de la diversité que si nous avions fixé des cibles précises pour les postes de direction; nous pourrions aussi nous assurer que la présence des femmes et de candidats issus de la diversité en général est prise en compte au moment de nommer des personnes à des postes de direction.

Orientation et formation continue

Orientation

Le comité de gouvernance examine et approuve le programme d'orientation des administrateurs et le décrit au conseil. Dès leur entrée en fonction, les nouveaux administrateurs participent à une séance d'orientation animée par différents membres de l'équipe de la haute direction. La séance d'orientation leur présente un survol de la stratégie; des impératifs d'entreprise, des plans et des risques; de la situation financière et de la stratégie de financement; du processus d'élaboration des états financiers et des contrôles internes; du processus d'évaluation de l'audit interne, de l'éthique et des risques d'entreprise; des questions d'ordre réglementaire; du secteur des communications; des plans à l'égard de la trésorerie et des retraites; de la gouvernance du conseil et des comités, y compris leurs mandats, rôles et lignes de conduite; des politiques générales; ainsi que des principes et des pratiques en matière de conformité et de gouvernance de TELUS. Les séances d'orientation comprennent également des séances élaborées sur différentes unités d'affaires, comme les solutions aux consommateurs et aux PME, les réseaux à large bande, la stratégie technologique et l'évolution et exercice des activités.

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

La direction offre également 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.

Kathy Kinloch, Claude Mongeau et Marc Parent ont participé à des séances d'orientation de grande ampleur au cours desquelles ont été abordés les sujets mentionnés précédemment relativement au conseil et au comité d'audit.

Formation continue

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

TELUS et nos administrateurs sont tous membres de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS) et la société prend en charge le coût de cette adhésion. Plusieurs de nos administrateurs ont suivi des cours et des programmes offerts par l'IAS et cette adhésion leur donne accès aux publications et aux activités de l'Institut pour améliorer leurs connaissances en ce qui a trait aux obligations des administrateurs et aux tendances de gouvernance courantes. Les administrateurs sont également incités à participer, aux frais de TELUS, à des programmes de perfectionnement externes, en se prévalant d'un crédit pour frais de perfectionnement annuel. En 2017, plusieurs administrateurs ont utilisé ce crédit pour suivre des cours offerts notamment par des cabinets d'audit ou de ressources humaines, le Lead Director Network, la Rotman School of Management et l'IAS. Les divers sujets abordés englobaient la rémunération de la haute direction, l'activisme et l'engagement actionnarial, les normes comptables et l'audit. Certains de nos administrateurs ont assisté à des conférences au cours de l'année, notamment le EY Directors Summit et le Singularity University Canada Summit.

En 2017, la direction de la société a animé ou organisé les séances de formation mentionnées ci-après. La direction a également fourni aux administrateurs de l'information sur les cours disponibles. Toujours en 2017, à chaque réunion trimestrielle du conseil, une place de choix a été consacrée aux mises à jour régulières concernant le climat concurrentiel, les demandes des clients, la technologie et le secteur ainsi qu'aux relations gouvernementales et à la réglementation.

Date	Sujet	Participants ¹	Présentateurs
7 février 10 mai 8 août 7 novembre	Comptes rendus sur la gouvernance et, notamment, les nouvelles meilleures pratiques, la jurisprudence importante, les faits nouveaux et les modifications proposées concernant la réglementation et les règles en valeurs mobilières du Canada et des États-Unis et les faits nouveaux concernant le vote consultatif sur la rémunération et la participation des actionnaires	Comité de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> VPD, Affaires corporatives, et chef des services juridiques et de la gouvernance Premier chef des services juridiques
7 février 10 mai 8 août 7 novembre	Compte rendu trimestriel sur la gouvernance en matière d'audit et de fiscalité et les principales méthodes comptables (notamment, la surveillance des risques liés aux technologies de l'information par le comité d'audit, le rapport sur les indicateurs de qualité de l'audit et sur la transparence, les indications de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis sur l'utilisation de mesures non conformes aux PCGR, et les outils de surveillance des risques)	Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> VPD et chef des services financiers Premier vice-président (PVP) et contrôleur général Vice-président (VP), Gestion des risques et auditeur interne en chef
7 février 10 mai 8 août 7 novembre	Compte rendu sur la stratégie et les tendances du marché et les faits nouveaux en matière juridique en lien avec les régimes de retraite de TELUS (notamment, les régimes à prestations cibles et l'assurance-longévité, et un compte rendu du Régime de retraite de la province de l'Ontario)	Comité de retraite	<ul style="list-style-type: none"> PVP, Services juridiques VP, Trésorerie VP, Rémunération globale Directeur, Gestion des placements Consultant externe
7 février 10 mai 9 au 10 août 7 au 8 novembre	Comptes rendus trimestriels sur les faits nouveaux concernant le contexte stratégique, notamment la concurrence, l'évolution de la réglementation, l'évolution de la technologie et du secteur et le rendement des pairs	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> Président et chef de la direction
10 mai 8 août 7 novembre	Compte rendu sur les tendances en rémunération, notamment les nouvelles pratiques exemplaires concernant l'information à communiquer sur la rémunération des membres de la haute direction, et les faits nouveaux concernant la réglementation	Comité de la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> VPD, Personnes et culture, et chef des ressources humaines VP, Rémunération globale Conseiller en rémunération externe
10 mai 8 août 7 novembre	Compte rendu concernant la cybersécurité	Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> VP et chef du service de la sûreté
7 février	Compte rendu de TELUS International	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> Chef des affaires de l'entreprise; VPD, TELUS Santé et Solutions d'affaires, Ouest du Canada; et président du conseil, TELUS International
8 février	Compte rendu concernant la cybersécurité	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> VP et chef du service de la sûreté
8 février	Examen des programmes de durabilité	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> PVP et chef des communications et chef de la durabilité
8 février	Examen Masterbrand	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> VPD et président, Solutions consommateurs et Solutions aux PME de TELUS
10 mai	Mise à jour sur les infrastructures	Comité de retraite	<ul style="list-style-type: none"> Consultant externe
6 juin	Session de formation sur les IFRS	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> VPD et chef des finances VP et contrôleur (communication de l'information financière et stratégie) Directeur, contrôleur général
8 août	Effet des élections américaines sur le Canada	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> Ancien diplomate
7 novembre	Responsabilité des administrateurs à l'égard des violations de la cybersécurité	Comité de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> Conseiller juridique externe
7 novembre	Analyse de la rémunération par genre	Comité de la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> VPD, Personnes et culture, et chef des ressources humaines
7 novembre	Aperçu de l'économie et des marchés de capitaux	Comité de retraite	<ul style="list-style-type: none"> Conseiller financier externe
7 novembre	Évaluation des risques et examen de l'audit interne par le conseil	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> VP, Gestion des risques et auditeur interne en chef
5 décembre	Faits nouveaux concernant les recours collectifs relatifs en valeurs mobilières au Canada et aux États-Unis	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> Conseiller juridique externe VPD, Affaires corporatives, et chef des services juridiques et de la gouvernance

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

Éthique commerciale

TELUS a un code d'éthique et de conduite qui s'applique à tous les membres de son équipe (notamment à ses administrateurs, dirigeants et employés), qui décrit les responsabilités, les lignes directrices et les normes éthiques attendues de tous les membres de l'équipe TELUS, dont des lignes directrices et les exigences en matière de déclaration des conflits d'intérêts réels ou éventuels.

Il est possible de consulter le code à l'adresse telus.com/governance.

La LigneÉthique TELUS, implantée en 2003, permet au public et aux membres de notre équipe de communiquer, de façon anonyme et confidentielle, leurs préoccupations et plaintes à l'égard de la comptabilité, des contrôles internes ou de la déontologie. Un résumé de ces questions ou plaintes est transmis chaque trimestre au comité de la rémunération et au comité d'audit. En 2007, nous avons rendu la LigneÉthique encore plus indépendante et accessible en la confiant à un fournisseur de services d'accueil indépendant, EthicsPoint. Outre le service d'écoute téléphonique et la transmission des appels et des rapports reçus au Bureau d'éthique et, dans le cas de plaintes concernant la comptabilité et les contrôles comptables internes, transmis au chef des services juridiques, EthicsPoint transmet également les questions liées au respect en milieu de travail à la personne-ressource chargée de les résoudre nommée par la société. Les membres de l'équipe TELUS et des personnes appelant du monde entier peuvent se renseigner ou faire une plainte en ligne ou par téléphone tous les jours 24 heures sur 24 dans diverses langues. Pour mesurer notre performance à cet égard, nous avons mis au point un indice d'intégrité qui tient compte des résultats de notre cours en ligne, des enquêtes internes adressés aux membres de l'équipe, des sondages externes auprès de la clientèle et des manquements à nos politiques qui nous ont été signalés. Pour plus de précisions sur notre indice d'intégrité, consulter sustainability.telus.com/fr.

Notre Bureau d'éthique offre aux membres de l'équipe de l'aide dans la prise de décisions en matière d'éthique en leur donnant des directives en lien avec notre code d'éthique et de conduite. De plus, le Bureau d'éthique mène des enquêtes, établit les politiques et les lignes directrices indiquées en ce qui concerne les normes de conduite des affaires prévues par TELUS et surveille étroitement notre LigneÉthique. Le Bureau d'éthique encadre la formation sur l'éthique, et notamment le cours en ligne TELUS Intégrité qui est obligatoire pour tous les membres de l'équipe TELUS, y compris les membres de l'équipe TELUS International et les contractuels ayant accès à nos systèmes informatiques. Le cours regroupe les modules suivants : éthique, respect en milieu de travail, sécurité dans l'entreprise, vie privée et d'autres modules liés à la conformité. Le Bureau d'éthique exige que chaque membre du conseil, ainsi que chaque membre de l'équipe TELUS, atteste tous les ans qu'il a passé en revue le code d'éthique et de conduite et qu'il saisit les attentes prévues par le code. Le vice-président, Gestion des risques et auditeur interne en chef rend compte tous les trimestres au comité de la rémunération et au comité d'audit des résultats d'enquêtes sur les plaintes, le cas échéant, de dénonciateurs

ou concernant l'éthique ou les contrôles internes que le Bureau d'éthique ou le chef des services juridiques (selon le cas) ont reçus. Le comité de la rémunération et le comité d'audit sont tenus de revoir conjointement le code d'éthique et de conduite une fois par an et de soumettre à l'approbation du conseil les recommandations de modifications, le cas échéant. En règle générale, les dispenses du code d'éthique et de conduite ne sont pas accordées. Par ailleurs, toute dispense accordée à un membre de la direction ou à un administrateur aux termes du code doit être approuvée au préalable par le conseil ou son délégué, qui doit être un comité du conseil. Cette dispense doit être déclarée, sous réserve des limites imposées dans la politique sur la divulgation et la confidentialité de l'information de l'entreprise de TELUS. Dans le cas des autres employés, toute dispense du code d'éthique et de conduite doit être approuvée au préalable par le chef des services juridiques et le VP, Gestion des risques et auditeur interne en chef et doit être signalée dans les plus brefs délais au comité d'audit.

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

Lutte contre la corruption

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

Nous exploitons des centres de services en Inde, aux Philippines, en Amérique centrale, aux États-Unis et en Europe, et nos échanges avec les agents publics dans ces territoires se limitent à la communication de l'information exigée par la réglementation ou à des processus visant l'obtention de licences et de permis qui laissent peu de place au pouvoir discrétionnaire des autorités.

Ces activités ne comprennent pas la prestation de services à des entités publiques étrangères. Nous sommes également assujettis à une législation fiscale locale et étrangère complexe qui nous oblige en permanence à vérifier, à faire préciser et à contester auprès des agents publics l'application de ces lois et règlements.

Depuis 2012, nous avons abordé les risques de corruption grâce à un cadre de travail axé sur les risques, qui comprend ce qui suit :

- **Participation et soutien des membres de la haute direction :**
Ce sont les membres de la haute direction de TELUS qui ont la responsabilité de s'assurer que le programme de conformité en matière de lutte à la corruption est appliqué concrètement et suivi en permanence. Les membres de la haute direction sont tenus de donner le ton et de créer une culture où la corruption est inacceptable. TELUS a également nommé un chef des données et du Bureau des relations de confiance, qui a pour tâche de s'assurer que dans l'ensemble de l'entreprise, des procédures et des contrôles appropriés sont mis en place pour faciliter le respect des lois, et de faire rapport sur la conformité au comité d'audit du conseil.
- **Politiques et procédures en matière de conformité de la société :**
Une politique précise en matière de lutte à la corruption a été produite par l'équipe TELUS en 2014, après avoir été approuvée par le conseil en 2013. La politique s'applique à tous les membres de l'équipe, dont les administrateurs, de même qu'aux tierces parties auxquelles TELUS fait appel. Cette politique décrit les attentes à l'égard de tous les membres de l'équipe et des tierces parties en ce qui a trait à la lutte contre la corruption au Canada et à l'étranger. Elle vise l'ensemble des activités de TELUS, dont les activités commerciales de la société dans les secteurs public et privé. Parmi les autres politiques pertinentes, on compte un code d'éthique et de conduite exhaustif pour nos employés (tel que susmentionné), un code de conduite pour nos fournisseurs, un code de conduite lié aux ventes affaires et des politiques sur les dépenses et l'approvisionnement.
- **Formation et perfectionnement :** Notre formation annuelle sur l'intégrité TELUS souligne notre principe de tolérance zéro à l'égard de la corruption. D'autres formations continuent d'être offertes par l'intermédiaire de nos programmes relatifs au code de conduite lié aux ventes affaires et à la lutte contre la corruption. Les formations abordent les méthodes et les contrôles mis en place en vue d'atténuer ces risques et comprennent des sujets et des mises en situation qui favorisent une meilleure compréhension de la matière.
- **Mesures incitatives et disciplinaires appropriées :**
Des objectifs de rendement annuels ont été élaborés pour les employés responsables de mettre en place et de superviser le programme de conformité. Tout employé dont le comportement va à l'encontre de la politique de lutte contre la corruption s'expose à des mesures disciplinaires qui peuvent aller jusqu'au congédiement.

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

Notre conseil est d'avis que la communication constante est un élément important de la création d'un dialogue ouvert et constructif avec nos actionnaires. Pour faciliter cet engagement, en 2015, le conseil a modifié sa politique de vote consultatif sur la rémunération de la haute direction et d'engagement des actionnaires pour en faire deux politiques distinctes : la politique de vote consultatif sur la rémunération de la haute direction établit les objectifs et les pratiques du conseil relativement à la communication d'information sur la rémunération de la haute direction, alors que la politique d'engagement des actionnaires établit la façon dont le conseil peut communiquer avec les actionnaires, la façon dont les actionnaires peuvent communiquer avec le conseil et les sujets qu'il est approprié pour le conseil d'aborder. Elle présente également un survol de la manière dont la direction interagit avec les actionnaires. Un exemplaire de la politique d'engagement des actionnaires peut être consulté sur le site telus.com/governance.

Nous communiquons avec nos actionnaires et autres intervenants par divers moyens, notamment nos rapports annuels et trimestriels, notre circulaire d'information, notre notice annuelle, notre rapport sur la responsabilité sociale de la société, nos communiqués, notre site Internet et les présentations que nous faisons à des conférences à l'intention de l'industrie ou des investisseurs. Parmi nos pratiques de longue date visant la participation des actionnaires, mentionnons :

- la tenue d'assemblées générales annuelles partout au Canada diffusées en direct sur le Web
- le maintien d'une ligne sans frais pour les investisseurs, les courriels ir@telus.com et ceo@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 ou préoccupations
- la tenue de quatre téléconférences sur les résultats trimestriels, avec des analystes financiers et des investisseurs institutionnels, pour présenter les résultats financiers et d'exploitation du trimestre. Elles sont diffusées sur le Web et comportent des présentations par la haute direction aux analystes et aux investisseurs institutionnels, assorties de séances de questions ouvertes. Ces téléconférences peuvent également être entendues par les actionnaires particuliers (qui ne peuvent par ailleurs intervenir) par téléphone ou diffusion sur le Web. Les diffusions sur le Web, les diapositives (s'il y a lieu), les transcriptions (si elles existent) et les transmissions vocales en différé sont publiées à l'adresse telus.com/investors
- des tournées de la haute direction et la participation à des conférences sur le secteur avec nos membres de la haute direction au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni, auxquels des analystes et des investisseurs participent

- la tenue ponctuelle de rencontres avec des actionnaires et des groupes de défense des droits des actionnaires (par exemple la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises), habituellement avec la VPD, Personnes et culture, et chef des Ressources humaines et avec le président du comité de la rémunération ou du comité de gouvernance, afin de discuter de la rémunération de la haute direction ou de questions de gouvernance
- l'invitation d'analystes et d'importants actionnaires institutionnels à participer à une étude confidentielle sur la perception des investisseurs.

Tout au long de l'année, nous avons répondu aux préoccupations et aux lettres des actionnaires que nous avons reçues. En juillet 2017, Dick Auchinleck, avec le VPD, Affaires corporatives et chef des services juridiques et de la gouvernance et le PVP et chef de Communications et Durabilité, se sont réunis avec des représentants de la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance afin d'échanger sur le programme de durabilité de TELUS et des meilleures pratiques dans ce domaine.

La boîte de courriels de notre conseil (conseil@telus.com) offre aux actionnaires et aux autres intervenants un moyen de communiquer directement avec notre conseil concernant des sujets appropriés entre les assemblées annuelles. De même, les actionnaires et autres intervenants peuvent également

communiquer avec le conseil par courrier, en apposant la mention « Confidentiel » sur l'enveloppe et en la transmettant à l'attention de la chef de la gouvernance de TELUS, au 510 West Georgia Street, 23^e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3. Le conseil s'efforce de répondre à toute la correspondance appropriée dans les meilleurs délais. Chaque trimestre, le comité de gouvernance prend connaissance des courriels reçus dans cette boîte et se penche sur la façon d'y répondre en ce qui concerne les questions de gouvernance. En ce qui concerne notre politique de vote consultatif sur la rémunération de la haute direction, lors de notre assemblée annuelle de 2017, nous avons tenu notre septième vote consultatif sur la rémunération de la haute direction, et cette motion a reçu un appui de 93,12 pour cent des voix exprimées. Les commentaires que nous avons recueillis lors de nos rencontres avec des actionnaires et des groupes de défense des droits des actionnaires étaient positifs dans l'ensemble et renforçaient l'opinion que nos politiques concordent toujours avec les attentes de nos actionnaires.

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

Rapport du comité de gouvernance

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 les 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. 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. De plus, dans le cadre de ses responsabilités élargies en matière de surveillance des risques, le comité est chargé de surveiller et d'examiner les risques liés à l'assurance, aux réclamations et aux biens, la responsabilité sociale de l'entreprise et les questions environnementales, ainsi que de recommander au conseil d'approuver des politiques et des lignes directrices procédurales relatives à l'environnement ou encore des modifications importantes devant être apportées à de telles politiques.

Membres

Le comité est actuellement composé des membres suivants :

Nom	Indépendant
John Manley (président)	Oui
Lisa de Wilde	Oui
John Lacey	Oui
Sabi Marwah	Oui

Avant le 11 mai 2017, Mary Jo Haddad était membre du comité.

Le 11 mai 2017, Mary Jo a quitté le comité et John Lacey est devenu membre du comité.

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. Il tient à chaque réunion une séance à huis clos, en l'absence de la direction. Le comité a tenu quatre réunions en 2017.

Points saillants

Le texte qui suit présente les points saillants des mesures prises par le comité en 2017.

Engagement envers la gouvernance

Dans le cadre de son engagement à l'égard des meilleures pratiques de gouvernance, le comité a pris les initiatives suivantes :

- il a procédé à un examen annuel du *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*, et notamment de tous les mandats qui y sont décrits, afin de s'assurer que les renseignements demeurent pertinents, et a recommandé au conseil d'approuver des modifications à y apporter
- 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 leur incidence sur la société
- il a passé en revue les rapports sur la responsabilité sociale de l'entreprise.

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

Le comité a pris les initiatives suivantes en ce qui concerne l'engagement des actionnaires :

- il a évalué le caractère adéquat de notre politique de vote consultatif sur la rémunération de la haute direction et de nos pratiques visant l'engagement des actionnaires
- il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver des modifications de nature administrative à la politique sur l'actionnariat
- il a reçu des rapports trimestriels sur l'actionnariat et le changement de propriété
- tous les trimestres, il a passé en revue les courriels des actionnaires reçus dans la boîte de courriels du conseil (conseil@telus.com) et la correspondance du conseil ou des comités visant à répondre à ceux-ci et a fait rapport à cet égard.

Recherche d'administrateurs

En 2017, le comité a fait appel à un spécialiste externe en recrutement pour l'aider dans son processus de recrutement d'administrateurs. De plus, le comité a supervisé le recrutement de Kathy Kinloch et de Claude Mongeau, qui ont été élus au poste d'administrateur à l'assemblée annuelle 2017, ainsi que de Marc Parent, qui a été nommé administrateur en novembre 2017. À l'heure actuelle, nous tentons activement d'ajouter une autre administratrice à notre conseil avant la fin de 2018. Se reporter aux pages 33 et 36 pour obtenir de plus amples renseignements concernant nos processus de nomination des administrateurs et d'orientation.

Gestion et surveillance des risques

Le comité a pris les initiatives suivantes en ce qui concerne la gestion et la surveillance des risques :

- il a supervisé nos activités de gestion des risques environnementaux et leurs résultats
- il a procédé à son examen annuel de notre programme d'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants et a approuvé le renouvellement annuel de ce programme
- il s'est penché sur le caractère adéquat de notre couverture d'assurance, y compris notre couverture d'assurance de biens, a fait le suivi des faits nouveaux dans le secteur de l'assurance et a passé en revue notre programme de gestion des risques liés aux biens.

Mesures visant les administrateurs

Le comité a pris les initiatives additionnelles suivantes en ce qui concerne les administrateurs :

- il a examiné des changements dans la composition des comités et a recommandé au conseil de les approuver, notamment la nomination d'un nouveau président du comité des ressources humaines et de la rémunération
- il a procédé à un examen annuel du processus de planification de la relève en ce qui concerne le président et les présidents des comités
- il a examiné et approuvé le processus d'évaluation du conseil de 2017, les enquêtes d'évaluation de la performance du conseil et l'évaluation par les pairs, et a examiné les résultats des enquêtes
- il a examiné et approuvé les changements visant le groupe de référence pour l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs

- il a pris connaissance des conclusions de l'analyse comparative annuelle de la rémunération des administrateurs préparée par Meridian Compensation Partners LLC (Meridian)
- il a approuvé le contrat relatif au mandat conclu avec Meridian, et a examiné la lettre d'indépendance de Meridian
- il a procédé à un examen annuel de la politique de diversité administrative
- il a maintenu 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 un examen annuel de la matrice des compétences et de l'analyse des lacunes pour le conseil
- il a procédé à l'évaluation annuelle de l'indépendance et des compétences financières des administrateurs et a fait des recommandations au conseil, ce dernier ayant ensuite tiré ses conclusions à cet égard.

Autres mesures

Le comité a également passé en revue le rapport sur les contributions politiques et les dons de bienfaisance faits en 2016 et a approuvé les budgets de 2017 à cet égard.

Rapport signé par les membres du comité de gouvernance



John Manley (président)



John Lacey



Lisa de Wilde



Sabi Marwah

Rapport du comité de retraite

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 de TELUS Edmonton, du régime de retraite de TELUS Corporation, du régime de retraite à prestations déterminées de TELUS Québec, du régime de retraite à cotisations déterminées de TELUS, du régime de retraite de TELUS Santé et de TELUS Vente au détail et de tous les régimes pouvant leur succéder et de tous les programmes de retraite complémentaires connexes que peut lui soumettre le conseil, ainsi que tout fonds en fiducie connexe (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, de notre politique 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 de la nature du mécanisme de pension de tout régime de retraite et de la structure de gouvernance des régimes de retraite.

Membres

Le comité est en ce moment constitué des membres suivants :

Nom	Indépendant
Stockwell Day (président)	Oui
Ray Chan	Oui
Lisa de Wilde	Oui
John Manley	Oui

Avant le 11 mai 2017, Micheline Bouchard était membre du comité.

Le 11 mai 2017, Ray Chan est devenu membre du comité et Micheline s'est retirée du conseil.

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. Il tient à chaque réunion une séance à huis clos avec le trésorier de TELUS et une séance à huis clos en l'absence de membres de la direction. Le comité rencontre également les auditeurs des régimes de retraite, en l'absence de membres de la direction, à chaque réunion trimestrielle. Le comité a tenu quatre réunions en 2017.

Points saillants

Le texte qui suit présente les points saillants des mesures prises par le comité en 2017.

Orientation

Les nouveaux membres du comité de retraite ont assisté à des séances d'orientation, qui étaient spécifiquement axées sur les rôles et les responsabilités du comité et de ses différentes pratiques en matière de gouvernance.

Audit des contrôles internes

Après le regroupement du compte de fiducie globale le 1^{er} avril 2016 et du cadre de travail en matière de supervision et de déclaration, un audit des contrôles internes a été effectué en vue d'évaluer le caractère approprié ainsi que l'efficacité de la structure des contrôles internes au cours de la période débutant le 1^{er} avril 2016 et se terminant le 31 mars 2017 à l'égard des quatre principaux plans de retraite à prestations déterminées : le régime de retraite de TELUS Corporation, le régime de retraite de TELUS Edmonton, le régime de retraite à l'intention des membres de la direction et des professionnels de TELUS Corporation et le régime de retraite à prestations définies de TELUS Québec (les régimes à prestations déterminées).

En fonction de l'examen de l'auditeur externe des documents pertinents, de l'évaluation des contrôles, de tests précis et d'entretiens avec la direction, il a été établi que les régimes à prestations déterminées comportent un système de contrôles internes efficace.

Gouvernance

Conformément aux modalités de son mandat, le comité a approuvé la nomination de l'auditeur et de l'actuaire des régimes de retraite.

De plus, il a fait ce qui suit ou reçu, examiné et approuvé, au besoin, les documents suivants :

- le mandat du comité
- les objectifs des régimes à prestations déterminées et la politique de répartition de l'actif à long terme
- le rapport annuel des régimes à cotisations déterminées
- 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
- une mise à jour annuelle sur l'évolution du droit en matière de régimes de retraite
- les rapports de l'actuaire de chaque régime de retraite, y compris les hypothèses utilisées et les résultats obtenus et comportant un examen en profondeur d'une catégorie d'actifs donnée à chaque réunion
- 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, y compris un examen approfondi d'une catégorie d'actifs donnée à chaque réunion
- 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 normes d'éthique, aux politiques et aux procédures de placement, aux règles concernant les dérivés et à la législation applicable
- les évaluations de rendement des gestionnaires de placements
- les rapports sur la stratégie de placement et l'évaluation des risques

- un rapport sur la conception, le fonctionnement et l'efficacité des procédures de la structure de gouvernance des régimes de retraite
- un rapport sur le sondage sur la retraite réalisé auprès des membres des régimes à cotisations déterminées
- un rapport sur la réduction des risques sur un ensemble d'actifs dans les régimes de retraite Microtel en prévision d'une liquidation
- les présentations faites par des fournisseurs de services
- les présentations de la direction sur l'aperçu général de Mercer Consulting sur l'état actuel du financement des régimes enregistrés au fédéral, un examen par les associés de Northleaf Capital des placements en infrastructure des régimes auprès de Northleaf, la priorité des prestations de retraite en cas d'insolvabilité, et un aperçu de l'économie et des marchés des capitaux à l'échelle mondiale et canadienne.

Rapport signé par les membres du comité de retraite



Stockwell Day (président)



Lisa de Wilde



Ray Chan



John Manley

Rapport du comité d'audit

Mandat

Le comité d'audit 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, des règlements et du code d'éthique de la société et de la divulgation et du dépôt en temps voulu de l'information requise auprès des autorités de réglementation; de l'indépendance et du rendement des auditeurs externes et internes de la société; de la gestion des risques de la société, de la solvabilité de la société, de ses plans à l'égard de sa trésorerie et 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 d'audit, y compris son mandat, sont donnés sous la rubrique Comité d'audit de notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2017.

Membres

Le comité est actuellement composé des membres suivants :

Nom	Indépendant
Bill MacKinnon (président) Expert financier du comité d'audit	Oui
Kathy Kinloch	Oui
Sabi Marwah	Oui
Claude Mongeau	Oui
David Mowat	Oui
Marc Parent	Oui

Avant le 11 mai 2017, Dick Auchinleck et Ray Chan étaient membres du comité. Le 11 mai 2017, Kathy Kinloch et Claude Mongeau se sont joints au conseil et à son comité d'audit. Le 7 novembre 2017, Marc Parent s'est joint au conseil et à son comité d'audit.

Le conseil a jugé que tous les membres du comité sont indépendants et ont des compétences financières, et qu'au moins l'un d'entre eux, Bill MacKinnon, est un expert financier répondant aux besoins d'un comité d'audit et possède une expertise en comptabilité ou en gestion financière connexe, au sens de la législation en valeurs mobilières applicable. Aucun membre du comité ne fait actuellement partie du comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes. Des renseignements sur les études et l'expérience des membres du comité sont donnés dans notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2017.

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 chaque réunion trimestrielle, le comité a l'occasion de rencontrer séparément, à l'occasion de séances à huis clos, le chef des services financiers, l'auditeur interne en chef et les auditeurs externes. De plus, il tient à chaque réunion une séance à huis clos, en l'absence de membres de la direction. Le comité a tenu cinq réunions en 2017.

Points saillants

Le texte qui suit présente les points saillants des mesures prises par le comité en 2017.

Information financière

- Le comité a assisté aux présentations du chef des services financiers et a posé des questions sur les résultats financiers et d'exploitation trimestriels et annuels de la société, y compris à l'égard des informations sectorielles, par rapport aux résultats de périodes antérieures et aux attentes des investisseurs
- Il a étudié au cours de l'exercice les modifications et l'adoption de méthodes comptables et d'estimations importantes ayant une incidence sur l'information financière actuelle et future de la société
- Il a vérifié que le président et chef de la direction et le chef des services financiers de la société étaient prêts à attester l'exactitude des états financiers annuels et des documents d'information connexes, comme l'exige la loi intitulée *Sarbanes-Oxley Act* (la Loi SOX), et des états financiers intermédiaires et annuels ainsi que des 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 ceux de ses filiales dont les états financiers sont déposés et a recommandé au conseil de les approuver et d'approuver leur publication et leur dépôt, y compris les communiqués et les rapports de gestion connexes
- Il a passé en revue les principaux documents déposés auprès des autorités en valeurs mobilières contenant de l'information financière, y compris la notice annuelle et le Formulaire 40-F, et a recommandé au conseil de les approuver.

Auditeurs externes

- Le comité a supervisé le travail des auditeurs externes
- Il a procédé à l'évaluation des auditeurs externes conformément aux protocoles de Comptables professionnels agréés du Canada et du Conseil canadien sur la reddition de comptes
- Il a examiné et approuvé le plan d'audit annuel
- Il a 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 membres 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 méthodes comptables de la société, y compris les solutions de rechange et les estimations et jugements de la société pouvant jouer un rôle important, ainsi que ses politiques financières et la conformité à celles-ci, ainsi que les préparatifs pour la demande de l'*IFRS 15, Produits des activités ordinaires tirés de contrats conclus avec des clients*, qui sera appliquée rétroactivement par la société à compter du 1^{er} janvier 2018
- Il a examiné les rapports de financement trimestriels, y compris la situation des marchés financiers et l'offre mondiale de crédit et leurs incidences sur TELUS, les faits récents en ce qui concerne l'évaluation du crédit dans le secteur des télécommunications, les notations et les commentaires portant sur la société produits par les agences de notation, les programmes de couverture, les comptes rendus en ce qui concerne le financement des régimes de retraite et les plans de financement, et a approuvé les questions importantes liées à la trésorerie
- Il a passé en revue et recommandé au conseil aux fins d'approbation l'émission de billets de premier rang non garantis sur 10 ans à 3,70 pour cent d'un capital de 500 millions de dollars américains, échéant le 15 septembre 2027, ainsi que l'émission de billets de premier rang non garantis sur 31 ans à 4,70 pour cent d'un capital de 325 millions de dollars, échéant le 6 mars 2048
- Il a examiné et recommandé au conseil aux fins d'approbation les actes de fiducie complémentaires tenant compte d'une restructuration d'entreprise interne
- Il a examiné et recommandé au conseil d'approuver le renouvellement de l'offre publique de rachat dans le cours normal des activités de la société, valide jusqu'au 12 novembre 2018, portant sur un maximum de 250 millions de dollars d'actions
- Il a passé en revue et recommandé au conseil aux fins d'approbation l'augmentation du dividende de la société
- Il a examiné les rapports trimestriels sur les dérivés et les garanties et indemnités
- Il a pris connaissance de rapports trimestriels en matière de fiscalité qui contenaient notamment une analyse de la charge d'impôt et des considérations sur tout redressement fiscal et le civisme fiscal
- Il a passé en revue les restructurations de l'entreprise
- Il a étudié et examiné avec la direction, à chaque réunion trimestrielle régulière, les résultats des dépenses d'investissement 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.

