À L'AVANT-GARDE MONDIALE DU **SOCIO-CAPITALISME**

Circulaire d'information **2020**

TELUS

NOUS SOMMES À L'**AVANT-GARDE DU SOCIO-CAPITALISME**

TELUS est une société dynamique spécialisée en technologies de l'information et des communications et un chef de file mondial dans son secteur, grâce à des produits d'exploitation annuels de 14,7 milliards de dollars et à 15,2 millions de connexions clients à ses services mobiles, à ses services de transmission de données et de la voix, à ses services IP et à ses services de télévision, de vidéo, de divertissement et de sécurité. Chez TELUS, nous exploitons notre technologie de pointe pour produire des retombées remarquables sur le plan humain. La priorité que nous accordons aux clients transparaît dans toutes nos sphères d'activités et nous a valu de devenir un chef de file indéniable de la fidélisation et de l'excellence du service à la clientèle. TELUS Santé est le fournisseur de TI le plus important dans le secteur de la santé au Canada, et TELUS International fournit les solutions de processus opérationnels les plus novatrices qui soient à de grandes entreprises bien établies à l'échelle mondiale.

Fidèles à la philosophie communautaire « Nous donnons où nous vivons » de l'entreprise et à sa vocation sociale de connecter tous les Canadiens pour un monde meilleur, les membres de l'équipe TELUS, actuels et retraités, ont offert plus de 736 millions de dollars et 1,4 million de jours de bénévolat à la collectivité depuis 2000. L'incroyable générosité des membres de l'équipe et leur action bénévole sans précédent ont d'ailleurs fait de TELUS l'entreprise la plus généreuse au monde.

Toute l'information financière est donnée en dollars canadiens, sauf indication contraire. © TELUS Corporation, 2020. Tous droits réservés. Certaines appellations de produits et de services mentionnés dans la présente circulaire d'information sont des marques de commerce. Les mentions MC, MD ou ® désignent les marques appartenant à TELUS Corporation ou à ses filiales. Toutes les autres marques appartiennent à leurs propriétaires respectifs.

Bienvenue à notre assemblée des actionnaires

L'assemblée générale annuelle des actionnaires de TELUS se tiendra le 7 mai 2020.

Chez TELUS, en tant que chef de file mondial en socio-capitalisme, nous exploitons nos technologies et notre culture pour produire des retombées significatives. Notre engagement envers le socio-capitalisme est la pierre angulaire de notre succès opérationnel et financier constant et de notre impact positif dans les collectivités que nous desservons.

En 2019, nous avons obtenu de solides résultats financiers grâce à la réalisation de notre stratégie de croissance éprouvée et de notre conviction que réussir en affaires et faire le bien dans nos collectivités vont de pair. Notre approche en matière de rémunération est de rémunérer le rendement, et vous pourrez constater que nos décisions en cette matière reflètent encore cette approche. Pour obtenir de plus amples renseignements sur notre rendement en 2019 et notre avant-gardisme en matière de socio-capitalisme, visitez le **telus.com/rapportannuel**.

Dans les pages qui suivent, vous trouverez des renseignements sur les questions à l'ordre du jour devant être examinées à notre prochaine assemblée générale annuelle. Vous y trouverez également des faits saillants sur nos pratiques de gouvernance d'entreprise de pointe, dont nos initiatives en matière de diversité et nos processus de planification de la relève, ainsi que des renseignements sur notre approche et nos principes en matière de rémunération de la haute direction.

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

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

Nous souhaitons remercier tous nos actionnaires pour leur appui et la confiance qu'ils continuent à nous témoigner. Inspirée par notre leadership en socio-capitalisme, TELUS demeure en excellente position pour l'avenir et nous nous engageons à ne pas déroger à notre stratégie de longue date de créer un futur meilleur pour nos actionnaires, nos clients et les collectivités dans lesquelles nous vivons, travaillons et offrons nos services.

Cordialement,

Dick Auchinleck
Président du conseil

Votre vote est important

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

Table des matières

2 L'entreprise à vocation socio-capitaliste

4 Sommaire

9 À propos de l'assemblée et de notre conseil
- 9 Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle des actionnaires
- 10 Renseignements sur le vote
- 16 Renseignements supplémentaires
- 17 Ordre du jour de l'assemblée
- 20 À propos des candidats au poste d'administrateur
- 31 Rémunération des administrateurs

35 La gouvernance

56 Rapports des comités
- 56 Comité d'audit
- 58 Comité de gouvernance
- 59 Comité de retraite
- 60 Comité des ressources humaines et de la rémunération

63 Rémunération de la haute direction chez TELUS
- 64 Rapport à l'intention des actionnaires
- 67 Analyse de la rémunération
- 99 Survol de la rémunération de la haute direction

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

115 Appendice A : Mandat du conseil d'administration

L'ENTREPRISE À VOCATION SOCIO-CAPITALISTE

Faire évoluer notre leadership en socio-capitalisme

LA SOCIÉTÉ LA PLUS GÉNÉREUSE

Chaque jour, les membres de l'équipe TELUS qui se passionnent à faire le bien dans nos collectivités donnent vie à notre mission sociale. En 2019, TELUS et les membres de notre équipe, actuels et retraités, ont versé 55 millions de dollars à des organismes caritatifs et communautaires et fait 1,1 million d'heures de bénévolat.

Chez TELUS, nous adoptons le socio-capitalisme en mettant nos activités principales au service d'une vocation sociale plus profitable à toutes nos parties prenantes, autant nos actionnaires et nos clients que nos citoyens les plus vulnérables. En tant que leader en socio-capitalisme, nous contribuons à l'essor de la société, de l'économie et de la santé des Canadiens et, en parallèle, à la création d'une valeur durable pour nos actionnaires.

L'équipe de TELUS a maintenu sa position à l'avant-garde mondiale du socio-capitalisme et des initiatives philanthropiques en 2019 grâce aux réalisations suivantes.

Investir dans nos collectivités

L'équipe TELUS a à cœur de redonner aux collectivités dans lesquelles nous vivons, travaillons et offrons nos services et de les soutenir. Au cours de la 14e édition annuelle des Journées du bénévolat de TELUS[MD], 27 000 membres de l'équipe de TELUS, actuels et retraités, au Canada et 13 000 ailleurs dans le monde ont été bénévoles au cours de nombreuses activités organisées dans les collectivités. Ces 40 000 bénévoles ont contribué à un total de 1,1 million d'heures de bénévolat en 2019, ce qui représente une hausse de 10 pour cent, d'une année à l'autre, tant au niveau du nombre de bénévoles que du nombre d'heures de bénévolat.

Brancher ceux dans le besoin

Guidés par notre vocation sociale, nous nous assurons que les Canadiens sont reliés aux gens, à l'information et aux occasions qui comptent le plus pour eux et leurs familles.

En 2019, nous avons aidé 65 000 Canadiens en situation de vulnérabilité grâce à nos programmes Branché pour l'avenir[MC]. Nous avons offert un accès subventionné à faible coût à Internet haute vitesse à plus de 39 000 Canadiens de familles à faible revenu grâce à notre programme Internet pour l'avenir[MC]; un accès gratuit à des téléphones intelligents et à des forfaits de données à 3 900 jeunes en âge de quitter leur famille d'accueil grâce à notre programme Mobilité pour l'avenir[MC]; et un accès à des cliniques de santé mobiles à 22 000 sans-abri canadiens grâce à notre programme Santé pour l'avenir[MC].

Nous avons également lancé le programme Technologies pour l'avenir[MC] afin de fournir de l'équipement technologique sur mesure aux gens vivant avec un handicap, leur permettant ainsi de bénéficier d'un meilleur accès aux services internet mobiles et à large bande. De plus, nous avons poursuivi l'amélioration des programmes Internet pour l'avenir et Mobilité pour l'avenir en vue d'y inclure les nouveaux réfugiés au Canada et avons élargi la portée du programme Santé pour l'avenir en concluant sept nouveaux partenariat stratégiques visant le déploiement de cliniques de santé mobiles.

Offrir un accès à la technologie aux jeunes vulnérables

Nous avons célébré la première année de la Fondation TELUS pour un futur meilleur[MC], qui offre aux jeunes un accès à des soins de santé et à des occasions d'apprentissage. En collaboration avec les comités d'investissement communautaire de TELUS, la Fondation a fourni près de 8 millions de dollars pour appuyer plus de 500 projets, contribuant ainsi à la création d'un avenir meilleur pour les jeunes vulnérables. En outre, nous avons amélioré notre stratégie de collecte de fonds, notamment par le lancement du programme Arrondir pour l'avenir[MC]. Ce programme libre-service unique permet à nos clients de décider d'arrondir à la hausse le montant de leur facture mensuelle et de faire automatiquement don de la différence à la Fondation. Ce nouveau programme, offert aux abonnés des solutions mobiles et des solutions résidentielles, est l'un des nombreux programmes uniques lancés pour appuyer les initiatives de collecte de fonds de la Fondation.

Aider les citoyens à se protéger dans notre monde numérique

Nous avons poursuivi l'évolution de notre programme TELUS Averti[MD] afin d'aider les jeunes et les adultes à protéger leur sécurité, leur vie privée et leur réputation en ligne et à utiliser les technologies de manière responsable. Nous avons lancé notre plus récent atelier, TELUS Averti Bien-être, et avons numérisé nos ateliers destinés aux jeunes afin d'accroître la portée du programme. Environ 64 000 citoyens ont participé aux ateliers TELUS Averti en 2019.

Au cours de l'année, nous avons intégré notre programme TELUS Averti à nos ententes avec des partenaires stratégiques et avons inspiré les Canadiens d'un océan à l'autre à s'élever au-dessus de la cyberintimidation. Par exemple, dans le cadre de TELUS Averti, nous avons lancé le Code en collaboration avec Hockey Canada et les étoiles #ZéroIntimidation en collaboration avec cinq équipes de la Ligue canadienne de football (LCF).

Réussir en affaires et faire le bien vont de pair

Chez TELUS, nous savons que notre leadership en socio-capitalisme est en symbiose avec notre leadership en affaires. Pour nous, réussir en affaires et faire le bien dans nos collectivités vont de pair. Cette vision transparaît d'ailleurs dans nos résultats inégalés, que ce soit en mobilisation d'équipe, en avantages pour les clients, en rendement financier ou en création de valeur pour l'actionnaire.

65 000

Canadiens ont obtenu de l'aide grâce à nos programmes Branché pour l'avenir

64 000

citoyens ont participé aux ateliers TELUS Averti

40 000

bénévoles ont participé aux Journées du bénévolat de TELUS

55 millions $

versés à des organismes caritatifs et communautaires

SOCIÉTÉ RECONNUE MONDIALEMENT

En 2019, nous avons été reconnus mondialement pour notre leadership en socio-capitalisme. En voici quelques exemples :

- Inscription à l'indice mondial de durabilité Dow Jones pour la 4e année consécutive
- Inscription à l'indice nord-américain de durabilité Dow Jones pour la 19e année consécutive
- Nomination parmi les 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada pour la 13e fois par Corporate Knights
- Nomination parmi les 100 entreprises les plus durables à l'échelle mondiale pour l'année 2020 selon Corporate Knights pour la 8e fois
- Nomination pour le prix Affaires / Arts de l'impact sur la communauté
- Gagnante du prix Bronze Lion du Cannes Entertainment Lions for Music dans le cadre de notre collaboration avec l'artiste SonReal pour la chanson *No More*, qui a été créée pour la campagne #ZéroIntimidation de TELUS
- Gagnante du prix Media in Canada Public Service, également pour la chanson *No More*.