Contrôles internes et contrôles de la divulgation d'information

- Le comité a examiné et approuvé le programme d'audit interne afin de confirmer l'acceptabilité des niveaux de risque et des contrôles internes
- Il a passé en revue les rapports trimestriels sur les activités d'audit internes
- Il a passé en revue l'évaluation par les auditeurs internes des systèmes de contrôle interne et des progrès en matière de limitation des risques
- Il a rencontré régulièrement l'auditeur interne en chef en l'absence de membres de la direction
- Il a passé en revue et approuvé les modifications de la charte d'audit interne qui établit l'étendue, les responsabilités et le mandat de la fonction d'audit interne de TELUS
- Il a vérifié le caractère adéquat des ressources (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 d'audit interne
- Il a reçu des mises à jour au sujet du suivi des principales questions soulevées dans les rapports d'audit
- Il a vérifié trimestriellement les résultats du processus d'attestation en cascade conformément à l'article 302 de la Loi SOX par les principaux intervenants dans la préparation de l'information financière et le contrôle de la divulgation de l'information, afin que le chef de la direction et le chef des services financiers bénéficient d'un degré de certitude raisonnable
- Il a reçu et examiné les rapports trimestriels de la direction à l'égard du plan établi pour que la société se conforme, au cours de l'exercice 2017, 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 nécessitant rectification ou les manquements importants (il n'y avait aucune lacune importante connue)

- Il a examiné les rapports de la chef des données et du Bureau des relations de confiance et de la chef des services juridiques 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 d'éthique et de contrôles internes et sur la façon dont celles-ci ont été examinées et traitées.

Gouvernance des risques

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

- Le comité a passé en revue le mandat du comité et a recommandé au comité de gouvernance d'y apporter des modifications mineures, avant qu'il soit soumis à l'approbation du conseil
- Il a passé en revue la politique de communication et de confidentialité de l'information de la société et a recommandé des modifications au conseil en vue de leur approbation

- 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 pratiques exemplaires de gouvernance et sur les incidences des propositions des autorités de réglementation canadiennes et américaines sur le comité
- Il a passé en revue notre code d'éthique et de conduite de 2017 et a recommandé au conseil de l'approuver
- Il a surveillé le processus de divulgation et d'examen des conflits d'intérêts de la direction.

Rapport signé par les membres du comité d'audit



Bill MacKinnon (président)

Claude Mongeau



Kathy Kinloch

David Mowat



Sabi Marwah



Marc Parent

Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération

Mandat

Le comité des ressources humaines et de la rémunération du conseil d'administration (le comité de la rémunération ou le comité) est chargé de préparer les principes 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 le rendement du chef de la direction, d'examiner la rémunération du chef de la direction et de formuler des recommandations au conseil à cet égard en fonction de son évaluation et de déterminer la rémunération des membres de la haute direction autres que le chef de la direction. Ce comité s'assure aussi que les types de rémunération offerts et les pratiques en cette matière n'encouragent pas une prise de risque excessive. Le comité passe en revue et administre les programmes de retraite complémentaires (autres que les régimes de retraite agréés) des membres de l'équipe de la haute direction et l'ensemble de nos plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres. Le mandat de ce comité porte également sur la surveillance des politiques et des procédures en matière de rémunération de la haute direction, de santé et sécurité au travail et leur respect ainsi que sur certains aspects de notre approche en matière d'éthique et de conduite des affaires.

Membres

Le comité de la rémunération est actuellement composé des membres suivants :

Nom	Indépendant
Mary Jo Haddad (présidente)	Oui
Ray Chan	Oui
Stockwell Day	Oui
John Lacey	Oui
David Mowat	Oui

Avant le 11 mai 2017, Micheline Bouchard était membre du comité de la rémunération. Le 11 mai 2017, David Mowat est devenu membre du comité et Micheline s'est retirée du conseil. Le 12 mai 2017, Mary Jo Haddad est devenue présidente du comité de la rémunération et John Lacey a quitté son poste de président. John quittera ses fonctions à notre assemblée annuelle de mai 2018 et ne se représentera pas à l'élection.

Conformément au mandat du comité de la rémunération, tous les membres du comité doivent être indépendants. De plus, le conseil a jugé que tous les membres du comité de la rémunération répondent

aux dispositions de la NYSE concernant l'indépendance des membres des comités de la rémunération. Ce comité a une politique formelle qui limite à un tiers des membres du comité le nombre de personnes qui occupent actuellement un poste de chef de la direction d'une autre société ouverte et qui peuvent siéger au comité. Aucun des membres du comité n'occupe actuellement le poste de chef de la direction d'autres sociétés ouvertes.

Les membres du comité de la rémunération ont des qualifications complémentaires dans des domaines comme les ressources humaines, la gouvernance, l'évaluation des risques, la gestion d'entreprise ouverte et la participation à un conseil d'administration, ce qui leur permet de prendre des décisions efficaces en ce qui concerne nos pratiques de rémunération. Tous les membres du comité de la rémunération ont occupé des postes de direction ou des postes politiques supérieurs, ou siégé à un cabinet ou siégé au comité de la rémunération d'autres sociétés ouvertes et ils ont, dans le cadre de leurs fonctions, acquis une expérience directe pertinente pour s'acquitter des responsabilités liées à la rémunération de la haute direction. Le texte qui suit constitue une brève description de l'expérience de chaque membre actuel de ce comité qui est pertinente à l'exercice de ses fonctions à titre de membre du comité :

- **Mary Jo Haddad** – Mary Jo compte plus de 30 années d'expérience dans le secteur de la santé au Canada et aux États-Unis. En 2013, elle a quitté son poste de présidente et chef de la direction du Hospital for Sick Children (SickKids), à Toronto, qu'elle occupait depuis 2004. À titre de chef de la direction, elle a établi des programmes et des politiques d'encadrement de la rémunération pour SickKids. Elle est également membre du comité de la rémunération de la Banque Toronto-Dominion et de divers organismes sans but lucratif. Mary Jo est devenue membre du comité de la rémunération en 2016.
- **Ray Chan** – Ray compte plus de 30 ans d'expérience dans le secteur du pétrole et du gaz et a occupé plusieurs postes de haute direction, notamment à titre de chef des finances et de chef de la direction. Il est actuellement président du conseil de Baytex Energy Corp. et administrateur de TORC Oil & Gas Inc., ainsi que membre de son comité de la rémunération. Il a également siégé au comité de la rémunération du Groupe TMX inc. Grâce aux postes de haute direction qu'il a occupés, Ray a eu à se pencher sur diverses questions de rémunération, comme l'élaboration et l'analyse financière de plans de rémunération et de planification de la relève à la direction. Ray est membre du comité de la rémunération depuis 2013, et il est également membre de notre comité de retraite.

- **Stockwell Day** – Maintenant consultant et conseiller stratégique, Stockwell a connu une carrière politique fructueuse pendant plus de 30 ans. Il a en effet occupé des postes supérieurs au gouvernement de l'Alberta et a exercé diverses fonctions comme membre du parlement, dont celle de chef de l'Opposition officielle, de ministre de la Sécurité publique, de ministre du Commerce international, de ministre pour le Corridor de l'Asie-Pacifique, de ministre principal responsable de la Colombie-Britannique et de président du Conseil du Trésor. Dans ces rôles, il a acquis de l'expérience en matière de gouvernance et a été responsable de la rémunération de la haute direction. Stockwell est membre du comité de la rémunération depuis 2013 et président de notre comité de retraite depuis le 7 mai 2015.
- **John Lacey** – John siège actuellement au conseil d'administration de Brookfield Business Partners (et était auparavant président du conseil du Brookfield Private Equity Fund). Dirigeant chevronné, il agit également comme conseiller du président du conseil d'administration de George Weston limitée. John a siégé au comité de la rémunération de TELUS pendant onze ans, dont six à titre de président. Il a également siégé au comité de la rémunération de la Banque Canadienne Impériale de Commerce. Il a ainsi acquis une expertise considérable en matière de pratiques et de programmes de gouvernance et de rémunération.
- **David Mowat** – David est actuellement président et chef de la direction d'ATB Financial, société d'État appartenant à la province de l'Alberta, et a occupé trois postes de chef de direction. Il cumule 30 années d'expérience dans le secteur bancaire au Canada. En qualité de chef de la direction d'ATB, il possède de l'expérience dans les questions liées à la rémunération, comme la restructuration de certains régimes de rémunération et la mise sur pied d'un programme d'actionnariat à l'intention des employés pour les sociétés de courtage en valeurs mobilières d'ATB. De plus, David a siégé au comité de la rémunération de Visa Canada et, à titre de président de ce comité, a participé à la restructuration de son programme de rémunération des dirigeants à court et à long terme. David est devenu membre de notre comité de la rémunération le 12 mai 2017 et est également membre de notre comité d'audit.

Vous pouvez obtenir plus de renseignements sur les membres du comité de la rémunération en consultant les *Renseignements sur les administrateurs* qui sont présentés à partir de la page 12.

Réunions

Le comité de la rémunération tient au moins une réunion par trimestre et rend compte au conseil de ses activités. Les questions passées en revue au cours de chaque réunion trimestrielle dépendent du mandat et du plan de travail annuel du comité. De plus, le comité tient une séance à huis clos, en l'absence de membres de la direction, et une séance à huis clos, en présence du conseiller en rémunération de la haute direction seulement. Le président du comité rencontre ce conseiller par téléconférence avant chaque réunion trimestrielle du comité et à d'autres moments, au besoin. Le comité de la rémunération tient également à chaque réunion une séance à huis clos en présence de la vice-présidente directrice (VPD), Personnes et culture et chef des Ressources humaines. Le comité a tenu, au total, quatre réunions en 2017.

Conseillers du comité de la rémunération

Le comité de la rémunération a retenu les services de Meridian comme conseiller indépendant en rémunération de la haute direction. Meridian offre des conseils en matière de rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction à des conseils d'administration et à des équipes de direction. Le comité a retenu les services de Meridian pour la première fois en 2010. Le mandat du conseiller en rémunération de la haute direction consiste à rendre des services à la société et à aider le comité de la rémunération à passer en revue la rémunération des membres de la haute direction, notamment fournir des conseils sur le versement de salaires concurrentiels, les questions relatives aux types de rémunération offerts aux membres de la haute direction, les tendances du marché et les questions d'ordre technique. La nature et l'étendue des services que Meridian a fournis au comité de la rémunération en 2017 sont les suivantes :

- analyser la rémunération au sein du marché et cerner les tendances en ce qui concerne la rémunération de la haute direction, y compris analyser la rémunération du chef de la direction et de l'équipe de la haute direction (soit tous les VPD qui sont des dirigeants) (EHD)
- effectuer une évaluation des risques indépendante en ce qui a trait aux politiques et aux pratiques relatives à la paie
- 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
- fournir des conseils quant au groupe de référence servant à l'analyse comparative de la rémunération

- fournir des conseils sur la rémunération du chef de la direction et de l'EHD
- fournir des conseils sur l'établissement des paramètres de la carte de pointage de la société et sur les ajustements à apporter aux résultats de cette carte de pointage
- se préparer en prévision des réunions du comité de la rémunération et de certaines réunions de la direction, y compris des réunions avec le président du comité de la rémunération, et assister à ces réunions
- fournir des conseils sur des projets spéciaux tout au long de l'année, notamment l'examen et l'analyse de plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres et l'attribution de ces titres, l'analyse de la rémunération au rendement du chef de la direction, l'examen et la rédaction de la circulaire d'information, la préparation d'une séance de formation sur la rémunération des membres de la haute direction et un examen comparatif de la rémunération des membres de la haute direction visés.

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

Meridian a aussi aidé le comité à établir un groupe de référence et à recueillir des renseignements sur le marché concernant la rémunération des administrateurs en 2017. Le comité de gouvernance a utilisé ces renseignements pour formuler sa recommandation sur la rémunération des administrateurs et ses recommandations sur la rémunération du président indépendant du conseil.

Meridian doit obtenir l'approbation préalable du président du comité de la rémunération (ou de son représentant) pour tout service important rendu à la société ou à des membres de la direction autres que les services portant sur la rémunération de nos administrateurs et de nos membres de la haute direction ou qui s'ajoutent à ceux-ci. En 2017, les services que Meridian a rendus à TELUS, à nos administrateurs ou à nos membres de la direction se sont limités à ceux portant sur la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs.

Honoraires associés à la rémunération de la haute direction et des administrateurs

Le tableau suivant dresse la liste des honoraires facturés par Meridian au cours des deux derniers exercices.

Type de services	2017 (\$)	2016 (\$)
Services liés à l'établissement de la rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction	349 696	269 663
Autres honoraires	Néant	Néant
Total	349 696	269 663

La hausse des honoraires entre 2016 et 2017 est principalement attribuable aux travaux supplémentaires réalisés par Meridian en 2017 portant sur les projets spéciaux mentionnés à la page 50 et au début de cette page.

Points saillants

Planification de la relève

La planification de la relève de la haute direction fait partie intégrante du processus global de planification stratégique de la société et s'étend à tous les postes de direction pour que la société puisse disposer d'une riche réserve de talents.

En 2017, le comité a investi bon nombre d'heures à l'examen de cette planification et à l'analyse des postes du chef de la direction et de l'EHD. Les talents les plus prometteurs et les futurs dirigeants dans l'organisation ont aussi été passés en revue. Le comité de la rémunération s'est servi du cadre stratégique en place depuis plus de dix ans et employé comme modèle à suivre à tous les échelons de la société.

Le comité a examiné tous les plans de relève pour l'EHD, ce qui lui permet de noter les éléments de relève immédiats, d'urgence ou provisoires et les nombreux éléments de la prochaine génération de dirigeants. Les éléments de relève les plus prometteurs sont des candidats disposant de compétences étendues, connaissant bien notre culture et ayant fait leurs preuves dans plusieurs rôles clés au sein de l'entreprise. Cadrant avec nos objectifs de diversité et d'intégration, cette riche réserve de dirigeants reproduit aussi la diversité de nos clients, de nos collectivités et des membres de notre équipe.

Étant donné que la relève du chef de la direction est importante et qu'elle constitue l'une des priorités du conseil, le processus et le programme de planification de la relève, de même que les candidats à ce poste, ont fait l'objet d'un examen approfondi par tous les membres du conseil. Les candidats ont été évalués en fonction de leurs aptitudes à diriger, résultats opérationnels et compétences reconnues en mise en œuvre stratégique. Pour accélérer la croissance des candidats, le conseil et le chef de la direction ont recommandé d'autres possibilités de perfectionnement, le mentorat et des responsabilités plus importantes. L'examen du plan de relève visant le chef de la direction est également présenté à la page 25.

Critères de versement des unités d'actions incessibles conditionnelles au rendement

Le comité a approuvé les critères de versement des unités d'actions incessibles (UAI) conditionnelles au rendement attribuées à l'EHD en 2015 et qui ont été acquises le 20 novembre 2017 et a présenté sa recommandation au conseil dans le cas du chef de la direction. De plus amples renseignements sur les UAI conditionnelles au rendement et sur leur attribution sont donnés à la page 65.

Autres points saillants

Le comité de la rémunération a pris les mesures suivantes en 2017 (ou à l'égard du rendement de 2017), conformément à son plan de travail annuel :

Chef de la direction

- Le comité a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver l'attribution d'incitatifs à long terme (ILT) au chef de la direction (à l'égard de son rendement de 2017); 50 pour cent des ILT sont acquis en fonction du temps et 50 pour cent sont conditionnels au rendement (se reporter à la page 65 pour obtenir plus de renseignements)
- Il a examiné et approuvé les objectifs fixés pour la société dont dépend la rémunération du chef de la direction (objectifs de rendement personnel et carte de pointage de la société)
- Il a examiné et approuvé la carte de pointage de la société pour 2017 (objectifs en début d'année et coefficient multiplicateur final en fin d'année)
- Il a évalué le rendement du chef de la direction avec la participation du conseil
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver la taille de la tranche du fonds de participation aux bénéfices qui revient au chef de la direction
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver la rémunération du chef de la direction, en fonction de son évaluation du rendement de ce dernier et de son examen de la forme et du caractère adéquat de cette rémunération, ainsi que de l'évolution du marché et d'autres données concernant le marché
- Il a comparé la rémunération directe totale du chef de la direction avec celle du membre de la haute direction visé qui vient au deuxième rang des plus élevées, et a conclu que la rémunération directe totale du chef de la direction n'était pas quatre fois supérieure à une telle rémunération
- Il a étudié et recommandé au conseil d'approuver les dépenses du chef de la direction et de son personnel de soutien
- Il a reçu les dernières informations sur l'actionnariat du chef de la direction par rapport à son actionnariat cible

- Il a passé en revue et approuvé les versements résultant des critères de versement approuvés à l'égard des UAI conditionnelles au rendement attribuées en 2015 et acquises en 2017
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver les critères de rendement pour les UAI conditionnelles au rendement attribuées qui étaient liées au rendement de 2017.

Équipe de la haute direction

- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver le montant total des UAI attribuées à l'EHD (à l'égard du rendement de 2017); 50 pour cent des UAI sont acquises en fonction du temps et 50 pour cent sont conditionnelles au rendement
- Il a étudié les extrapolations possibles à l'égard des objectifs financiers prévus dans la carte de pointage de la société aux fins de la rémunération et a validé les mesures relatives à la communication de l'information financière
- 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 la carte de pointage de la société de 2017 (objectifs et coefficient multiplicateur final)
- Il a passé en revue nos principes et nos lignes directrices en matière de rémunération des membres de la haute direction en évaluant i) la correspondance entre ces principes et les régimes incitatifs et le rendement financier et non financier et la stratégie commerciale de la société et ii) la correspondance avec ces principes en matière de rémunération des employés
- Il a passé en revue et approuvé l'évaluation indépendante faite par Meridian des paramètres clés suivants de la rémunération dans le but de déterminer si des balises d'atténuation appropriées sont en place : les principes de rémunération et la gouvernance, la structure de la rémunération, les paramètres/la mesure de rendement, et l'atténuation des risques. Le comité de la rémunération a conclu que nos pratiques en matière de rémunération n'encouragent pas 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 qui servira de référence secondaire, tels qu'ils ont été établis par Meridian
- Il a passé en revue et approuvé la rémunération des membres de la haute direction autres que le chef de la direction en tenant compte de l'évolution du marché et d'autres données concernant le marché
- Il a examiné l'évaluation effectuée par le chef de la direction du rendement de chacun 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 (comprenant le salaire, la prime, les unités d'actions conditionnelles au rendement de la haute direction (UARHD) et les ILT), 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 58
- Il a reçu les dernières informations sur l'actionnariat de chaque membre de l'EHD par rapport à son actionnariat cible
- Il a examiné et approuvé les critères de rendement pour les UAI conditionnelles au rendement attribuées qui étaient liées au rendement de 2017
- Il a passé en revue et approuvé les versements résultant des critères de versement approuvés à l'égard des UAI conditionnelles au rendement attribuées en 2015 et acquises en 2017
- Il a examiné et approuvé les principales modalités relatives aux modifications apportées au contrat de travail conclu avec le VPD et président, Solutions consommateurs et Solutions aux PME de TELUS.

Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

- Le comité a examiné et recommandé au conseil d'approuver le montant total des attributions annuelles d'UAI aux membres de la direction occupant des postes inférieurs à l'EHD aux termes du plan d'unités d'actions incessibles pour le rendement de 2017
- Il a approuvé le montant total des attributions annuelles d'UARHD aux membres de l'EHD et des unités d'actions conditionnelles au rendement de la direction (UARD) aux membres de la direction aux termes du plan d'unités d'actions conditionnelles au rendement pour le rendement de 2017
- Il a passé en revue la reconstitution d'une réserve discrétionnaire d'UAI que le chef de la direction a le pouvoir d'attribuer à des membres de l'équipe qui ne font pas partie de la haute direction à titre de récompense, de mesure de maintien en poste ou de reconnaissance, sous réserve des paramètres établis par le comité de la rémunération, et il a recommandé au conseil d'approuver cette reconstitution
- Il a surveillé les attributions discrétionnaires faites en 2017 aux termes du plan d'unités d'actions incessibles à certains membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction à titre de récompense, de mesure de maintien en poste ou de reconnaissance
- Il a reçu des rapports sur l'état des réserves d'actions sous-jacentes aux options.

Gouvernance

- Le comité a approuvé le contrat relatif au mandat conclu avec Meridian et a passé en revue la lettre relative à l'indépendance de Meridian
- Il a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel du comité de la rémunération
- Il a reçu les comptes rendus réguliers de la direction et de Meridian en ce qui a trait à la rémunération, et a étudié les nouvelles exigences réglementaires au Canada et aux États-Unis et celles qui sont proposées ainsi que les pratiques exemplaires les plus récentes en matière de rémunération des membres de la haute direction
- Il a approuvé le plan de travail annuel, le budget et les honoraires de Meridian et a effectué une évaluation annuelle du rendement et de l'indépendance de celle-ci
- Il a procédé à un examen de toutes les composantes de la rémunération des membres de la haute direction de TELUS
- Il a reçu du bureau responsable du respect en milieu de travail des rapports de conformité trimestriels qui comprennent un survol des activités de formation et de perfectionnement pertinentes et une analyse des plaintes en matière de discrimination, de harcèlement (y compris le harcèlement sexuel) et d'intimidation
- Il a reçu des rapports de conformité trimestriels concernant l'éthique commerciale de la société, a procédé à l'examen annuel de notre code d'éthique et de conduite et a recommandé au conseil d'approuver des modifications
- Il a étudié des rapports sur la planification de la poursuite de nos activités, traitant notamment d'arrêts de travail, de pandémies et de plans antisinistres au cours du premier et du deuxième trimestres; par la suite, c'est le comité d'audit qui a procédé à l'examen des plans de continuité des activités et de reprise après sinistre dans le cadre de son évaluation des risques
- Il a examiné des rapports sur les programmes de sécurité et de santé des employés et les résultats de ces programmes
- Il a reçu un rapport et une analyse sur les pratiques en matière de rémunération selon les genres
- Il a reçu un rapport d'audit interne sur le programme d'incitatifs à la vente de la société
- Il a reçu un compte rendu annuel de la direction à l'égard des relations de travail
- Il a reçu un compte rendu annuel de la direction sur la mobilisation de l'équipe
- Il a passé en revue diverses politiques à l'intention de la haute direction et y a apporté des modifications de forme mineures.

Communication de l'information au public

- Le comité a passé en revue le présent rapport du comité de la rémunération 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	55	Rémunération conditionnelle :	
		rémunération incitative à long terme	65
Analyse de la rémunération		Rémunération conditionnelle : autres considérations	68
Surveillance du conseil	58	Rémunération réelle versée en 2017 aux membres	
Principes de rémunération	58	de la haute direction visés	69
Harmonisation avec notre stratégie d'entreprise	58	Graphique du rendement et rémunération	
Risque et récompense	58	du chef de la direction	78
Fonds de la prime de rendement annuelle	59	Politique de récupération	81
Approche en matière de rémunération totale	59	Exigences concernant l'actionariat	81
Vue d'ensemble de la rémunération totale	60	Sommaire des avoirs en actions et	
Analyse comparative	61	du total des actions de la haute direction	82
Composantes de la rémunération des membres		Conclusion	82
de la haute direction	62		
• Méthodologie du salaire de base	62	Survol de la rémunération de la haute direction	
• Composantes de la rémunération		Tableau récapitulatif de la rémunération	83
incitative conditionnelle	62	Attributions au titre des plans incitatifs	85
Rémunération conditionnelle :		Avantages sociaux et indirects	85
prime de rendement annuelle	63	Régimes de retraite de TELUS	86
Rémunération conditionnelle :		Contrats de travail	88
rémunération incitative à moyen terme	65	Prêts aux administrateurs et aux dirigeants	94

Rapport à l'intention des actionnaires

À nos actionnaires,

Chez TELUS, nous avons comme objectif de donner de l'information claire et pertinente à nos actionnaires et de vous aider à comprendre et à évaluer notre programme de rémunération. Nous vous invitons à examiner l'information qui suit pour mieux comprendre les décisions en matière de rémunération de la haute direction que nous avons prises en 2017.

Nos principes

Nos principes généraux en matière de rémunération de la haute direction, auxquels nous n'avons pas dérogé depuis 2000 conformément à notre stratégie de croissance, sont simples : nous rémunérons le rendement. Nous estimons que la rémunération de la haute direction doit dépendre directement de la contribution réelle de nos membres de la haute direction à l'atteinte de nos objectifs globaux et au succès de notre entreprise. En établissant un lien entre la rémunération de la haute direction et le rendement réel, nous nous assurons que la rémunération de nos hauts dirigeants est alignée sur la valeur des actions de nos actionnaires. Cela vise la rémunération de notre président et chef de la direction et de notre équipe de la haute direction (soit tous les vice-présidents à la direction qui sont des dirigeants nommés de la société) (EHD).

Nous créons ce lien en fixant la rémunération conditionnelle à 75 pour cent de la rémunération visée d'un membre de l'EHD et à 85 pour cent de la rémunération visée du président et chef de la direction. La rémunération conditionnelle comprend une prime de rendement annuelle versée en espèces, ainsi que des unités d'actions conditionnelles au rendement de la haute direction (UARHD) et des unités d'actions incessibles (UAI) qui se rattachent dans les deux cas au cours de l'action de la société. Les UARHD sont liées aux résultats à moyen terme et les UAI, aux résultats à long terme. Les 25 pour cent restants de la rémunération d'un membre de l'EHD et les 15 pour cent restants de la rémunération du chef de la direction sont fixes (sous forme de salaire de base).

En février 2018, nous avons procédé à des attributions d'incitatifs à long terme (ILT) composées à 50 pour cent d'UAI acquises en fonction du temps et à 50 pour cent d'UAI conditionnelles au rendement à l'égard du rendement de 2017. Les UAI conditionnelles au rendement sont acquises en fonction de deux critères de rendement :

- un paramètre externe relatif pondéré à 75 pour cent, le rendement total pour l'actionnaire (RTA) relatif, établi par comparaison avec les compagnies de téléphone titulaires faisant partie de l'indice mondial Télécommunications MSCI (indice MSCI), sur une période de trois ans
- un paramètre interne absolu pondéré à 25 pour cent, le total des connexions clients, dont l'atteinte est évaluée par rapport à une cible sur trois ans.

Les attributions d'ILT continuent de varier selon le rendement; elles sont fonction du rendement du membre de la haute direction au cours de l'exercice et de son potentiel pour l'avenir. Le conseil estime que cette méthode d'attribution des ILT reposant sur le rendement est la meilleure pratique comparativement à d'autres méthodes ne tenant compte que de l'analyse comparative du marché.

Harmoniser la rémunération avec la stratégie d'entreprise

L'équipe TELUS suit fidèlement notre stratégie de croissance nationale et les six impératifs stratégiques (se reporter à la page 58) qui guident nos efforts depuis 2000. Pour faire avancer davantage notre stratégie, nous fixons chaque année des priorités d'entreprise (se reporter à la page 58).

Pour harmoniser la rémunération de la haute direction avec notre stratégie d'entreprise, nous établissons un lien direct entre le rendement du membre de la

haute direction, mesuré selon l'atteinte de nos impératifs stratégiques et priorités d'entreprise, et sa rémunération. Les cibles des membres de la haute direction visés tiennent compte à la fois de nos objectifs quant à la carte de pointage de la société et de leurs objectifs de rendement personnels, dont la pondération a été fixée à 80 pour cent et à 20 pour cent, respectivement, de la prime de rendement annuelle. Les cibles font partie d'un plan d'affaires pluriannuel et sont alignées sur nos objectifs à long terme. La même méthode sert à la détermination de la prime de rendement à moyen terme sous forme d'UARHD.

Dans le cas des ILT, 50 pour cent des attributions sont liées au RTA relatif atteint et à l'augmentation des connexions clients, mesurés en fonction des priorités de la société. Se reporter à la page 58 pour plus de précisions sur le lien entre le rendement et la rémunération et à la page 60 pour plus de précisions sur la composition de la rémunération.

Saines pratiques de gouvernance et prise de risque adéquate

Nous estimons qu'un bon programme de rémunération est défini par deux caractéristiques clés : une saine gouvernance et une prise de risque adéquate de la part des membres de la haute direction en vue de créer de la valeur pour l'actionnaire. Nous soulignons ci-après certaines des pratiques, des politiques et des composantes inhérentes à la conception du programme de rémunération de TELUS qui aident à gérer et à atténuer le risque dans la rémunération de la haute direction :

- Les limites sur les versements et les seuils de rendement pour les incitatifs à court, à moyen et à long termes permettent de prévenir des versements excessifs et qui peuvent servir de moyen de dissuasion contre une prise de risque excessive
- Des exigences d'actionnariat strictes sont mises en place pour nos membres de la haute direction
 - chef de la direction – sept fois son salaire de base
 - Membres de l'EHD – trois fois leur salaire de base
- La politique de récupération permet à la société de récupérer une tranche de la rémunération incitative d'un membre de la haute direction en cas de déclaration fautive ou trompeuse importante ou d'erreur importante dans les états financiers, d'inconduite et de versement excédentaire de la rémunération incitative attribuable au retraitement de l'information financière
- Les cibles des paramètres de rendement de la carte de pointage sont évaluées pour tenir compte de périodes de turbulence et deviennent de plus en plus difficiles à atteindre chaque année en vue de repousser les limites et de favoriser une amélioration du rendement, d'année en année
- Une tranche de cinquante pour cent des ILT est assujettie aux critères d'acquisition qui sont liés à la rentabilité pour l'actionnaire et au succès de l'entreprise, comme il a déjà été exposé – le RTA relatif et le total des connexions clients (preuve de notre principale priorité qui consiste à faire passer les clients d'abord)
- Les attributions d'ILT varient selon le rendement et sont accordées en fonction de ce rendement
- En cas de changement de contrôle, la survenance de deux événements constitue une exigence pour le déclenchement par défaut de l'acquisition des titres de capitaux propres dans le cadre de notre plan d'options de la direction, de notre plan d'unités d'actions incessibles et de notre plan d'unités d'actions conditionnelles au rendement
- Les objectifs de rendement personnel sont étroitement liés à un véritable esprit d'équipe qui empêche les membres de la haute direction d'agir seuls sans avoir tout d'abord clairement informé l'équipe de la haute direction et avoir obtenu son apport et son approbation.

Nous disposons d'une politique sur les opérations d'initiés qui interdit aux administrateurs, aux dirigeants et aux autres directeurs principaux d'effectuer des ventes à découvert ou de négocier des options d'achat, des options de vente et des options sur des titres de TELUS. Cette interdiction englobe toute forme de couverture et de monétisation des attributions fondées sur des titres de capitaux propres avant leur acquisition. Nous exigeons également des administrateurs et des dirigeants qu'ils donnent un avis préalable au chef de la gouvernance avant de réaliser des opérations sur les titres de TELUS.

Assurer une rémunération équitable au sein de la société

Les pratiques de rémunération de TELUS sont harmonisées en fonction des postes de haute de direction et des postes en dessous de ce niveau. Nous employons les méthodes suivantes lorsque nous examinons l'équité de la rémunération :

- Nous nous assurons que, dans l'ensemble, les augmentations annuelles du salaire de base des membres de l'équipe de la haute direction s'harmonisent relativement bien avec celles des postes en dessous du niveau de la haute direction
- En 2017, les salaires de base du président et chef de la direction et des membres de l'EHD ont été gelés dans une perspective d'harmonisation avec les salaires de tous les membres de l'équipe TELUS (sauf dans le cas de Doug French, tel qu'il est mentionné à la page 73 en raison de sa promotion au poste de chef des services financiers en 2016)
- Tous les employés prennent part à son succès en participant à un fonds commun de participation aux bénéfices qui peut augmenter en fonction de la croissance du bénéfice avant intérêts et impôt (BAII) et/ou des résultats la carte de pointage de la société
- Nous suivons la même méthode (modèle de reconnaissance de la valeur ajoutée ou MRVA) dans l'ensemble de l'organisation pour évaluer le rendement
- Si les responsabilités du poste d'un membre de l'équipe s'intensifient et qu'une promotion s'ensuit, le salaire du membre est augmenté en conséquence
- Nous utilisons les données de l'analyse comparative de la rémunération ainsi que d'autres facteurs pertinents, comme l'équité interne et l'importance stratégique du poste, pour établir une échelle salariale de base et une rémunération totale cible pour tous les postes dans l'entreprise; pour les postes régis par la négociation collective, l'évaluation du poste et la fourchette de rémunération sont déterminées par les modalités de la convention collective négociée
- La rémunération du chef de la direction est comparée avec la deuxième rémunération directe totale la plus élevée des membres de la haute direction visés pour qu'elle ne soit pas quatre fois supérieure à celle-ci. Cette méthode comparative est considérée comme l'une des meilleures méthodes en matière de rémunération.

Points saillants du rendement en 2017 et de la rémunération du chef de la direction

Pour l'équipe TELUS, 2017 se résume en quelques mots : occasions saisies et défis relevés, parce que c'est ensemble que nous brillons. En offrant une expérience client exceptionnelle et en nous adaptant parfaitement au climat concurrentiel, notre équipe a obtenu d'excellents résultats et a créé des effets forts avantageux pour nos clients, investisseurs et collectivités. Notre détermination continue à faire passer nos clients d'abord et à mettre en œuvre notre stratégie éprouvée a produit des résultats d'exploitation et financiers solides en 2017, dont les réalisations décrites ci-dessous.

- Le cours de l'action de TELUS est passé de 42,75 \$ à 47,62 \$ en 2017. De plus, les actionnaires ont bénéficié de dividendes déclarés de 1,97 \$ l'action. Si l'on tient compte du réinvestissement des dividendes, résultat de notre programme de croissance des dividendes parmi les meilleures

de notre secteur d'activité, le rendement total pour l'actionnaire s'est élevé à 16 pour cent en 2017, comparativement à neuf pour cent pour la Bourse de Toronto (TSX).

- Le rendement total pour les actionnaires de TELUS au cours de la dernière année et des 5, 10 et 15 dernières années a constamment dépassé le rendement de l'indice composé S&P/TSX et celui de l'indice MSCI :
 - Sur une période de un an : TELUS 16 pour cent, S&P/TSX neuf pour cent et indice MSCI sept pour cent
 - Sur une période de cinq ans : TELUS 80 pour cent, S&P/TSX 51 pour cent et indice MSCI 55 pour cent
 - Sur une période de 10 ans : TELUS 198 pour cent, S&P/TSX 57 pour cent et indice MSCI 47 pour cent
 - Sur une période de 15 ans : TELUS 856 pour cent, S&P/TSX 264 pour cent et indice MSCI 224 pour cent.
- Nous avons continué de mettre à profit notre bilan impressionnant comme leader en rendement total pour l'actionnaire. Du début de 2000 à 2017, TELUS a dégagé un rendement total pour l'actionnaire de 432 pour cent, ce qui la place au premier rang des télécommunicateurs titulaires concurrents à l'échelle mondiale. Ce rendement se compare avantageusement au rendement total de 199 pour cent de l'indice composé S&P/TSX et à celui de deux pour cent de l'indice MSCI. Sur 14 durées pluriannuelles depuis 2000, le rendement total pour l'actionnaire de TELUS, de 2004 à aujourd'hui, s'est hissé au premier rang mondial 12 fois et, au cours de ces 12 fois, a dépassé en moyenne le détenteur de la deuxième place de 43 points de pourcentage.
- En 2017, nous avons atteint trois de nos quatre objectifs consolidés :
 - Nous avons connu une croissance des produits consolidés de 3,9 pour cent, pour les porter à 13,3 milliards de dollars, ce qui correspond à notre objectif révisé de 3 à 4 pour cent.
 - Le bénéfice avant intérêts, impôt et amortissements (BAIIA) (excluant les coûts de restructuration et autres coûts) a progressé de 4,4 pour cent pour s'établir à 4,9 milliards de dollars, ce qui correspond à notre objectif révisé de 3,5 à 7 pour cent. (Le BAIIA, excluant les coûts de restructuration et autres coûts, est une mesure financière non conforme aux PCGR et n'a pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB. Se reporter à la rubrique 11 du rapport de gestion présenté dans le rapport annuel de 2017 de TELUS pour consulter les définitions.)
 - Notre bénéfice par action (BPA) de base de 2017, qui s'établissait à 2,46 \$, reflétait l'incidence d'une augmentation de l'impôt sur le revenu des entreprises en Colombie-Britannique de 0,05 \$, dont notre objectif ne tenait pas compte. Exception faite de cette incidence, notre BPA de base de 2,51 \$ correspond à notre cible.
 - Les dépenses d'investissement de 3,09 milliards de dollars ont dépassé les cibles en raison de l'investissement soutenu dans notre infrastructure mobile et filaire à large bande.
- Nous maintenons notre position de chef de file en termes de fidélité des clients, en enregistrant un taux de désabonnement des services mobiles postpayés de moins de un pour cent pour la quatrième année de suite, un taux bien meilleur que celui de nos concurrents.
- En 2017, nous avons avancé le déploiement de notre réseau TELUS PureFibre, qui dessert maintenant 1,44 million de foyers et d'entreprises en C.-B., en Alberta et au Québec.

Dans une année qui se démarque par la fébrilité de la concurrence et de l'activité sur les marchés, la rémunération de 2017 tient compte de nos solides résultats financiers et opérationnels par rapport aux cibles, ce qui s'est traduit par un coefficient multiplicateur de 0,71, comparativement à 0,80 en 2016.

Rémunération directe totale du chef de la direction pour 2017

Darren Entwistle Rémunération directe totale (RDT) ¹	2017 RDT (en \$)	2016 RDT (en \$)	Variation entre 2016 et 2017 (en \$)	Variation entre 2016 et 2017 (en %)
Salaire de base	1 375 000	1 375 000	–	–
Prime de rendement	645 565	678 483	(32 918)	(4,9)
UARHD	645 565	678 483	(32 918)	(4,9)
UAI	8 750 000	9 500 000	(750 000)	(7,9)
Rémunération directe totale	11 416 130	12 231 966	(815 836)	(6,7)

1 Comprend le salaire de base, la prime de rendement annuelle, les UARHD et la valeur d'attribution des UAI.

En 2017, la rémunération directe totale de Darren Entwistle s'est élevée à 11 416 130 \$, ce qui représente une baisse de 815 836 \$ ou 6,7 pour cent par rapport à 2016. La baisse de la rémunération directe de Darren en 2017 correspond surtout à une attribution d'UAI plus faible comparativement à celle qui lui avait été accordée l'année dernière. Son salaire de base n'a pas changé, mais son attribution d'UAI a baissé de 750 000 \$ et sa prime de rendement annuelle et ses attributions d'UARHD ont également été plus faibles, comme il est indiqué dans le tableau qui précède. Les variations des primes et des UARHD attribuées en 2017 par rapport à 2016 s'expliquent par un coefficient multiplicateur de la société inférieur qui a été contrebalancé par un fonds de la prime de rendement plus important pour 2017.

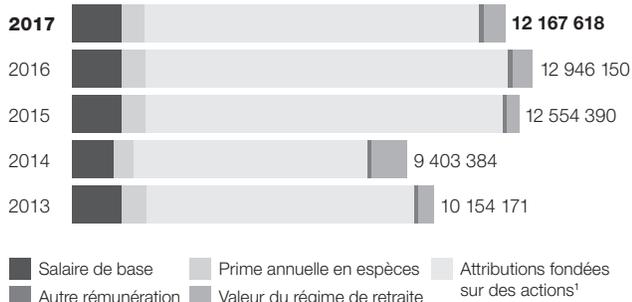
En 2017, TELUS a généré un rendement annuel total pour l'actionnaire de 16 pour cent, qui se compare avantageusement au S&P/TSX, qui s'établit à 9 pour cent, et à celui de l'indice MSCI, qui s'établit à 7 pour cent, alors que, en comparaison, la rémunération directe du chef de la direction a diminué de 6,7 pour cent. Sur deux ans, le rendement total pour les actionnaires de TELUS s'est établi à 36 pour cent, surpassant encore celui du S&P/TSX, qui s'est établi à 32 pour cent, et celui de l'indice MSCI, qui s'est établi à 14 pour cent; au cours de la même période, la rémunération directe du chef de la direction a baissé de 5,7 pour cent.

Rémunération totale du chef de la direction en 2017

Le graphique suivant compare la rémunération totale (comprenant toute autre forme de rémunération et la valeur de la rente de retraite) du chef de la direction de 2013 à 2017. Le montant indiqué pour 2014 englobe la rémunération totale de Darren et celle de l'ancien chef de la direction qui a été en poste pendant une partie de l'année 2014, calculée en fonction du nombre de jours civils pendant lesquels chacun d'eux a exercé les fonctions de chef de la direction. En 2017, la rémunération totale de Darren a diminué de 778 532 \$, soit de 6 pour cent, comparativement à celle de 2016. Un certain nombre de facteurs ont contribué à cette baisse, dont une baisse des attributions d'UARHD et d'UAI et une baisse de la prime de rendement annuelle. Se reporter au *Tableau récapitulatif de la rémunération*, à la page 83, qui contient plus de précisions.

Rémunération totale du chef de la direction

(\$)



1 Comprend les attributions d'UARHD versées en espèces à Darren Entwistle de 2013 à 2017.

Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2017

La rémunération directe totale des membres de la haute direction visés (y compris le chef de la direction) a légèrement augmenté de 473 714 \$, ou 1,8 pour cent, comparativement à 2016. Nos investisseurs, pour leur part, ont bénéficié d'un rendement total de 16 pour cent. La hausse globale de la rémunération des membres de la haute direction visés est attribuable à divers facteurs, dont les suivants :

- une augmentation de 1 950 000 \$ des ILT annuels, en raison de réalisations exceptionnelles, et une hausse de 2 000 000 \$ de la prime de maintien en poste accordée à David Fuller (se reporter à la page 93)
- une diminution compensatrice du montant des salaires de base (étant donné que le salaire de base d'un ancien chef des services financiers était inclus en 2016, mais non en 2017) de 54 302 \$ et une diminution des primes de rendement de 26 261 \$ attribuable aux résultats de la carte de pointage de la société.

La rémunération totale (comprenant toute autre rémunération et la valeur du régime de retraite) de l'ensemble des membres de la haute direction visés (y compris le chef de la direction) a augmenté de 3 405 458 \$ en 2017, soit de 12,4 pour cent comparativement à 2016. Cette augmentation globale est principalement attribuable aux facteurs énumérés précédemment, ainsi qu'à l'augmentation de 2 919 900 \$ de la valeur des régimes de retraite en 2017.

De plus amples renseignements sur la rémunération versée à notre chef de la direction et aux autres membres de la haute direction visés sont donnés à partir de la page 83.

Conclusion

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

Cordialement,

Mary Jo Haddad

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

Analyse de la rémunération

Voici une analyse du programme de rémunération de la haute direction de TELUS. Elle comporte de l'information concernant nos principes et notre approche en matière de rémunération de la haute direction, les méthodologies et études de marché que nous utilisons pour établir la rémunération et la rémunération réelle que nous avons versée aux membres de la haute direction pour leur rendement en 2017.

Surveillance du conseil

Le comité des ressources humaines et de la rémunération (le comité de la rémunération) est chargé de passer en revue et d'approuver les plans de rémunération de notre équipe de la haute direction (soit tous les vice-présidents à la direction qui sont des dirigeants nommés de la société) (EHD) et d'examiner les régimes de rémunération du président et chef de la direction et de faire des recommandations au conseil à cet égard.

Principes de rémunération

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

Le comité de la rémunération a comme objectif principal de maintenir un programme de rémunération de la haute direction qui soutient l'atteinte de trois objectifs :

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

Le comité de la rémunération utilise une approche en matière de rendement fondée à la fois sur l'étude du marché et sur le rendement. La rémunération réelle d'un membre de la haute direction est fondée sur son rendement personnel ainsi que sur le rendement et la situation de la société par rapport aux données sur la rémunération versée par la concurrence.

Harmonisation avec notre stratégie d'entreprise

En 2000, nous avons établi une stratégie de croissance nationale fondée sur la finalité que nous lui avons donnée : exploiter la puissance d'Internet afin d'apporter aux Canadiens les meilleures solutions au foyer, au travail et sur la route. Nos six impératifs stratégiques, qui guident notre équipe à faire progresser notre stratégie de croissance nationale, visent notamment ce qui suit :

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

Nous établissons chaque année des priorités d'entreprise qui servent de balises à nos actions. En 2017, ces priorités étaient les suivantes :

- Tenir la promesse de la marque Le futur est simple de TELUS en accordant la priorité aux clients
- Améliorer notre culture gagnante pour assurer la pérennité de notre avantage concurrentiel
- Générer une croissance rentable du chiffre des ventes tout en améliorant notre efficacité opérationnelle
- Accroître notre avantage concurrentiel en offrant des technologies, des réseaux et des systèmes évolués qui sont axés sur les clients et qui comptent parmi les plus fiables au monde
- Assurer la position de chef de file de TELUS sur des marchés choisis des secteurs commercial, public et international
- Consolider le leadership de TELUS en matière de gestion de l'information en soins de santé pour offrir de meilleurs résultats à tous.

Les paramètres de notre carte de pointage de 2017 (se reporter à la page 74) et les objectifs de rendement personnel (ORP) de nos membres de la haute direction (se reporter à la page 76) sont directement liés à l'atteinte de ces priorités.

Risque et récompense

Notre programme de rémunération comporte de nombreuses composantes qui visent à garantir que nos pratiques en matière de rémunération n'encouragent pas la prise de risque excessive ou induite. Outre les pratiques que nous avons soulignées dans notre *Rapport à l'intention des actionnaires*, à la page 55, les pratiques suivantes sont également en place :

- Pour un membre de l'EHD, seule une tranche de 12,5 pour cent de sa rémunération cible (prime de rendement annuelle) est liée aux résultats à court terme, une tranche de 12,5 pour cent étant liée à des résultats à moyen terme et une tranche de 50 pour cent étant sous forme d'incitatifs à long terme (ILT), qui comprennent des unités d'actions incessibles (UAI) et/ou des options. Pour le chef de la direction, seule une tranche de 9 pour cent de sa rémunération cible est liée aux résultats à court terme, une tranche de neuf pour cent étant liée à des résultats à moyen terme et une tranche de 67 pour cent étant sous forme d'ILT
- La prime de rendement annuelle est déterminée en fonction d'un pourcentage du bénéfice avant intérêts et impôts (BAII), ce qui garantit que son versement est fondé sur la rentabilité
- Nous exigeons que tous nos membres de la haute direction détiennent des actions de TELUS (dont la valeur marchande correspond, dans le cas des membres de l'EHD, à trois fois le salaire de base annuel du dirigeant et, dans le cas du chef de la direction, à sept fois son salaire de base annuel). De plus, les options, les unités d'actions conditionnelles au rendement de la haute direction (UARHD) et les UAI ne sont pas incluses dans le calcul de l'actionariat. Si un membre de la haute direction ne répond pas à cette exigence, une tranche de 50 pour cent de sa rémunération participative nette (après impôt) doit lui être versée sous forme d'actions avant que les titres de capitaux propres ne lui soient acquis et il doit conserver les actions jusqu'à ce qu'il réponde à l'exigence concernant l'actionariat, à moins qu'il ne décide de satisfaire à cette exigence autrement, avec l'approbation du comité de la rémunération
- Cinquante pour cent de l'attribution d'ILT est assujettie au critère d'acquisition lié au rendement
- L'obligation de conserver, un an après le départ à la retraite, un nombre d'actions correspondant au nombre requis par l'exigence concernant l'actionariat.

Une partie importante des activités de surveillance des risques du comité de la rémunération consiste en une évaluation annuelle obligatoire des liens entre nos pratiques en matière de rémunération et les risques. En 2017, les services de Meridian Compensation Partners LLC (Meridian) ont été retenus à titre de conseiller indépendant en rémunération de la haute direction pour offrir une perspective de l'extérieur. Meridian a conclu que des mesures adéquates sont en place pour réduire ou neutraliser toute possibilité de prise de risque excessive. Meridian a appuyé son évaluation sur une carte de pointage comportant 51 éléments examinés dans les 4 catégories suivantes :

- principes de rémunération et gouvernance
- structure de la rémunération
- paramètres/mesure de rendement
- atténuation des risques.

De plus, nous avons réalisé un examen interne de certains programmes d'incitatifs à la vente à l'échelle de l'entreprise. L'examen portait notamment sur ce qui suit : la structure, l'autorité et la responsabilité; les mesures et la supervision du rendement, et l'engagement à l'égard de la compétence, de l'intégrité et des valeurs éthiques. En fonction de l'examen, nous avons conclu que des cadres de travail solides visant la supervision et la gouvernance sont en place dans l'ensemble des programmes de vente examinés, que des mesures de supervision serrées sont appliquées et qu'une culture d'intégrité est appuyée par le code d'éthique et de conduite, le code de conduite lié aux ventes et notre LigneÉthique.

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

Fonds de la prime de rendement annuelle

La prime de rendement annuelle de toute l'équipe TELUS, y compris le chef de la direction, provient d'un fonds collectif de participation aux bénéfiques. Parmi les avantages du fonds de participation aux bénéfiques, on retrouve notamment :

- les moyens financiers : la taille du fonds de la prime annuelle est liée au BAII, ce qui garantit que nous avons les moyens d'effectuer le versement
- la transparence : la méthode que nous utilisons fournit une approche transparente et facile à comprendre pour les membres de l'équipe et les actionnaires
- une équipe, un objectif : les risques et les récompenses du fonds de participation aux bénéfiques sont répartis proportionnellement entre les membres de l'équipe. En mettant l'accent sur la société dans son ensemble plutôt que sur chaque unité d'affaires individuelle, nous soutenons notre objectif d'entretenir une culture d'esprit d'équipe, soutenue par une attitude ancrée sur le partage des bénéfiques dans l'ensemble de la société.

Nous avons opté pour le BAII comme mesure pour calculer la taille du fonds de la prime de rendement parce que nous estimons qu'il représente fidèlement et exactement le bénéfice de TELUS que les membres de l'équipe peuvent influencer et qu'il mesure l'efficacité du rendement de nos dépenses d'investissement puisqu'il tient compte de la dotation aux amortissements.

En 2017, le comité de la rémunération et le conseil ont établi la taille du fonds de participation aux bénéfiques à 8,25 pour cent du BAII, soit au même niveau que l'année précédente. À 8,25 pour cent du BAII, le fonds de participation aux bénéfiques se trouve ainsi à réduire dans les faits de 50 à 42 pour cent de leur salaire de base la prime en espèces annuelle cible et les UARHD cibles des membres de l'EHD, et à réduire de 60 à 51 pour cent de son salaire de base la prime en espèces cible et les UARHD cibles du chef de la direction. Pour 2018, le comité de la rémunération et le conseil ont décidé que la taille du fonds de participation aux bénéfiques s'établirait entre

8,0 et 8,5 pour cent du BAII, soit environ au même niveau que l'année précédente. Cette diminution du pourcentage aux fins de la prime de rendement annuelle de 2018 est motivée par les moyens financiers et notre objectif continu de financer les investissements stratégiques. Cette décision s'inscrit dans l'objectif à long terme du conseil, qui consiste toujours à se diriger graduellement vers un programme de primes de rendement entièrement capitalisé, en conformité avec le marché.

Approche en matière de rémunération totale

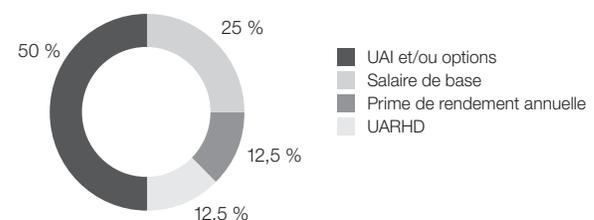
TELUS adopte une approche holistique en matière de rémunération de la haute de direction. Un résumé de l'ensemble de notre programme de rémunération se trouve à la page 60.

Composantes clés de la rémunération

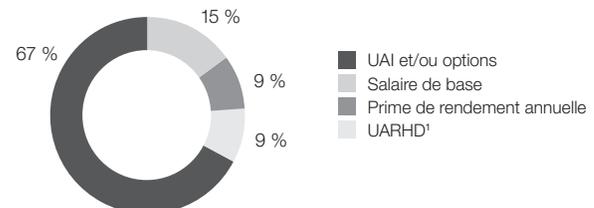
Les composantes clés de la rémunération directe de l'EHD sont un salaire de base fixe, qui constitue 25 pour cent de la rémunération cible du membre de la haute direction, et une rémunération conditionnelle variable, qui constitue les 75 pour cent restants. Cette répartition 25/75 correspond à l'engagement de TELUS de rémunérer le rendement. La rémunération du chef de la direction est établie à 15 pour cent de salaire de base fixe et à 85 pour cent de rémunération conditionnelle variable. Les pourcentages cibles de la prime de rendement annuelle et des attributions d'UARHD sont également ajustés en fonction des moyens financiers.

La rémunération conditionnelle comporte une prime de rendement à court terme (versée en espèces pour récompenser le rendement annuel), une rémunération incitative à moyen terme (versée en UARHD pour récompenser le rendement à moyen terme ou sur une période d'environ trois ans au moyen) et des ILT (versés en UAI et/ou en options sur actions pour favoriser le maintien en poste du membre de la haute direction et récompenser le rendement à long terme au moyen). Les tableaux suivants indiquent la composition cible de la rémunération fixe et de la rémunération conditionnelle de l'EHD et du chef de la direction.

Composition de la rémunération de l'EHD



Composition de la rémunération du chef de la direction



1 Les données ayant trait au chef de la direction comprennent les attributions d'UARHD versées en espèces.

Le programme de rémunération totale de la société tient également compte des avantages sociaux et des avantages indirects, ainsi que des prestations de retraite. Se reporter à la page 85 pour plus de précisions.

Vue d'ensemble de la rémunération totale

Composante	Pourcentage cible du total	Description
Rémunération directe		
Salaire de base fixe	CD 15 EHD 25	<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 groupe de référence canadien. La rémunération cible à verser aux membres de la haute direction se situe au point milieu.
Rémunération conditionnelle	CD 9 EHD 12,5	<p>Prime de rendement annuelle – en espèces</p> <ul style="list-style-type: none"> 50 % du salaire de base cible d'un membre de l'EHD et 60 % de celui du chef de la direction (CD), sous réserve des moyens financiers en fonction d'un fonds de participation aux bénéficiaires (pour un membre de l'EHD, 8,25 % du BAII en 2017, ce qui donne une distribution cible qui correspond davantage à environ 42 % du salaire de base qu'à 50 % et, pour le CD, qui correspond davantage à environ 51 % du salaire de base qu'à 60 %) Liée au rendement de la société et au rendement personnel, selon une pondération de 80 % en faveur du rendement de la société (se reporter à la page 63) 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; pour le CD en 2017, le rendement personnel a été évalué par rapport à ses ORP (se reporter à la page 76) 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 inférieurs à la norme) et 200 % au maximum (dans le cas de rendements exceptionnels) Le CD approuve les objectifs de rendement personnel des membres de la haute direction et le comité de la rémunération approuve ceux du CD.
	CD 9 EHD 12,5	<p>Rémunération annuelle incitative à moyen terme – UARHD</p> <ul style="list-style-type: none"> 50 % du salaire de base cible d'un membre de l'EHD et 60 % du salaire de base du CD, sous réserve des moyens financiers en fonction d'un fonds de participation aux bénéficiaires (pour un membre de l'EHD, 8,25 % du BAII en 2017, ce qui donne une distribution cible qui correspond davantage à environ 42 % du salaire de base qu'à 50 % et, pour le CD, qui correspond davantage à environ 51 % du salaire de base qu'à 60 %) La valeur de l'octroi est établie de la même manière que pour la prime de rendement annuelle, sauf que le nombre d'UARHD octroyé est établi en divisant la valeur pécuniaire de la prime de rendement annuelle par le cours le plus élevé de l'action au début ou à la fin de l'exercice précédent. Ceci se traduit par une attribution cible dont la valeur est moins élevée si le cours de l'action a baissé au cours de l'exercice et dont la valeur ne monte pas si, au contraire, le cours de l'action s'est apprécié (se reporter à la page 65) Le tiers des UARHD est acquis chaque année sur une période légèrement inférieure à trois ans, ce qui encourage les membres de la haute direction à stimuler la valeur pour les actionnaires à moyen terme (peuvent être versés en espèces au CD, étant donné ses avoirs en actions).
	CD 67 EHD 50	<p>Rémunération annuelle incitative à long terme – UAI et/ou options sur actions</p> <ul style="list-style-type: none"> Cette attribution peut être composée d'UAI et/ou d'options sur actions. Depuis sept ans cependant, l'attribution annuelle au CD et aux membres de la haute direction a consisté en UAI seulement À l'égard du rendement de 2017, les attributions d'UAI des membres de la haute direction sont composées à 50 % d'UAI acquises en fonction du temps et à 50 % d'UAI conditionnelles au rendement (se reporter à la page 65) La taille des attributions aux membres de la haute direction se distingue en partie selon leur rendement et leur potentiel (attribution au rendement), mesurés selon leur modèle de reconnaissance de la valeur ajoutée (MRVA), qui est fondé sur les résultats obtenus, le leadership, la perspective du maintien en poste et l'apport à la stratégie La taille de l'attribution est également déterminée selon l'analyse comparative du marché Les options ont une durée de sept ans et sont acquises en bloc, trois ans après leur date d'attribution. De plus, elles lient les versements au rendement ultérieur du cours de l'action et encouragent les membres de la haute direction à stimuler à long terme la valeur pour les actionnaires Les UAI sont acquises en bloc après une période légèrement inférieure à trois ans.
Rémunération indirecte		
Avantages sociaux et avantages indirects		<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, soins de santé de la haute direction, forfait de télécommunications et régime d'avantages indirects flexibles.
Prestations de retraite		<ul style="list-style-type: none"> Régime de retraite agréé à prestations déterminées et régime de retraite complémentaire (RRC) conformes aux pratiques en vigueur sur le marché. Les RRC concernant tous les membres de la haute direction visés sont décrits à la page 86 Dans certains cas, peut être un régime de retraite agréé à cotisations déterminées et un régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées pour certains employés désignés.

Analyse comparative

Points saillants

- Pour effectuer l'analyse comparative des échelles et des niveaux de rémunération, nous choisissons un groupe de référence canadien composé de concurrents et de sociétés d'autres secteurs d'activité au Canada, de complexité et de taille comparables
- Nous utilisons également un groupe de référence de sociétés aux États-Unis comme point de référence secondaire
- Nous ajustons, au besoin, les résultats de l'analyse comparative en fonction des produits de la société
- Le comité de la rémunération examine et met à jour annuellement la liste des sociétés faisant partie des groupes de référence
- Les groupes de référence utilisés pour la rémunération de 2017 n'ont pas changé depuis 2016.

Sélection du groupe de référence

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

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

De façon générale, nous considérons que la taille adéquate des sociétés que nous intégrons dans nos groupes de référence se situe entre environ un tiers et trois fois le total des produits de TELUS, selon la disponibilité de sociétés comparables solides dans le secteur d'activité. Toutes les sociétés dans notre groupe de référence canadien de 2017, utilisé aux fins de l'analyse comparative, se situent dans cette fourchette ou s'en rapprochent, en fonction des produits annuels de 2016 de TELUS. Les sociétés qui composent le groupe de référence de 2017 ont enregistré des produits qui variaient entre 3,9 milliards et 45,7 milliards de dollars (en fonction des résultats des 12 derniers mois), la moyenne étant de 15,1 milliards de dollars et la médiane, de 12,2 milliards de dollars, alors que les produits de TELUS de 2016 se sont chiffrés à 12,8 milliards de dollars. Le groupe de référence utilisé aux fins de la rémunération de 2017 figure dans le tableau ci-après et est identique à celui utilisé en 2016. Pour 2018, le groupe de référence sera identique à celui utilisé en 2017, à l'exception de ce qui suit : Agrium Inc. et Potash Corp. seront retirées et remplacées par Nutrien Ltd., qui est la nouvelle entité issue de la fusion d'Agrium et de Potash.

Groupe de référence canadien utilisé pour l'analyse comparative

Agrium Inc. (engrais et produits agrochimiques)	Les Compagnies Loblaw limitée (alimentation au détail)
BCE Inc. (services de télécommunications et médias)	Potash Corp. of Saskatchewan Inc. (engrais et produits agrochimiques)
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (voies ferrées)	Québecor inc. (services de télécommunications et médias)
Société Canadian Tire (articles d'usage courant)	Rogers Communications Inc. (services de télécommunications et médias)
Cenovus Energy Inc. (société pétrolière et gazière intégrée)	Shaw Communications Inc. (services de télécommunications)
Groupe CGI inc. (services-conseils en technologies de l'information et intégration de systèmes)	Suncor Énergie Inc. (société pétrolière et gazière intégrée)
Enbridge Inc. (transport et entreposage de pétrole et de gaz)	Teck Resources Limited (métaux et mines diversifiés)
Encana Corporation (exploration et production de pétrole et de gaz)	Thomson Reuters Corp. (édition)
Finning International Inc. (sociétés de commerce international et de distributeurs)	TransCanada Corporation (entreposage et transport du pétrole et du gaz)

Reconnaissant la concurrence croissante au sein du secteur des télécommunications et du bassin mondial de personnes aptes à pourvoir des postes de haute direction, le comité de la rémunération a également approuvé l'utilisation continue d'un groupe de référence composé de sociétés

de télécommunications situées aux États-Unis. Ce groupe n'est pas directement utilisé dans le cadre d'analyses comparatives, mais constitue une source de données secondaire pour évaluer la rémunération des membres de la haute direction par rapport aux données du marché.

Comme il est mentionné précédemment, de façon générale, nous considérons que la taille adéquate des sociétés que nous intégrons dans nos groupes de référence se situe entre environ un tiers et trois fois le total des produits de TELUS, selon la disponibilité de sociétés comparables solides dans le secteur d'activité. Toutes les sociétés comprises dans notre groupe de référence des États-Unis pour 2017 se situent dans cette fourchette, sauf Sprint Corp. et T-Mobile US Inc., dont les produits sont légèrement supérieurs. Les sociétés qui composent le groupe de référence des États-Unis pour 2017

ont enregistré des produits qui variaient entre 5,2 milliards et 32,9 milliards de dollars américains (en fonction des résultats des 12 derniers mois), la moyenne étant de 15,3 milliards de dollars américains et la médiane, de 12,6 milliards de dollars américains. Le groupe de référence utilisé pour 2017 figure dans le tableau ci-après et est identique à celui utilisé en 2016. Pour 2018, le groupe de référence sera identique à celui utilisé en 2017, à l'exception de ce qui suit : Level 3 Communications sera retirée puisqu'elle a été acquise par CenturyLink, et DISH Network Corp. sera ajoutée en remplacement.

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

CenturyLink Inc	Sprint Corp.
Frontier Communications Corp.	T-Mobile US Inc.
Level 3 Communications Inc.	Telephone and Data Systems Inc.
Liberty Global Plc.	U.S. Cellular
Motorola Solutions Inc.	Windstream Holdings Inc.
Qualcomm Inc.	

Processus de l'analyse comparative

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

Le comité de la rémunération prend aussi en considération la valeur des autres composantes de la rémunération totale d'un membre de la haute direction, comme les avantages sociaux, les régimes de retraite et les avantages indirects, par rapport 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 enquêtes et recueille des données sur la rémunération versée par les concurrents et les tendances du marché. Le comité étudie également les recommandations que peut lui soumettre la direction. Les données de l'analyse comparative ainsi que d'autres facteurs pertinents comme l'équité interne et l'importance stratégique de chaque rôle, sont utilisés pour établir une échelle salariale de base et une rémunération totale cible pour chaque poste de la haute direction, ainsi que la combinaison appropriée d'avantages sociaux et d'avantages indirects. Conformément à notre principe de rémunérer le rendement, la rémunération réelle est comparée aux données de l'analyse comparative, mais dépend surtout du rendement du membre de la haute direction.