SOMMAIRE

Survol de l'assemblée

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

Questions soumises au vote par les actionnaires

	Recommandation de vote du conseil	Pour obtenir de plus amples renseignements
Élection des administrateurs	✔ **POUR** chaque candidat proposé	Se reporter aux pages 17 et 18
Nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeurs	✔ **POUR**	Se reporter à la page 18
Approbation de l'approche en matière de rémunération de la haute direction	✔ **POUR**	Se reporter à la page 19

Nos candidats au poste d'administrateur

Il vous sera demandé de voter à l'égard de nos candidats au poste d'administrateur présentés ci-après. Leurs notes biographiques complètes figurent aux pages 22 à 30.

Nom et région Indépendant ✔	Âge	Administrateur depuis	Fonctions principales	Comité(s)[1]	Participation aux réunions du conseil et des comités en 2019	Autres conseils de sociétés ouvertes	Expertise
R.H. (Dick) Auchinleck ✔ Colombie-Britannique	68	2003	Président du conseil, TELUS Corporation	s.o.	100 %	0	• Haute direction/leadership stratégique • Gestion des risques • Gouvernance • Rémunération de la haute direction/RH
Raymond T. Chan ✔ Colombie-Britannique	64	2013	Administrateur de sociétés	RHR, R	100 %	0	• Haute direction/leadership stratégique • Gestion des risques • Rémunération de la haute direction/RH • Finance et comptabilité
Stockwell Day ✔ Colombie-Britannique	69	2011	Fondateur, Stockwell Day Connex	R (président), G	100 %	0	• Haute direction/leadership stratégique • Gestion des risques • Rémunération de la haute direction/RH • Affaires réglementaires/gouvernementales
Lisa de Wilde ✔ Ontario	63	2015	Administratrice de sociétés	G, R	100 %	0	• Haute direction/leadership stratégique • Gouvernance • Connaissance des technologies et/ou du secteur • Affaires réglementaires/gouvernementales
Darren Entwistle Colombie-Britannique	57	2000	Président et chef de la direction, TELUS Corporation	s.o.	100 %	0	• Haute direction/leadership stratégique • Connaissance des technologies et/ou du secteur • Gouvernance • Expérience du marché de détail/ expérience client

Nom et région Indépendant ✓	Âge	Administrateur depuis	Fonctions principales	Comité(s)[1]	Participation aux réunions du conseil et des comités en 2019	Autres conseils de sociétés ouvertes	Expertise
Thomas Flynn ✓ Ontario	56	s.o.	Chef des finances, Banque de Montréal	s.o.	s.o.	0	• Haute direction/leadership stratégique • Finance et comptabilité • Gestion des risques • Rémunération de la haute direction/RH
Mary Jo Haddad ✓ Ontario	64	2014	Fondatrice et présidente, MJH & Associates	RHR (présidente)	100 %	1	• Haute direction/leadership stratégique • Connaissance des technologies et/ou du secteur • Gouvernance • Rémunération de la haute direction/RH
Kathy Kinloch ✓ Colombie-Britannique	68	2017	Présidente, British Columbia Institute of Technology (BCIT)	G, RHR	79 %[2]	0	• Haute direction/leadership stratégique • Gouvernance • Affaires réglementaires/gouvernementales • Connaissance des technologies et/ou du secteur
Christine Magee ✓ Ontario	60	2018	Cofondatrice et présidente du conseil d'administration de Sleep Country Canada	A	100 %	2	• Haute direction/leadership stratégique • Gestion des risques • Finance et comptabilité • Expérience du marché de détail/ expérience client
John Manley ✓ Ontario	70	2012	Conseiller d'affaires principal, Bennett Jones LLP	G (président), R	100 %	2	• Haute direction/leadership stratégique • Connaissance des technologies et/ou du secteur • Gouvernance • Affaires réglementaires/gouvernementales
David Mowat ✓ Alberta	64	2016	Administrateur de sociétés	A (président)	100 %	1	• Haute direction/leadership stratégique • Rémunération de la haute direction/RH • Finance et comptabilité • Gouvernance
Marc Parent ✓ Québec	59	2017	Président et chef de la direction, CAE Inc.	RHR, A	100 %	1	• Haute direction/leadership stratégique • Rémunération de la haute direction/RH • Finance et comptabilité • Connaissance des technologies et/ou du secteur
Denise Pickett ✓ Ontario	54	2018	Présidente, groupe des services mondiaux, American Express	A	100 %	0	• Haute direction/leadership stratégique • Gestion des risques • Finance et comptabilité • Expérience du marché de détail/ expérience client

1 Légende des comités : A = Comité d'audit, G = Comité de gouvernance, RHR = Comité des ressources humaines et de la rémunération, R = Comité de retraite et s.o. = sans objet, puisque Dick et Darren ne siègent à aucun comité, et Tom est un nouveau candidat au poste d'administrateur et n'a assisté, pour l'instant, à aucune réunion du conseil ou des comités.

2 En raison de problèmes de santé qui ont depuis été réglés, Kathy n'a pas été en mesure d'assister aux réunions du conseil et des comités en février 2019. Elle a toutefois assisté à toutes les autres réunions en 2019. Son absence a été approuvée par le président du conseil.

Nomination des auditeurs

Vous serez invités à voter sur la nomination de nos auditeurs indépendants, Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., qui sont nos auditeurs externes depuis 2002 et dont le mandat avait été reconduit au cours de notre dernière assemblée générale annuelle le 9 mai 2019. De plus amples renseignements sur nos auditeurs et un résumé de leurs honoraires en 2018 et en 2019 se trouvent à la page 18.

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

Vous pouvez exprimer votre opinion sur la rémunération de nos membres de la haute direction en participant à un vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction. Nous tenons ce vote consultatif chaque année depuis 2011. De plus amples renseignements sur notre vote consultatif figurent à la page 19. Pour obtenir des détails sur notre approche et nos pratiques en matière de rémunération de la haute direction, il y a lieu de se reporter aux pages 67 à 106.

Gouvernance d'entreprise

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

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

En 2019, nous avons continué à améliorer nos pratiques en vue de poursuivre notre quête de l'excellence et d'accroître la confiance des investisseurs.

45 %
des administrateurs indépendants sont des femmes

55 %
des administrateurs indépendants représentent la diversité

98 %
en faveur de l'élection de nos administrateurs à l'assemblée de 2019

91 %
approbation du vote consultatif sur la rémunération à l'assemblée de 2019

Responsabilités du conseil de TELUS

- Planification stratégique
- Surveillance et communication de l'information financière
- Surveillance des risques
- Planification de la relève et de la relève à la direction
- Communications avec les actionnaires et engagement des actionnaires
- Culture éthique

Pour obtenir des détails sur la gouvernance d'entreprise, veuillez vous reporter aux pages 35 à 55.

Faits saillants en matière de gouvernance

- Dépassement de notre cible de diversité du conseil de 30 pour cent de membres d'origines diverses et de 30 pour cent de chaque sexe. Actuellement, 55 pour cent (six de nos administrateurs indépendants) de nos administrateurs indépendants reflètent cette diversité et 45 pour cent (cinq de nos administrateurs indépendants) sont des femmes
- Démonstration de l'efficacité de notre plan de relève visant les comités, avec la rotation de Stockwell Day au comité de gouvernance et la nomination de Ray Chan à titre de président du comité de retraite après notre assemblée annuelle en mai, afin de donner aux administrateurs l'occasion de siéger à différents comités ou d'exercer les fonctions de président d'un comité
- Poursuite de l'examen approfondi de notre plan de relève du président et chef de la direction et des membres de la haute direction, notamment par l'examen du progrès par rapport aux plans antérieurs de mise en valeur des personnes présentant un potentiel élevé et la discussion des forces et des possibilités d'avancement pour la prochaine génération de membres de la haute direction et les candidats au poste de chef de la direction
- Réalisation d'une évaluation approfondie de l'efficacité et du rendement du conseil et évaluation des pairs. Nous réaliserons également un examen indépendant de notre processus d'évaluation en 2020
- Nomination de Tom Flynn aux fins de son élection à notre conseil à cette assemblée. Tom contribuera à l'expertise financière et au leadership en haute direction du conseil
- Approbation de notre plan stratégique, tenant compte des occasions qui s'offriront à chacune de nos unités d'affaires et des risques auxquels elles feront face au cours du prochain exercice.

Rémunération de la haute direction

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

Salaire de base

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

Prime de rendement annuelle

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

Rémunération incitative à long terme

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

Faits saillants en matière de rémunération

- En conformité avec l'approche adoptée pour l'ensemble de l'équipe TELUS, après un gel des salaires planifié de deux ans, nous avons recommencé à accorder des hausses modestes des salaires de base de nos membres de la haute direction en 2019, si la situation le justifiait
- Le conseil et le comité de la rémunération ont approuvé un coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société de 0,70 en reconnaissance de l'apport considérable de l'équipe au cours d'une année difficile. En approuvant ce coefficient multiplicateur, ils ont tenu compte de notre taux de mobilisation globale (qui nous a placés une fois de plus dans la tranche de 10 pour cent la plus élevée des employeurs sondés à l'échelle mondiale), de notre rendement solide par rapport à nos pairs (surtout en ce qui a trait au total des connexions clients) et de la progression de notre rendement grâce à de nouvelles gammes d'activités
- Dans le cadre d'une nouvelle composante ajoutée au programme de primes de rendement, nos membres de la haute direction (sauf Darren, qui est évalué en fonction de la carte de pointage de la société) sont maintenant également évalués en fonction de la carte de pointage de leur unité d'affaires respective en plus d'être évalués en fonction de la carte de pointage de la société. Les cartes de pointage des unités d'affaires mesurent le rendement global de l'unité d'affaires et s'appliquent à tous les employés de l'unité d'affaires visée
- La taille du fonds de participation aux bénéfices, qui repose sur le rendement du bénéfice avant intérêts et impôts (BAII), a augmenté d'un exercice à l'autre
- Conformément aux meilleures pratiques, afin d'assurer qu'aucun conflit d'intérêts potentiel ou apparent n'existe dans la prestation de services de consultation en matière de rémunération de la haute direction et de solidifier l'indépendance en ce qui a trait aux questions de rémunération de la haute direction, nous avons effectué une transition à un modèle à deux conseillers en 2019 en nommant Mercer (Canada) limitée comme conseiller de la direction
- Le conseiller externe du conseil, Meridian Compensation Partners LLC (Meridian), a effectué un examen indépendant des programmes, des plans et des politiques en matière de rémunération pour déterminer s'ils peuvent créer ou inciter la prise de risques qui seraient raisonnablement susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur la société. Meridian a conclu que les programmes et les politiques en matière de rémunération de TELUS équilibrent, neutralisent ou atténuent les risques
- Comme il est illustré ci-après, une partie importante de la rémunération de la haute direction demeure conditionnelle, assurant ainsi que la rémunération de la haute direction est harmonisée avec le rendement de la société et la création de valeur pour l'actionnaire.

Notre approche en matière de rémunération

- Se démarquer des concurrents
- Rémunérer le rendement
- Être en adéquation avec les actionnaires
- Assurer une bonne gouvernance
- Gérer les risques
- Être compris facilement

Pour obtenir des détails sur la rémunération de la haute direction, veuillez vous reporter aux pages 67 à 106.

Membres de la haute direction visés	Salaire de base	Prime de rendement annuelle[1]	Rémunération incitative à long terme[2]	Rémunération de 2019	Pourcentage de la rémunération conditionnelle
Darren Entwistle Président et chef de la direction	1 375 000 $	727 765 $	9 977 765 $	12 080 530 $	89 %
Doug French Vice-président à la direction (VPD) et chef des services financiers	618 750 $[3]	234 348 $	2 643 348 $	3 487 446 $	82 %
Eros Spadotto VPD, Stratégie de technologie et Transformation de l'entreprise	625 000 $	227 726 $	2 227 726 $	3 080 452 $	80 %
Tony Geheran VPD et chef des services aux clients	575 000 $	234 318 $	2 634 418 $	3 443 636 $	83 %
François Gratton VPD, président de groupe et chef de la direction, TELUS Québec	556 250 $[3]	206 677 $	2 206 677 $	2 969 604 $	81 %
Josh Blair[4] Ancien VPD, président de groupe et chef des affaires de l'entreprise (président du conseil actuel de TELUS International)	650 000 $	492 368 $	néant[5]	1 142 368 $	43 %

1 Payée en espèces.
2 Représente la valeur des unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD) et des unités d'actions incessibles (UAI) accordées le 27 février 2020.
3 Le salaire de base est calculé au pro rata pour Doug et François en raison d'augmentations de salaire ayant pris effet à la mi-2019.
4 Josh a quitté son poste de VPD, président de groupe et chef des affaires de l'entreprise le 31 décembre 2019, mais il demeure un membre de la haute direction visé (MHDV) aux fins de la présente circulaire, en raison de son rôle et de sa rémunération en 2019. Même s'il continue d'agir à titre de président du conseil de TELUS International, Josh n'est plus un membre de la haute direction de la société. Par souci de transparence, nous ajoutons un autre membre de la haute direction actuel dans la présente circulaire de façon à ce que l'information que nous communiquons comprenne cinq MHDV pour 2019 qui exercent encore les fonctions de membres de la haute direction de la société.
5 L'attribution de Josh en 2019 pour son rendement de 2018 a été déclarée dans la circulaire d'information de 2019, conformément à nos pratiques. Josh n'a pas reçu de rémunération incitative à long terme relativement à son rendement en 2019.

À PROPOS DE L'ASSEMBLÉE ET DE NOTRE CONSEIL

Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle des actionnaires

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

Ordre du jour de l'assemblée

À l'assemblée, il sera demandé aux actionnaires :

1. de recevoir les états financiers consolidés audités de 2019 de la société et le rapport des auditeurs sur ces états
2. d'élire les administrateurs de la société pour le prochain exercice
3. de nommer Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. en tant qu'auditeurs pour le prochain exercice et d'autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération
4. d'approuver une résolution consultative sur l'approche de la société en matière de rémunération de la haute direction

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

Droit de voter

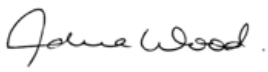
Les porteurs d'actions au 9 mars 2020, la date de clôture des registres, ont le droit de recevoir l'avis de convocation à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci et d'y voter. À cette date, 635 984 422 actions étaient en circulation. Vous trouverez de plus amples renseignements sur chaque point à l'ordre du jour de l'assemblée, les personnes ayant le droit de voter et la façon de voter, à compter de la page 10.

Approbation de la circulaire

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

Fait à Vancouver, en Colombie-Britannique,
le 11 mars 2020

Par ordre du conseil d'administration,



Andrea Wood
Chef des services juridiques et de la gouvernance

Quand

Le jeudi 7 mai 2020
8 h 30 (HP)

Où

Assemblée virtuelle uniquement au moyen d'une webdiffusion audio en direct au **web.lumiagm.com/296381790**

Documents

Un avis de convocation des actionnaires et d'accès aux documents (l'avis) sera posté aux actionnaires vers le 3 avril 2020. Nous fournissons un accès par Internet à la circulaire d'information et au rapport annuel au moyen des systèmes de « notification et d'accès ». Ces documents peuvent être consultés sur le site web dont il est fait mention dans l'avis **(envisionreports.com/telus2020)**.

Renseignements sur le vote

Qui peut voter

Au 9 mars 2020 (la date de clôture des registres), 635 984 422 actions de TELUS étaient en circulation. Si vous détenez des actions à la date de clôture des registres, vous avez droit à une voix pour chaque action que vous détenez à cette date.

À la connaissance des administrateurs et des membres de la haute direction de TELUS, à la date de clôture des registres, aucun actionnaire ne détenait en propriété véritable, directement ou indirectement, au moins 10 pour cent des actions en circulation ni n'exerçait une emprise sur de telles actions.

Questions soumises au vote et devant être approuvées

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

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

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

Quorum

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

Assemblée virtuelle et exigences techniques

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

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

Vous pouvez accéder au site Web en utilisant votre téléphone intelligent, votre tablette ou votre ordinateur et la dernière version de Chrome, de Safari, d'Internet Explorer, d'Edge ou de Firefox. Veuillez vous assurer que vous êtes connecté à Internet en tout temps pour pouvoir voter. Si vous n'êtes pas connecté, votre vote pourrait ne pas être enregistré. Il vous incombe de vous assurer que vous demeurez connecté pendant la durée de l'assemblée. Vous devriez allouer suffisamment de temps avant l'assemblée pour pouvoir vous connecter et remplir la procédure connexe.

Comment voter

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

	Actionnaires inscrits et porteurs du régime d'achat d'actions des employés de TELUS
	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 **porteur du régime d'achat d'actions des employés** si vous détenez vos actions au moyen de tout régime d'actionnariat 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.
Si vous souhaitez voter par procuration avant l'assemblée	Vous pouvez voter de l'une des façons suivantes : **Internet** • En visitant le site Web suivant : **voteendirect.com**. Ayez sous la main votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire de procuration) et suivez les instructions pour le vote en ligne **Téléphone** • En téléphonant au numéro de téléphone sans frais **1 866 732-VOTE (8683)** si vous êtes au Canada ou aux États-Unis. Si vous n'êtes pas au Canada ni aux États-Unis, vous devriez téléphoner au numéro de téléphone direct figurant sur votre formulaire de procuration. Pour voter par téléphone, il suffit d'avoir sous la main votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire de procuration) et de suivre les instructions données • Veuillez prendre note que si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne autre que Dick Auchinleck ou Darren Entwistle **Poste** • En remplissant votre formulaire de procuration et en le retournant par la poste ou en le remettant en mains propres, conformément aux instructions figurant sur ce formulaire.
Si vous souhaitez assister et voter à l'assemblée virtuelle	Veuillez suivre les étapes suivantes : 1. Connectez-vous au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée au **web.lumiagm.com/296381790**. Veuillez vous assurer que votre navigateur est compatible. 2. Cliquez sur « Actionnaire ». 3. Inscrivez votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire de procuration) comme nom d'utilisateur. 4. Inscrivez le mot de passe : TELUS2020 (sensible à la casse). 5. Suivez les instructions pour visionner l'assemblée et voter lorsque vous y êtes invité. En vous connectant à l'assemblée au moyen de votre numéro de contrôle et en acceptant les modalités, vous révoquez toute procuration soumise antérieurement à l'égard de l'assemblée et avez la possibilité de voter au moyen d'un scrutin en ligne sur les questions présentées à l'assemblée. Si vous ne souhaitez pas révoquer une procuration soumise antérieurement, vous pouvez vous connecter en tant qu'invité (reportez-vous aux instructions à la page 12), mais vous ne pourrez pas voter ni poser de questions à l'assemblée.

Si vous souhaitez nommer un tiers comme fondé de pouvoir pour assister et voter à l'assemblée virtuelle	**Si vous souhaitez nommer une autre personne (autre que les candidats de la direction, Dick Auchinleck ou Darren Entwistle) à titre de fondé de pouvoir pour assister, participer et voter à l'assemblée, vous devez soumettre votre formulaire de procuration nommant le tiers ET inscrire le tiers à titre de fondé de pouvoir de la façon décrite ci-après. L'inscription de votre fondé de pouvoir est une étape supplémentaire qui doit être effectuée APRÈS la soumission de votre formulaire de procuration. Si vous n'inscrivez pas votre fondé de pouvoir, ce dernier ne recevra pas de nom d'utilisateur pour lui permettre d'assister, de participer ou de voter à l'assemblée. Le tiers que vous nommez à titre de fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être un actionnaire.** Veuillez suivre les étapes suivantes : 1. **Soumettez votre formulaire de procuration** – Pour nommer un tiers fondé de pouvoir, inscrivez le nom de la personne dans l'endroit prévu à cette fin sur le formulaire de procuration. Suivez les instructions pour soumettre le formulaire de procuration (par Internet, par téléphone ou par la poste – reportez-vous à la page 11). Cette étape doit être effectuée avant l'inscription du fondé de pouvoir prévue à l'étape 2. 2. **Inscrivez votre fondé de pouvoir** – Pour inscrire un fondé de pouvoir, les actionnaires **DOIVENT** visiter le **computershare.com/TELUSagm** au plus tard à **17 h (HE) le 5 mai 2020** et fournir à Computershare les coordonnées requises du fondé de pouvoir de façon à ce que Computershare puisse fournir au fondé de pouvoir un nom d'utilisateur par courriel. **Sans nom d'utilisateur, les fondés de pouvoir ne pourront pas assister, participer ou voter à l'assemblée.**
Si vous souhaitez assister à l'assemblée virtuelle en tant qu'invité	Les invités peuvent se connecter à l'assemblée de la façon décrite ci-après. Les invités peuvent écouter le déroulement de l'assemblée mais ne peuvent voter ou poser des questions à l'assemblée. 1. Connectez-vous à l'adresse **web.lumiagm.com/296381790**. Nous vous recommandons de vous connecter au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée. 2. Cliquez sur « Invité » et remplissez le formulaire en ligne.
Date limite pour la réception de votre procuration	**Votre formulaire de procuration rempli doit parvenir à TELUS, a/s Computershare (8e étage, 100 University Avenue, Toronto (Ontario) M5J 2Y1), au plus tard à 17 h (HE) le 5 mai 2020.** En cas d'ajournement de l'assemblée, votre formulaire de procuration rempli doit être reçu au plus tard à 17 h (HE) deux jours ouvrables avant la date de sa reprise **(date limite pour les procurations)**.
Si vous souhaitez modifier vos directives de vote	Si vous êtes un **actionnaire inscrit ou un porteur d'actions des employés** et que vous avez exercé vos droits de vote en remettant une procuration, vous pouvez révoquer vos directives en donnant de nouvelles directives dans un formulaire de procuration portant une date ultérieure, ou à une date ultérieure si vous votez par téléphone ou par Internet. Pour être valides, toutefois, vos nouvelles directives de vote doivent être reçues par TELUS, a/s de Computershare (à l'adresse précisée ci-dessus), avant la date limite pour les procurations. Si, à titre d'actionnaire inscrit, vous utilisez votre numéro de contrôle pour vous connecter à l'assemblée et que vous acceptez les modalités, vous révoquez toute procuration soumise antérieurement à l'égard de l'assemblée et avez la possibilité de voter au moyen d'un scrutin en ligne sur les questions présentées à l'assemblée. Si vous ne souhaitez pas révoquer une procuration soumise antérieurement, vous pouvez vous connecter en tant qu'invité (veuillez vous reporter aux instructions qui précèdent), mais vous ne pourrez pas voter ni poser de questions à l'assemblée. Vous pouvez également révoquer votre procuration de l'une des façons suivantes : 1. En délivrant une lettre déclarant que vous souhaitez révoquer votre procuration au siège de la société, aux soins de la chef des services juridiques et de la gouvernance de TELUS, 7e étage, 510 West Georgia Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3, en tout temps jusqu'à **17 h (HP) le 6 mai 2020** ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, jusqu'à 17 h (HP) le jour ouvrable précédant la date de sa reprise. 2. De toute autre manière permise par la loi.