Composantes de la rémunération des membres de la haute direction

Méthodologie du 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 ajustements aux salaires de base individuels que nous jugeons appropriés pour tenir compte des divers niveaux de responsabilité des membres de la haute direction, de leur expérience, de l'étendue de leurs connaissances, de leur rendement global personnel et des questions d'équité interne ainsi que des pratiques de rémunération des sociétés composant le groupe de référence. Le comité de la rémunération examine et approuve les salaires de base des membres de 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 conditionnelle

La rémunération incitative conditionnelle comporte trois volets :

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

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

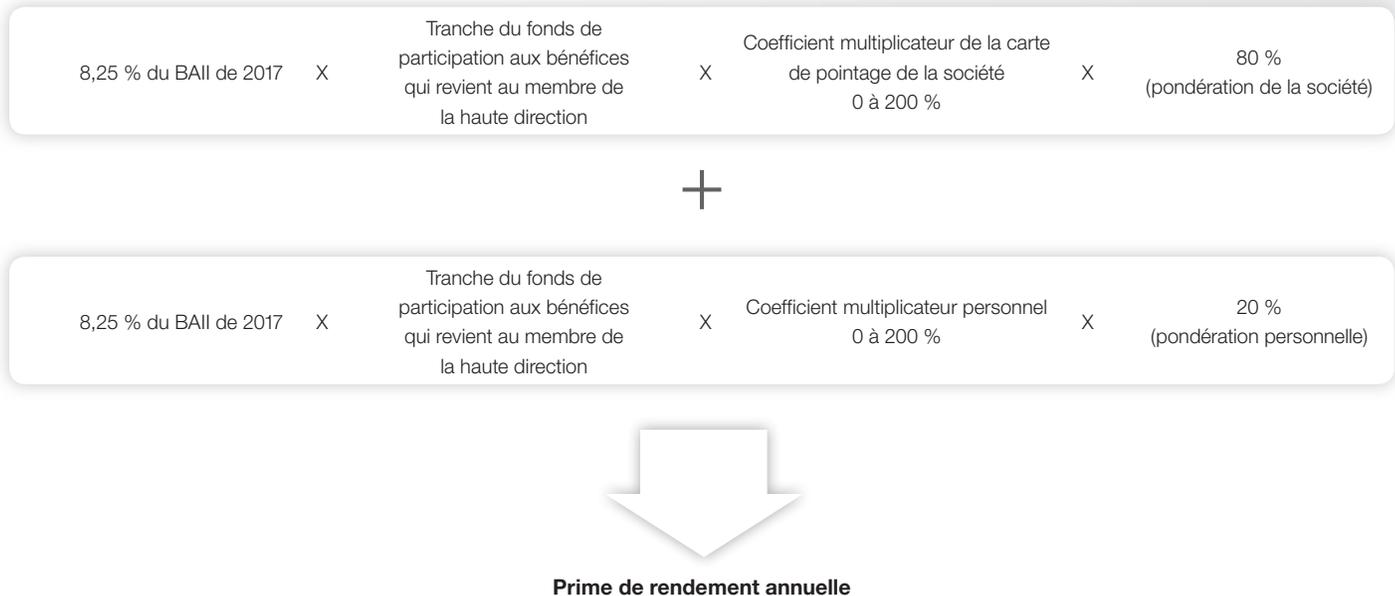
Rémunération conditionnelle : prime de rendement annuelle

Méthodologie

La prime de rendement annuelle est conçue pour récompenser l'atteinte d'objectifs commerciaux à court terme au moyen d'un revenu immédiat en espèces. Selon notre analyse comparative, d'autres sociétés établissent des cibles de primes en espèces pour les membres de leur haute direction dans une fourchette allant de 75 à 125 pour cent du salaire de base; chez TELUS, notre prime de rendement annuelle, pour l'EHD, correspond à 50 pour cent du salaire de base annuel si le rendement cible est atteint et, pour le chef de la direction, à 60 pour cent du salaire de base annuel si le rendement cible est atteint (sous réserve des moyens financiers).

Cette composante de la rémunération est calculée en fonction du rendement personnel et du rendement de la société et, pour mieux tenir compte des moyens financiers et de notre objectif continu de financer les investissements stratégiques, elle est aussi fondée sur un fonds de participation aux bénéfices. En 2017, le fonds de participation aux bénéfices a été établi à 8,25 pour cent du BAII, procurant un versement réduit correspondant environ à 42 pour cent du salaire de base (cible) d'un membre de l'EHD plutôt qu'à 50 pour cent et à 51 pour cent du salaire de base (cible) du chef de la direction plutôt qu'à 60 pour cent.

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



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

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

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

Au début de chaque exercice, le conseil et le comité de la rémunération approuvent la taille du fonds de participation aux bénéfices des membres de la haute direction, qui était de 8,25 pour cent du BAII en 2017.

La tranche du fonds de participation aux bénéfices de 2017 qui revient à chaque membre de la haute direction est calculée selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Salaire de base du membre de la haute direction pour 2017} \times \text{le \% de la prime de rendement cible}}{\text{Salaire de base pour 2017 de tous les participants admissibles, y compris les membres de la haute direction}}$$

$$\times \text{le \% de la prime de rendement cible de tous les participants admissibles, y compris les membres de la haute direction}$$

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

Le rendement de la société est mesuré selon les résultats de la carte de pointage de TELUS. Il est déterminé 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 2017 ont permis de mesurer les réalisations accomplies dans trois secteurs : les clients d'abord, la croissance rentable et l'efficacité ainsi que la participation des employés. Se reporter à la page 74 pour plus de précisions sur la carte de pointage de la société de 2017 et nos résultats.

Fixation des objectifs

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

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

- sélectionner des paramètres de rendement qui peuvent être mesurés et audités
- veiller à ce que, en général, la cible plancher de chaque paramètre (donnant un coefficient multiplicateur de 0,5 fois) dépasse le résultat réel obtenu pour ce paramètre au cours de l'exercice précédent. La cible (donnant un coefficient multiplicateur de 1,0 fois) 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
- évaluer les cibles de l'exercice en cours pour tenir compte de périodes de turbulence et les comparer à la carte de pointage de l'exercice précédent pour déterminer la courbe de l'amélioration année après année. Aux fins de cette évaluation, lorsque les cibles de 2017 ont été comparées au moyen de la carte de pointage de 2016, le coefficient multiplicateur de la société était de 1,17 fois. Celui de 2016, pour sa part, était de 0,80 fois, ce qui indique clairement que les cibles de 2017 représentaient une hausse appréciable d'une année à l'autre (46 pour cent) du rendement ciblé, en comparaison des cibles de 2016
- veiller à ce que les cibles et les cibles extrapolées qui sont utilisées afin de déterminer si ces objectifs sont atteints ou dépassés soient clairement établies dans la carte de pointage de la société
- veiller à ce que tous les paramètres de rendement soient liés aux priorités d'entreprise et aux impératifs stratégiques de la société.

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

Le rendement personnel est mesuré par rapport aux ORP de chaque membre de la haute direction et au degré de leadership dont il a fait preuve.

Les ORP du chef de la direction consistent en objectifs stratégiques et en objectifs opérationnels qui soutiennent les priorités d'entreprise de TELUS pour 2017, ainsi que ses priorités personnelles qui sont alignées sur la stratégie et les impératifs et les objectifs à long terme de TELUS pour 2019, ainsi que tout autre objectif que peut fixer le comité de la rémunération.

Les ORP de chaque membre de la haute direction soutiennent ceux du chef de la direction et sont principalement composés des objectifs stratégiques et opérationnels du chef de la direction qui se rattachent à l'unité d'affaires que dirige le membre de la haute direction et d'autres objectifs que fixe le chef de la direction.

Le comité de la rémunération, avec l'apport du conseil, évalue le rendement du chef de la direction et son leadership par rapport au plan stratégique, aux priorités d'entreprise, à la carte de pointage de la société et à ses ORP. Avant la réunion du comité de la rémunération au cours de laquelle les membres évalueront le rendement du chef de la direction, le président du comité de la rémunération invite les membres du conseil à lui faire part de leurs commentaires ou observations par écrit au sujet du rendement du chef de la direction. Plus précisément, il sollicite des commentaires à l'égard de chacune des quatre catégories du MRVA : les résultats obtenus, le leadership, la perspective du maintien en poste et l'apport à la stratégie. Chaque membre du conseil reçoit l'information sur la façon d'évaluer les catégories. Une fois que les données sur les deux premières catégories (résultats obtenus et leadership) sont reçues, le comité de la rémunération recommande un coefficient multiplicateur personnel en fonction d'une fourchette précise par rapport au pointage du MRVA. Pour plus de renseignements concernant le MRVA, se reporter à la page 67. Le chef de la direction évalue également les résultats du rendement personnel obtenus par chaque membre de la haute direction et le leadership dont il fait preuve par rapport à ses ORP et ses valeurs de leadership.

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

Au cours de la quatrième étape, le comité de la rémunération passe en revue l'évaluation de chaque membre de la haute direction effectuée par le chef de la direction, ainsi que les recommandations de ce dernier en ce qui concerne le coefficient multiplicateur personnel des membres de la haute direction, et détermine la prime de rendement annuelle de chaque membre de la haute direction selon la formule mentionnée à la page 63. Le comité de la rémunération, en tenant compte des commentaires du conseil sur le chef de la direction, évalue les résultats du rendement personnel obtenus par le chef de la direction et le leadership dont il fait preuve. En se fondant sur cette évaluation, le comité établit un coefficient multiplicateur personnel et recommande au conseil d'approuver, en tenant également compte du coefficient relatif à la carte de pointage de la société, la prime de rendement annuelle du chef de la direction selon la formule mentionnée à la page 63.

La pondération relative du rendement de la société et du rendement personnel dans le calcul de la prime de rendement annuelle d'un membre de l'équipe dépend du niveau organisationnel de ce membre et de sa capacité d'influencer le rendement global de la société. Dans le cas des membres de la haute direction, et notamment du chef de la direction, la pondération est faite à raison de 80 pour cent de la composante rendement de la société et à raison de 20 pour cent de la composante rendement personnel.

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

Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à moyen terme (UARHD)

Méthodologie

La rémunération incitative à moyen terme est attribuée sous forme d'UARHD aux termes du plan d'unités d'actions liées au rendement. Les UARHD sont destinées à récompenser l'atteinte de nos objectifs commerciaux à moyen terme (jusqu'à trois ans) avec un revenu ultérieur qui est lié au rendement des actions en fonction du cours. Pour établir ce revenu, la valeur des UARHD a été rattachée à la valeur des actions (ce qui harmonise davantage les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires), et les versements au titre des UARHD sont effectués selon un calendrier où le tiers des UARHD est acquis chaque année sur une période d'environ trois ans. Nous jugeons cette rémunération incitative à moyen terme, ciblée à 50 pour cent (pour l'EHD) et à 60 pour cent (pour le chef de la direction) du salaire de base annuel mieux alignée sur les intérêts des investisseurs. De plus, le fait de reporter le versement de cette partie de la rémunération des membres de la haute direction et de la lier à l'évolution du cours de l'action nous distingue d'autres sociétés qui établissent des cibles de primes pour les membres de leur haute direction dans une fourchette allant de 75 à 125 pour cent du salaire de base et versent ces primes entièrement en espèces.

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

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

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

Toute baisse de la valeur des actions de la société au cours de l'année de référence réduit directement la valeur des UARHD attribuées au membre de la haute direction, même si les objectifs de rendement fixés pour l'année ont été atteints. Si un membre de la haute direction démissionne, il perd toutes les UARHD non acquises. Se reporter à la page 99 pour obtenir une description des principales modalités du plan d'unités d'actions liées au rendement.

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

Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à long terme (attributions d'UAI et/ou d'options)

Méthodologie

Les ILT peuvent être attribués sous forme d'UAI et/ou d'options aux termes du plan d'unités d'actions inaccessibles et du plan d'options de la direction, respectivement. Depuis février 2011, les ILT ont été attribués sous forme d'UAI. Les UAI et/ou les options sont destinées à favoriser le maintien en poste et à récompenser l'atteinte d'objectifs commerciaux à plus long terme (au moins trois ans) au moyen d'un revenu ultérieur lié au rendement.

Les caractéristiques clés des ILT sont les suivantes :

- Ils prennent généralement la forme d'UAI qui sont généralement acquises en bloc après une période légèrement inférieure à trois ans à partir de la date d'attribution et/ou d'options acquises en bloc au cours de l'année et qui ont une durée de sept ans.
- La valeur des UAI et/ou des options (à leur attribution) est rattachée à la valeur des actions. Les options sont attribuées à un prix d'exercice qui n'est pas inférieur à la valeur marchande des actions à la date de l'attribution, calculée conformément au plan d'options de la direction. Le comité de la rémunération (pour l'EHD) ou le conseil (pour le chef de la direction) approuve une valeur en dollars pour l'attribution des UAI. Celles-ci sont alors converties en unités en fonction de la valeur marchande des actions au moment de l'attribution, calculée conformément au plan d'unités d'actions inaccessibles. Se reporter à la page 100 pour des précisions.
- La taille de ces attributions, qui sont habituellement établies au début de l'exercice à l'égard du rendement de l'exercice précédent, est fondée sur le rendement du membre de la haute direction pendant l'exercice précédent et son potentiel, qui sont mesurés selon la méthode du MRVA à l'échelle de la société, l'information relative à la rémunération sur le marché servant de référence aux fins de comparaison. Le comité de la rémunération tient également compte des attributions effectuées au cours des trois exercices précédents et du calendrier d'acquisition de ces attributions lorsqu'il détermine les nouvelles attributions et leur taille. Le comité de la rémunération tient compte du nombre d'ILT en place, non acquis, pour établir le risque relatif à la perspective du maintien en poste et à titre de référence pour l'attribution d'ILT futurs fondés sur le rendement.
- Depuis février 2014, tous les ILT attribués aux membres de la haute direction sont composés à 50 pour cent d'UAI conditionnelles au rendement et à 50 pour cent d'UAI acquises en fonction du temps.

Rémunération incitative conditionnelle au rendement

Les UAI conditionnelles au rendement sont basées sur une période de rendement de trois ans (à compter du 1^{er} octobre) et sont acquises en bloc à la fin de cette période. En conséquence, pour les UAI conditionnelles au rendement attribuées en février 2018 à l'égard du rendement de 2017, la période de trois ans court du 1^{er} octobre 2017 au 30 septembre 2020, pour un versement (s'il est justifié) en novembre 2020.

Les deux paramètres de rendement sont les suivants :

- Le rendement total pour l'actionnaire (RTA) relatif, pondéré à 75 pour cent, établi par comparaison avec le RTA des compagnies de téléphone titulaires qui font partie de l'indice mondial Télécommunications MSCI (indice MSCI), sur une période de trois ans
- Le total des connexions clients, pondéré à 25 pour cent, comparativement à des prévisions triennales.

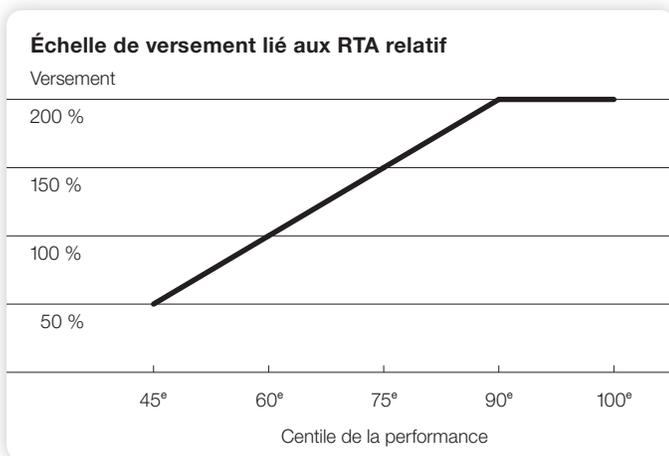
Le tableau suivant présente la ventilation des ILT attribués à un membre de la haute direction (les pourcentages indiquant le montant que représente chaque composante par rapport à la valeur totale en dollars de l'attribution) :

ILT conditionnels au rendement	Total des connexions clients	12,5 %
	RTA relatif	37,5 %
ILT acquis en fonction du temps		50,0 %

Rendement total pour l'actionnaire, relatif

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

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



Total des connexions clients

Le total des connexions clients est un paramètre interne absolu qui soutient directement notre priorité d'entreprise numéro un – faire passer les clients d'abord. Ce paramètre mesure notre capacité interne à faire croître le nombre de connexions clients, à fidéliser notre clientèle actuelle et à attirer celle de nos concurrents grâce à un service à la clientèle exceptionnel, à de nouveaux produits et à de nouvelles applications. Ce paramètre tient compte des lignes d'accès au réseau (LAR) résidentielles, du service mobile, du service Internet et des connexions de TELUS TV et, pour 2016 et 2017, des LAR d'affaires, mais exclut les LAR d'affaires et les connexions machine à machine. Il repose sur des prévisions triennales qui, dans le cas des attributions pour 2017, s'échelonnent du 1^{er} octobre 2017 au 30 septembre 2020. Ces prévisions sont tirées de la cible approuvée par le conseil relativement aux connexions totales, ont été ajustées pour tenir compte du risque découlant de l'activité des concurrents, et ont été approuvées par le comité de la rémunération. Le comité de la rémunération revoit ce paramètre chaque année afin de déterminer si la définition demeure pertinente. Nous avons communiqué les cibles de ce paramètre dans notre programme d'ILT conditionnels au rendement en 2014, mais nous estimons que continuer de les communiquer permettrait à nos concurrents de faire de l'ingénierie inverse à l'égard de nos cibles annuelles et de tout changement à cet égard et leur offrirait ainsi un aperçu de nos plans d'affaires stratégiques. Une telle conséquence irait à l'encontre des intérêts de nos actionnaires et nuirait sérieusement à la société, compte tenu du marché concurrentiel intense où elle exerce ses activités. Les actionnaires peuvent être rassurés : cet incitatif conditionnel au rendement est structuré comme il l'était en 2014, et tant le comité de la rémunération que le conseil estiment que le degré de difficulté lié au seuil minimal, au rendement cible et au rendement extrapolé relativement aux connexions correspond au degré de difficulté établi en 2014. Le paramètre est pondéré à 25 pour cent de la tranche conditionnelle au rendement, et les versements se situent dans une fourchette allant de zéro à 200 pour cent. L'atteinte du seuil minimal de rendement entraîne un versement correspondant à 50 pour cent de l'attribution cible. L'atteinte du rendement cible entraîne le versement d'une attribution correspondant à 100 pour cent de l'attribution cible, et l'atteinte du rendement extrapolé deux fois entraîne le versement maximal correspondant à 200 pour cent de l'attribution cible.

Méthode de calcul du versement

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

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

Le tableau qui suit illustre le versement de l'attribution lorsqu'un membre de la haute direction se voit accorder une attribution d'ILT de 1 million de dollars, à supposer que le cours de l'action est à 40 \$ au moment de l'attribution et à 45 \$ à l'acquisition. Le tableau suppose également que le coefficient multiplicateur de rendement est de 100 pour cent pour chacun des deux paramètres de rendement. Les chiffres ne comprennent pas les UAI supplémentaires dont la valeur est équivalente aux dividendes versés sur les actions, qui augmenteraient la valeur de l'attribution.

Composante ILT	Élément de rendement	Valeur de l'attribution	Nombre d'UAI attribuées à 40 \$	Valeur à l'acquisition si le cours de l'action est à 45 \$ ¹	Coefficient multiplicateur du rendement	Valeur du versement avant impôt
UAI acquises en fonction du temps	Sans objet	500 000 \$	12 500	12 500 x 45 \$ = 562 500 \$	Sans objet	562 500 \$
UAI conditionnelles au rendement	RTA (pondéré à 75 %)	375 000 \$	9 375	9 375 x 45 \$ = 421 875 \$	60 ^e centile = versement de 100 %	421 875 \$
	Total des connexions clients (pondéré à 25 %)	125 000 \$	3 125	3 125 x 45 \$ = 140 625 \$	Suppose un versement cible de 100 %	140 625 \$
Total		1 000 000 \$				1 125 000 \$

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

Avant d'effectuer un paiement relatif aux UAI conditionnelles au rendement, le comité de la rémunération a un droit de regard discrétionnaire sur le niveau de rendement atteint et le coefficient multiplicateur du rendement applicable. Pour prendre de telles décisions, le comité de la rémunération ou le conseil, selon le cas, pourrait tenir compte de défis et d'occasions externes importants qui se sont présentés à la société et qui n'étaient pas prévus ou raisonnablement envisagés au moment où l'attribution d'UAI a été approuvée, et pourrait augmenter ou diminuer le coefficient multiplicateur du rendement (sous réserve d'un coefficient multiplicateur de rendement maximum de 200 pour cent) pour tenir compte i) de changements apportés à la composition de l'indice MSCI, ii) d'un rendement exceptionnellement bon ou mauvais, iii) de facteurs externes ayant une incidence sur le rendement de la société, comme des modifications substantielles du cadre réglementaire des télécommunications au Canada et/ou iv) d'autres motifs que le comité de la rémunération ou le conseil, selon le cas, établit à sa discrétion.

Évaluation du rendement personnel au moyen du MRVA

Comme la taille des attributions varie en fonction du rendement courant et du potentiel du membre de la haute direction, nos ILT sont attribués selon le rendement, et 50 pour cent de cette attribution est de plus assujettie à des critères d'acquisition liés au rendement. Le MRVA est l'outil d'évaluation qui sert à évaluer le rendement de chaque employé, y compris le rendement de chaque membre de la haute direction pendant l'exercice précédent et son potentiel. Les membres de la haute direction sont évalués en fonction des quatre catégories décrites dans le tableau suivant – résultats obtenus, leadership, perspective du maintien en poste et apport à la stratégie – et reçoivent un pointage de un à cinq dans chacune des quatre catégories.

MRVA			
Rendement		Potentiel	
Résultats obtenus l'étendue des résultats obtenus par le membre de la haute direction en fonction de ses ORP	Leadership le degré de leadership dont a fait preuve le membre de la haute direction (en appliquant et en défendant les valeurs de TELUS)	Perspective du maintien en poste le coût éventuel et l'effet du départ du membre de la haute direction	Apport à la stratégie l'apport du membre de la haute direction à la réalisation de la stratégie de TELUS

À la fois dans la catégorie « résultats obtenus » et dans la catégorie « leadership », le rendement est établi sur une échelle de un à cinq : très supérieur à la moyenne (cinq), supérieur à la moyenne (quatre), dans la moyenne (trois), inférieur à la moyenne (deux) et très inférieur à la moyenne (un).

Dans la catégorie de la perspective du maintien en poste, le risque est classifié ainsi : très élevé (cinq), élevé (quatre), moyen (trois), faible (deux) et très faible (un). Le membre de la haute direction se voit attribuer un pointage en fonction des considérations suivantes :

- les occasions sur le marché interne ou externe ou encore à quel point les compétences ou l'expérience du membre de la haute direction sont recherchées sur le marché par rapport à ses pairs

- la facilité de remplacer le membre de la haute direction, compte tenu de ses compétences et de son expérience par rapport à ses pairs
- le coût de remplacement du membre de la haute direction par rapport à ses pairs.

Dans la catégorie de l'apport à la stratégie, le membre de la haute direction se voit attribuer un pointage de un à cinq comme mesure de son potentiel de croissance et de contribution stratégique. Un pointage de cinq dénote que le membre de la haute direction représente une valeur très élevée pour la réalisation de la stratégie de la société dans les années à venir, alors que des pointages de quatre à un dénotent respectivement une valeur élevée, moyenne, faible ou très faible à cet égard.

Les facteurs suivants sont examinés à l'aulne des pairs du membre de la haute direction concerné :

- l'expertise du membre de la haute direction dans ses fonctions ou sa discipline actuelles
- sa capacité de prendre en charge des mandats plus vastes dans ses fonctions actuelles
- sa capacité à obtenir des promotions
- au-delà des attentes liées à ses fonctions actuelles, son aptitude à diriger d'autres personnes ou à agir comme leur mentor
- au-delà des attentes liées à ses fonctions actuelles, son aptitude à mettre en œuvre un raisonnement stratégique
- son aptitude à intégrer activement son travail à d'autres initiatives dans l'entreprise
- au-delà des attentes liées à ses fonctions actuelles, son aptitude à mettre en œuvre un processus décisionnel.

Le pointage total que reçoit un membre de la haute direction à la suite de ces évaluations est ensuite utilisé pour déterminer la catégorie du MRVA à laquelle il appartient. Les cinq catégories du MRVA sont les suivantes :

Catégorie du MRVA	Pointage total
Ressource essentielle	18 à 20
Joueur clé	16 à 17
Collaborateur de grande valeur	14 à 15
Talent solide	12 à 13
Bâtisseur de compétences/ gestionnaire de rendement	inférieur à 12

La valeur pécuniaire des attributions d'ILT versées aux membres de la haute direction, dont le chef de la direction, correspond à nos principes de rémunération dans leur ensemble, à savoir que la rémunération doit être à la fois fondée sur le rendement et sur le marché. Le modèle suivant est utilisé pour attribuer des ILT fondés sur le rendement et le potentiel personnels de même que sur la position sur le marché par rapport à la rémunération directe totale (salaire de base + prime de rendement annuelle + attributions sous forme d'UARHD + attributions sous forme d'UAI/d'options).

Catégorie du MRVA	Rémunération directe totale (centile du groupe de référence)
Ressource essentielle	au 75 ^e centile ou proche de ce centile
Joueur clé	au 60 ^e centile ou proche de ce centile
Collaborateur de grande valeur	au 50 ^e centile ou proche de ce centile
Talent solide	inférieur au 50 ^e centile
Bâtisseur de compétences/ gestionnaire de rendement	s.o.

Les attributions peuvent partir de zéro, dans le cas de membres de la haute direction dont le pointage selon le MRVA est inférieur à 12, et atteindre un montant qui situerait la rémunération directe totale 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. Les échelles sont définies pour chaque catégorie du MRVA et pour chaque poste en référence au marché. Nos attributions d'ILT varient et sont accordées en fonction du rendement (et du potentiel), ce qui constitue, d'après nous, une pratique de pointe préférable à l'attribution d'ILT uniquement en fonction d'une analyse comparative du marché. Nous établissons en effet une distinction fondée sur le rendement, tant le rendement personnel que celui de la société.

Dans le cas du chef de la direction, les attributions d'UAI et d'options doivent être approuvées par le conseil sur recommandation du comité de la rémunération. Dans le cas de membres de la haute direction autres que le chef de la direction, celui-ci recommande d'abord au comité de la rémunération la valeur totale des UAI et/ou des options à attribuer à chaque membre de la haute direction, et le comité de la rémunération, après avoir tenu compte de la recommandation du chef de la direction, recommande ensuite au conseil la valeur totale des UAI et/ou des options à attribuer à l'ensemble des membres de la haute direction. Le comité de la rémunération approuve les attributions personnelles d'UAI à l'EHD.

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

Rémunération conditionnelle : autres considérations

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

Rémunération réelle versée en 2017 aux membres de la haute direction visés

Membres de la haute direction visés

En 2017, les membres de la haute direction étaient :

- Darren Entwistle, président et chef de la direction
- Doug French, vice-président à la direction (VPD) et chef des services financiers
- Josh Blair, chef des affaires de l'entreprise; VPD, TELUS Santé et Solutions d'affaires, Ouest du Canada; et président du conseil, TELUS International
- Eros Spadotto, VPD, Stratégie de technologie
- David Fuller, VPD et président, Solutions consommateurs et Solutions aux PME de TELUS.

Darren Entwistle – Président et chef de la direction

En sa qualité de chef de la direction, Darren est responsable de la stratégie de la société et il dirige l'élaboration et la réalisation de ses plans opérationnels et d'affaires. Il s'est engagé à mettre de l'avant notre volonté d'accorder la priorité aux clients et de renforcer la culture du travail en équipe chez TELUS. Darren est président et chef de la direction depuis 2000, ce qui en fait le président et chef de la direction ayant occupé le plus longtemps un tel poste parmi les entreprises de télécommunications dominant la scène mondiale.



Résultats clés de 2017	Rémunération (au 31 décembre)	2017 (\$)	2016 (\$)	2015 (\$)
<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration de notre bilan impressionnant au chapitre du rendement pour l'actionnaire par rapport à nos concurrents dans le monde depuis 2000, avec un rendement total pour l'actionnaire de 432 % au 31 décembre 2017, ce qui nous situe au premier rang des titulaires concurrents. Il se compare avantageusement au rendement de 199 % du S&P/TSX et de 2 % de l'indice MSCI • Enregistrement d'un taux de désabonnement du service mobile postpayé de moins de 1 % au cours des quatre trimestres de 2017 et de 17 des 18 derniers trimestres, ainsi qu'au cours des quatre dernières années • Distribution de plus de 1 milliard de dollars aux actionnaires en 2017. 	Salaire de base	1 375 000	1 375 000	1 375 000
	Prime de rendement annuelle	645 565	678 483	683 349
	UARHD (attribuées en espèces)	645 565	678 483	643 729
	ILT – UAI	8 750 000	9 500 000	9 400 000
	Rémunération directe totale	11 416 130	12 231 966	12 102 078
	Variation par rapport à l'année précédente	(6,7) %	1 %	s.o.

Composition de la rémunération en 2017



- 12 % Salaire de base
- 6 % Prime de rendement
- 6 % UARHD (attribuées en espèces)
- 38 % ILT acquis en fonction du temps
- 38 % ILT conditionnels au rendement

Actionnariat

Niveau d'actionnariat requis	Nombre d'actions détenues ¹	Cours de l'action (au 31 déc. 2017)	Valeur totale	Multiple
7x le salaire de base	198 804	47,62 \$	9 467 046 \$	6,9x

¹ À 6,9 fois, Darren est tout près d'atteindre sa cible d'actionnariat de 7 fois le salaire de base annuel, qu'il atteindra en 2018.

Doug French – VPD et chef des services financiers

Doug pilote une équipe dont les responsabilités englobent l'information et l'analyse financières, les opérations financières, la trésorerie, les relations avec les investisseurs, la gestion des risques, l'assurance de revenu, la fiscalité, la gestion des placements de retraite, le développement d'entreprise, l'immobilier et la durabilité. Doug est entré au service de TELUS en 2000 au moment de l'acquisition de Clearnet Communications Inc., où il travaillait depuis 1996.



Résultats clés de 2017	Rémunération (au 31 décembre)	2017 (\$)	2016 (\$)	2015 ¹ (\$)
<ul style="list-style-type: none"> Préparation de TELUS à respecter les obligations de l'IFRS 15, faisant de TELUS un pionnier dans l'industrie Émission de billets non garantis de premier rang à 3,70 % d'un capital de 500 millions de dollars américains, venant à échéance en 2027, et de billets non garantis de premier rang à 4,70 % d'un capital de 325 millions de dollars, venant à échéance en 2048 Progression de la santé financière de TELUS, comme en témoigne la croissance annuelle des produits d'exploitation et du BAIIA ajusté de 3,9 % et de 4,8 % de TELUS en 2017, malgré des pressions inégales venant de la concurrence. 	Salaire de base	590 179	431 096	306 301
	Prime de rendement annuelle	193 585	151 568	116 225
	UARHD/UARD	193 585	124 843	42 108
	ILT – UAI	2 150 000	2 100 000	650 000
	Rémunération directe totale	3 127 349	2 807 507	1 114 634
	Variation par rapport à l'année précédente	11 %	152 %	s.o.

Composition de la rémunération en 2017



- 19 % Salaire de base
- 6 % Prime de rendement
- 6 % UARHD/UARD
- 34,5 % ILT acquis en fonction du temps
- 34,5 % ILT conditionnels au rendement

Actionnariat

Niveau d'actionnariat requis	Nombre d'actions détenues ²	Cours de l'action (au 31 déc. 2017)	Valeur totale	Multiple ³
3x le salaire de base	7 123	47,62 \$	339 197 \$	0,6x

- 1 Doug n'était pas membre de l'EHD en 2015.
- 2 Doug a jusqu'en février 2022 pour atteindre la cible d'actionnariat.
- 3 Mesuré par rapport à son salaire de base annualisé de 600 000 \$.

Josh Blair – Chef des affaires de l'entreprise; VPD, TELUS Santé et Solutions d'affaires, Ouest du Canada; et président du conseil, TELUS International

Josh dirige TELUS Santé et TELUS Solutions d'affaires pour l'Ouest du Canada et est président du conseil de TELUS International. Il occupe également le poste de chef des affaires de TELUS. À ce titre, il collabore avec le conseil à différentes activités et entretient des relations avec de nombreux intervenants externes de TELUS. Josh s'est joint en 1995 à BC TEL que la société a remplacée.



Résultats clés de 2017	Rémunération (au 31 décembre)	2017 (\$)	2016 (\$)	2015 (\$)
<ul style="list-style-type: none"> Élargissement des activités de TELUS International par les acquisitions de Voxpro en 2017, qui exerce des activités aux États-Unis, en Europe et en Asie, et de Xavient au début de 2018, établie en Inde, afin de stimuler nos capacités en matière d'impartition des TI nouvelle génération Élargissement de TELUS Santé par des investissements stratégiques dans des activités de gestion de pharmacie et des partenariats, notamment avec Inforoute Santé du Canada Enregistrement de solides résultats en termes de probabilités que les clients nous recommandent et en termes de connexions d'abonnés pour Solutions d'affaires, Ouest du Canada. 	Salaire de base	650 000	650 000	637 500
	Prime de rendement annuelle	213 207	235 207	238 023
	UARHD	213 207	235 207	224 223
	ILT – UAI	2 300 000	3 500 000	2 200 000
	Rémunération directe totale	3 376 414	4 620 414	3 299 746
	Variation par rapport à l'année précédente	(27 %)	40 %	s.o.