	Actionnaires non inscrits
	Vous êtes un **actionnaire non inscrit** si vos actions sont immatriculées au nom d'un intermédiaire, comme une banque, une société de fiducie, un fiduciaire, un courtier en placement, une chambre de compensation ou un autre établissement (intermédiaire).
Si vous souhaitez voter par procuration avant l'assemblée	Vous pouvez voter de l'une des façons suivantes : **Internet** • En visitant le site Web suivant : **proxyvote.com**. Ayez sous la main votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire) et suivez les instructions pour le vote en ligne **Téléphone** • En téléphonant au numéro de téléphone sans frais figurant sur votre formulaire de directives de vote. Pour voter par téléphone, il suffit d'avoir sous la main votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire) et de suivre les instructions données • Veuillez prendre note que si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne autre que Dick Auchinleck ou Darren Entwistle **Poste** • En remplissant votre formulaire de directives de vote et en le retournant par la poste ou en le remettant en mains propres, conformément aux instructions figurant sur ce formulaire.
Si vous souhaitez assister et voter à l'assemblée virtuelle	**Si vous êtes un actionnaire non inscrit et que vous souhaitez voter à l'assemblée, vous devez d'abord vous nommer en tant que fondé de pouvoir et vous inscrire auprès de Computershare**, car la société et Computershare ne tiennent pas un registre des actionnaires non inscrits de la société et, par conséquent, nous n'aurons pas connaissance de vos avoirs en actions ni de vos droits de vote, sauf si vous vous nommez fondé de pouvoir. Veuillez suivre les étapes suivantes : 1. Pour vous nommer fondé de pouvoir, inscrivez votre nom à l'endroit prévu à cette fin dans le formulaire de directives de vote. N'inscrivez pas vos directives de vote. Suivez les instructions pour soumettre votre formulaire de directives de vote (par Internet, par téléphone ou par courriel – se reporter aux instructions qui précèdent) avant la date limite pertinente, puisque les instructions et les délais peuvent varier en fonction de l'intermédiaire. Il est important de respecter les instructions relatives à la signature et au retour de la procuration fournies par votre intermédiaire. Cette étape doit être effectuée avant l'inscription du fondé de pouvoir prévue à l'étape 2. 2. Inscrivez-vous à titre de fondé de pouvoir en visitant le **computershare.com/TELUSagm** au plus tard à **17 h (HE) le 4 mai 2020**. Computershare vous demandera les coordonnées de votre fondé de pouvoir et vous enverra un nom d'utilisateur par courriel peu après cette date limite. **Sans nom d'utilisateur, vous ne pourrez pas assister, participer ou voter à l'assemblée.** 3. Connectez-vous au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée au **web.lumiagm.com/296381790**. Veuillez vous assurer que votre navigateur est compatible. 4. Cliquez sur « Actionnaire ». 5. Inscrivez le nom d'utilisateur fourni par Computershare. 6. Inscrivez le mot de passe : TELUS2020 (sensible à la casse). 7. Suivez les directives pour visionner l'assemblée et voter lorsque vous y êtes invité. **Si vous êtes un actionnaire non inscrit situé aux États-Unis** et que vous souhaitez vous nommer fondé de pouvoir, en plus des étapes 2 à 7 qui précèdent, vous devez premièrement obtenir de votre intermédiaire un formulaire de procuration légal valide. Pour ce faire, vous devriez suivre les étapes suivantes : 1. Suivez les instructions de votre intermédiaire comprises avec le formulaire de procuration légal et le formulaire de directives de vote qui vous est envoyé ou communiquez avec votre intermédiaire pour demander un formulaire de procuration légal si vous n'en avez pas reçu. 2. Une fois le formulaire de procuration légal obtenu de votre intermédiaire, vous devez le soumettre à Computershare. Vous pouvez l'envoyer par courriel ou par messager à Marilyne Paynter, à l'adresse **marilyne.paynter@computershare.com**, ou à Société de fiducie Computershare du Canada, 100 University Avenue, 8th Floor, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, et, dans les deux cas, votre envoi doit porter la mention « Procuration légale » et être reçu **au plus tard à 17 h (HE) le 4 mai 2020**. 3. Vous recevrez une confirmation de votre inscription par courriel après la réception de vos documents d'inscription par Computershare. Veuillez noter que vous devez inscrire votre nomination à titre de fondé de pouvoir à l'adresse **computershare.com/TELUSagm** de la façon indiquée précédemment.

Si vous souhaitez nommer un tiers comme fondé de pouvoir pour assister et voter à l'assemblée virtuelle	**Si vous souhaitez nommer une autre personne (autre que les candidats de la direction, Dick Auchinleck ou Darren Entwistle) à titre de fondé de pouvoir pour assister, participer et voter à l'assemblée, vous devez soumettre votre formulaire de directives de vote nommant le tiers ET inscrire le tiers à titre de fondé de pouvoir de la façon décrite ci-après. L'inscription de votre fondé de pouvoir est une étape supplémentaire qui doit être effectuée APRÈS la soumission de votre formulaire de directives de vote. Si vous n'inscrivez pas votre fondé de pouvoir, ce dernier ne recevra pas de nom d'utilisateur pour lui permettre d'assister, de participer ou de voter à l'assemblée. Le tiers que vous nommez à titre de fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être un actionnaire.** Veuillez suivre les étapes suivantes : 1. **Soumettez votre formulaire de directives de vote** – Pour nommer un tiers fondé de pouvoir, inscrivez le nom de la personne à l'endroit prévu à cette fin dans le formulaire de directives de vote. Suivez les instructions pour soumettre le formulaire de directives de vote (par Internet, par téléphone ou par la poste – reportez-vous à la page 13) avant la date limite pertinente, puisque les instructions et les délais peuvent varier en fonction de l'intermédiaire. Il est important de respecter les instructions relatives à la signature et au retour de la procuration fournies par votre intermédiaire. Cette étape doit être effectuée avant l'inscription du fondé de pouvoir prévue à l'étape 2. 2. **Inscrivez votre fondé de pouvoir** – Pour inscrire un fondé de pouvoir, les actionnaires **DOIVENT** visiter le **computershare.com/TELUSagm** au plus tard à **17 h (HE) le 4 mai 2020** et fournir à Computershare les coordonnées requises du fondé de pouvoir de façon à ce que Computershare puisse fournir au fondé de pouvoir un nom d'utilisateur par courriel. **Sans nom d'utilisateur, les fondés de pouvoir ne pourront pas assister, participer ou voter à l'assemblée.** **Si vous êtes un actionnaire non inscrit situé aux États-Unis** et que vous souhaitez nommer un tiers à titre de fondé de pouvoir, vous devez également obtenir de votre intermédiaire un formulaire de procuration légal valide. Pour ce faire, vous devriez suivre les étapes suivantes : 1. Suivez les instructions de votre intermédiaire comprises avec le formulaire de procuration légal et le formulaire de directives de vote qui vous est envoyé ou communiquez avec votre intermédiaire pour demander un formulaire de procuration légal si vous n'en avez pas reçu. 2. Une fois le formulaire de procuration légal obtenu de votre intermédiaire, vous devez le soumettre à Computershare. Vous pouvez l'envoyer par courriel ou par messager à Marilyne Paynter, à l'adresse **marilyne.paynter@computershare.com**, ou à Société de fiducie Computershare du Canada, 100 University Avenue, 8th Floor, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, et, dans les deux cas, votre envoi doit porter la mention « Procuration légale » et être reçu **au plus tard à 17 h (HE) le 4 mai 2020**. 3. Vous recevrez une confirmation de votre inscription par courriel après la réception de vos documents d'inscription par Computershare. Veuillez noter que vous devez inscrire la nomination du tiers à titre de fondé de pouvoir à l'adresse **computershare.com/TELUSagm** de la façon indiquée précédemment.
Si vous souhaitez assister à l'assemblée virtuelle en tant qu'invité	Les invités, y compris les actionnaires véritables non inscrits qui ne se sont pas nommés fondés de pouvoir, peuvent se connecter à l'assemblée de la façon décrite ci-après. Les invités peuvent écouter le déroulement de l'assemblée mais ne peuvent voter ou poser des questions à l'assemblée. 1. Connectez-vous à l'adresse **web.lumiagm.com/296381790**. Nous vous recommandons de vous connecter au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée. 2. Cliquez sur « Invité » et remplissez le formulaire en ligne.
Date limite pour la réception de votre procuration	Veuillez vérifier votre formulaire de directives de vote pour connaître la date limite pour les procurations. Votre intermédiaire doit recevoir vos directives de vote suffisamment d'avance pour pouvoir les suivre avant l'heure limite. Habituellement, la date limite pour les actionnaires non inscrits est un jour avant la date limite pour les procurations.
Si vous souhaitez modifier vos directives de vote	Si vous êtes un **actionnaire non inscrit**, que vous avez donné vos directives de vote et que vous souhaitez les modifier, vous pouvez révoquer votre procuration ou vos directives de vote en communiquant avec votre intermédiaire. Si votre intermédiaire vous offre la possibilité de voter par Internet, vous pouvez modifier vos directives en les mettant à jour en visitant le site Web fourni par votre intermédiaire, tant que vous soumettez vos nouvelles directives avant la date limite de l'intermédiaire.

Comment votera votre fondé de pouvoir

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

page 9 et de toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée, dans la mesure permise par la loi, qu'il s'agisse ou non d'une modification ou d'une question de routine et qu'elle soit contestée ou non. En date du 11 mars 2020, aucun administrateur ou membre de la haute direction de la société n'est au fait de modifications ou d'autres questions devant être soumises à l'assemblée aux fins de vote.

Confidentialité

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

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

Sollicitation par la direction

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

Procédures de notification et d'accès

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

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

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

Livraison des documents de procuration

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

Résultats du vote

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

Pour obtenir de plus amples renseignements

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

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

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

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

Renseignements supplémentaires

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

En tant que fournisseur de services de communication filaire, de communication mobile et de télévision numérique, la société et certaines de ses filiales doivent se conformer aux exigences des lois canadiennes à l'égard de la propriété et du contrôle par des Canadiens, notamment celles prévues dans la *Loi sur les télécommunications* et la *Loi sur la radiodiffusion*, ainsi qu'aux règlements et autres textes pris en vertu de ces lois.

En ce qui a trait aux télécommunications, pour que certaines de ses filiales puissent continuer à exercer leurs activités en tant qu'entreprises de télécommunications canadiennes, la *Loi sur les télécommunications* et le *Règlement sur la propriété et le contrôle des entreprises de télécommunication canadiennes* connexe exigent, entre autres, que la proportion des actions de la société qui appartiennent à des Canadiens ou qui sont sous leur emprise ne soit pas inférieure à 66⅔ pour cent et que la société ne soit pas par ailleurs sous le contrôle de non-Canadiens.

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

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

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

Personnes intéressées dans des opérations importantes

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

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 2019, 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, 7e 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 11 mars 2020.