Composition de la rémunération en 2017



- 19 % Salaire de base
- 6,5 % Prime de rendement
- 6,5 % UARHD
- 34 % ILT acquis en fonction du temps
- 34 % ILT conditionnels au rendement

Actionnariat

Niveau d'actionnariat requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2017)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	176 953	47,62 \$	8 426 502 \$	13,0x

Eros Spadotto – VPD, Stratégie de technologie

Eros apporte un leadership technique éclairé au développement des réseaux de TELUS afin de soutenir notre avantage concurrentiel par une stratégie de technologie. Il dirige également la stratégie et la planification des réseaux, la transformation des réseaux, les activités d'approvisionnement et le Bureau principal de la sûreté. Eros est entré au service de TELUS en 2000 au moment de l'acquisition de Clearnet Communications Inc., où il travaillait depuis 1995.



Résultats clés de 2017	Rémunération (au 31 décembre)	2017 (\$)	2016 (\$)	2015 (\$)
<ul style="list-style-type: none"> Obtention d'excellents résultats pour nos réseaux sans fil 4G LTE et LTE évolué auprès d'organismes tiers, notamment : le rapport de 2017 d'OpenSignal portant sur l'état des réseaux mobiles au Canada, l'étude de 2017 de J.D. Power sur la qualité des réseaux mobiles au Canada, les résultats de 2017 de PC Mag sur le réseau mobile le plus rapide au Canada et le Speedtest d'Ookla Évolution des technologies mobiles de nouvelle génération grâce à notre Labo virtuel 5G à Vancouver, ce qui a permis à TELUS de devenir le premier fournisseur au Canada à déployer avec succès une technologie d'accès assisté sous licence et à atteindre des débits de communication sans fil records de près de 1 Gbps Déploiement du premier environnement mobile du réseau d'accès radioélectrique central (C-RAN) au Québec, au Vieux-Port de Montréal. Grâce à l'investissement de TELUS et à un partenariat technologique d'une durée de 20 ans, les Montréalais ont bénéficié d'une vitesse de téléversement 33 % plus rapide et d'une baisse des interférences au cours des nombreux événements qui ont eu lieu dans le cadre des célébrations du 375^e anniversaire de Montréal. 	Salaire de base	600 000	600 000	587 500
	Prime de rendement annuelle	204 395	212 180	208 707
	UARHD	204 395	212 180	196 606
	ILT – UAI	2 250 000	2 000 000	2 000 000
	Rémunération directe totale	3 258 790	3 024 360	2 992 813
Variation par rapport à l'année précédente	8 %	1 %	s.o.	

Composition de la rémunération en 2017



- 18 % Salaire de base
- 6 % Prime de rendement
- 6 % UARHD
- 35 % ILT acquis en fonction du temps
- 35 % ILT conditionnels au rendement

Actionariat

Niveau d'actionariat requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2017)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	68 531	47,62 \$	3 263 446 \$	5,4x

David Fuller – VPD et président, Solutions consommateurs et Solutions aux PME de TELUS

David dirige les équipes responsables des solutions consommateurs et des solutions aux PME, qui s'occupent des besoins en services mobiles et filaires de nos clients de ces deux segments. Ses équipes procurent des solutions novatrices en communications, en information et en divertissement axées sur des services de bout en bout liés à la vente, au marketing et au service à la clientèle. David s'est joint à TELUS en 2004.



Résultats clés de 2017	Rémunération (au 31 décembre)	2017 (\$)	2016 (\$)	2015 (\$)
<ul style="list-style-type: none"> Création d'une croissance forte et rentable dans les services filaires et mobiles, attestée par l'augmentation de 3 % de nos produits moyens par appareil d'abonné tirés du service mobile, d'un exercice à l'autre Ajout net de 379 000 abonnés aux services mobiles postpayés en 2017 – une hausse de 56 % par rapport à 2016 Lancement de Pik TV en C.-B. et en Alberta, ce qui a permis à nos clients d'avoir un accès facile à des applications de diffusion en continu et de télé en direct Obtention d'une forte probabilité de recommandation, soit 73 % pour TELUS et 85 % pour Koodo, à la fin de 2017. 	Salaire de base	600 000	593 750	569 384
	Prime de rendement annuelle	204 395	209 970	204 851
	UARHD	204 395	209 970	192 974
	ILT – UAI	4 200 000 ¹	2 000 000	2 000 000
	Rémunération directe totale	5 208 790	3 013 690	2 967 209
	Variation par rapport à l'année précédente	73 %	2 %	s.o.

Composition de la rémunération en 2017



- 12 % Salaire de base
- 4 % Prime de rendement
- 4 % UARHD
- 40 % ILT acquis en fonction du temps
- 40 % ILT conditionnels au rendement

Actionnariat

Niveau d'actionnariat requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2017)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	47 475	47,62 \$	2 260 760 \$	3,8x

¹ Les attributions de 2017 de David comprennent ses ILT de maintien en poste de 2,0 millions de dollars, qui ont été consenties en contrepartie de la conclusion d'un contrat de travail modifié qui apportait des avantages considérables à TELUS, dont la prolongation des clauses de non-concurrence et de non-sollicitation et d'autres modifications. Pour obtenir plus de précisions sur son contrat de travail modifié, se reporter à la page 93.

Composition réelle de la rémunération en 2017

Composantes et composition de la rémunération cible	Forme de la rémunération	Composition réelle en 2017 pour l'EHD (en pourcentage de la rémunération directe totale)	Composition réelle en 2017 pour le chef de la direction (en pourcentage de la rémunération directe totale) ¹
Salaire de base annuel (fixe) : 25 % de la rémunération directe totale / 15 % pour le chef de la direction	Espèces	16 %	12 %
Prime de rendement annuelle (conditionnelle) : 12,5 % de la rémunération directe totale / 9 % pour le chef de la direction	Espèces	5 %	6 %
Rémunération incitative annuelle à moyen terme (conditionnelle) : 12,5 % de la rémunération directe totale / 9 % pour le chef de la direction	UARHD	5 %	6 %
Rémunération incitative annuelle à long terme (conditionnelle) : 50 % de la rémunération directe totale / 67 % pour le chef de la direction	UAI	73 %	76 %

1 Darren a reçu ses UARHD en espèces.

L'ensemble de la rémunération directe totale des membres de la haute direction s'est situé dans une fourchette commençant au 45^e centile et prenant fin au 80^e centile du groupe de référence retenu.

Rémunération réelle sous forme de salaire de base en 2017

Les salaires de base en 2017 des membres de la haute direction visés étaient les suivants :

- le salaire de Darren Entwistle est demeuré à 1 375 000 \$ annuellement, soit le même depuis 2012. Pendant six années consécutives, entre 2010 et 2015 inclusivement, Darren a choisi de recevoir son salaire de base, après déduction de l'impôt et autres retenues, sous forme d'actions. À notre connaissance, ce degré d'engagement au chapitre de la rémunération sous forme d'actionariat accru sur une telle durée demeure inégalé dans le monde des entreprises au Canada.
- le salaire de Doug French est passé de 500 000 \$ à 600 000 \$ annuellement après sa nomination officielle au poste de VPD et chef des services financiers, conformément au régime de promotion convenu en mai 2016.
- le salaire de Josh Blair est demeuré à 650 000 \$ annuellement.
- le salaire d'Eros Spadotto est demeuré à 600 000 \$ annuellement.
- le salaire de David Fuller est demeuré à 600 000 \$ annuellement.

En 2017 et 2018, les salaires de base du chef de la direction et de l'EHD ont été gelés dans une perspective d'harmonisation avec les salaires de tous les membres de l'équipe TELUS, sauf dans le cas mentionné précédemment. Contrairement à d'autres membres de l'équipe TELUS, ni le chef de la direction ni l'EHD n'ont reçu de paiements non récurrents dans le cadre de ce gel des salaires. Le chef de la direction et l'EHD n'auront droit à aucune augmentation du salaire avant 2019. La dernière augmentation de salaire du chef de la direction remonte à 2012.

Pour plus de précisions, se reporter au *Tableau récapitulatif de la rémunération* aux pages 83 et 84. Dans l'ensemble, les salaires de base versés au chef de la direction et à l'EHD se situaient dans une fourchette concurrentielle, soit au 50^e centile du groupe de référence retenu. Toute augmentation du salaire de base de différentes fonctions était conforme à ce que l'on retrouve sur le marché.

Rémunération conditionnelle réelle en 2017

Résultats et paramètres de rendement de la société en 2017

Le tableau suivant décrit les résultats et les paramètres de rendement de la société que comportait la carte de pointage de la société de 2017.

L'atteinte des objectifs de rendement donne lieu à un coefficient multiplicateur de 1,0 dans l'ensemble de la carte de pointage de la société. Ce coefficient était de 0,71 en 2017, comme il est indiqué dans le tableau ci-après. 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 76.

Notons que si un résultat, tel que mesuré par un indice, est inférieur au seuil établi, le non-versement de la rémunération conditionnelle se décide en fonction de la mesure individuelle à l'intérieur de l'indice et non de l'indice global (qui est un indice composite). Il est possible qu'une mesure individuelle à l'intérieur de l'indice ne soit pas divulguée en raison de sa nature concurrentielle et du préjudice que pourrait causer sa divulgation à TELUS.

Objectifs	Paramètres de rendement	Pondération	Seuil de 2017 (0,5 fois)	Cible de 2017 (1,0 fois)	Cible extrapolée de 2017 (2,0 fois)	Résultats de 2017	Coefficient multiplicateur
Équipe TELUS	Mobilisation des membres de l'équipe mesurée selon un sondage confidentiel réalisé par une tierce partie	10 %	85 %	87 %	89 %	84 %	–
Clients d'abord	Indice des ajouts nets au nombre de clients (sous-indices : mobile, TV, Internet et santé) ¹	10 %	0,5	1,00	2,00	0,97	0,10
	Indice des désabonnements (pertes en services mobiles, TV, Internet et accès au réseau) ¹	7,5 %	0,5	1,00	2,00	1,22	0,09
	Indice de probabilité de recommandation ¹	15 %	0,5	1,00	2,00	0,79	0,12
	Indice de fiabilité ¹	10 %	0,5	1,00	2,00	0,99	0,10
	Indice de viabilité de la société ¹	2,5 %	0,5	1,00	2,00	1,06	0,03
Croissance rentable et efficacité	Croissance rentable du chiffre d'affaires brut ² (en milliards de dollars)	10 %	12,325	12,575	13,075	12,446	0,07
	Flux de trésorerie simples ³ (en milliards de dollars)	20 %	1,760	1,910	2,210	1,796	0,12
	Bénéfice par action ⁴ (BPA)	15 %	2,50 \$	2,60 \$	2,80 \$	2,51 \$	0,09
Multiplicateur							0,71

1 Indices conçus à l'interne représentant divers points de référence et normes mesurant notre capacité d'attirer et de fidéliser les clients. L'indice de la probabilité que les clients recommandent nos produits et services révèle les résultats de sondages par segment de clientèle; l'indice de fiabilité mesure les indicateurs de services, comme le nombre de minutes d'interruption, la qualité vidéo, les mesures de sécurité et les mesures d'évaluation de la qualité des systèmes et de leur accessibilité; l'indice de viabilité de la société mesure l'engagement communautaire de TELUS, la perception de notre marque et les paramètres environnementaux qui évaluent nos programmes en termes de réduction de la consommation d'énergie, des émissions de gaz à effet de serre, du réacheminement des déchets et de l'utilisation efficace de notre parc immobilier. Les renseignements relatifs à ces indices étant sensibles du point de vue commercial, ils ne sont pas communiqués en détail.

2 La croissance rentable du chiffre d'affaires brut de 12,446 milliards de dollars, une mesure non conforme aux PCGR qui n'a pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB, regroupe des catégories déterminées de produits qui composent la plus grande partie des produits déclarés de 13,304 milliards de dollars de TELUS, ajustés pour tenir compte de certains facteurs ponctuels externes mineurs.

3 Flux de trésorerie simples, mesure non conforme aux PCGR qui n'a pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB, s'entend du BAIIA, déduction faite des dépenses d'investissement (à l'exception des licences de spectre). Aux fins du calcul du versement selon la carte de pointage de la société, les flux de trésorerie simples ont été normalisés pour exclure les dépenses d'investissement au-dessus du plan pour 2017, associées à notre décision d'accélérer notre investissement dans la technologie et l'infrastructure large bande visant l'ensemble de nos activités, tant filaires que mobiles, et pour exclure l'effet des feux de forêt en Colombie-Britannique, ainsi que certains autres facteurs ponctuels externes mineurs. En conséquence, les flux de trésorerie simples ont été ajustés, passant de 1,680 milliard de dollars à 1,796 milliard de dollars.

4 Aux fins du calcul du versement selon la carte de pointage, le BPA de base réel a été ajusté pour exclure l'incidence de certains facteurs ponctuels externes mineurs, dont l'augmentation de l'impôt sur le revenu des entreprises en Colombie-Britannique. Par conséquent, le BPA de base est passé de 2,46 \$ à 2,51 \$.

Nous n'avons apporté aucun changement de fond aux composantes principales de la carte de pointage de la société (BPA, flux de trésorerie simples, croissance rentable du chiffre d'affaires et certains paramètres opérationnels concernant le désabonnement, les nouveaux abonnés 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 un versement cible de

50 pour cent) étant généralement fixés de sorte à dépasser les résultats réels de l'année précédente. De plus, nous évaluons les nouvelles cibles de la carte de pointage en les comparant aux résultats de l'année précédente pour nous assurer qu'il y a une amélioration considérable de la productivité d'une année à l'autre. Lorsque les cibles de 2017 ont été comparées au moyen de la carte de pointage de 2016 pour tenir compte de périodes de turbulence, le coefficient multiplicateur de la société était de 1,17 fois, tandis que le coefficient

multiplicateur de la carte de pointage de la société de 2016 était de 0,80 fois, ce qui indique clairement que les cibles de 2017 représentaient une hausse appréciable du rendement ciblé, soit de 46 pour cent d'un exercice à l'autre, en comparaison des résultats de 2016.

Depuis 2009, TELUS a en place une pratique courante selon laquelle le président du comité d'audit et le président du comité de la rémunération analysent les résultats de la carte de pointage de la société avant la tenue de leurs réunions trimestrielles respectives et procèdent à un rapprochement, par intégration proportionnelle, des mesures de la carte de pointage de la société et des résultats financiers trimestriels. Tout ajustement proposé aux résultats de cette carte de pointage à des fins de versement est soumis à cet examen. En ce qui concerne l'approbation des ajustements à la carte de pointage de la société, le comité de la rémunération voulait adopter une approche équilibrée et équitable pour les employés, les résultats de cette carte ayant une incidence sur les primes de rendement annuel de tous les employés participant au programme. Le comité a jugé bon d'exclure les

incidences négatives et positives de certains événements qui ne pouvaient être prévus lors de la fixation des cibles ou qui découlaient de décisions stratégiques prises au courant de l'année par la haute direction en vue d'obtenir des avantages à long terme. Par conséquent, les résultats ont été normalisés, comme il est indiqué dans les notes au bas du tableau ci-dessus.

Le coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société détermine à hauteur de 80 pour cent la prime de rendement annuelle et les attributions d'UARHD de chaque membre de la haute direction. L'autre tranche de 20 pour cent est déterminée par le coefficient multiplicateur personnel. Le coefficient multiplicateur personnel et celui de la carte de pointage de la société pour 2017, de même que leur incidence sur la valeur des primes de rendement annuelles et des attributions d'UARHD (rémunération incitative à moyen terme) à tous les membres de la haute direction, sont résumés dans le tableau qui suit.

	Coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société	Coefficient multiplicateur personnel	Prime attribuée en pourcentage du salaire de base	Attribution d'UARHD en pourcentage du salaire de base
Chef de la direction – Rendement cible	1,00	1,00	60 %	60 %
Chef de la direction – Rendement réel de 2017	0,71	1,80	47 %	47 %
EHD – Rendement cible	1,00	1,00	50 %	50 %
EHD – Rendement moyen réel de 2017	0,71	1,12	34 %	34 %

La prime de rendement annuelle globale du chef de la direction a représenté 47 pour cent de son salaire, contre un rendement cible de 60 pour cent, alors que les primes de rendement annuelles globales de l'EHD se sont situées en moyenne à 34 pour cent de leur salaire de base, contre un rendement cible de 50 pour cent. Les coefficients multiplicateurs personnels de l'EHD se sont situés dans une fourchette de 1,05 à 1,30 (1,12 en moyenne).

Chaque composante de la rémunération (primes de rendement annuelles, attributions d'UARHD et attributions d'options et d'UA) attribuée à chaque membre de la haute direction visé est décrite de manière plus détaillée ci-après.

Rémunération conditionnelle – Darren Entwistle, président et chef de la direction

Rendement personnel

Pour évaluer le rendement personnel de Darren en 2017, le conseil et le comité de la rémunération ont tenu compte des objectifs et des résultats de la société atteints, du leadership dont il a fait preuve et de tout autre facteur qu'ils jugeaient pertinent compte tenu du rendement de la société en 2017. Se reporter à la page 64 pour plus de précisions sur le processus que suit le comité de la rémunération pour obtenir les commentaires de chaque membre du conseil sur le rendement de Darren.

Lorsqu'il examine les réalisations de la société, le comité de la rémunération passe en revue les ORP du chef de la direction. Ces paramètres stratégiques et opérationnels constituent les priorités personnelles du chef de la direction qui s'alignent sur notre orientation et nos impératifs stratégiques, nos priorités d'entreprise de 2017 et nos objectifs à long terme. Plusieurs de ces mesures sont à la fois propres à la société et fonction du secteur. Le chef de la direction se sert de ces paramètres (analogues à un plan opérationnel) pour faire rapport sur le rendement au comité de la rémunération, chaque trimestre, et il partage ces objectifs avec les membres de la haute direction individuellement selon leurs fonctions.

Ces paramètres sont également liés aux cibles et aux cibles extrapolées et, comme les paramètres de la carte de pointage de la société, ils requièrent des améliorations d'une année à l'autre.

Comme il est mentionné précédemment, 80 pour cent de la prime et de l'attribution d'UARHD de Darren sont fondées sur la carte de pointage de la société. Le solde de 20 pour cent est fondé sur l'évaluation que le comité de la rémunération et le conseil font de son rendement personnel, lequel dépend de l'atteinte de ses ORP (les paramètres mentionnés ci-après) et de l'évaluation de son leadership et d'autres considérations stratégiques. Certains paramètres compris dans les ORP du chef de la direction étant, pour l'essentiel, de nature opérationnelle, ils sont très sensibles sur le plan commercial. Selon nous, la communication de certains de ces paramètres (représentant 20 pour cent de ses objectifs, sur une base pondérée) nuirait gravement à la société dans le secteur extrêmement concurrentiel dans lequel nous exerçons nos activités, ces paramètres comportant des renseignements qui se révéleraient inestimables pour nos concurrents relativement aux plans financiers, opérationnels et de commercialisation de la société pour 2017 et les années ultérieures. Ces paramètres concernent les mesures de fiabilité du réseau à large bande et des systèmes, les produits par client de services filaires sur la durée de l'appareil et les produits tirés de TELUS Santé. La performance par rapport à ces paramètres non communiqués a été soit légèrement inférieure soit supérieure à la cible. C'est pourquoi nous nous prévalons d'une dispense offerte par la législation en valeurs mobilières applicable pour nous soustraire à l'obligation de communiquer certains de ces paramètres, car leur communication nuirait gravement aux intérêts de la société. Il est important de noter que les paramètres non communiqués ne représentent que trois pour cent, environ, de tous les facteurs (liés à la société ou personnels) utilisés pour déterminer la prime et l'attribution d'UARHD de Darren. Nous sommes en mesure de communiquer un sous-ensemble des résultats de Darren par rapport à ses ORP, comme il est indiqué dans le tableau qui suit, qui représente sur une base pondérée 80 pour cent de l'ensemble de ses ORP.

Objectifs de rendement personnel du chef de la direction	Résultats de 2017
Mobilisation des membres de l'équipe	Paramètre calculant les mesures prises pour mobiliser pleinement les membres de l'équipe qui ne le sont pas encore. Le résultat était de 84 %, soit sous le seuil selon l'ORP
Probabilité que les clients recommandent TELUS	Paramètre calculant, dans les divers segments de notre clientèle, le pourcentage de la probabilité que les clients nous recommandent. Les résultats varient entre 68 et 82 % et, une fois combinés, ils sont supérieurs au seuil, mais légèrement inférieurs à la cible selon l'ORP
Produits moyens par appareil d'abonné (PMAA) du service mobile : devancer les concurrents	Le résultat annuel de 67,05 \$ était en hausse de 3 % d'une année à l'autre. Toutefois, il était inférieur au résultat du principal concurrent, qui s'est établi à 67,66 \$. Par conséquent, le résultat global était sous le seuil
Indice de croissance rentable des solutions de troisième vague	Indice mesurant les revenus générés supplémentaires (comme les produits tirés des services Internet des objets pour consommateurs et entreprises, des ajouts nets aux services sans fil machine à machine et des améliorations et ajouts aux comptes de données). Le résultat enregistré était sous le seuil selon l'ORP
Efficacité des frais d'acquisition/de fidélisation	Paramètre mesurant l'efficacité des frais d'acquisition/de fidélisation en pourcentage du total des produits tirés des services de réseau mobile. Le résultat était légèrement inférieur au seuil selon l'ORP
Variation des marges sur les services mobiles par rapport aux concurrents	Indice mesurant les variations en pourcentage des marges du BAIIA ¹ ajusté des services mobiles par rapport aux concurrents. Le résultat global s'est établi à 41,8 %, en baisse de 20 points de base et inférieur à la moyenne des concurrents par 30 points de base. Le résultat était sous le seuil selon l'ORP
Indice de déploiement du spectre	Indice mesurant le déploiement de notre réseau LTE. Le résultat était de 1,20, c'est-à-dire au-dessus de la cible selon l'ORP. TELUS est en tête du peloton à l'échelle nationale en matière de rendement du réseau en 2017, selon quatre études indépendantes
Indice de croissance de la large bande	Indice mesurant l'évolution du programme de mise en place de réseaux à large bande, y compris la croissance du taux de pénétration dans les collectivités sur une période de deux ans, qui comprend les cibles à l'égard des PMAA, les nouvelles unités génératrices de produits (UGP) nettes et la croissance des services mobiles et d'affaires. Le résultat global était supérieur à la cible selon l'ORP extrapolée de 1,5 fois
UGP nettes des services filaires par rapport au concurrent	Grâce à 40 000 nouveaux abonnés nets, la croissance de nos nouvelles UGP nettes des services filaires par rapport à notre concurrent s'est établie à 125 %, soit au-dessus de la cible selon l'ORP
Indice d'adoption des solutions en soins de santé	Indice mesurant la croissance des solutions en soins de santé primaires, notamment les ajouts nets de médecins et de pharmacies, et la croissance du nombre de fournisseurs de soins de santé complémentaires qui utilisent notre portail de demandes de règlement. Le résultat global était inférieur à la cible selon l'ORP mais supérieur au seuil
Effets sur le BAIIA ¹ des économies attribuables à l'efficacité opérationnelle	Résultats d'un programme essentiel qui stimule et soutient les initiatives en matière d'efficacité et de productivité générales, ainsi que des projets dans l'ensemble de l'entreprise TELUS qui génèrent des économies supplémentaires sur le BAIIA d'une année à l'autre. Le résultat était légèrement supérieur au seuil selon l'ORP
Indice de l'efficacité et de l'utilité de la large bande	Indice comprenant des mesures clés sur le coût du programme de mise en place de réseaux à large bande, notamment les synergies réalisées au titre des dépenses en immobilisations et du coût de l'offre. Le résultat global était légèrement au-dessus de la cible selon l'ORP
Flux de trésorerie simple	Mesure de notre succès à générer des flux de trésorerie pour investir dans la croissance et d'autres occasions stratégiques, verser des dividendes ou consolider notre bilan. Le résultat était supérieur au seuil selon l'ORP et s'est établi à 1,797 milliard de dollars

¹ Le BAIIA n'a pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB. Nous avons publié des indications au sujet du BAIIA et l'avons inclus dans l'information présentée parce qu'il constitue une mesure clé utilisée pour évaluer le rendement consolidé ainsi que l'apport de nos deux secteurs. Pour obtenir une définition et une explication, se reporter à la rubrique 11 du rapport de gestion présenté dans le rapport annuel de TELUS de 2017. Aux fins du calcul du versement selon la carte de pointage de la société, le BAIIA exclut les gains immobiliers.

Les cibles des paramètres de rendement communiqués et non communiqués sont habituellement fixées pour les rendre plus exigeantes d'année en année, de façon à repousser les limites et à favoriser une amélioration du rendement, d'une année à l'autre. De manière générale, la cible plancher de tout paramètre (donnant un coefficient multiplicateur de 0,5) doit être

supérieure au résultat réel obtenu pour ce paramètre au cours de l'exercice précédent. La cible (donnant un coefficient multiplicateur de 1,0) de tout paramètre relatif au budget est généralement fixée à une valeur égale ou supérieure au nombre correspondant dans le budget de la société approuvé par le conseil.

Versements en 2017

La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de Darren ont chacune été calculées selon les formules décrites aux pages 63 et 65. Se fondant sur le rendement de la société par rapport aux cibles et sur le leadership très efficace de Darren, le conseil, sur la recommandation du comité de retraite, lui a attribué une prime de rendement annuelle de 645 565 \$, correspondant à 47 pour cent de son salaire de base, et une attribution d'UARHD d'une valeur de 645 565 \$, correspondant à 47 pour cent de son salaire de base. Dans chaque cas, la cible était fixée à 60 pour cent. Son coefficient multiplicateur personnel a été établi à 1,80, comme en 2016. Lorsqu'ils ont évalué son rendement personnel en 2017, le comité de la rémunération et le conseil ont tenu compte, outre ses résultats par rapport à ses ORP, sa vision, sa performance eu égard aux valeurs de TELUS en leadership, les orientations qu'il a prises et l'esprit de décision qu'il a démontré pour i) faire face à la vive concurrence au Canada et dégager d'excellents résultats en 2017 tirés de nos services mobiles et filaires, ii) avancer et mettre en œuvre des programmes de dépenses d'investissement pour le déploiement des réseaux mobiles et à large bande, iii) assurer notre position de chef de file en services mobiles et en bon nombre de résultats d'exploitation, comme le taux de fidélisation et les produits par client sur la durée de l'appareil, iv) mener à bien des mesures avantageuses pour l'actionnaire, des programmes d'efficacité opérationnelle et concrétiser notre volonté d'accorder la priorité aux clients comme le prouvent notre taux de désabonnement le plus faible de l'industrie et les résultats affichés par la Commission des plaintes relatives aux services de télécom-télévision (CPRST); v) déployer notre stratégie en croissance visant TELUS International par l'acquisition de Voxpro et préparer le terrain pour attirer de nouvelles entreprises par l'ajout de services de consultation TI nouvelle génération par suite de l'acquisition de Xavient Information Systems; et vi) étendre les services de gestion de pharmacies au pays de TELUS Santé grâce à des investissements stratégiques. Ces réalisations auront une incidence sur le rendement de la société en 2018 et par la suite. La valeur de l'attribution d'UARHD était égale à la prime de rendement annuelle. Compte tenu de la participation en actions de Darren, le comité de la rémunération a recommandé, et le conseil a approuvé, un paiement intégral en espèces en remplacement de son attribution d'UARHD à l'égard de l'année de référence 2017 et, par conséquent, aucune UARHD additionnelle ne lui a été attribuée. Sa prime de rendement annuelle a diminué légèrement par rapport à 2016, de 4,9 pour cent et la somme en espèces qui lui a été versée en remplacement de son attribution d'UARHD a baissé de 4,9 pour cent, en raison de la baisse du coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société. Utilisant le MRVA, le conseil a évalué que le rendement et le potentiel personnels de Darren s'inscrivaient dans les deux premières catégories – joueur clé/ressource essentielle (pointage entre 16 et 20 selon le MRVA). Compte tenu du rendement de la société en 2017 et du leadership exceptionnel de Darren, comme il est décrit précédemment, le conseil lui a attribué des ILT totalisant 8,75 millions de dollars, dont 50 pour cent sous forme d'UAI acquises sur une période de trois ans et 50 pour cent sous forme d'UAI conditionnelles au rendement, sous réserve des critères liés au rendement présentés à la page 65. L'attribution d'ILT pour 2017 était de 750 000 \$ inférieure au montant qui lui avait été attribué l'an dernier.

En fonction de l'évaluation décrite ci-dessus, la rémunération directe totale (salaire de base + prime de rendement annuelle + attributions sous forme d'UARHD + attributions sous forme d'UAI) de Darren le place entre le 65^e et le 70^e centile du marché. Voir la comparaison entre la rémunération directe totale du chef de la direction pour 2016 et les années précédentes à la page 57.

De plus, comme il est indiqué à la page 52, le comité de la rémunération a comparé la rémunération de Darren avec la rémunération du membre de la haute direction visé qui vient au deuxième rang des plus élevées, et a déterminé que la rémunération de Darren n'était pas quatre fois supérieure à cette rémunération. Le comité de la rémunération est d'avis que ce ratio permet de faire en sorte que la rémunération du chef de la direction et la structure générale de notre programme de rémunération dans son ensemble demeurent raisonnables, en plus d'établir à un niveau approprié la rémunération du membre de la haute direction visé qui vient au deuxième rang des plus élevées. De plus, ce ratio est conforme à notre plan de relève, car il contribue à nous assurer d'un successeur potentiel occupant des fonctions suffisamment vastes et variées et faisant preuve du jugement d'un chef.

Rémunération conditionnelle – Doug French, Josh Blair, Eros Spadotto et David Fuller

Rendement personnel

Le rendement personnel de chaque membre de la haute direction a été mesuré en fonction de l'ampleur de l'apport de son unité d'affaires au rendement de la société et du leadership dont il a fait preuve, selon l'évaluation du chef de la direction.

Comme il est mentionné précédemment, 80 pour cent de la prime et de l'attribution d'UARHD d'un membre de la haute direction sont fondées sur la carte de pointage de la société. Le solde de 20 pour cent est fondé sur l'évaluation que le chef de la direction et le comité de la rémunération font du rendement personnel du membre de la haute direction, lequel rendement, pour sa part, dépend de l'atteinte des ORP du membre de la haute direction ainsi que de l'évaluation de son leadership et d'autres considérations stratégiques. Quelques-uns de ces paramètres servant à évaluer le rendement personnel sont très névralgiques et ne sont pas communiqués. Ils représentent une faible proportion et varient d'une personne à l'autre au chapitre du pourcentage des facteurs liés à la société et de tous les facteurs personnels utilisés pour déterminer la prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD. Dans le cadre de leurs ORP, les membres de la haute direction visés partagent les mêmes paramètres opérationnels de 2017 faisant partie des ORP du chef de la direction. Les pourcentages des paramètres opérationnels partagés avec le chef de la direction sont présentés dans le tableau ci-après. Se reporter à la rubrique *Rémunération conditionnelle – Darren Entwistle* (page 75) pour une description de l'évaluation du rendement personnel au moyen de ces paramètres. Se reporter à la page 76 pour une description de la fixation des cibles communiquées et non communiquées ainsi que leur degré de difficulté.

Versements en 2017

La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de chaque membre de la haute direction a été calculée selon la formule décrite aux pages 63 et 65. Se fondant sur le rendement de la société par rapport aux cibles selon les résultats de la carte de pointage de la société, ainsi que sur le rendement personnel réel et le leadership, le comité de la rémunération a approuvé les primes de rendement annuelles et les attributions d'UARHD indiquées ci-après, qui ont toutes été inférieures au montant cible correspondant à 50 pour cent du salaire de base. Utilisant le MRVA, le chef de la direction, avec l'approbation du comité de la rémunération, a évalué le rendement

et le potentiel personnels de chaque membre de la haute direction. C'est la raison pour laquelle le comité de la rémunération leur a attribué (en fonction du rendement) des ILT allant de 2,15 à 2,3 millions de dollars, dont 50 pour cent sous forme d'UAI acquises sur une période de trois ans et 50 pour cent sous forme d'UAI conditionnelles au rendement, sous réserve des critères liés au rendement présentés à la page 65. Ces attributions placent les membres de la haute direction aux centiles relatifs du marché pour la rémunération directe totale (salaire de base + prime annuelle en espèces + attributions sous forme d'UARHD + attributions sous forme d'UAI/d'options) indiqués ci-après.

	Doug French VPD et chef des services financiers	Josh Blair, chef des affaires de l'entreprise; VPD, TELUS Santé et Solutions d'affaires, Ouest du Canada; et président du conseil, TELUS International	Eros Spadotto, VPD, Stratégie de technologie	David Fuller, VPD et président, Solutions consommateurs et Solutions aux PME de TELUS
Pourcentage du rendement personnel (pondération)	20 %	20 %	20 %	20 %
Pourcentage des paramètres non communiqués	1 %	2 %	1 %	2 %
Pourcentage des paramètres partagés avec le chef de la direction	58 %	89 %	69 %	82 %
Prime de rendement	193 585 \$	213 207 \$	204 395 \$	204 395 \$
en pourcentage du salaire de base (cible)	50 %	50 %	50 %	50 %
en pourcentage du salaire de base (réel)	33 %	33 %	34 %	34 %
Unités d'actions liées au rendement de la haute direction	193 585 \$	213 207 \$	204 395 \$	204 395 \$
en pourcentage du salaire de base (cible)	50 %	50 %	50 %	50 %
en pourcentage du salaire de base (réel)	33 %	33 %	34 %	34 %
Rendement (selon le MRVA)	Dans les deux premières catégories	Dans les deux premières catégories	Dans les deux premières catégories	Dans les deux premières catégories
Mesures incitatives à long terme ¹	2 150 000 \$	2 300 000 \$	2 250 000 \$	2 200 000 \$ ²
Rémunération directe totale par rapport au marché	Entre le 50 ^e et le 75 ^e centile	Entre le 50 ^e et le 75 ^e centile	Au-dessus du 75 ^e centile	Entre le 50 ^e et le 75 ^e centile

¹ Ces attributions sont composées à 50 pour cent d'UAI acquises en fonction du temps et à 50 pour cent d'UAI conditionnelles au rendement.

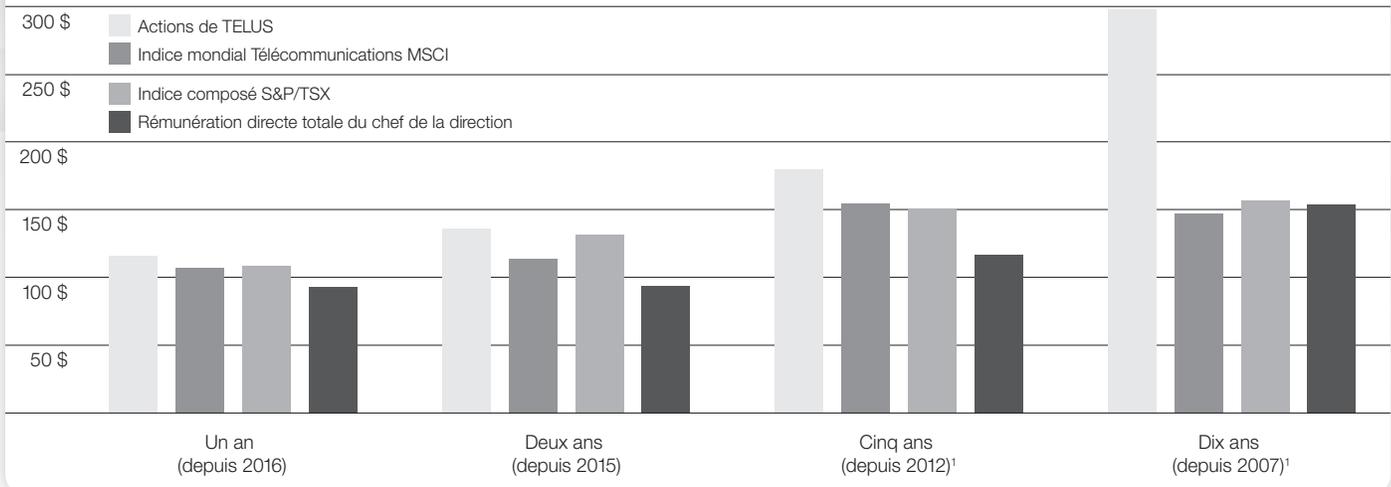
² Pour David, une prime de maintien en poste de 2 millions de dollars a été versée en contrepartie d'un contrat de travail modifié qu'il a conclu aux termes duquel il a accepté des modalités révisées, notamment une prolongation de l'entente de non-concurrence et de non-sollicitation. Pour plus de précisions sur ce contrat de travail modifié, se reporter à la page 93.

Graphique du rendement et rémunération du chef de la direction

Le graphique suivant compare le rendement total pour l'actionnaire cumulatif des actions de TELUS avec le rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX et le rendement cumulatif de l'indice mondial Télécommunications MSCI (l'indice MSCI). L'indice MSCI est composé des titres de sociétés classées dans le secteur des télécommunications d'après le Global Industry Classification Standard (GICS) de 23 pays où les marchés sont développés. Le graphique illustre également les variations au cours de la dernière

année, ainsi que des deux, cinq et dix dernières années, dans l'hypothèse d'un placement de 100 \$ effectué les 31 décembre 2016, 2015, 2012 et 2007 et du réinvestissement des dividendes. Nous avons également fait des ajustements pour tenir compte du fractionnement des actions de TELUS à raison de deux pour une qui a pris effet le 16 avril 2013. De plus, le graphique indique la croissance de la rémunération directe totale du chef de la direction sur les mêmes périodes, qui est indexée à 100 \$ aux 31 décembre 2016, 2015, 2012 et 2007, respectivement.

Graphique du rendement et rémunération du chef de la direction

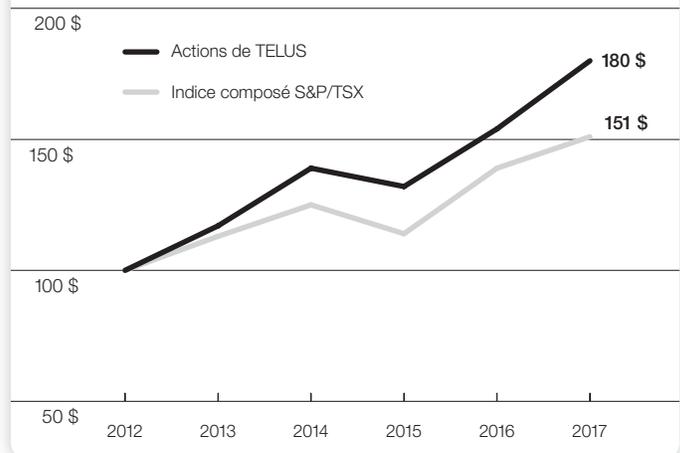


Nombre d'années	Actions de TELUS	Indice mondial Télécommunications MSCI	Indice composé S&P/TSX	Rémunération directe totale du chef de la direction
Un an (depuis 2016)	116 \$	107 \$	109 \$	93 \$
Deux ans (depuis 2015)	136 \$	114 \$	132 \$	94 \$
Cinq ans (depuis 2012)	180 \$	155 \$	151 \$	117 \$ ¹
Dix ans (depuis 2007)	298 \$	147 \$	157 \$	154 \$ ¹

¹ Au cours de six années consécutives (entre 2010 et 2015 inclusivement), le chef de la direction a choisi de recevoir son salaire de base, après déduction de l'impôt et autres retenues, sous forme d'actions de TELUS.

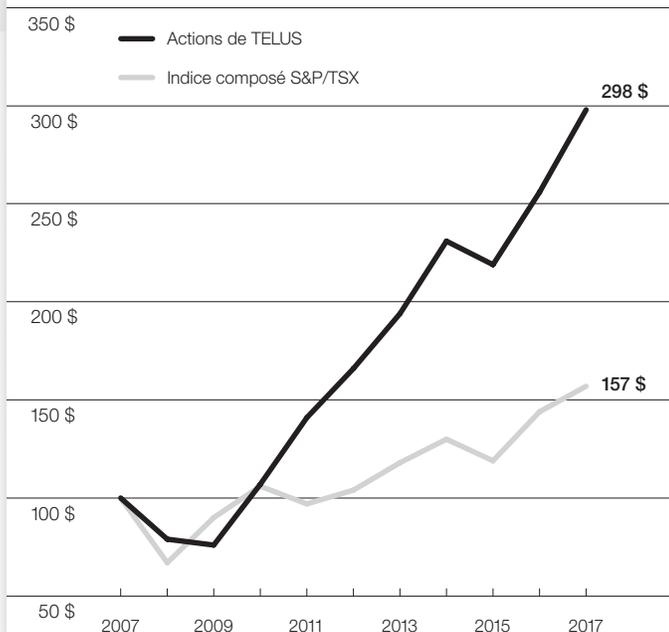
Le graphique suivant compare l'évolution annuelle du rendement total pour l'actionnaire cumulatif des actions de TELUS avec le rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX. Le graphique illustre également les variations des cinq, dix et quinze dernières années, dans l'hypothèse d'un placement de 100 \$ effectué les 31 décembre 2012, 2007 et 2002 et du réinvestissement des dividendes. Nous avons également fait des ajustements pour tenir compte du fractionnement des actions de TELUS à raison de deux pour une qui a pris effet le 16 avril 2013.

Graphique du rendement sur cinq ans

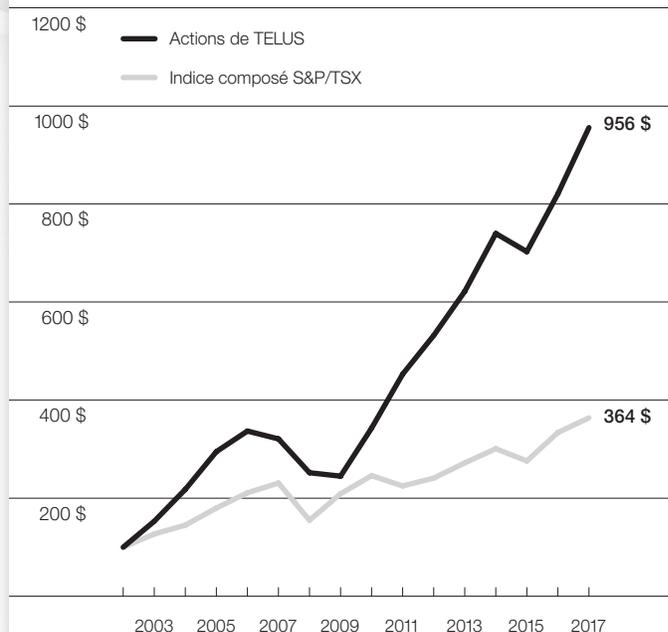


Date	Actions de TELUS	Indice composé S&P/TSX
31 décembre 2012	100 \$	100 \$
31 décembre 2013	117 \$	113 \$
31 décembre 2014	139 \$	125 \$
31 décembre 2015	132 \$	114 \$
31 décembre 2016	154 \$	139 \$
31 décembre 2017	180 \$	151 \$

Graphique du rendement sur dix ans



Graphique du rendement sur quinze ans



Date	Actions de TELUS	Indice composé S&P/TSX
31 décembre 2007	100 \$	100 \$
31 décembre 2008	79 \$	67 \$
31 décembre 2009	76 \$	90 \$
31 décembre 2010	107 \$	106 \$
31 décembre 2011	141 \$	97 \$
31 décembre 2012	166 \$	104 \$
31 décembre 2013	194 \$	118 \$
31 décembre 2014	231 \$	130 \$
31 décembre 2015	219 \$	119 \$
31 décembre 2016	256 \$	144 \$
31 décembre 2017	298 \$	157 \$

Date	Actions de TELUS	Indice composé S&P/TSX
31 décembre 2002	100 \$	100 \$
31 décembre 2003	153 \$	127 \$
31 décembre 2004	218 \$	145 \$
31 décembre 2005	295 \$	180 \$
31 décembre 2006	337 \$	211 \$
31 décembre 2007	321 \$	231 \$
31 décembre 2008	252 \$	155 \$
31 décembre 2009	245 \$	209 \$
31 décembre 2010	343 \$	246 \$
31 décembre 2011	453 \$	225 \$
31 décembre 2012	532 \$	241 \$
31 décembre 2013	622 \$	272 \$
31 décembre 2014	740 \$	301 \$
31 décembre 2015	703 \$	276 \$
31 décembre 2016	821 \$	334 \$
31 décembre 2017	956 \$	364 \$

Comme il est indiqué dans les graphiques présentés aux pages 79 et 80, le rendement des actions de TELUS a fortement surpassé celui de l'indice MSCI et de l'indice composé S&P/TSX. Depuis le 31 décembre 2016, le rendement total pour l'actionnaire de TELUS sur un exercice s'est élevé à 16 %, comparativement à 7 % dans le cas de l'indice MSCI et à 9 % dans le cas de l'indice composé S&P/TSX, alors que la rémunération directe totale du chef de la direction a diminué de 7 % au cours de la même période. En outre, depuis le 31 décembre 2015, le rendement total pour l'actionnaire de TELUS sur deux exercices s'est élevé à 36 %, comparativement à 14 % dans le cas de l'indice MSCI et à 32 % dans le cas de l'indice composé S&P/TSX, alors que la rémunération directe totale du chef de la direction a diminué de 6 % au cours de la même période. Notons que, sur cinq exercices, depuis le 31 décembre 2012, le rendement total pour l'actionnaire de TELUS s'est élevé à 80 %, comparativement à 55 % dans le cas de l'indice MSCI et à 51 %

dans le cas de l'indice composé S&P/TSX. Au cours de la même période, la rémunération directe totale du chef de la direction a augmenté de 17 % et celle des membres de la haute direction visés, de 26 %. L'augmentation de la rémunération des membres de la haute direction visés est attribuable en partie au fait que plusieurs personnes qui étaient chargées de divers portefeuilles et dont le niveau de responsabilité variait étaient considérées comme des membres de la haute direction visés durant cette période.

Cette situation résultait également des responsabilités individuelles accrues que les membres de la haute direction visés ont assumées au fil du temps. De plus, au cours de la période de 10 ans, le rendement total pour l'actionnaire de TELUS s'est élevé à 198 %, comparativement à 47 % dans le cas de l'indice MSCI et à 57 % dans le cas de l'indice composé S&P/TSX, alors que la rémunération directe totale du chef de la direction a augmenté de 54 %. La performance avantageuse de TELUS continue d'être constatée sur la période de 15 ans. Au cours de cette période, le rendement total pour l'actionnaire de TELUS s'est élevé à 856 %, comparativement à 224 % dans le cas de l'indice MSCI et à 264 % dans le cas de l'indice composé S&P/TSX, alors que la rémunération directe totale du chef de la direction a augmenté de 283 %. Au cours de cette période, Darren a choisi de recevoir son salaire de base, après déduction de l'impôt et autres retenues, sous forme d'actions de TELUS. La croissance de la rémunération directe totale du chef de la direction a été régulièrement inférieure à celle du rendement total de TELUS et généralement inférieure à celle des autres indices.

Politique de récupération

Le conseil a approuvé une politique de récupération qui a pris effet le 1^{er} janvier 2013 et qui permet à la société de récupérer ou d'annuler une rémunération incitative ou différée accordée à un membre de la haute direction dans certaines circonstances lorsque i) une déclaration fautive ou trompeuse importante ou une erreur importante ont donné lieu à un retraitement des états financiers de la société, ii) qu'un membre de la haute direction aurait reçu une rémunération incitative inférieure si elle avait été établie en fonction de l'information financière retraitée et iii) que l'inconduite du membre de la haute direction (comme la fraude, la malhonnêteté, la négligence volontaire ou une violation importante d'exigences prévues par la loi) a contribué à l'obligation de retraiter les états financiers. Fait à noter, la société n'a pas eu à récupérer de la rémunération aux termes de la politique depuis que cette dernière est en place et elle n'a jamais auparavant été aux prises avec une situation où il aurait fallu récupérer la rémunération ou la rajuster si une politique de récupération avait été en place.

Exigences concernant l'actionnariat

Les exigences concernant l'actionnariat des membres de notre haute direction sont en place depuis plus d'une décennie, ce qui témoigne encore une fois de nos principes de rémunération visant à harmoniser les intérêts des membres de notre haute direction avec ceux de nos actionnaires. Les membres de notre haute direction doivent détenir, directement ou indirectement, en propriété véritable un certain nombre d'actions, selon les cibles qui correspondent à leur poste. Il s'agit d'une exigence plus sévère que la pratique courante du marché, étant donné que TELUS n'inclut pas les options, les UARHD ni les UAI lorsqu'il s'agit d'établir si la cible a été atteinte. De notre avis, un membre de la haute direction qui achète des actions au moyen de ses propres fonds démontre de façon manifeste son engagement envers la société et son succès futur.

Lignes directrices concernant l'actionnariat (excluant les options, les UARHD et les UAI)

Chef de la direction	7 fois le salaire de base annuel
EHD	3 fois le salaire de base annuel

L'exigence concernant l'actionnariat a été atteinte par trois membres de la haute direction visés en 2017 (Josh Blair, Eros Spadotto et David Fuller). Doug French se rapproche de sa cible d'actionnariat; il dispose de cinq ans à compter de la date de sa nomination officielle (jusqu'en février 2022) pour atteindre cette cible. À 6,9 fois, Darren est tout près d'atteindre sa cible d'actionnariat de 7 fois son salaire de base, qui sera atteinte en 2018.

Nous exigeons aussi qu'un membre de la haute direction qui ne répond pas à l'exigence concernant l'actionnariat reçoive 50 pour cent de sa rémunération participative nette (après impôt) sous forme d'actions avant que les droits sur les attributions lui soient acquis, à moins d'utiliser un autre moyen pour respecter cette exigence. De plus, le membre de la haute direction doit conserver les actions tant qu'il n'a pas atteint cette exigence.

En outre, un membre de la haute direction qui prend sa retraite après le 1^{er} janvier 2013 doit conserver, un an après son départ à la retraite, un nombre d'actions correspondant au nombre requis par l'exigence concernant l'actionnariat.

Pour favoriser davantage l'harmonisation de la rémunération avec les intérêts des actionnaires, nous encourageons nos directeurs principaux d'un niveau inférieur à la haute direction (les employés aux postes de premier vice-président, de vice-président et de directeur) à s'engager à atteindre les cibles d'actionnariat suivantes :

Lignes directrices concernant l'actionnariat (excluant les options, les UARHD, les UARD et les UAI)

Premiers vice-présidents	75 % du salaire de base, à atteindre en quatre ans
Vice-présidents	50 % du salaire de base, à atteindre en quatre ans
Directeurs	25 % du salaire de base, à atteindre en cinq ans

En contrepartie de leur participation volontaire, les directeurs sont admissibles aux attributions annuelles d'unités d'actions incessibles à moyen terme appelées unités d'actions liées au rendement de la direction (UARD). Les attributions d'UARD sont fondées sur les montants cibles annuels fixés par le chef de la direction pour chaque niveau de poste. À l'heure actuelle, ces cibles s'échelonnent entre 10 000 \$ par année, dans le cas de directeurs, et 50 000 \$ par année, dans le cas de premiers vice-présidents. Les attributions réelles aux directeurs individuels sont ajustées à la hausse ou à la baisse par rapport à leur cible en fonction de leurs coefficients multiplicateurs pondérés du rendement de la société et du rendement personnel pour l'année de référence, de la même manière que leur prime de rendement annuelle est ajustée. Ainsi, les attributions d'UARD réelles peuvent s'échelonner entre zéro, dans le cas d'un rendement inférieur à la norme, à 200 pour cent au maximum du montant cible, dans le cas d'un rendement exceptionnel (avec une moyenne d'environ 100 pour cent). Les UARD sont attribuées selon le plan d'unités d'actions liées au rendement et sont essentiellement similaires aux UARHD, sauf que les attributions d'UARD ne sont pas réduites en cas de baisse du cours de l'action durant l'année de référence. Le tiers des UARD est acquis chaque année sur une période légèrement inférieure à trois ans. Si les directeurs n'atteignent pas les cibles d'actionnariat dans les délais requis ou s'ils ne les maintiennent pas par la suite, ils ne sont pas admissibles aux attributions d'UARD, tant qu'ils n'ont pas atteint les cibles d'actionnariat pertinentes.

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

Le tableau suivant dresse la liste du nombre et de la valeur des actions et du total des avoirs en capitaux propres (actions, UARHD, UAI, mais à l'exclusion des options) que détenait chacun des membres de la haute direction visés au 31 décembre 2017 (comme le montre le *Tableau récapitulatif de la rémunération* aux pages 83 et 84). Il présente aussi le total de ses avoirs par rapport à son salaire de base en fin d'exercice relativement aux exigences concernant l'actionnariat décrites précédemment.

Nom	Total des actions ¹	Valeur des actions ² (\$)	Total des UARHD/ UAI ¹	Valeur des UARHD/ UAI ² (\$)	Total des capitaux propres (actions/ UARHD/ UAI) ¹	Valeur du total des capitaux propres ² (\$)	Salaire de base (\$)	Valeur du total des capitaux propres par rapport au salaire de base ³	Valeur des avoirs en actions ⁴ par rapport au salaire de base ³
Darren Entwistle ⁵	198 804	9 467 046	406 309	19 348 435	605 113	28 815 481	1 375 000	21,0	6,9
Doug French ⁶	7 123	339 197	68 000	3 238 160	75 123	3 577 357	600 000	6,0	0,6
Josh Blair	176 953	8 426 502	148 253	7 059 808	325 206	15 486 310	650 000	23,8	13,0
Eros Spadotto	68 531	3 263 446	106 818	5 086 673	175 349	8 350 119	600 000	13,9	5,4
David Fuller	47 475	2 260 760	154 201	7 343 052	201 676	9 603 812	600 000	16,0	3,8

1 Excluant toutes les actions pouvant être acquises par un membre de la haute direction en 2018 en paiement d'UARHD qu'il a acquises en 2017.

2 Le 29 décembre 2017 (dernier jour de bourse avant le 31 décembre 2017), le cours de clôture des actions à la TSX s'élevait à 47,62 \$.

3 Salaire de base annualisé, et non salaire à répartition proportionnelle.

4 Excluant les options, les UAI et les UARHD, selon les exigences rigoureuses de TELUS.

5 À 6,9 fois, Darren est tout près d'atteindre sa cible d'actionnariat de 7 fois son salaire de base annuel, qui sera atteinte en 2018.

6 Le salaire de base de Doug correspond au salaire de 2017 annualisé, sans répartition proportionnelle pour l'année. Il dispose d'un délai jusqu'en février 2022 pour atteindre sa cible de trois fois son salaire de base annuel.

Conclusion

Le comité de la rémunération est d'avis que le programme de la rémunération dans son ensemble est efficace pour attirer et retenir des membres de la haute direction et leur offrir l'orientation et la motivation nécessaires pour qu'ils contribuent de façon importante à la réussite de la société et ainsi accroître la valeur de la société pour ses actionnaires. Nous croyons aussi que la conception de notre programme de rémunération de la haute direction favorise une prise de risque adéquate.

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



Mary Jo Haddad (présidente)



John Lacey



Ray Chan



David Mowat



Stockwell Day

Survol de la rémunération de la haute direction

Tableau récapitulatif de la rémunération

(\$) Exercice	Darren Entwistle ¹ Président et chef de la direction			Doug French Vice-président à la direction (VPD) et chef des services financiers		
	2017	2016	2015	2017	2016	2015 ²
Salaire	1 375 000	1 375 000	1 375 000	590 179	431 096	306 301
Attributions fondées sur des actions ³	9 395 565 ⁴	10 178 483 ⁴	10 043 729 ⁴	2 343 585	2 224 843	692 108
Attributions fondées sur des options	–	–	–	–	–	–
Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres						
– Plans incitatifs annuels	645 565	678 483	683 349	193 585	151 568	116 225
– Plans incitatifs à long terme	–	–	–	–	–	–
Valeur du régime de retraite	619 000	584 000	341 000	3 417 000 ⁵	248 000	–
Autre rémunération ^{6,7}	132 448	130 184	111 312	21 642	4 872	8 632
Rémunération totale	12 167 618	12 946 150	12 554 390	6 565 991	3 060 379	1 123 266

- Les montants de 2015 tiennent compte de la rémunération de Darren à titre de président-directeur du conseil du 1^{er} janvier 2015 au 9 août 2015 et, à titre de président et chef de la direction, du 10 août 2015 jusqu'à la fin de l'année 2015. Les attributions fondées sur des actions de Darren englobent son attribution de renégociation de contrat de 2,7 millions de dollars, étant donné qu'il a accepté de reprendre ses fonctions de chef de la direction et de faire des concessions dans son nouveau contrat de travail à titre de chef de la direction. L'attribution des unités d'actions incessibles (UAI) acquises en fonction du temps qui était fondée sur un cours de l'action de 40,84 \$, a été effectuée le 17 novembre 2015. Les attributions fondées sur des actions pour 2015 font état de ce montant, en plus de son attribution d'incitatifs à long terme (ILT) annuelle de 6,7 millions de dollars.
- Doug n'était pas chef des services financiers en 2015; par conséquent, les sommes indiquées dans cette colonne correspondent à la rémunération qu'il a reçue pour ses fonctions précédentes. Ses attributions fondées sur des actions pour 2015 consistaient en des UAI et des UARHD acquises en un peu moins de trois ans. Avant 2017, Doug ne participait pas au régime de retraite agréé à prestations déterminées à l'intention des membres de la haute direction ou au régime de retraite complémentaire (RRC). Il participait à un régime de retraite à cotisations déterminées.
- La valeur des attributions fondées sur des actions (UARHD et UAI) dans le tableau qui précède est déterminée en fonction du rendement du membre de la haute direction. Par conséquent, les attributions d'un exercice donné sont accordées au début de l'exercice suivant. Les attributions ont été accordées selon un montant en dollars par le comité des ressources humaines et de la rémunération (comité de la rémunération) et le conseil. Pour 2017, les montants en dollars des UAI et des UARHD ont été fixés par le conseil le 6 février 2018, et les unités ont été attribuées le 23 février 2018. Ces montants ont été convertis en UAI ou en UARHD, selon une formule prévue dans les plans applicables. Ainsi, le nombre d'UARHD établi correspond au montant en dollars accordé divisé par le cours moyen pondéré des actions à la Bourse de Toronto (TSX) pendant les 15 jours de bourse précédant soit le 1^{er} janvier, soit le 31 décembre de l'exercice précédent, selon le plus élevé des deux cours. La valeur des UARHD attribuées le 23 février 2018 a été établie à 47,99 \$, ce qui correspondait à la juste valeur comptable. Le nombre d'UAI établi correspond au montant en dollars accordé divisé par le cours moyen pondéré des actions à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant le 23 février 2018. La valeur de ces UAI a été établie à 45,64 \$, ce qui correspond à la juste valeur comptable des UAI acquises en fonction du temps (ce qui représentait 50 pour cent de la valeur d'attribution nominale des UAI) et de la partie des UAI conditionnelles au rendement en fonction du total des connexions clients (ce qui représentait 12,5 pour cent de la valeur d'attribution nominale), en supposant un coefficient multiplicateur égal à la cible. La juste valeur comptable de la partie des UAI conditionnelles au rendement fondées sur le RTA relatif (ce qui représentait 37,5 pour cent de la valeur d'attribution nominale des UAI) correspondait à une estimation tenant compte d'un paiement variable, établie en ayant recours à la méthode de Monte-Carlo.
- Les sommes indiquées pour Darren comprennent les UARHD attribuées en espèces.
- Doug a connu une variation attribuable à des éléments rémunérateurs de l'ordre de 3 417 000 \$ en 2017. À la fin de 2016, Doug ne participait pas officiellement au RRC; par conséquent, l'information relative à ses prestations de retraite pour 2016 tenait compte de sa participation dans les programmes de retraite à cette date. En 2017, Doug est devenu membre du RRC ce qui a donné lieu, en partie, à la reconnaissance de plusieurs années de service décomptées qui n'étaient pas reconnues auparavant. La valeur totale de ces années de service antérieures supplémentaires reconnues en 2017 est comptabilisée dans la variation attribuable à des éléments rémunérateurs du présent exercice.
- Les avantages indirects de tous les membres de la haute direction visés, sauf Darren, ont totalisé moins de 50 000 \$. Dans le cas de Darren, le montant déclaré comprend également une indemnité pour véhicule de 40 800 \$, une couverture médicale améliorée pour sa famille de 35 000 \$ et un compte d'avantages indirects flexibles annuels.
- Tous les membres de la haute direction visés ont reçu les cotisations de l'employeur prévues au Régime d'actionnariat des employés et des concessions de télécommunications (les montants majorés aux fins des taxes applicables sont compris dans les montants indiqués). Pour 2015 et 2016, Doug n'a pas reçu de montants majorés au titre de concessions de télécommunications.

Tableau récapitulatif de la rémunération (suite)

(\$) Exercice	Josh Blair Chef des affaires de l'entreprise; VPD, TELUS Santé et Solutions d'affaires, Ouest du Canada; et président du conseil, TELUS International			Eros Spadotto VPD, Stratégie de technologie			David Fuller ¹ VPD et président, Solutions consommateurs et Solutions aux PME		
	2017	2016	2015	2017	2016	2015	2017	2016	2015
Salaire	650 000	650 000	637 500	600 000	600 000	587 500	600 000	593 750	569 384
Attributions fondées sur des actions ²	2 513 207	3 735 207	2 424 223	2 454 395	2 212 180	2 196 606	4 404 395	2 209 970	2 192 974
Attributions fondées sur des options	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres									
- Plans incitatifs annuels	213 207	235 207	238 023	204 395	212 180	208 707	204 395	209 970	204 851
- Plans incitatifs à long terme	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Valeur du régime de retraite	(202 000) ³	145 000	477 000	96 000	20 000	275 000	287 000	230 000	1 605 000
Autre rémunération ^{4,5}	20 654	20 713	21 035	20 929	20 856	20 808	20 882	20 644	20 296
Rémunération totale	3 195 068	4 786 127	3 797 781	3 375 719	3 065 216	3 288 621	5 516 672	3 264 334	4 592 505

- 1 Les attributions fondées sur des actions de David comprennent sa prime de maintien en poste de 2,0 millions de dollars, qui a été versée en contrepartie d'un contrat de travail modifié qu'il a conclu et qui apporte des avantages considérables à TELUS, notamment la prolongation des clauses de non-concurrence et de non-sollicitation ainsi que d'autres modalités. Pour plus de précisions sur ce contrat de travail modifié, se reporter à la page 93. La prime se compose à 50 pour cent d'UAI acquises en fonction du temps et à 50 pour cent d'UAI conditionnelles au rendement, et était fondée sur un cours de 43,08 \$ et a été accordée le 31 mars 2017. Les attributions fondées sur des actions 2017 tiennent compte de ce montant, ainsi que de son attribution annuelle d'ILT de 2,2 millions de dollars.
- 2 La valeur des attributions fondées sur des actions (UARHD et UAI) dans le tableau qui précède est déterminée en fonction du rendement du membre de la haute direction. Par conséquent, les attributions d'un exercice donné sont accordées au début de l'exercice suivant. Pour 2017, les montants en dollars des UAI et des UARHD ont été fixés par le conseil le 6 février 2018, et les unités ont été attribuées le 23 février 2018. Ces montants ont été convertis en UAI ou en UARHD, selon une formule prévue dans les plans applicables. Ainsi, le nombre d'UARHD établi correspond au montant en dollars accordé divisé par le cours moyen pondéré des actions à la TSX pendant les 15 jours de bourse précédant soit le 1^{er} janvier, soit le 31 décembre de l'exercice précédent, selon le plus élevé des deux cours. La valeur des UARHD attribuées le 23 février 2018 a été établie à 47,99 \$, ce qui correspondait à la juste valeur comptable. Le nombre d'UAI établi correspond au montant en dollars accordé divisé par le cours moyen pondéré des actions à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant le 23 février 2018. La valeur de ces UAI a été établie à 45,64 \$, ce qui correspond à la juste valeur comptable des UAI acquises en fonction du temps (ce qui représentait 50 pour cent de la valeur d'attribution nominale des UAI) et de la partie des UAI conditionnelles au rendement en fonction du total des connexions clients (ce qui représentait 12,5 pour cent de la valeur d'attribution nominale), en supposant un coefficient multiplicateur égal à la cible. La juste valeur comptable de la partie des UAI conditionnelles au rendement fondées sur le RTA relatif (ce qui représentait 37,5 pour cent de la valeur d'attribution nominale des UAI) correspondait à une estimation tenant compte d'un paiement variable, établie en ayant recours à la méthode de Monte-Carlo.
- 3 Josh a connu une variation attribuable à des éléments rémunérateurs (de l'ordre de 202 000 \$) en 2017. Les salaires ont été gelés au cours de récents exercices de TELUS. Comme les régimes de retraite à prestations déterminées de TELUS prévoient des prestations de retraite annuelles fondées sur les gains des membres au moment de la retraite, cette variation a eu pour effet de calculer des salaires moyens de fin de carrière en fonction des estimations de l'exercice antérieur. Comme Josh compte le plus grand nombre d'années décomptées dans les régimes de retraite de TELUS parmi les membres de la haute direction visés, cela le touche davantage et a donné lieu à la variation attribuable à des éléments rémunérateurs en 2017 indiquée.
- 4 Les avantages indirects de tous les membres de la haute direction visés, sauf Darren, ont totalisé moins de 50 000 \$.
- 5 Tous les membres de la haute direction visés ont reçu les cotisations de l'employeur prévues au Régime d'actionariat des employés et des concessions de télécommunications (les montants majorés aux fins des taxes applicables sont compris dans les montants indiqués).