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 1er janvier 2006. Conformément à la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act* (SOX), 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 accordé depuis le 30 juillet 2002.

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 2019, y compris le rapport de gestion, sont contenus dans le rapport annuel 2019 de TELUS. Tous les actionnaires devraient avoir reçu le rapport annuel 2019 par voie électronique ou par la poste. Si vous ne l'avez pas reçu, vous pouvez le consulter en ligne à l'adresse **telus.com/rapportannuel** ou en obtenir un exemplaire auprès de la chef des services juridiques et de la gouvernance de TELUS, au 510 West Georgia Street, 7e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3.

2 Élection des administrateurs

Généralités

Le conseil a fixé le nombre d'administrateurs à 13, conformément aux statuts de la société. Nous croyons que la taille du conseil est optimale afin de nous permettre de tirer parti de la diversité de compétences, d'expérience et d'antécédents nécessaires pour servir adéquatement la société et former des comités efficaces du conseil. À l'assemblée, nous vous demanderons de voter pour l'élection des 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 Tom Flynn, dont la candidature est présentée aux fins de son élection à l'assemblée de 2020. Pour obtenir une note biographique et d'autres renseignements pertinents sur tous les candidats à l'élection, consulter les pages 22 à 30.

Chaque actionnaire pourra voter en faveur de l'élection de chacun des administrateurs ou s'abstenir de voter à cet égard. Dick Auchinleck et Darren Entwistle ont été nommés dans la procuration à titre de fondés de pouvoir (fondés de pouvoir de la direction) et ont l'intention de voter POUR l'élection des 13 candidats dont les noms et les renseignements figurent aux pages 22 à 30, sauf au moment d'exercer les droits de vote rattachés aux actions d'actionnaires ayant donné des directives contraires.

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

Nous estimons que les 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.

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

Exigence de préavis

Nos statuts contiennent une exigence de préavis des candidatures au conseil d'administration. Ces exigences visent à garantir un processus transparent, structuré et équitable en vue d'assurer que les actionnaires sont en mesure de soumettre leurs directives de vote de façon éclairée. Ainsi, les actionnaires qui souhaitent présenter un candidat à un poste d'administrateur doivent donner un avis écrit, dans le délai fixé, à Andrea Wood, chef des services juridiques et de la gouvernance, au 510 West Georgia Street, 7e 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 2 mars et le 6 avril 2020. Veuillez vous reporter à nos statuts, affichés sur **sedar.com** et sur **telus.com/governance**.

3 Nomination des auditeurs

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. (Deloitte) sont nos auditeurs externes depuis 2002. Leur mandat a été reconduit le 9 mai 2019, au cours de notre assemblée annuelle.

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

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

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

L'année dernière, **99 %** des actionnaires ont voté POUR la nomination de Deloitte en tant qu'auditeurs.

Sommaire des honoraires facturés et des services rendus par les auditeurs externes pour 2019 et 2018

Le tableau qui suit présente les honoraires facturés pour les services fournis par Deloitte pour 2019 et 2018.

	2019		2018	
Type de services fournis	**(en millions de dollars)**	**%**	**(en millions de dollars)**	**%**
Audit[1]	2,776	38,7	2,622	44,4
Services liés à l'audit[2]	4,038	56,4	3,057	51,8
Services fiscaux[3]	0,060	0,8	0,207	3,5
Tous les autres honoraires[4]	0,296	4,1	0,015	0,3
Total	**7,170**	**100,0**	**5,901**	**100,0**

1 Comprend les honoraires des services rendus par Deloitte qui concernent l'audit et l'examen de nos états financiers. Le sous-total de l'exercice antérieur a été reclassé pour être conforme à la présentation adoptée au cours de l'exercice 2019.

2 Comprend les honoraires liés aux audits et aux examens de filiales, aux rapports de contrôle des entreprises de services, aux audits relatifs aux régimes de retraite et aux services de traduction rendus par Deloitte mais qui ne font pas partie des honoraires d'audit. Le sous-total de l'exercice antérieur a été reclassé pour être conforme à la présentation adoptée pour l'exercice 2019. Les honoraires des services liés à l'audit en 2018 ont été reclassés pour exclure les droits accréditifs de 43 659 $ versés au Conseil canadien sur la reddition de comptes.

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

4 Comprend les honoraires des services rendus par Deloitte qui ne sont pas rendus à l'occasion de l'audit ou de l'examen de nos états financiers, comme le rapport *Human Capital Consulting Engagement and Diversity Benchmarking* (2019) et la *Telecom pricing gazette* (2018).

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

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

> « *Il est résolu que, à titre consultatif, les actionnaires approuvent l'approche en matière de rémunération de la haute direction présentée dans la circulaire d'information de la société relative à l'assemblée générale annuelle des actionnaires de 2020.* »

Comme il s'agit d'un vote consultatif, les résultats ne lieront pas le conseil et ne réduiront pas son rôle et ses responsabilités. Le conseil demeure pleinement responsable de ses décisions en matière de rémunération et n'est nullement 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 67 à 106.

Au cours de notre assemblée annuelle en 2019, nous avons tenu notre neuvième vote consultatif sur la rémunération, qui a reçu l'appui de 91 pour cent des voix exprimées. Les commentaires que nous avons recueillis lors de nos rencontres avec des actionnaires et des groupes de défense des droits des actionnaires étaient positifs dans l'ensemble et renforçaient l'opinion que nos politiques concordent toujours avec les attentes de nos actionnaires.

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

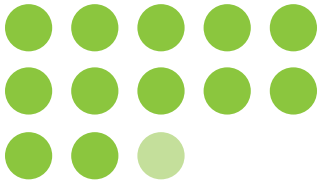
✔ **Le conseil vous recommande de voter POUR notre approche en matière de rémunération de la haute direction.**

L'année dernière, **91 %** des actionnaires ont voté POUR notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

À propos des candidats au poste d'administrateur

Indépendance

À l'assemblée, la candidature de 13 administrateurs sera présentée aux fins de leur élection au conseil. Conformément à nos critères d'indépendance (exposés à la page 42), 12 de nos 13 administrateurs sont indépendants. Nous sommes d'avis qu'un conseil indépendant est un élément essentiel d'une bonne gouvernance qui contribue à assurer que notre conseil exerce ses activités indépendamment de la direction et qu'il assure une surveillance et prend des décisions dans l'intérêt de la société et des actionnaires. Darren Entwistle n'est pas indépendant, car il est également président et chef de la direction de la société.



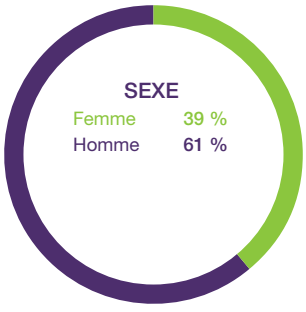
12 de nos 13 administrateurs sont indépendants.

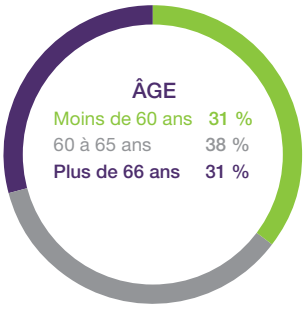
Contexte de diversité

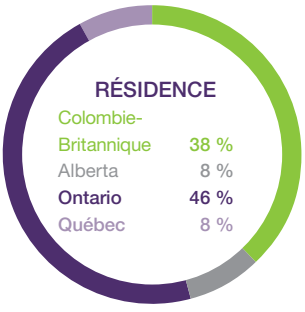
Chez TELUS, nous avons à cœur la diversité. En 2013, nous avons adopté par écrit une politique de diversité administrative. Cette politique prévoit que le comité de gouvernance évaluera les candidatures au mérite, en accordant une importance égale aux aptitudes, aux antécédents, à l'expérience et aux connaissances. Dans sa sélection d'administrateurs de grande qualité, le comité de gouvernance tient compte de considérations liées à la diversité, comme le sexe, l'âge et l'origine ethnique/le statut autochtone, pour s'assurer que le conseil puisse tirer parti d'un large éventail de perspectives et d'expériences pertinentes. Nous essayons également d'équilibrer la représentation géographique afin d'assurer que nous sommes suffisamment représentés dans l'ensemble du Canada. De plus, nous visons à avoir une combinaison de nouveaux administrateurs et d'administrateurs de longue date afin de pouvoir profiter tant de l'expérience des uns que des nouvelles idées des autres.

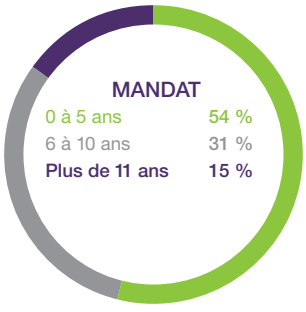
Dans le cadre de notre politique de diversité administrative, nous avons fixé les objectifs suivants : compter au moins 30 pour cent d'administrateurs indépendants issus de la diversité et compter au moins 30 pour cent d'administrateurs de chaque sexe. À la fin de 2019, nous avions dépassé ces deux cibles, 55 pour cent (six) de nos administrateurs indépendants étant issus de la diversité et 45 pour cent (cinq) étant des femmes. Avec la nomination de Tom Flynn, nous aurons tout de même dépassé nos cibles, 50 pour cent de nos candidats indépendants au poste d'administrateur (six des 12 candidats) étant issus de la diversité et 42 pour cent étant des femmes (cinq des 12 candidats).

Les diagrammes ci-dessous tiennent compte de l'ensemble des administrateurs du conseil, y compris Darren, et offrent des renseignements concernant le sexe, l'âge, la représentation géographique et la durée du mandat des candidats au poste d'administrateur.









Diversité des compétences

Compétences et expérience clés	Total des administrateurs	Dick Auchinleck	Ray Chan	Stockwell Day	Lisa de Wilde	Darren Entwistle	Tom Flynn	Mary Jo Haddad	Kathy Kinloch	Christine Magee	John Manley	David Mowat	Marc Parent	Denise Pickett
Haute direction/leadership stratégique	**13**	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gestion des risques	**7**	✓	✓	✓			✓			✓		✓		✓
Gouvernance	**7**	✓			✓	✓		✓	✓		✓	✓		
Finance et comptabilité	**6**		✓				✓			✓		✓	✓	✓
Connaissance des technologies et/ou du secteur	**6**				✓	✓		✓	✓		✓		✓	
Rémunération de la haute direction/ ressources humaines (RH)	**6**	✓	✓	✓			✓	✓					✓	
Affaires réglementaires/gouvernementales	**4**			✓	✓				✓		✓			
Expérience du marché de détail/expérience client	**3**					✓				✓				✓

Renseignements sur les administrateurs

La présente rubrique fournit des renseignements détaillés au sujet de chaque candidat au poste d'administrateur. Veuillez vous reporter à la page 46 pour obtenir une définition de chacun des champs d'expertise.

Nous avons calculé la valeur marchande totale des titres détenus en 2019 en multipliant le nombre d'actions ou d'unités d'actions différées (UAD) détenues par un administrateur par 50,28 $, soit le cours de clôture des actions à la Bourse de Toronto (TSX) le 31 décembre 2019. Pour 2018, nous avons multiplié le nombre d'actions ou d'UAD détenues par un administrateur par 45,25 $, soit le cours de clôture des actions à la TSX le 31 décembre 2018. 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 110).

La cible d'actionnariat est de 690 000 $ 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, est de 2 550 000 $.