Attributions au titre des plans incitatifs

Au 31 décembre 2017, aucun des membres de la haute direction visés ne détenait des attributions d'options en cours. Le tableau suivant récapitule toutes les attributions fondées sur des actions en cours au 31 décembre 2017 pour chacun d'eux.

Nom	Attributions fondées sur des actions ¹		
	Nombre d'actions ou d'unités d'actions non acquises	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions non acquises ² (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions acquises non payées ou distribuées ² (\$)
Darren Entwistle	406 309	19 348 435	–
Doug French	68 000	3 238 160	41 731
Josh Blair	148 253	7 059 808	188 466
Eros Spadotto	106 818	5 086 673	167 546
David Fuller	154 201	7 343 052	165 112

1 Comprend les dividendes réinvestis ou les équivalents de dividende.

2 Les chiffres de cette colonne font état de la valeur des attributions d'UARHD qui ont été acquises le 31 décembre 2017, mais versées au début de janvier 2018. Le 29 décembre 2017 (dernier jour de bourse avant le 31 décembre), le cours de clôture des actions à la TSX était de 47,62 \$.

Le tableau suivant récapitule la valeur de toutes les attributions fondées sur des actions acquises ou gagnées par chacun des membres de la haute direction visés durant l'exercice 2017. Les modalités de toutes les attributions en vertu d'un plan aux termes duquel des attributions fondées sur des actions sont accordées ou acquises sont décrites aux pages 99 et 100.

Nom	Attributions fondées sur des actions – valeur acquise durant l'exercice ¹ (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée durant l'exercice (\$)
Darren Entwistle	10 532 915	645 565
Doug French	483 431	193 585
Josh Blair	2 775 494	213 207
Eros Spadotto	2 619 927	204 395
David Fuller	2 355 931	204 395

1 Les montants tiennent compte du dernier tiers des UARHD attribuées en 2015 qui ont été acquises le 15 novembre 2017 au prix de 47,87 \$, du deuxième tiers des UARHD attribuées en 2016 et du premier tiers des UARHD attribuées en 2017 qui ont été acquises le 31 décembre 2017 au prix de 47,56 \$; des UAI et du dernier tiers de UARD attribuées en 2015, du deuxième tiers des UARD attribuées en 2016 et du premier tiers des UARD attribuées en 2017 qui ont été acquises le 20 novembre 2017 au prix de 48,26 \$.

Calcul du versement aux membres de la haute direction visés des UAI acquises en 2017 (attribuées en février 2015)

En 2017, les UAI conditionnelles au rendement attribuées au départ en février 2015 et reposant sur le rendement de 2014 ont été acquises. Les résultats enregistrés et les facteurs de versement de ces UAI sont donnés dans le tableau suivant.

Mesure	Résultat (au 30 septembre 2017)	Facteur de versement
RTA relatif	TELUS était au 67 ^e centile comparativement aux compagnies de téléphone titulaires composant l'indice mondial Télécommunications MSCI	123,3 %
Total des connexions clients ¹	14 409 000 connexions clients	0,0 %

1 Tient compte des lignes d'accès au réseau résidentielles et d'affaires du service filaire, du service mobile, du service Internet et des connexions de TELUS TV.

Avantages sociaux et indirects

Comme il est mentionné à la page 60, TELUS offre aux membres de sa haute direction un régime d'avantages concurrentiel comprenant des assurances maladie et dentaire, une assurance vie, une assurance contre les accidents et les maladies graves, des assurances invalidité à court terme et à long terme, et des comptes de frais pour soins de santé. De plus, nous offrons aux membres de la haute direction (et à tous nos employés) la possibilité

d'acheter des actions de TELUS au moyen de retenues sur salaire régulières, que la société soutient à hauteur de 35 pour cent dans le cas des membres de la haute direction jusqu'à concurrence de 6 pour cent du salaire de base tel que le prévoit le Régime d'actionnariat des employés. Tous les frais connexes devant être déclarés à l'égard des membres de la haute direction visés figurent dans le *Tableau récapitulatif de la rémunération* aux pages 83 et 84.

L'utilisation des avantages indirects est limitée aux membres de la haute direction. Nous avons adopté diverses politiques concernant leur utilisation, que le comité de la rémunération examine régulièrement afin de s'assurer que ces avantages indirects demeurent appropriés. Les avantages indirects que nous offrons aux membres de la haute direction comprennent, par exemple, un régime de soins de santé qui leur est réservé, un compte d'avantages indirects flexibles ayant trait aux conseils en matière de finances et de retraite, à l'habillement et à d'autres articles, une indemnité pour véhicule et des services de télécommunications pour la résidence (tant à usage personnel que professionnel).

Régimes de retraite de TELUS

Prestations du régime de retraite de TELUS

Les membres de la haute direction visés participent au programme de retraite à prestations déterminées de la société. Ce programme comporte un régime de retraite agréé contributif à prestations déterminées et le régime de retraite complémentaire (RRC) qui prévoit des prestations de retraite complémentaires pour les membres de la haute direction retraités en sus du revenu de retraite qu'ils tirent des régimes de retraite agréés. Le RRC complète les prestations du régime de retraite agréé en procurant aux membres de la haute direction visés participants une prestation totale à la retraite qui correspond à deux pour cent de la rémunération moyenne ouvrant droit à pension des trois années consécutives durant lesquelles leur rémunération a été la plus élevée, multipliée par le nombre total d'années décomptées jusqu'à concurrence de 35 années. Ainsi, le plafond des prestations s'établit à 70 pour cent de la rémunération moyenne ouvrant droit à pension.

La rémunération ouvrant droit à pension des membres de la haute direction visés prévue par le RRC correspond au salaire de base majoré

de la prime de rendement annuelle réelle, versée en espèces et en UARHD, jusqu'à concurrence de 100 pour cent du salaire de base du membre de la haute direction visé.

Le RRC, comme la plupart des régimes non agréés de cette nature, n'est pas capitalisé.

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

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

Certains membres de la haute direction visés ont également droit à des prestations dans le cadre d'un régime de retraite agréé à cotisations déterminées et d'un régime non agréé à cotisations déterminées.

Le tableau suivant décrit l'information concernant les prestations de retraite auxquelles les membres de la haute direction visés auraient droit :

Régime à prestations déterminées

Nom	Nombre d'années décomptées	Prestations annuelles payables		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$)
		À la fin de l'exercice (c1)	À 65 ans (c2)				
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	
Darren Entwistle	22 ans et 6 mois	1 204 000	1 722 000	15 081 000	619 000	2 032 000	17 732 000
Doug French ¹	16 ans	165 000	344 000	248 000	3 417 000	460 000	4 125 000
Josh Blair ²	25 ans et 11 mois	528 000	785 000	8 637 000	(202 000)	1 521 000	9 956 000
Eros Spadotto	22 ans et 2 mois	423 000	600 000	5 580 000	96 000	1 349 000	7 025 000
David Fuller	14 ans et 10 mois	253 000	602 000	3 164 000	287 000	473 000	3 924 000

1 Doug a connu une variation attribuable à des éléments rémunérateurs de l'ordre de 3 417 000 \$ en 2017. À la fin de 2016, Doug ne participait pas officiellement au RRC; par conséquent, l'information relative à ses prestations de retraite pour 2016 tenait compte de sa participation dans les programmes de retraite à cette date. En 2017, Doug est devenu membre du RRC ce qui a donné lieu, en partie, à la reconnaissance de plusieurs années de service décomptées qui n'étaient pas reconnues auparavant. La valeur totale de ces années de service antérieures supplémentaires reconnues en 2017 est comptabilisée dans la variation attribuable à des éléments rémunérateurs du présent exercice.

2 Josh a connu une variation attribuable à des éléments rémunérateurs (de l'ordre de 202 000 \$) en 2017. Les salaires ont été gelés au cours de récents exercices de TELUS. Comme les régimes de retraite à prestations déterminées de TELUS prévoient des prestations de retraite annuelles fondées sur les gains des membres au moment de la retraite, cette variation a eu pour effet de calculer des salaires moyens de fin de carrière en fonction des estimations de l'exercice antérieur. Comme Josh compte le plus grand nombre d'années décomptées dans les régimes de retraite de TELUS parmi les membres de la haute direction visés, cela le touche davantage et a donné lieu à la variation attribuable à des éléments rémunérateurs en 2017 indiquée.

Régime à cotisations déterminées

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
(a)	(b)	(c)	(d)
Doug French	537 000	–	578 000
Josh Blair	145 000	–	155 000
David Fuller	608 000	–	658 000

Attribution d'années supplémentaires décomptées

Le RRC permet à la société d'attribuer des années supplémentaires décomptées. Les contrats de travail conclus avec Darren, Josh, Eros et David prévoient l'accumulation de deux années décomptées aux termes du RRC pour chaque année complète de service durant les périodes indiquées à la page 94. Lorsque nous avons accordé des années supplémentaires décomptées, notre pratique était d'en limiter le nombre à cinq. Les années supplémentaires décomptées ne peuvent pas être prises en compte aux fins d'admissibilité à des prestations de retraite non réduites ou pour déterminer la réduction en vue d'une retraite anticipée, et ne seront pas utilisées pour d'autres éléments non reliés à la retraite qui pourraient dépendre des années de service. Même si, en règle générale, cet avantage avait été attribué antérieurement pour attirer et maintenir en poste des dirigeants chevronnés en milieu de carrière, le comité de la rémunération a cessé de recourir à cette pratique en 2012. Toutefois, après un examen et des échanges approfondis, tout en tenant compte du besoin d'harmoniser les intérêts de la société avec ceux des actionnaires, le comité de la rémunération a approuvé, en 2017, l'attribution d'années de service ouvrant droit à pension supplémentaires à David à titre exceptionnel à des fins de maintien en poste, en raison du rôle essentiel que joue David dans la société et de l'évolution du climat concurrentiel. Cet élément fait partie du contrat de travail modifié de David décrit à la page 93. Les années supplémentaires décomptées accumulées au 31 décembre 2017 sont incluses dans la colonne (b) du *tableau Régime à prestations déterminées* à la page 86.

Reconnaissance des services passés

En 2008, TELUS a mis en œuvre un mécanisme afin de transférer les droits de certains membres de la haute direction, dont Josh et Eros, de leur régime de retraite à cotisations déterminées et REER collectif au régime de retraite agréé à prestations déterminées et au RRC. Des arrangements ont été pris pour reconnaître leurs années de service passées auprès de TELUS aux fins du RRC. En 2015, David est devenu membre du RRC et les années de service qu'il a accumulées au sein de TELUS ont été reconnues aux termes du RRC. En date du 1^{er} janvier 2017, Doug est devenu membre du RRC et les années de service qu'il a accumulées au sein de TELUS ont été reconnues aux termes du RRC.

Ces périodes de services passés sont incluses dans la colonne (b) du *tableau Régime à prestations déterminées* à la page 86.

Obligation au titre des prestations accumulées

L'obligation au titre des prestations accumulées est calculée au moyen d'une méthode d'évaluation et d'hypothèses conformes aux derniers états financiers et est fondée sur des projections de rémunération ouvrant droit à pension et d'années décomptées jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite la plus rapprochée. Les hypothèses économiques principales sont présentées à la *note 15, Avantages du personnel futurs* des notes annexes des états financiers consolidés audités de 2017. Les taux de mortalité après la retraite reposent sur les hypothèses de la table de mortalité CPM-2014 concernant le secteur privé, avec des projections générationnelles établies au moyen de l'échelle d'amélioration CPM-B. Des taux de mortalité avant la retraite et des taux d'incapacité de zéro ont été retenus. Avant la retraite, des taux de retraits (congédiements et démissions) prévus dans le RCC de 10 pour cent par année ont été retenus.

Variation de l'obligation au titre des prestations accumulées attribuable à des éléments rémunérateurs et non rémunérateurs

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

La variation de l'obligation au titre des prestations accumulées attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend trois parties :

- les intérêts sur l'obligation au titre des prestations accumulées
- la variation de l'obligation au titre des prestations accumulées attribuable à la modification des hypothèses, plus
- les cotisations de l'employé pour l'exercice.

Prestations annuelles payables

La colonne (c1) du *tableau Régime à prestations déterminées* à la page 86 indique le montant qui serait payable en fonction des années décomptées déclarées à la colonne (b) et des gains ouvrant droit à pension à la fin du dernier exercice. La prestation de retraite illustrée est payable à l'âge de 65 ans. La colonne (c2) indique le montant qui serait payable à 65 ans en fonction des années décomptées, si le membre de la haute direction visé travaille jusqu'à 65 ans, et des gains ouvrant droit à pension à la fin du dernier exercice.

Exemples de calcul de prestations de retraite

Le tableau suivant indique le total des prestations de retraite annuelles payables aux termes du RRC et des régimes de retraite agréés, dans l'hypothèse d'une retraite à l'âge de 65 ans ou plus.

Tableau du régime de retraite 2017

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 récapitulatif de la rémunération*, augmenté de la somme de la prime de rendement qui lui est payée et des incitatifs à moyen terme qui lui sont attribués, jusqu'à concurrence d'une valeur maximale globale égale au double de son salaire de base.
- Les prestations aux termes des régimes de retraite agréés et du RRC sont payables du vivant du membre, les prestations payables au conjoint survivant étant ramenées à 60 pour cent.
- À la retraite avant l'âge de 65 ans, mais avec moins de 15 ans de service, les prestations seront réduites.
- Les prestations indiquées ci-dessus ne sont pas réduites en raison de versements du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec.

Contrats de travail

Les contrats de travail que TELUS a conclus avec chacun des membres de la haute direction visés sont à durée indéterminée. Outre la rémunération, les contrats portent sur les principales modalités suivantes (au 31 décembre 2017).

Indemnité de départ

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

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

Si un membre de la haute direction est congédié pour un motif valable, aucune indemnité de départ ne sera payable.

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 qui suivent, 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 constituant sa prime de rendement annuelle cible (60 pour cent dans le cas du chef de la direction), calculée en fonction de la date de son départ à la retraite, en plus de ses prestations de retraite, le cas échéant, conformément aux modalités de son régime de retraite et de tout autre programme ou politique de la société qui lui sont applicables en tant qu'employé retraité et qui sont en vigueur au moment de son départ à la retraite.

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

En cas de cessation d'emploi en raison d'une incapacité, un membre de la haute direction a droit à son salaire de base pour une période de 18 mois ainsi qu'à toute prime de rendement annuelle qui lui aurait été payable au cours de cette période de 18 mois (24 mois dans le cas du chef de la direction), moins les prestations d'incapacité ou autre revenu d'emploi ou de travail autonome.

De plus, le droit des membres de la haute direction à des incitatifs à moyen et à long termes qui sont acquis et non acquis au moment de leur cessation d'emploi est décrit dans les modalités du plan d'options de la direction, du plan d'unités d'actions liées au rendement et du plan d'unités d'actions incessibles, dont une description figure aux pages 96 à 100.

Les tableaux suivants indiquent la rémunération et les avantages qui seraient payables par la société à chacun des membres de la haute direction visés, en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2017 par suite d'une démission volontaire, d'un congédiement motivé, d'un congédiement non motivé ou d'un départ à la retraite. Les sommes qui pouvaient être payables à chacun des membres de la haute direction visés si le départ est déclenché par un changement de contrôle en date du 31 décembre 2017 figurent également dans le tableau. Ces sommes ne feront pas l'objet d'une réduction

dans le cas où le membre de la haute direction exercerait un autre emploi après la fin de son emploi auprès de la société.

Darren Entwistle – Président et chef de la direction

Darren et TELUS ont conclu un nouveau contrat de travail lorsqu'il a repris son poste de président et chef de la direction en 2015. Le contrat est d'une durée indéfinie et prévoit que, si le chef de la direction était congédié sans motif valable, il recevrait trois mois de salaire annuel de base, la prime de rendement annuelle (partie en espèces cible atteinte), les avantages (à l'exclusion de tout régime d'invalidité à court terme ou à long terme et de toute assurance contre les accidents corporels), les cotisations au régime de retraite, les cotisations au régime d'achat d'actions, le véhicule de fonction, le forfait de télécommunications et les avantages indirects flexibles (sauf en cas de cessation d'emploi en raison d'invalidité ou de changement de contrôle), et ses ILT seraient traités comme s'il avait pris sa retraite. Se reporter à la page 100 au sujet du traitement des ILT. S'il démissionne après avoir eu 55 ans, ses ILT pourront être traités comme s'il prenait sa retraite. De plus, ses clauses de non-concurrence et de non-sollicitation portent sur une période de 24 mois.

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 2017	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (3 mois) (\$)	Retraite ¹ (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	– ²	–	343 750	–	–
Prime de rendement annuelle	–	–	206 250 ³	–	–
Rémunération totale en espèces	–	–	550 000 ⁴	–	–
Incitatifs à moyen terme (UARHD)	–	–	– ⁵	–	– ⁶
Incitatifs à long terme ⁷					
Options	–	–	–	–	– ⁶
UAI	–	–	9 674 241 ⁸	–	19 348 435 ⁶
Total des incitatifs à long terme	–	–	9 674 241	–	19 348 435 ⁶
Avantages	–	–	57 017 ⁹	–	–
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	–	–	197 000	–	–
Total de la rémunération et des avantages payables	–	–	10 478 258	–	19 348 435

1 Tous les montants inscrits sont de néant, étant donné que Darren n'avait pas droit à une rémunération à la retraite au 31 décembre 2017.

2 Darren doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider de mettre fin à son emploi avant l'expiration du délai de préavis, moyennant le paiement d'une partie de son salaire de base calculée en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (343 750 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).

3 Indemnité correspondant à 60 pour cent du salaire de base pour une période de trois mois en remplacement de la prime de rendement annuelle.

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

5 Le montant inscrit est de néant en date du 31 décembre 2017, étant donné que Darren ne possédait pas d'UARHD.

6 Les options, les UARHD et les UAI non acquises peuvent, au gré du conseil, le devenir en cas de changement de contrôle. Si elles ne le sont pas, toutes ces options, UARHD et UAI émises avant le changement de contrôle ou les titres qui les remplacent seront immédiatement acquis au moment du congédiement non motivé de Darren dans les deux ans du changement de contrôle. Les montants indiqués dans le tableau supposent que les incitatifs non acquis (y compris les UAI conditionnelles au rendement qui sont réputées avoir un ratio de paiement de 100 pour cent) le deviennent au moment d'un changement de contrôle au 31 décembre 2017. Les montants au titre des options et des UARHD non acquises étaient de néant en date du 31 décembre 2017.

7 En cas de démission (ou s'il a déjà 55 ans) ou de congédiement non motivé, les ILT de Darren seront traités comme s'il avait pris sa retraite. Dans ces cas, toutes les UARHD acquises et non acquises et toutes les UAI acquises en fonction du temps lui sont versées dans les 60 jours de la cessation d'emploi, les UAI conditionnelles au rendement sont versées après la date d'évaluation, conformément au plan.

8 En cas de congédiement non motivé, les UAI non acquises de Darren pourront être traitées comme s'il avait pris sa retraite et seront acquises immédiatement. Les UAI conditionnelles au rendement sont versées après la date d'évaluation, conformément au régime et au calendrier initial.

9 Les avantages sont versés pendant trois mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'achat d'actions des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime de rendement annuelle), concession de télécommunications, avantages indirects flexibles, assurance médicale améliorée pour le membre de la haute direction et sa famille et indemnité pour automobile mensuelle.

Doug French – VPD et chef des services financiers

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2017	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (18 mois) (\$)	Retraite ¹ (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	- ²	-	900 000	-	-
Prime de rendement annuelle	-	-	450 000 ³	-	-
Rémunération totale en espèces	-	-	1 350 000 ⁴	-	-
Incitatifs à moyen terme (UARHD)	-	-	113 859 ⁵	-	113 859 ⁶
Incitatifs à long terme					
Options	-	-	-	-	- ⁶
UAI ⁷	-	-	-	-	3 124 301 ⁶
Total des incitatifs à long terme	-	-	-	-	3 124 301 ⁶
Avantages	-	-	128 484 ⁸	-	-
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	-	-	386 000	-	-
Total de la rémunération et des avantages payables	-	-	1 978 343	-	3 238 160

1 Tous les montants inscrits sont de néant, étant donné que Doug n'avait pas droit à une rémunération à la retraite au 31 décembre 2017.

2 Doug doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider de mettre fin à son emploi avant l'expiration du délai de préavis, moyennant le paiement d'une partie de son salaire de base calculée en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (150 000 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).

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

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

5 En cas de congédiement non motivé, toutes les UARHD acquises et non acquises sont payables à Doug dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du plan.

6 Les options, les UARHD et les UAI non acquises peuvent, au gré du conseil, le devenir en cas de changement de contrôle. Si elles ne le sont pas, toutes ces options, UARHD et UAI émises avant le changement de contrôle ou les titres qui les remplacent seront immédiatement acquis au moment du congédiement non motivé de Doug dans les deux ans du changement de contrôle. Les montants indiqués dans le tableau supposent que les incitatifs non acquis (y compris les UAI conditionnelles au rendement qui sont réputées avoir un ratio de paiement de 100 pour cent) le deviennent au moment d'un changement de contrôle au 31 décembre 2017. Le montant au titre des options non acquises est de néant en date du 31 décembre 2017.

7 En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, toutes les UAI acquises, mais impayées, de Doug demeurent payables, mais il perd toutes les UAI non acquises. En cas de départ à la retraite, toutes les UAI acquises et non acquises lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite, alors que le paiement des UAI conditionnelles au rendement a lieu après la date d'évaluation, conformément au plan.

8 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 des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime de rendement annuelle) et utilisation d'un véhicule loué.

Josh Blair – Chef des affaires de l'entreprise; VPD, TELUS Santé et Solutions d'affaires, Ouest du Canada;
et président du conseil, TELUS International

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2017	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (18 mois) (\$)	Retraite ¹ (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	– ²	–	975 000	–	–
Prime de rendement annuelle	–	–	487 500 ³	–	–
Rémunération totale en espèces	–	–	1 462 500 ⁴	–	–
Incitatifs à moyen terme (UARHD)	–	–	279 148 ⁵	–	279 148 ⁶
Incitatifs à long terme					
Options	–	–	–	–	– ⁶
UAI ⁷	–	–	–	–	6 780 660 ⁶
Total des incitatifs à long terme	–	–	–	–	6 780 660 ⁶
Avantages	–	–	134 962 ⁸	–	–
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	–	–	576 000	–	–
Total de la rémunération et des avantages payables	–	–	2 452 610	–	7 059 808

- 1 Tous les montants inscrits sont de néant, étant donné que Josh n'avait pas droit à une rémunération à la retraite au 31 décembre 2017.
- 2 Josh doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider de mettre fin à son emploi avant l'expiration du délai de préavis, moyennant le paiement d'une partie de son salaire de base calculée en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (162 500 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).
- 3 Indemnité correspondant à 50 pour cent du salaire de base pour une période de 18 mois en remplacement de la prime de rendement annuelle.
- 4 Payable dans les 30 jours de la cessation d'emploi.
- 5 En cas de congédiement non motivé, toutes les UARHD acquises et non acquises sont payables à Josh dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du plan.
- 6 Les options, les UARHD et les UAI non acquises peuvent, au gré du conseil, le devenir en cas de changement de contrôle. Si elles ne le sont pas, toutes ces options, UARHD et UAI émises avant le changement de contrôle ou les titres qui les remplacent seront immédiatement acquis au moment du congédiement non motivé de Josh dans les deux ans du changement de contrôle. Les montants indiqués dans le tableau supposent que les incitatifs non acquis (y compris les UAI conditionnelles au rendement qui sont réputées avoir un ratio de paiement de 100 pour cent) le deviennent au moment d'un changement de contrôle au 31 décembre 2017. Le montant au titre des options non acquises est de néant en date du 31 décembre 2017.
- 7 En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, toutes les UAI acquises, mais impayées, de Josh demeurent payables, mais il perd toutes les UAI non acquises. En cas de départ à la retraite, toutes les UAI acquises et non acquises lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite, alors que le paiement des UAI conditionnelles au rendement a lieu après la date d'évaluation, conformément au plan.
- 8 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 des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime de rendement annuelle), concession de télécommunications, avantages indirects flexibles, assurance médicale améliorée pour le membre de la haute direction et sa famille et utilisation d'un véhicule loué.

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2017	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (18 mois) (\$)	Retraite ¹ (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	- ²	-	900 000	-	-
Prime de rendement annuelle	-	-	450 000 ³	-	-
Rémunération totale en espèces	-	-	1 350 000 ⁴	-	-
Incitatifs à moyen terme (UARHD)	-	-	249 291 ⁵	-	249 291 ⁶
Incitatifs à long terme					
Options	-	-	-	-	- ⁶
UAI ⁷	-	-	-	-	4 837 382 ⁶
Total des incitatifs à long terme	-	-	-	-	4 837 382 ⁶
Avantages	-	-	131 859 ⁸	-	-
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	-	-	475 000	-	-
Total de la rémunération et des avantages payables	-	-	2 206 150	-	5 086 673

1 Tous les montants inscrits sont de néant, étant donné qu'Eros n'avait pas droit à une rémunération à la retraite au 31 décembre 2017.

2 Eros doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider de mettre fin à son emploi avant l'expiration du délai de préavis, moyennant le paiement d'une partie de son salaire de base calculée en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (150 000 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).

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

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

5 En cas de congédiement non motivé, toutes les UARHD acquises et non acquises sont payables à Eros dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du plan.

6 Les options, les UARHD et les UAI non acquises peuvent, au gré du conseil, le devenir en cas de changement de contrôle. Si elles ne le sont pas, toutes ces options, UARHD et UAI émises avant le changement de contrôle ou les titres qui les remplacent seront immédiatement acquis au moment du congédiement non motivé d'Eros dans les deux ans du changement de contrôle. Les montants indiqués dans le tableau supposent que les incitatifs non acquis (y compris les UAI conditionnelles au rendement qui sont réputées avoir un ratio de paiement de 100 pour cent) le deviennent au moment d'un changement de contrôle au 31 décembre 2017. Le montant au titre des options non acquises est de néant en date du 31 décembre 2017.

7 En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, toutes les UAI acquises, mais impayées, d'Eros demeurent payables, mais il perd toutes les UAI non acquises.

En cas de départ à la retraite, toutes les UAI acquises et non acquises lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite, alors que le paiement des UAI conditionnelles au rendement a lieu après la date d'évaluation, conformément au plan.

8 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 des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime de rendement annuelle), concession de télécommunications, avantages indirects flexibles, assurance médicale améliorée pour le membre de la haute direction et sa famille et utilisation d'un véhicule loué.

David Fuller – VPD et président, Solutions consommateurs et Solutions aux PME

Le 28 mars 2017, David et TELUS ont conclu un contrat de travail modifié qui comporte plusieurs modalités avantageuses pour TELUS et nos actionnaires, comparativement à son ancien contrat de travail, notamment :

- des restrictions postérieures à l'emploi plus rigides et élargies, notamment des clauses de non concurrence et de non-sollicitation
- une prolongation des restrictions postérieures à l'emploi, la durée passe de 12 à 24 mois
- des clauses de confidentialité plus strictes et élargies pendant la durée de l'emploi et par la suite.

En contrepartie de la modification, le comité de la rémunération a approuvé l'attribution non récurrente à David d'un montant de 2,0 millions de dollars (la prime de maintien en poste), qui se compose à 50 pour cent d'UAI acquises en fonction du temps et à 50 pour cent d'UAI conditionnelles au rendement, d'un crédit de deux années de service ouvrant droit à pension pour chaque année complète de service à compter du 1^{er} janvier 2017 pendant une période de cinq ans et d'autres avantages relativement à la cessation de son emploi, qui sont décrites dans le tableau qui suit. Si TELUS met fin à l'emploi de David, ou que David démissionne, avant l'expiration de la période de cinq ans, seules les années de service créditées durant la période de service actif seront reconnues.

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2017	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (18 mois) (\$)	Retraite ¹ (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	– ²	–	900 000	–	–
Prime de rendement annuelle	–	–	450 000 ³	–	–
Rémunération totale en espèces	–	–	1 350 000 ⁴	–	–
Incitatifs à moyen terme (UARHD)	–	–	246 053 ⁵	–	246 053 ⁶
Incitatifs à long terme					
Options	–	–	–	–	– ⁶
UAI ⁷	–	–	4 548 500 ⁸	–	7 096 999 ⁶
Total des incitatifs à long terme	–	–	4 548 500	–	7 096 999 ⁶
Avantages	–	–	132 511 ⁹	–	–
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	–	–	397 000	–	–
Total de la rémunération et des avantages payables	–	–	6 674 064	–	7 343 052

1 Tous les montants inscrits sont de néant, étant donné que David n'avait pas droit à une rémunération à la retraite au 31 décembre 2017.

2 David doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider de mettre fin à son emploi avant l'expiration du délai de préavis, moyennant le paiement d'une partie de son salaire de base calculée en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (150 000 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois). Dans certains cas, s'il quitte la société, David aura droit à un montant correspondant à une indemnité de départ comme s'il avait été congédié sans motif.

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

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

5 En cas de congédiement non motivé, toutes les UARHD acquises et non acquises sont payables à David dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du plan.

6 Les options, les UARHD et les UAI non acquises peuvent, au gré du conseil, le devenir en cas de changement de contrôle. Si elles ne le sont pas, toutes ces options, UARHD et UAI émises avant le changement de contrôle ou les titres qui les remplacent seront immédiatement acquis au moment du congédiement non motivé de David dans les deux ans du changement de contrôle. Les montants indiqués dans le tableau supposent que les incitatifs non acquis (y compris les UAI conditionnelles au rendement qui sont réputées avoir un ratio de paiement de 100 pour cent) le deviennent au moment d'un changement de contrôle au 31 décembre 2017. Le montant au titre des options non acquises est de néant en date du 31 décembre 2017.

7 S'il démissionne, les UAI qui lui ont été attribués en 2017 (ce qui comprend sa prime de maintien en poste) pourront être traités comme s'il avait pris sa retraite. Dans ce cas, l'ensemble des UARHD de David acquises et non acquises applicables et les UAI acquises en fonction du temps lui seront versées dans les 60 jours de la cessation, les UAI conditionnelles au rendement de 2017 seront versées après la date d'évaluation, conformément au plan.

8 En cas de congédiement non motivé, les UAI acquises en fonction du temps de David (uniquement celles qui lui ont été attribuées en 2017 et au cours d'exercices antérieurs, y compris sa prime de maintien en poste) seront traitées comme s'il avait pris sa retraite et seront acquises sur le champ (tel qu'il est décrit ci-dessus à la note 7). Les UAI conditionnelles au rendement seront versées après la date d'évaluation, conformément au plan et au calendrier d'acquisition initiale.

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 des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime de rendement annuelle), concession de télécommunications, avantages indirects flexibles, assurance médicale améliorée pour le membre de la haute direction et sa famille et utilisation d'un véhicule loué.

Changement de contrôle

Le plan d'options de la direction, le plan d'unités d'actions incessibles et le plan d'unités d'actions liées au rendement contiennent des dispositions concernant un changement de contrôle 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 effets figure à la page 97.

Les contrats de travail des membres de la haute direction visés ne contiennent aucune disposition concernant un changement de contrôle éventuel, sauf celui de Darren, qui comporte une disposition de changement de contrôle à deux événements déclencheurs.

Confidentialité et non-concurrence

Le contrat de travail de chaque membre de la haute direction visé contient une interdiction de divulguer et d'utiliser de façon inappropriée des renseignements confidentiels, ainsi qu'une clause de non-concurrence d'une durée de un an suivant la date de cessation d'emploi, sauf celui de Darren et de David, dont la clause de non-concurrence est d'une durée de deux ans suivant la date de cessation d'emploi.

Années de service ouvrant droit à pension supplémentaires

Au 31 décembre 2017, les contrats de travail conclus avec tous les membres de la haute direction visés, sauf Doug, prévoient qu'ils accumuleront deux années de service ouvrant droit à pension aux termes du RRC pour chaque année complète de service pour les périodes indiquées ci-après. Toutefois, nous n'accordons aucune année de service supplémentaire effective aux dirigeants, et si nous accordons des années supplémentaires ouvrant droit à pension, elles ne dépassent pas cinq ans. En 2017, des années de service ouvrant droit à pension supplémentaires ont été accordées à David à titre

exceptionnel à des fins de maintien en poste, en contrepartie de son contrat de travail modifié (pour plus de précisions, se reporter à la page 93). Les années de service supplémentaires ne peuvent pas être comptabilisées aux fins de l'admissibilité à une retraite anticipée non réduite 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 87, la société a mis en œuvre un mécanisme afin de transférer les droits de Josh et d'Eros 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
Josh Blair	1 ^{er} janvier 2008 au 1 ^{er} janvier 2013
Eros Spadotto	1 ^{er} janvier 2008 au 1 ^{er} janvier 2013
David Fuller	1 ^{er} janvier 2017 au 1 ^{er} janvier 2022

Prêts aux administrateurs et aux dirigeants

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

Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS

La société compte divers plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres et d'autres plans de rémunération qui sont également liés au rendement des titres de capitaux propres mais qui ne correspondent pas aux mécanismes de rémunération en titres qui sont définis par la Bourse

de Toronto (TSX). Afin de simplifier les choses, la présente rubrique regroupe l'ensemble de ces plans et met en évidence leurs principales caractéristiques et leurs incidences au moyen de tableaux. De plus amples renseignements sur chacun des plans sont donnés à la suite de chaque tableau.