R.H. (Dick) Auchinleck (Président)

Victoria (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 68

Administrateur depuis : 2003

Indépendant

Comités de TELUS :
Sans objet[1]

Champs d'expertise :
- Haute direction/leadership stratégique
- Gestion des risques
- Gouvernance
- Rémunération de la haute direction/RH

Rémunération totale en 2019 : 518 016 $

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

Participation aux réunions du conseil et des comités

	Présence	Total
Conseil	6 sur 6	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration
Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2014 à 2019)
ConocoPhillips
Enbridge Income Fund Holdings Inc.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2019

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	320 380 106	4 358 256	324 738 362
Pourcentage de voix	98,66 %	1,34 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2018 et 2019

	2019	2018
Actions	27 322	23 948
UAD	202 204	186 832
Valeur marchande totale des titres	11 540 567 $	9 537 795 $
Actionnariat cible atteint	Oui (4,5x)	Oui (3,7x)

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

Raymond T. Chan

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 64

Administrateur depuis : 2013

Indépendant

Comités de TELUS :
- Retraite
- Ressources humaines et rémunération

Champs d'expertise :
- Haute direction/leadership stratégique
- Gestion des risques
- Rémunération de la haute direction/RH
- Finance et comptabilité

Rémunération totale en 2019 :
238 000 $

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

Participation aux réunions du conseil et des comités

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

Postes actuels à des conseils d'administration
Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2014 à 2019)
Baytex Energy Corp.
TORC Oil & Gas Ltd.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2019

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	323 882 251	828 170	324 710 421
Pourcentage de voix	99,74 %	0,26 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2018 et 2019

	2019	2018
Actions	20 000	20 000
UAD	24 623	20 701
Valeur marchande totale des titres	2 243 644 $	1 841 720 $
Actionnariat cible atteint	Oui (3,3x)	Oui (2,7x)

Stockwell Day

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 69

Administrateur depuis : 2011

Indépendant

Comités de TELUS :
- Retraite (président)
- Gouvernance[1]

Champs d'expertise :
- Haute direction/leadership stratégique
- Gestion des risques
- Rémunération de la haute direction/RH
- Affaires réglementaires/gouvernementales

Rémunération totale en 2019 : 258 000 $

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 l'Université de Victoria et est titulaire d'un doctorat honorifique de l'Université de Saint-Pétersbourg, en Russie, et de l'Université Trinity Western, 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. En 2018, il s'est vu décerner un prix d'excellence pour l'ensemble de ses réalisations par le Conseil d'affaires Canada-Chine et, en 2019, il s'est vu décerner un prix du mérite par la B'nai Brith Canada et le prix Peter Lougheed pour son leadership en matière de politique publique.

Participation aux réunions du conseil et des comités

	Présence	Total
Conseil	6 sur 6	100 %
Retraite	4 sur 4	100 %
Ressources humaines et rémunération	3 sur 3[1]	100 %
Gouvernance	1 sur 1[1]	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2014 à 2019)

Baylin Technologies Inc.
Cona Resources Ltd.
WesternOne Inc.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2019

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	323 323 854	1 414 200	324 738 054
Pourcentage	99,56 %	0,44 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2018 et 2019

	2019	2018
Actions	8 897	7 742
UAD	37 383	32 683
Valeur marchande totale des titres	2 326 958 $	1 829 231 $
Actionnariat cible atteint	Oui (3,4x)	Oui (2,7x)

1 Stockwell a été membre du comité des ressources humaines et de la rémunération jusqu'au 5 novembre 2019, date à laquelle il a quitté ce comité et s'est joint au comité de gouvernance.

Lisa de Wilde

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 63

Administratrice depuis : 2015

Indépendante

Comités de TELUS :
- Gouvernance
- Retraite

Champs d'expertise :
- Haute direction/leadership stratégique
- Gouvernance
- Connaissance des technologies et/ou du secteur
- Affaires réglementaires/gouvernementales

Rémunération totale en 2019 : 241 436 $

Lisa de Wilde est administratrice de sociétés et a été chef de la direction de l'Office de la télécommunication éducative de l'Ontario (TVO) de 2005 à 2019, période pendant laquelle elle a dirigé la transformation de l'organisme public pour en faire le premier diffuseur de contenu éducatif numérique à plateformes multiples de l'Ontario. Avant de se joindre à la TVO, elle a été présidente et chef de la direction d'Astral Télé Réseaux et conseillère juridique du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes. Lisa siège actuellement aux conseils d'administration de Toronto Global, de la Fondation Asie-Pacifique du Canada et de Les enfants d'abord Canada. Elle a également été membre du conseil du Festival international du film de Toronto, qu'elle a présidé de 2013 à 2016. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec distinction) et d'un baccalauréat en droit de l'Université McGill. Lisa détient des doctorats honorifiques en droit de l'Université Brandon et de l'Université Ryerson. En 2015, elle est devenue membre de l'Ordre du Canada. En 2009, elle a été reconnue comme l'une des 100 femmes les plus influentes au Canada selon le Réseau des femmes exécutives. De plus, en 2013, elle a reçu la Médaille du jubilé de diamant de la reine Élizabeth II.

Participation aux réunions du conseil et des comités

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

Postes actuels à des conseils d'administration

Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2014 à 2019)

EnerCare Inc.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2019

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	323 460 686	1 277 676	324 738 362
Pourcentage	99,61 %	0,39 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2018 et 2019

	2019	2018
Actions	–	–
UAD	21 893	18 095
Valeur marchande totale des titres	1 100 780 $	818 799 $
Actionnariat cible atteint	Oui (1,6x)	Oui (1,2x)

Darren Entwistle

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 57

Administrateur depuis : 2000

Non indépendant

Comités de TELUS :
Non admissible[1]

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

Aucune rémunération reçue à titre d'administrateur

Darren Entwistle s'est joint à TELUS en 2000 à titre de président et chef de la direction. Darren, et notre équipe de haute direction, ont guidé l'évolution de TELUS, qui est passée d'une société de services téléphoniques régionale à un chef de file mondial dans le domaine de la transmission de données et des services sans fil ayant fait ses preuves en atteignant le meilleur rendement total dans le monde pour ses clients, actionnaires et collectivités. Pendant les 20 années au cours desquelles Darren a dirigé la société, la valeur de la marque de TELUS a affiché une croissance marquée, passant de quelques centaines de millions de dollars à 8,6 milliards de dollars aujourd'hui. Darren a notamment mis l'accent sur la priorité du service à la clientèle dans l'ensemble de l'organisation, assurant ainsi des taux de fidélisation de la clientèle constamment supérieurs. Cette approche a également permis à TELUS de se mériter à plusieurs reprises une reconnaissance mondiale en matière de couverture, de vitesse et de fiabilité pour son réseau mobile hors pair. L'engagement de Darren envers la cause sociale de TELUS a inspiré des niveaux d'engagement à l'avant-garde mondiale et a fait en sorte que TELUS est désormais reconnue comme la société la plus philanthropique du monde et le leader mondial en socio-capitalisme. 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 l'Université de l'Alberta et de l'Université de Victoria, ainsi qu'un diplôme honorifique en administration des affaires du Northern Alberta Institute of Technology. Darren siège aux conseils du Gairdner Institute et du conseil consultatif international du directeur de McGill. En 2018, Darren est devenu membre de l'Ordre du Canada.

Participation aux réunions du conseil et des comités

	Présence	Total
Conseil	6 sur 6	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration
Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2014 à 2019)
George Weston limitée

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2019

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	324 209 730	528 895	324 738 625
Pourcentage de voix	99,84 %	0,16 %	100 %

Se reporter aux pages 98 à 100 pour obtenir des renseignements sur les titres détenus et la rémunération reçue en 2019 à titre de président et chef de la direction.

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

Thomas E. Flynn

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 56

Nouveau candidat

Indépendant

Champs d'expertise :
- Haute direction/leadership stratégique
- Finance et comptabilité
- Gestion des risques
- Rémunération de la haute direction/RH

Rémunération totale en 2019 : s.o.

Tom Flynn est le chef des finances de BMO Groupe financier depuis mars 2011. Avant d'occuper ce poste, il a occupé plusieurs postes de direction au sein de la Banque de Montréal, dont ceux de chef – Gestion globale des risques, de vice-président à la direction, Finances et trésorier et de chef des services financiers, Investissements et services aux grandes entreprises de BMO Marchés des capitaux. Tom est président du conseil du Sunnybrook Health Sciences Centre et a siégé aux conseils de plusieurs autres organisations des secteurs public et privé. Il est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires et d'un baccalauréat ès arts (avec distinction) en administration des affaires de la Ivey School of Business de l'Université Western et détient les titres de comptable professionnel agréé et de comptable agréé et est Fellow de Comptables professionnels agréés de l'Ontario.

Participation aux réunions du conseil et des comités

s.o.

Postes actuels à des conseils d'administration
Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2014 à 2019)
Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2019

s.o.

Titres détenus et valeur marchande totale au 31 décembre 2019

	2019
Actions	s.o.
UAD	s.o.
Valeur marchande totale des titres	s.o.
Actionnariat cible atteint	s.o.

Mary Jo Haddad

Oakville (Ontario) Canada

Âge : 64

Administratrice depuis : 2014

Indépendante

Comités de TELUS :
- Ressources humaines et rémunération (présidente)

Champs d'expertise :
- Haute direction/leadership stratégique
- Connaissance des technologies et/ou du secteur
- Gouvernance
- Rémunération de la haute direction/RH

Rémunération totale en 2019 : 268 614 $

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

Participation aux réunions du conseil et des comités

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

Postes actuels à des conseils d'administration
Banque Toronto-Dominion

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2014 à 2019)
Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2019

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	320 791 889	3 939 388	324 731 277
Pourcentage de voix	98,79 %	1,21 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2018 et 2019

	2019	2018
Actions	–	–
UAD	32 099	27 441
Valeur marchande totale des titres	1 613 938 $	1 241 705 $
Actionnariat cible atteint	Oui (2,3x)	Oui (1,8x)

Elle est membre de l'Ordre du Canada et récipiendaire du Prix du premier ministre de l'Ontario pour réalisations exceptionnelles. Elle a été nommée chancelière de l'Université de Windsor en mai 2019.

Kathy Kinloch

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 68

Administratrice depuis : 2017

Indépendante

Comités de TELUS :
- Gouvernance
- Ressources humaines et rémunération

Champs d'expertise :
- Haute direction/leadership stratégique
- Gouvernance
- Affaires réglementaires/gouvernementales
- Connaissance des technologies et/ou du secteur

Rémunération totale en 2019 : 237 366 $

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, doyenne des sciences de la santé du BCIT. Kathy a été conseillère principale au ministère de la Santé 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 l'Université de l'Alberta ainsi que d'une maîtrise ès arts en leadership, d'un diplôme d'études supérieures en coaching pour les cadres et d'un doctorat honorifique en droit de l'Université Royal Roads. Elle s'est vu décerner de nombreux prix, dont le prix Femme de mérite par le YWCA du Vancouver métropolitain, a été nommée l'une des 50 femmes les plus influentes en Colombie-Britannique et l'une des femmes les plus influentes en affaires par le BC Business Magazine et elle s'est jointe à la liste des Power 50 du Vancouver Magazine. Kathy a été intronisée au Panthéon des 100 Canadiennes les plus influentes du Réseau des femmes exécutives du Canada (WXN) en 2018. En 2019, elle a été nommée la chef de la direction la plus admirée du Canada dans la catégorie du secteur public général par Waterstone Human Capital.