Survol des plans fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS

Nom	Type de plan		Nouvelles attributions de titres de capitaux propres	Titres de TELUS nouvellement émis
	Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	Autre		
Plan d'options de la direction ¹	X		Oui	Oui
Plan des administrateurs		X	Oui	Non
Plan d'unités d'actions liées au rendement		X	Oui	Non
Plan d'unités d'actions incessibles		X	Oui	Non
Plan incitatif à long terme des filiales non canadiennes		X	Oui	Non

¹ De plus, le plan d'options sur actions des employés prévoit l'attribution d'options visant l'acquisition d'actions, même si aucune option n'est actuellement en cours et qu'il n'est pas prévu d'attribuer des options suivant ce plan.

Le tableau suivant fait état de renseignements en date du 31 décembre 2017 sur les actions de la société pouvant être émises aux termes des plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS (mécanismes de rémunération en titres au sens des règles de la TSX). Au 31 décembre 2017, la dilution découlant de l'ensemble des actions réservées aux fins d'émission à l'exercice des options représentait environ 7,98 pour cent de la totalité des actions en circulation.

Type de plan	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options en cours A	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours (\$) B	Nombre de titres restant à émettre (sauf les titres inclus dans la colonne A) C
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	Néant	s.o.	Néant
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	740 471	26,99	46 727 693
Total	740 471		46 727 693

Plan d'options de la direction (plan d'options sur actions de la direction de TELUS)

Le plan d'options de la direction est le seul plan de rémunération fondé sur des capitaux propres de la société en vertu duquel TELUS peut continuer d'accorder des options et selon lequel des options sur actions demeurent en cours.

Survol du plan d'options de la direction

Modalités	Description
Participants	Employés admissibles (surtout des dirigeants, des directeurs principaux et des membres clés du personnel de direction), comme le décide le comité des ressources humaines et de la rémunération (le comité de la rémunération)
Durée	Durée maximale de 10 ans à compter de la date d'attribution. Ces dernières années, des options ont été attribuées avec une durée de sept ans. La durée de l'option est automatiquement prolongée si l'option expire pendant une période d'interruption des opérations
Expiration	À moins que le comité de la rémunération n'en décide autrement, les options expirent à la première des éventualités suivantes : <ul style="list-style-type: none">• La démission du participant (pour un motif autre que la retraite ou l'incapacité), qu'elles soient acquises ou non• Quatre-vingt-dix jours après un congédiement non motivé, lorsqu'elles sont acquises• Le congédiement non motivé, lorsqu'elles ne sont pas acquises• Le congédiement motivé du participant, qu'elles soient acquises ou non• Douze mois après le décès du participant, dans le cas d'options acquises au décès ou qui deviendront acquises dans les douze mois du décès; les droits sur toute option non acquise après ce délai sont perdus• La date d'expiration prévue de l'option (s'applique à la retraite et à la cessation d'emploi en raison d'une incapacité)
Acquisition	Déterminée au moment de l'attribution. Depuis 2003, la plupart des attributions ne sont acquises en bloc que trois ans après 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 des actions sous-jacentes à la TSX (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) pendant les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la page 97
Politique de récupération	Les attributions d'options au président et chef de la direction (le chef de la direction) et aux VPD, ainsi que les actions et/ou les espèces versées à l'exercice ou à la remise et à l'annulation de ces options sont susceptibles de faire l'objet d'une annulation, d'un remboursement, d'une rescision, d'une récupération ou d'une autre mesure conformément aux modalités d'une politique de récupération adoptée par la société, mais seulement dans le cas des options accordées à compter du 1 ^{er} janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne est devenue pour la première fois chef de la direction ou VPD, si cette date est postérieure
Cession	Non cessibles
Restrictions en matière de propriété	<ul style="list-style-type: none">• Le nombre total d'actions pouvant être émises en faveur d'un participant donné aux termes de ce plan, conjointement avec toutes les autres actions pouvant être émises à ce participant aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres de TELUS (selon la définition de la TSX), ne peut représenter plus de cinq pour cent des actions émises et en circulation à la date d'attribution de l'option• Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation• Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce plan, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation• La majorité des options attribuées aux termes de ce plan ne peuvent être attribuées à des initiés
Nombre total d'actions réservées aux fins d'émission à l'exercice d'autres options au 31 décembre 2017	La société a actuellement 46 112 093 actions réservées aux fins d'émission à l'exercice d'autres options, représentant 7,76 pour cent des actions émises et en circulation
Options en cours au 31 décembre 2017	Options visant 740 471 actions représentant 0,12 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre d'options détenues par des dirigeants au 31 décembre 2017	Options visant 4 926 actions représentant 0,67 pour cent du nombre total des options en cours attribuées au titre de ce plan
Taux d'épuisement annuel	0 pour cent pour 2015, 2016 et 2017. Aucune option n'a été octroyée depuis 2012

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

Autres caractéristiques

Le plan d'options de la direction contient deux méthodes différentes suivant lesquelles les options exercées peuvent être réglées en espèces plutôt qu'en actions, ce qui réduit le nombre d'actions devant être émises et la dilution pour les actionnaires. Ces deux différentes méthodes, mises en place à différents moments, s'appliquent à différents groupes d'options émises dans le cadre du plan d'options de la direction et contiennent des modalités différentes.

Dispositions relatives au règlement en actions

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

Dispositions relatives au règlement en espèces

Le plan d'options 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. En novembre 2010, nous avons cessé d'utiliser ces dispositions, en raison de modifications proposées par le gouvernement fédéral au traitement fiscal des options réglées en espèces. Le titulaire d'options qui exerce certaines options 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 TSX le jour ouvrable suivant le choix du participant) et le prix d'exercice. Les options ainsi remises sont alors annulées par la société et les actions sous-jacentes à ces options sont ensuite retournées à la réserve d'actions.

Changement de contrôle

Le plan d'options de la direction contient des dispositions en cas de changement de contrôle. L'acquisition des options est assujettie à des dispositions de changement de contrôle à deux événements déclencheurs, à moins que le conseil ne décide de prendre une autre mesure.

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

prorogée; ou v) toute opération que le conseil considère comme un changement de contrôle.

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

Si le conseil n'avance pas l'acquisition des options non acquises ou des options de remplacement en cas de changement de contrôle, alors les options émises avant le changement de contrôle ou leurs titres de remplacement à tout participant i) qui est congédié sans motif valable ou ii) qui décède dans les deux années suivant le changement de contrôle alors qu'il est toujours un employé, seront immédiatement acquis et pourront dès lors être exercés i) pendant une période de 90 jours suivant la fin de l'emploi ou ii) pendant une période de 12 mois suivant le décès, selon le cas. Autrement, suivant un changement de contrôle, le conseil peut prendre une ou plusieurs des mesures suivantes : i) faire en sorte que les options soient prises en charge ou soient remplacées par des options semblables par l'initiateur de l'offre ou une entité prorogée, sous réserve du respect de certains critères établis; ii) avancer la date d'acquisition des options; iii) établir le cours du marché aux fins de prendre d'autres mesures à l'égard des options; iv) faire en sorte qu'une contrepartie en espèces ou sous une autre forme soit versée en échange de la remise d'options; ou v) prendre toute autre mesure jugée appropriée.

Procédure de modification

Sous réserve de toute approbation nécessaire de la part des actionnaires ou des organismes de réglementation, le conseil est autorisé à modifier le plan d'options de la direction ou à y mettre fin en tout temps, à la condition qu'une telle modification ne porte pas préjudice aux titulaires d'options existants. Le conseil peut, sans l'approbation des actionnaires, modifier l'acquisition de toute option, reporter la date d'expiration de toute option à une date qui n'est pas ultérieure à la date d'expiration initiale, ajouter des dispositions relatives à l'exercice sans paiement en espèces des options qui réduisent également la réserve d'actions en fonction du nombre d'actions sous-jacentes aux options exercées, faire toute modification aux fins de la conformité avec l'article 409A du *Internal Revenue Code* des États-Unis et apporter toute modification non significative au plan d'options de la direction. L'approbation des actionnaires et, s'il y a lieu, des organismes de réglementation est nécessaire à l'égard de toute modification importante, y compris une augmentation du nombre d'actions réservées, une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait occasionner une plus grande participation des initiés, l'apport d'une aide financière par la société, l'ajout de dispositions relatives à l'exercice sans paiement en espèces des options qui ne réduisent pas également la réserve d'actions en fonction du nombre d'actions sous-jacentes aux options exercées, l'ajout de toute disposition qui fait en sorte qu'un participant reçoit des actions sans que la société ne reçoive de contrepartie en espèces, toute modification importante du mode de calcul du prix d'exercice des options, l'ajout d'un droit autorisant une modification du prix de toute option en cours, tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du plan, toute modification visant à reporter la date d'expiration d'une option au-delà de sa date d'expiration initiale ou toute modification visant à transférer des options autrement que par testament ou par l'effet des lois applicables. Conformément aux règles de la TSX, les modifications apportées à cette disposition relative à la procédure de modification nécessitent l'approbation des actionnaires.

Plan des administrateurs (plan d'unités d'actions différées des administrateurs)

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

Survol du plan des administrateurs

Modalités	Description
Participants	Administrateurs non employés
Durée	Les UAD n'ont pas de durée fixe
Expiration	Les UAD sont évaluées et payées après qu'un administrateur cesse d'être administrateur pour une raison quelconque au moment de son choix conformément au plan des administrateurs
Montant du paiement à l'exercice des UAD	Le nombre d'UAD multiplié par le cours des actions à ce moment-là
Acquisition	Toutes les UAD sont acquises lorsqu'elles sont attribuées
Changement de contrôle	Non
Prix d'attribution	Lorsque des UAD sont attribuées, elles le sont en fonction du montant attribué à l'administrateur divisé par le cours moyen pondéré des actions le jour ouvrable qui précède la date d'attribution
Cession	Non cessibles, sauf par voie de testament ou en vertu des lois sur la dévolution successorale
UAD en circulation au 31 décembre 2017	505 381 UAD

Autres caractéristiques

Les UAD donnent droit au participant à un crédit d'UAD supplémentaires d'une valeur équivalant aux dividendes versés sur les actions. Si un participant choisit de recevoir des actions en paiement, l'administrateur du plan achète pour ce participant les actions sur le marché libre.

Procédure de modification

Sous réserve de l'approbation des organismes de réglementation, le conseil peut modifier le plan des administrateurs ou y mettre fin en tout temps, à la

condition que la modification ne réduise pas les droits d'un participant acquis avant la modification ou la fin du plan. Le conseil peut ainsi modifier une condition relative aux UAD ou renoncer à une telle condition et apporter des modifications pour se conformer à l'article 409A du *Internal Revenue Code* des États-Unis. Toutes les modifications apportées au plan des administrateurs doivent respecter les dispositions applicables prévues par la réglementation.

Plan d'unités d'actions liées au rendement

Le plan d'unités d'actions liées au rendement, comme il est indiqué à la page 65, est un plan incitatif à moyen terme dans le cadre duquel des unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD) et des unités d'actions liées au rendement de la direction (UARD) sont attribuées et rattachées à la valeur des actions.

Le plan d'unités d'actions liées au rendement, que l'on appelait auparavant le régime des droits à la valeur d'actions de la haute direction, a été créé en 2002 à l'intention des membres de l'équipe de la haute direction (EHD) et, en 2011, il a été étendu à certains hauts dirigeants désignés. L'objectif de ce plan est de lier au cours de l'action une partie de la rémunération conditionnelle et de maintenir en poste les membres de la haute direction.

Les participants peuvent choisir de recevoir des paiements aux termes du plan d'unités d'actions liées au rendement en espèces ou en actions achetées sur le marché.

Lorsque des dividendes sur les actions sont déclarés et versés pendant la durée d'une UARHD ou d'une UARD, son titulaire reçoit un crédit d'une valeur équivalant aux dividendes versés sur les actions qui est converti en UARHD ou en UARD additionnelles, selon le cas, et versé à son compte. Ces crédits équivalant aux dividendes ne sont acquis que lorsque les UARHD ou les UARD applicables sont acquis.

Survol du plan d'unités d'actions liées au rendement

Modalités	Description
Participants	Membres de l'EHD approuvés par le comité de la rémunération. Depuis février 2011, les membres peuvent également comprendre un groupe élargi de directeurs principaux sous l'échelon de la haute direction, approuvé par le chef de la direction
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> Les UARHD et les UARD sont acquises et payables en tranches annuelles égales sur une période d'environ trois ans, sous réserve de reports autorisés Toutes les UARHD et les UARD sont acquises et payées avant la fin de la deuxième année suivant l'année de leur attribution
Changement de contrôle	Oui. Se reporter ci-après
Politique de récupération	Les attributions d'UARHD au chef de la direction et aux VPD, y compris les dividendes sur les UARHD liés à ces UARHD, et/ou tout paiement versé en espèces ou en actions à l'égard de telles UARHD peuvent faire l'objet d'une annulation, d'un remboursement, d'une rescision, d'une récupération ou d'une autre mesure conformément aux modalités d'une politique de récupération adoptée par la société; ceci s'applique seulement dans le cas des UARHD accordées à compter du 1 ^{er} janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne est devenue pour la première fois chef de la direction ou VPD, si cette date est postérieure
Montant du paiement	Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions à la TSX (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition dans le cas des UARD et les 15 jours de bourse précédant la date d'acquisition dans le cas des UARHD
Paiement/expiration	<p>À moins que le comité de la rémunération (ou le chef de la direction, à l'égard d'attributions à des membres sous l'échelon de l'EHD) n'en décide autrement, et sous réserve de reports autorisés, le paiement (ou la déchéance) a lieu à la première des éventualités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> Soixante jours suivant la démission du participant (autre qu'en raison de la retraite ou d'une incapacité) – Toutes les UARHD et les UARD acquises sont payées; le participant perd immédiatement au moment de la démission toutes les UARHD et les UARD non acquises Congédiement motivé – Le participant perd immédiatement toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises Soixante jours suivant le congédiement non motivé du participant – Toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises sont payées Soixante jours suivant la retraite ou la cessation d'emploi en raison d'une incapacité – Toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises sont payées Soixante jours suivant le décès du participant – Toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises sont payées Dans les 30 jours suivant la date d'acquisition prévue – Toutes les UARHD et les UARD acquises sont payées

Changement de contrôle

Le plan d'unités d'actions liées au rendement contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalant à celles applicables au plan d'options de la direction. L'acquisition des droits aux UARHD et aux UARD est assujettie à une disposition de changement de contrôle à deux événements déclencheurs, sauf si le conseil décide d'adopter une mesure différente semblable aux mesures décrites pour le plan d'options de la direction à la page 97.

Plan d'unités d'actions inaccessibles

Le plan d'unités d'actions inaccessibles, tel qu'il est indiqué à la page 65, est un plan incitatif à long terme (ILT) dans le cadre duquel sont attribuées des unités d'actions inaccessibles (UAI) qui sont rattachées à la valeur des actions.

Le plan d'unités d'actions inaccessibles a pour objectif de faire concorder les intérêts de la direction avec ceux des actionnaires, en prévoyant une rémunération incitative qui est fonction de la valeur des actions, et de maintenir en poste la direction. Cette stratégie offre aux participants l'occasion d'acquérir, au moyen des UAI, une participation accrue dans la société.

Les participants peuvent choisir de recevoir des paiements aux termes du plan d'unités d'actions inaccessibles en espèces ou en actions achetées sur le marché.

Lorsque des dividendes sur les actions sont versés pendant la durée d'une UAI, son titulaire reçoit un crédit d'une valeur équivalant aux dividendes versés sur les actions qui est converti en UAI additionnelles et qui est versé à son compte. Ces crédits équivalant aux dividendes ne sont acquis que lorsque les UAI sont acquises.

Survol du plan d'unités d'actions inaccessibles

Modalités	Description
Participants	Membres de l'équipe de la haute direction et autres employés (surtout des directeurs principaux et des membres clés de la direction) approuvés par le comité de la rémunération ou le chef de la direction
Acquisition	Habituellement, les UAI sont acquises en bloc et deviennent payables la deuxième année suivant l'année d'attribution
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la rubrique ci-après
Politique de récupération	Les attributions d'UAI au chef de la direction et aux VPD, y compris les dividendes sur les UAI connexes et/ou tout paiement versé en espèces ou en actions à l'égard de telles UAI, peuvent faire l'objet d'une annulation, d'un remboursement, d'une rescision, d'une récupération ou d'une autre mesure conformément aux modalités d'une politique de récupération adoptée par la société; ceci s'applique seulement dans le cas des UAI accordées à compter du 1 ^{er} janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne est devenue pour la première fois chef de la direction ou VPD, si cette date est postérieure
Montant du paiement	<ul style="list-style-type: none">Acquisition en fonction du temps : moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions à la TSX (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisitionConditionnel au rendement : à 75 % pondéré en fonction du rendement total pour l'actionnaire par rapport au rendement total pour l'actionnaire d'un groupe de référence sur une période triennale; et à 25 % pondéré en fonction du total des connexions clients comparativement à des prévisions triennales (les paiements étant plafonnés à 200 % pour chaque paramètre)
Paiement/expiration	À moins que le comité de la rémunération n'en décide autrement, le paiement (ou la déchéance) a lieu à la première des éventualités suivantes : <ul style="list-style-type: none">Soixante jours suivant la démission du participant (autre qu'en raison de la retraite ou d'une incapacité) – Toutes les UAI acquises sont payées; le participant perd immédiatement au moment de la démission toutes les UAI non acquisesCongédiement motivé – Le participant perd immédiatement toutes les UAI acquises et non acquisesCongédiement non motivé du participant – Toutes les UAI acquises sont payées et le participant perd toutes les UAI non acquises à la date de congédiementSoixante jours suivant la retraite ou la cessation d'emploi en raison d'une incapacité – Toutes les UAI acquises et non acquises sont payées; pour les UAI conditionnelles au rendement, le paiement a lieu à la date d'évaluation initialeSoixante jours suivant le décès du participant – Toutes les UAI acquises et non acquises sont payées; le ratio de paiement est réputé être 100 % pour les UAI conditionnelles au rendementDans les 30 jours suivant la date d'acquisition prévue – Toutes les UAI acquises sont payées

Changement de contrôle

Le plan d'unités d'actions inaccessibles contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalant à celles qui font partie du plan d'options de la direction et du plan d'unités d'actions liées au rendement. La survenance de deux événements déclencheurs est nécessaire pour que s'appliquent les mesures par défaut à l'occasion d'un changement de contrôle, semblables à celles décrites pour le plan d'options de la direction à la page 97.

Plan incitatif à long terme des filiales non canadiennes

Le plan incitatif à long terme des filiales non canadiennes (plan ILT) a été établi en 2012 pour donner à certains membres de la haute direction et membres de la direction des filiales non canadiennes de TELUS à l'échelle internationale l'occasion de participer au rendement total des capitaux propres de la société, de les encourager à y participer et de promouvoir le maintien en poste de tels employés. Le plan ILT donne l'occasion aux participants d'acquérir, au moyen d'unités d'actions ILT (unités ILT), une participation dans la société. Les unités ILT sont fondées sur la valeur des actions.

Tous les paiements aux termes du plan ILT ne sont versés qu'en espèces. Aucune action ne peut être achetée sur le marché ni être nouvellement émise.

Lorsque des dividendes sur les actions sont versés pendant la durée d'une unité ILT, son titulaire reçoit un crédit d'une valeur équivalant aux dividendes versés sur les actions qui est converti en unités ILT additionnelles et qui est versé à son compte. Ces crédits équivalant aux dividendes ne sont acquis que lorsque les unités ILT sont acquises.

Survol du plan ILT

Modalités	Description
Participants	Membres de l'équipe de la haute direction et autres employés (surtout des directeurs principaux et des membres clés de la direction) de filiales non canadiennes qui ne résident pas au Canada (aux fins de la <i>Loi de l'impôt sur le revenu (Canada)</i>), approuvés par le chef de la direction
Acquisition	Habituellement, les unités ILT sont acquises et payables la deuxième année suivant l'année d'attribution
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la rubrique ci-après
Montant du paiement	Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions à la TSX (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition
Paiement/expiration	À moins que le comité de la rémunération n'en décide autrement, le paiement (ou la déchéance) a lieu à la première des éventualités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Congédiement (motivé ou non motivé) et départ à la retraite du participant – Le participant perd toutes les unités ILT non acquises immédiatement au moment du congédiement; les unités ILT acquises demeurent payables conformément au calendrier d'acquisition (dans les 30 jours de la date d'acquisition prévue) • Soixante jours suivant la cessation d'emploi en raison d'une incapacité – Toutes les unités ILT acquises et non acquises sont payées • Soixante jours suivant le décès du participant – Toutes les unités ILT acquises et non acquises sont payées • Dans les 30 jours suivant la date d'acquisition prévue – Toutes les unités ILT acquises sont payées

Changement de contrôle

Le plan ILT contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalant à celles qui font partie du plan d'options de la direction, du plan d'unités d'actions incessibles et du plan d'unités d'actions liées au rendement. La survenance de deux événements déclencheurs est nécessaire pour que s'appliquent les mesures par défaut à l'occasion d'un changement de contrôle, semblables à celles décrites pour le plan d'options de la direction à la page 97.

Renseignements supplémentaires

Personnes intéressées dans des opérations importantes

Aucun initié de la société, aucun candidat aux postes d'administrateur de la société, 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 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 clos le 31 décembre 2017, ainsi que dans le rapport de gestion connexe. Il est possible d'obtenir un exemplaire de ces documents en s'adressant aux services juridiques de TELUS au 510 West Georgia Street, 7^e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3. Tous les documents publics de TELUS sont déposés aux adresses sedar.com et sec.gov. À moins d'indication à l'effet contraire, les renseignements figurant dans la présente circulaire sont donnés en date du 7 mars 2018.

Appendice A : Mandat du conseil d'administration

1. Introduction

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

2. Cas de délégation interdite

2.1 Le conseil ne peut déléguer les questions suivantes aux comités :

- a) la destitution d'un administrateur ou le pourvoi de postes vacants au conseil ou à ses comités
- b) l'émission de titres, sauf selon les modalités établies par les administrateurs
- c) la déclaration de dividendes
- d) l'achat, le rachat ou toute autre forme d'acquisition d'actions émises par la société, sauf selon les modalités établies par les administrateurs
- e) la nomination ou la destitution du président ou du chef de la direction
- f) la création d'un comité du conseil et l'établissement de son mandat, ainsi que la modification du mandat d'un comité existant
- g) l'adoption, la modification ou l'abrogation des documents constitutifs de la société
- h) toute autre question qui, selon le droit des sociétés ou aux termes des lois sur les valeurs mobilières applicables, doit être décidée par le conseil plénier.

3. Conseil d'administration

3.1 Composition

- a) Le nombre des administrateurs devant être élus à une assemblée des actionnaires est d'au moins 10 et d'au plus 16, y compris le président du conseil, dont la majorité est constituée d'administrateurs indépendants.
- b) Sous réserve d'une décision des actionnaires, des exigences des lois applicables, des documents constitutifs de la société et des règles de toute bourse à la cote de laquelle les actions de la société sont inscrites, le chef de la direction est membre du conseil.
- c) Le président du conseil doit être un administrateur indépendant. S'il n'est pas souhaitable qu'il en soit ainsi compte tenu du contexte, un administrateur principal indépendant doit être nommé.

3.2 Réunions

- a) Le conseil tient au moins une réunion par trimestre et, en comptant cette réunion trimestrielle, au moins cinq réunions par année. Quelques-unes des réunions du conseil pourraient avoir lieu ailleurs qu'à Vancouver.
- b) Le président du conseil, avec l'aide de l'administrateur principal (s'il y en a un), du chef de la direction et du chef de la gouvernance, est responsable de l'ordre du jour de chaque réunion du conseil.

- c) Le conseil encourage les membres de la direction à assister aux réunions du conseil, lorsqu'il y a lieu, en vue d'obtenir des données supplémentaires sur les points qui font l'objet des délibérations du conseil.
- d) Le conseil devrait tenir une séance à huis clos en l'absence de la direction, et notamment des administrateurs membres de la direction, à chacune de ses réunions.
- e) Le quorum nécessaire aux délibérations des administrateurs peut être établi, par les administrateurs eux-mêmes, à un nombre qui n'est pas inférieur à 50 pour cent des administrateurs en fonction; s'il n'est pas ainsi établi, le quorum est réputé être formé de la majorité des administrateurs en fonction.
- f) Dans la mesure du possible, les documents du conseil sont fournis en format électronique.

3.3 Élection ou nomination des administrateurs

Le conseil donne suite à la recommandation du comité de gouvernance et :

- a) approuve la liste des candidats aux postes d'administrateur proposée par la direction pour l'élection aux assemblées générales annuelles de la société
- b) approuve les candidats proposés pour combler les vacances occasionnelles au conseil
- c) détermine le nombre des administrateurs que les documents constitutifs de la société permettent.

3.4 Rémunération et actionnariat obligatoire

L'Annexe I – Critères de rémunération et d'actionnariat pour les administrateurs indique les montants actuels de la rémunération des administrateurs et les avoirs en actions qu'ils doivent détenir.

3.5 Comités du conseil

Le conseil dispose des comités suivants et, après évaluation de la recommandation du comité de gouvernance, approuve ou modifie leur mandat :

- a) comité d'audit – Annexe E
- b) comité de gouvernance – Annexe F
- c) comité des ressources humaines et de la rémunération – Annexe G
- d) comité de retraite – Annexe H.

Le conseil peut créer un nouveau comité permanent ou spécial. Au moins la majorité des membres d'un nouveau comité permanent ou spécial seront des administrateurs indépendants.

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

4. Sélection des membres de la direction

- 4.1 Conformément aux documents constitutifs de la société, le conseil nomme et remplace le chef de la direction de la société et, après évaluation de la recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, approuve la rémunération du chef de la direction.
- 4.2 Après examen de l'avis du chef de la direction et de la recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, le conseil approuve la nomination de tous les membres de la haute direction (tel qu'il est défini à l'Annexe G – Mandat du comité des ressources humaines et de la rémunération).
- 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 :

- a) examine et approuve tous les ans les objectifs de la société, son plan stratégique lui permettant d'atteindre ces objectifs et approuve les modifications importantes qui y sont apportées
- b) surveille et examine les faits nouveaux pouvant avoir une incidence sur le plan stratégique de la société
- c) évalue et, au besoin, améliore l'efficacité du processus de planification stratégique
- d) surveille l'exécution du plan stratégique par la direction et surveille le rendement de la société par rapport à ses objectifs.

6. Opérations importantes

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

7. Communication de l'information au public

Le conseil est chargé de ce qui suit :

- a) examiner et approuver l'information financière communiquée régulièrement et en temps utile aux actionnaires, aux autres porteurs de titres et aux organismes de réglementation
- b) s'assurer que les résultats financiers sont communiqués fidèlement et conformément aux normes comptables généralement reconnues et aux exigences des lois applicables en matière d'information
- c) passer en revue et approuver les politiques et les procédures en place pour la communication en temps utile de tous les autres faits nouveaux ayant une incidence importante sur la société
- d) rendre compte tous les ans aux actionnaires de sa gestion au cours de l'année précédente
- e) rendre compte tous les ans aux actionnaires des objectifs stratégiques clés de la société et de l'approche de la société en matière de rémunération des membres de la haute direction qui vise à les inciter à atteindre ces objectifs
- f) prévoir des mesures qui favorisent la participation des actionnaires et la réception de leurs commentaires.

8. Gestion et surveillance des risques

- 8.1 Le conseil est chargé de dépister les risques importants auxquels est exposée la société et d'assurer la mise en œuvre des systèmes et des processus adéquats pour les dépister, les surveiller et les gérer. Pour s'acquitter de cette fonction, le conseil passe en revue et évalue chaque année :
- a) le programme de gestion des risques de la société, y compris sa tolérance au risque et l'évaluation intégrée du risque d'entreprise
 - b) la qualité et le caractère adéquat de l'information liée au risque fournie par la direction au conseil, afin de mettre le conseil au courant (directement ou par l'intermédiaire de ses comités) en temps utile des risques importants auxquels la société est exposée et afin de fournir suffisamment d'information et de connaissances au conseil pour évaluer ces risques et leurs incidences sur la société ainsi que les mesures prises par la direction pour les régler
 - c) les responsabilités respectives du conseil, de chaque comité et de la direction liées à la surveillance des risques et à la gestion de risques particuliers, afin de coordonner les attributions de surveillance des risques par ces organismes et afin d'établir une compréhension commune des rôles et des redditions de compte.
- 8.2 Outre les attributions de surveillance de risques particuliers que le conseil a réparties entre ses comités, il passe en revue, chaque année ou plus fréquemment au besoin, les risques qu'il est spécifiquement chargé d'examiner.
- 8.3 Le conseil est également chargé de l'intégrité des systèmes de contrôle interne, de communication de l'information et de gestion de l'information de la société.

9. Procédures et politiques

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

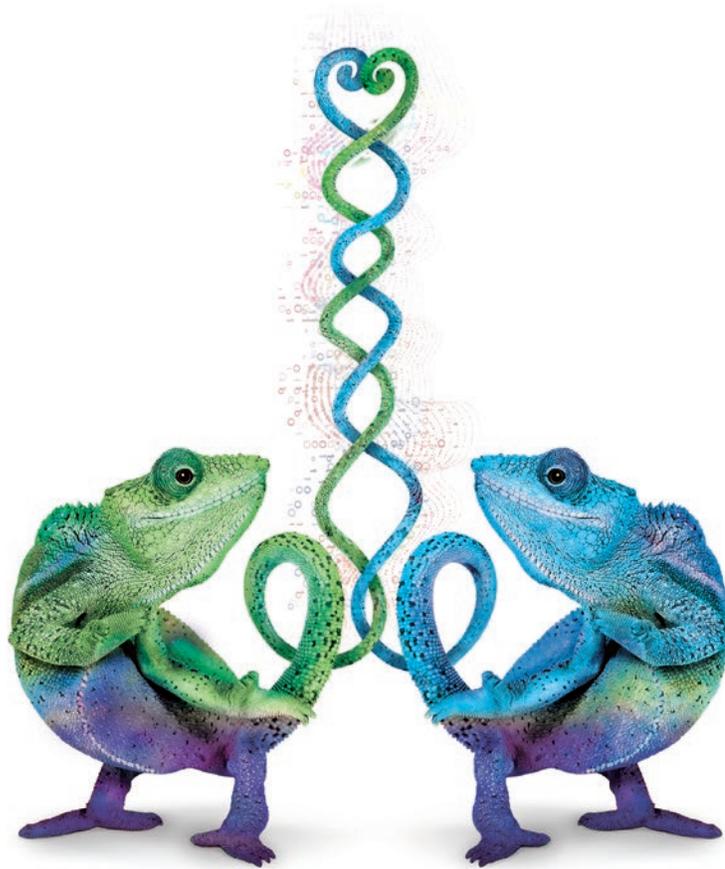
10. Prescriptions prévues par la loi

- 10.1 Le conseil voit à ce que soient respectés toutes les lois et tous les règlements applicables.

11. Évaluation

Le conseil évalue tous les ans l'efficacité du conseil plénier, de chacun des administrateurs, des comités, de l'administrateur principal (s'il y en a un) et du président du conseil, comme il est décrit à l'Annexe L – Processus d'évaluation du conseil d'administration et des administrateurs.

Les mentions d'annexes dans l'appendice A de la présente circulaire d'information se rapportent au *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*, qui peut être consulté à l'adresse telus.com/governance.



Nos valeurs

Nous adhérons au changement et saisissons les occasions

Nous avons la passion de la croissance

Nous croyons en un travail d'équipe inspiré

Nous avons le courage d'innover

TELUS Corporation
510 West Georgia Street
Vancouver (Colombie-Britannique)
Canada V6B 0M3
Téléphone 1 604 697-8044



telus.com



[@telus](https://twitter.com/telus)



[Instagram.com/telus](https://www.instagram.com/telus)



[facebook.com/telus](https://www.facebook.com/telus)



[youtube.com/telus](https://www.youtube.com/telus)



[Linkedin.com/company/telus](https://www.linkedin.com/company/telus)