Participation aux réunions du conseil et des comités

	Présence	Total
Conseil	5 sur 6[1]	83 %
Gouvernance	3 sur 4[1]	75 %
Ressources humaines et rémunération	3 sur 4[1]	75 %

Postes actuels à des conseils d'administration
Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2014 à 2019)
Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2019

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	266 603 788	58 099 161	324 702 949
Pourcentage de voix	82,11 %	17,89 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2018 et 2019

	2019	2018
Actions	110	110
UAD	14 803	9 525
Valeur marchande totale des titres	749 826 $	435 984 $
Actionnariat cible atteint	Oui (1,1x)	Non (0,6x)

1 En raison de problèmes de santé qui ont depuis été réglés, Kathy n'a pas été en mesure d'assister aux réunions du conseil et des comités en février 2019. Elle a toutefois assisté à toutes les autres réunions en 2019. Son absence a été approuvée par le président du conseil.

Christine Magee

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 60

Administratrice depuis : 2018

Indépendante

Comités de TELUS :
Audit

Champs d'expertise :
- Haute direction/leadership stratégique
- Gestion des risques
- Finance et comptabilité
- Expérience du marché de détail/ expérience client

Rémunération totale en 2019 :
235 000 $

Christine Magee est présidente du conseil d'administration de Sleep Country Canada, société qu'elle a cofondée en 1994. Avant de cofonder Sleep Country Canada, Christine a travaillé pendant 12 ans, de 1982 à 1994, dans l'industrie bancaire, tant dans le secteur commercial que le secteur des sociétés. Elle siège actuellement au conseil d'administration de Metro Inc., du Groupe Woodbine Entertainment, de Trillium Health Partners et de Plan International Canada. Elle est présidente du comité consultatif du Fonds des talents et est membre du conseil consultatif en entreprenariat de l'Université Western. Christine est titulaire d'un diplôme spécialisé en administration des affaires (avec distinction) de l'Université Western Ontario et d'un doctorat honorifique de l'Université Ryerson. Elle a reçu le Prix d'excellence exceptionnelle d'Excellence Canada, un prix Possibility Thinker et un prix Communication et leadership de Toastmasters International. Récipiendaire à de nombreuses reprises du Prix Top 100 : Les Canadiennes les plus influentes, elle a été intronisée, en 2013, au Panthéon des Canadiennes les plus influentes du WXN. En 2015, elle a été nommée membre de l'Ordre du Canada.

Participation aux réunions du conseil et des comités

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

Postes actuels à des conseils d'administration
Sleep Country Canada Holdings Inc.
Metro Inc.

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2014 à 2019)
Sirius XM Canada Holdings Inc.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2019

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	323 278 530	1 408 591	324 687 121
Pourcentage de voix	99,57 %	0,43 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2018 et 2019

	2019	2018
Actions	–	–
UAD	8 204	3 162
Valeur marchande totale des titres	412 497 $	143 081 $
Actionnariat cible atteint	Non (0,6x)[1]	Non (0,2x)[1]

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

John Manley

Ottawa (Ontario) Canada

Âge : 70

Administrateur depuis : 2012

Indépendant

Comités de TELUS :
- Gouvernance (président)
- Retraite

Champs d'expertise :
- Haute direction/leadership stratégique
- Connaissance des technologies et/ou du secteur
- Gouvernance
- Affaires réglementaires/gouvernementales

Rémunération totale en 2019 : 253 466 $

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

Participation aux réunions du conseil et des comités

	Présence	Total
Conseil	6 sur 6	100 %
Gouvernance	4 sur 4	100 %
Retraite	3 sur 3[1]	100 %
Ressources humaines et rémunération	1 sur 1[1]	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration
CIBC (président du conseil)
CAE Inc. (président du conseil)

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2014 à 2019)
Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2019

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	321 436 656	3 250 465	324 687 121
Pourcentage de voix	99 %	1 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2018 et 2019

	2019	2018
Actions	–	1 300
UAD	49 203	42 006
Valeur marchande totale des titres	2 473 927 $	1 959 597 $
Actionnariat cible atteint	Oui (3,6x)	Oui (2,8x)

1 John a quitté le comité de retraite et s'est joint au comité des ressources humaines et de la rémunération pour les réunions d'août 2019. Le 5 novembre 2019, John est redevenu membre du comité de retraite et a quitté le comité des ressources humaines et de la rémunération.

David Mowat

Edmonton (Alberta) Canada

Âge : 64

Administrateur depuis : 2016

Indépendant

Expert financier du comité d'audit

Comités de TELUS :
- Audit (président)

Champs d'expertise :
- Haute direction/leadership stratégique
- Gestion des risques
- Finance et comptabilité
- Gouvernance

Rémunération totale en 2019 : 268 000 $

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

Participation aux réunions du conseil et des comités

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

Postes actuels à des conseils d'administration
Groupe Banque Laurentienne

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2014 à 2019)
Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2019

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	324 227 043	460 078	324 687 121
Pourcentage de voix	99,86 %	0,14 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2018 et 2019

	2019	2018
Actions	5 975	5 959
UAD	17 936	13 917
Valeur marchande totale des titres	1 202 245 $	899 389 $
Actionnariat cible atteint	Oui (1,7x)	Oui (1,3x)

Marc Parent

Montréal (Québec) Canada

Âge : 59

Administrateur depuis : 2017

Indépendant

Comités de TELUS :

- Ressources humaines et rémunération
- Audit[1]

Champs d'expertise :

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

Rémunération totale en 2019 : 240 655 $

Marc Parent est le président et chef de la direction de CAE Inc. depuis octobre 2009. Auparavant, il a occupé plusieurs postes de direction depuis qu'il s'est joint à CAE en février 2005, notamment le poste de président de Groupe, Produits de simulation et Formation militaire et Services associés, et de vice-président exécutif et chef de l'exploitation. Il cumule plus de 35 années d'expérience dans l'industrie aéronautique, ayant auparavant occupé des postes au sein de Canadair et de Bombardier aéronautique au Canada et aux États-Unis. Il siège actuellement aux conseils du Conseil canadien des affaires et de l'Association des industries aérospatiales du Canada (AIAC). Marc est diplômé en génie mécanique de Polytechnique 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 Polytechnique Montréal. En février 2011, Marc s'est vu décerner le tout premier prix Dirigeant de l'année dans le domaine de la défense par la Canadian Defence Review. En 2016, il a reçu le Prix Mérite 2016 de l'Association des diplômés de Polytechnique. En 2018, il a été nommé chef de la direction de l'année par le journal Les Affaires, à Montréal.

Participation aux réunions du conseil et des comités

	Présence	Total
Conseil	6 sur 6	100 %
Audit	1 sur 1[1]	100 %
Ressources humaines et rémunération	4 sur 4	100 %
Retraite	3 sur 3[1]	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

CAE Inc.

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2014 à 2019)

Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2019

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	321 675 079	3 012 042	324 687 121
Pourcentage de voix	99,07 %	0,93 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2018 et 2019

	2019	2018
Actions	–	–
UAD	12 045	6 830
Valeur marchande totale des titres	605 623 $	309 058 $
Actionnariat cible atteint	Non (0,9x)[2]	Non (0,4x)[2]

1 Marc a été membre du comité de retraite jusqu'au 5 novembre 2019, date à laquelle il a quitté le comité de retraite pour se joindre au comité d'audit.
2 Marc a jusqu'au 7 novembre 2022 pour atteindre la cible d'actionnariat.

Denise Pickett

Toronto (Ontario) Canada
Âge : 54
Administratrice depuis : 2018
Indépendante
Comités de TELUS :
- Audit

Champs d'expertise :
- Haute direction/leadership stratégique
- Gestion des risques
- Finance et comptabilité
- Expérience du marché de détail/ expérience client

Rémunération totale en 2019 : 237 893 $

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

Participation aux réunions du conseil et des comités

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

Postes actuels à des conseils d'administration
Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2014 à 2019)
Compagnie de la Baie d'Hudson

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2019

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	323 354 840	1 332 544	324 687 384
Pourcentage de voix	99,59 %	0,41 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2018 et 2019

	2019	2018
Actions	–	–
UAD	6 883	1 930
Valeur marchande totale des titres	346 077 $	87 333 $
Actionnariat cible atteint	Non (0,5x)[1]	Non (0,1x)[1]

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

Information additionnelle concernant les administrateurs

Interdictions d'opérations, faillites, pénalités ou sanctions

À la connaissance de TELUS, aucun candidat au poste d'administrateur de TELUS n'a été, au cours de la période de 10 ans close le 11 mars 2020, administrateur ou membre de la haute direction d'un émetteur qui, pendant qu'il exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de cette fonction, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou pour laquelle un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé pour détenir ses biens.

À la connaissance de TELUS, aucun candidat au poste d'administrateur de TELUS n'a été, au cours de la période de 10 ans close le 11 mars 2020, 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 composantes de la rémunération des administrateurs, le comité se base sur les principes de rémunération suivants :

- nous ciblons une rémunération totale qui se situe au 50e centile du groupe de référence retenu
- une structure d'honoraires fixes s'accorde avec le nouveau rôle des administrateurs et reproduit la continuité de leur apport et de leurs responsabilités
- une participation en actions constitue un élément important de la rémunération et permet de mettre l'accent sur sa concordance avec les intérêts des actionnaires
- la rémunération 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 dont l'expérience, l'expertise et les compétences sont bien agencées
- la rémunération est revue chaque année pour s'assurer qu'elle demeure adéquate, suit le marché et tient compte des risques et des responsabilités rattachés aux fonctions d'un administrateur efficace.

Nos principes de rémunération des administrateurs

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

Structure de rémunération forfaitaire

Rémunération en actions en adéquation avec les intérêts des actionnaires

Révision annuelle

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

Analyse comparative

Lorsqu'il effectue son analyse comparative annuelle de la rémunération, le comité de gouvernance compare la composition et le niveau de la rémunération des administrateurs de TELUS à ceux d'un groupe de référence composé d'administrateurs de sociétés ouvertes canadiennes de secteurs d'activité analogues et d'autres sociétés ouvertes de différents secteurs d'activité qui sont comparables quant à la complexité, la gouvernance et la taille. Lorsqu'il choisit le groupe de référence, le comité tient également compte de la composition du groupe de référence retenu pour son analyse comparative de la rémunération de la haute direction. Le comité retient les services d'un conseiller indépendant qui l'aide à choisir le groupe de référence approprié et à recueillir les données du marché sur la rémunération des administrateurs. Meridian Compensation Partners LLC (Meridian) a été engagée comme conseiller pour procéder à l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs de 2019. Pour obtenir plus de renseignements concernant Meridian et les services qu'elle offre, se reporter à la page 73. 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 2019 figure dans le tableau ci-après. Il s'agit du même groupe que celui choisi en 2018. 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 2019 est identique à celui utilisé pour l'analyse comparative de la rémunération de la haute direction de 2019, sauf qu'il comprend trois sociétés de plus. Cet ajout a été recommandé par Meridian et jugé approprié par le comité de gouvernance, TELUS étant régulièrement en concurrence avec ces sociétés pour attirer des candidats à son conseil.

Groupe de référence pour l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs de 2019	
BCE Inc. (services de télécommunications et médias)	Ovintiv Inc.[1] (exploration et production de pétrole et de gaz)
Banque Canadienne Impériale de Commerce (services bancaires diversifiés)	Québecor inc. (services de télécommunications et médias)
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (voies ferrées)	Rogers Communications Inc. (services de télécommunications et médias)
Société Canadian Tire limitée (articles d'usage courant)	Shaw Communications Inc. (services de télécommunications)
Cenovus Energy Inc. (société pétrolière et gazière intégrée)	SNC-Lavalin inc. (construction et ingénierie)
Groupe CGI inc. (services-conseils en technologies de l'information et d'intégration des systèmes)	Suncor Énergie Inc. (société pétrolière et gazière intégrée)
Enbridge Inc. (transport et stockage de pétrole et de gaz)	Corporation TC Énergie[2] (transport et stockage de pétrole et de gaz)
Finning International Inc. (sociétés de commerce international et de distributeurs)	Teck Resources Limited (métaux et mines diversifiés)
Les Compagnies Loblaw limitée (alimentation au détail)	Thomson Reuters Corp. (édition)
Nutrien Ltd. (engrais et produits agrochimiques)	Banque Toronto-Dominion (services bancaires diversifiés)

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

Composantes de la rémunération

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

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

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

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

Les administrateurs peuvent choisir de recevoir la partie en espèces de leur provision annuelle et de leur rémunération pour des réunions additionnelles, le cas échéant, sous forme d'espèces, d'UAD et d'actions, pourvu que 50 pour cent de la partie en espèces de leur provision annuelle soit versée en UAD ou serve à l'achat d'actions jusqu'à ce que l'administrateur atteigne le seuil d'actionnariat cible mentionné à la page 33. Chaque administrateur qui n'est pas membre de la direction a aussi droit au remboursement de certains produits et services offerts par la société, sous réserve d'une limite précise, et à 1 500 $ en cas de déplacement aller-retour de plus de six heures pour assister à une réunion du conseil.

Rémunération réelle de 2019

Le total de la rémunération versée aux administrateurs qui ne sont pas membres de la direction pour l'exercice clos le 31 décembre 2019 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	1 500	310 000	6 516	518 016
Ray Chan	90 000	1 500	140 000	6 500	238 000
Stockwell Day	95 000	1 500	150 000	11 500	258 000
Lisa de Wilde	90 000	4 500	140 000	6 936	241 436
Mary Jo Haddad	100 000	4 500	160 000	4 114	268 614
Kathy Kinloch	90 000	1 500	140 000	5 866	237 366
Bill MacKinnon[4]	31 896	3 000	–	–	34 896
Christine Magee	90 000	4 500	140 000	500	235 000
John Manley	95 000	4 500	150 000	3 966	253 466
Sabi Marwah[4]	31 896	1 500	–	3 287	36 683
Claude Mongeau[5]	53 804	4 500	140 000	2 182	200 487
David Mowat	100 000	1 500	160 000	6 500	268 000
Marc Parent	90 000	4 500	140 000	6 155	240 655
Denise Pickett	90 000	3 000	140 000	4 893	237 893

1 Darren ne reçoit aucune rémunération pour des services rendus en qualité d'administrateur. L'information sur sa rémunération se trouve à la page 99.

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

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

4 Bill et Sabi se sont retirés du conseil le 9 mai 2019.

5 Claude s'est retiré du conseil le 5 août 2019.

Actionnariat cible 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 (690 000 $) dans les cinq années suivant leur date de nomination. L'actionnariat cible de Dick Auchinleck correspond à cinq fois sa provision annuelle (2 550 000 $) en raison de son statut de président du conseil. Les UAD sont comprises dans le calcul établissant si un administrateur a atteint le seuil d'actionnariat cible. Le seuil d'actionnariat cible pour le poste de chef de la direction correspond à sept fois le salaire de base.

Tous les administrateurs actuels qui ne sont pas membres de la direction ont dépassé la cible d'actionnariat, à l'exception de Marc Parent, de Christine Magee et de Denise Pickett, qui bénéficient encore de la période de cinq ans à compter de la date de leur nomination pour atteindre leur cible d'actionnariat (consultez leur profil respectif pour connaître les dates butoirs). Les nombres réels d'actions et d'UAD détenues par chaque administrateur qui n'est pas un membre de la direction de la société ou qui ne sont pas sous son emprise aux 31 décembre 2018 et 2019, ainsi que leur valeur marchande totale, figurent à la rubrique *Renseignements sur les administrateurs*, aux pages 22 à 30. Les renseignements concernant Darren figurent à la page 98.

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

Attributions fondées sur des actions aux administrateurs

Le résumé des attributions fondées sur des actions en cours au 31 décembre 2019 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 2019. Les renseignements concernant les attributions fondées sur des actions de Darren figurent à la page 100.

	Attributions fondées sur des actions[1]		
Nom	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	202 204	10 166 817	772 904
Ray Chan	24 623	1 238 044	197 198
Stockwell Day	37 383	1 879 617	236 316
Lisa de Wilde	21 893	1 100 780	190 963
Mary Jo Haddad	32 099	1 613 938	234 204
Kathy Kinloch	14 803	744 295	265 378
Christine Magee	8 204	412 497	253 512
John Manley	49 203	2 473 927	361 865
David Mowat	17 936	901 822	202 075
Marc Parent	12 045	605 623	262 210
Denise Pickett	6 883	346 077	249 037

1 Les attributions fondées sur des actions sont des UAD au 31 décembre 2019.
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 110. 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 (50,28 $) le 31 décembre 2019. Comprend des UAD supplémentaires, dont la valeur équivaut aux dividendes versés sur les actions, qui ont été créditées au cours de l'année.

LA GOUVERNANCE

Énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS

CE QUE NOUS FAISONS

- ✓ **Conseil et comités indépendants** – Douze de nos 13 administrateurs sont indépendants, et tous nos comités sont composés d'administrateurs indépendants
- ✓ **Rôles distincts de président du conseil et de président et chef de la direction** – Nous maintenons des postes distincts de président du conseil et de chef de la direction, et notre président du conseil est un administrateur indépendant
- ✓ **Lignes directrices en matière d'actionnariat** – Nous exigeons que les administrateurs et les membres de la haute direction détiennent des actions ou une participation dans TELUS afin de faire correspondre leurs intérêts à ceux de nos actionnaires, et nous communiquons les cibles d'actionnariat et le nombre d'actions détenues
- ✓ **Vote à la majorité des voix pour les administrateurs** – Notre conseil a adopté une politique de vote à la majorité des voix en 2003
- ✓ **Forte surveillance des risques** – Notre conseil et nos comités supervisent notre programme de gestion des risques et les risques stratégiques, financiers et d'exploitation
- ✓ **Processus d'évaluation officiel** – Nos administrateurs évaluent officiellement l'efficacité du conseil et de ses comités, ainsi que le rendement de chaque administrateur individuel (y compris le président du conseil et les présidents des comités). Cette évaluation est réalisée chaque année
- ✓ **Limite au croisement des mandats des administrateurs** – Nous limitons le nombre de conseils d'autres sociétés ouvertes auxquels nos administrateurs peuvent siéger ensemble
- ✓ **Limite au cumul des mandats d'administrateurs** – Selon notre politique, aucun administrateur ne devrait siéger aux conseils de plus de quatre autres sociétés ouvertes. Un administrateur qui est chef de la direction ou membre de la haute direction à temps plein d'une société ouverte ne devrait pas siéger aux conseils de plus de deux sociétés ouvertes, en plus de siéger au conseil de TELUS
- ✓ **Recrutement des administrateurs et relève du conseil** – Nous avons adopté une limite de durée des mandats de 15 ans et un plan de retraite qui donne de l'information sur nos procédures et notre plan de relève du conseil
- ✓ **Conseil diversifié** – Notre conseil représente un ensemble diversifié de compétences, d'antécédents et d'expertise. À l'heure actuelle, 45 % de nos administrateurs indépendants sont des femmes
- ✓ **Conseils indépendants** – Chaque comité du conseil est autorisé à retenir les services de conseillers externes indépendants pour l'aider à remplir ses fonctions
- ✓ **Code d'éthique et de conduite** – Nos administrateurs, dirigeants et employés doivent se conformer à notre code d'éthique et de conduite et confirmer leur conformité chaque année
- ✓ **Engagement des actionnaires** – Nous avons une politique d'engagement des actionnaires officielle qui décrit comment les actionnaires peuvent directement faire part de leurs commentaires au conseil et nous communiquons avec les actionnaires au cours de l'année
- ✓ **Vote consultatif sur la rémunération** – Nous tenons un vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction chaque année depuis 2011
- ✓ **Séances à huis clos** – Les administrateurs indépendants se réunissent en l'absence de la direction à chaque réunion du conseil et des comités
- ✓ **Programme officiel d'orientation et de formation continue des administrateurs** – Nous avons un processus d'orientation exhaustif pour les nouveaux administrateurs et un programme de formation continue pour le conseil

CE QUE NOUS NE FAISONS PAS

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

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

TELUS se conforme à l'ensemble des règles, de la réglementation et des instructions générales canadiennes et américaines en matière de gouvernance applicables. Bien que nous ne soyons pas tenus de le faire, nous avons volontairement adopté la définition élargie d'indépendance figurant dans l'article 303A des normes de gouvernance de la New York Stock Exchange intitulées *New York Stock Exchange Governance Standards* (les règles de gouvernance de la NYSE). Nous nous conformons également, presque à tous les égards, à la plupart des dispositions de ces règles qui ne sont pas obligatoires pour les émetteurs 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 Bourse de Toronto (TSX), qui exigent que les actionnaires approuvent les plans de rémunération en titres et les modifications importantes uniquement si ceux-ci se rapportent à des titres nouvellement émis. Cette exigence est moins stricte que celle des règles de gouvernance de la NYSE, qui exigent en général que les actionnaires approuvent la totalité des plans de rémunération à base d'actions, peu importe qu'ils visent des titres nouvellement émis ou des titres achetés sur le marché.

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

Conseil d'administration

Supervision et mandat

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

Il est possible de consulter le *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS* à l'adresse telus.com/governance.

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

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

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

Planification stratégique

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

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

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 et de nos priorités d'entreprise, ainsi que des progrès accomplis en vue d'atteindre nos cibles opérationnelles et financières, 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 notre équipe de haute direction afin de mieux comprendre les tenants et aboutissants de notre travail et d'éclairer leur participation à la planification de la relève.

Surveillance des risques

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

Surveillance par le conseil

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

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

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

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

Comité d'audit

Le comité d'audit est responsable de la supervision et de la surveillance des risques reliés aux politiques financières et à la divulgation de celles-ci, à la fiscalité, à la réglementation, à la conformité, aux litiges, à la sécurité, à l'éthique et à l'audit (interne et externe). Il passe en revue le profil de risques principaux de la société, les tendances concernant les risques et les principales stratégies d'atténuation des risques majeurs chaque trimestre et approuve les plans d'audit interne et externe chaque année.

Comité de gouvernance

Le comité de gouvernance supervise et surveille les risques associés aux processus et à la structure de gouvernance de la société, y compris en aidant le conseil à mettre en œuvre les politiques et les lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise et en déterminant la composition du conseil et de ses comités. Il supervise également les questions en matière d'environnement, de responsabilité sociale de l'entreprise, de durabilité et d'assurance, comme il est décrit plus amplement ci-après.

Comité des ressources humaines et de la rémunération

Le comité des ressources humaines et de la rémunération supervise et surveille les risques associés à la rémunération de la haute direction, à la planification de la relève de la haute direction, aux relations de travail, aux politiques et pratiques de respect en milieu de travail et aux pratiques de sécurité et de santé. Il passe également en revue (avec le comité d'audit) le code d'éthique et de conduite et reçoit des rapports sur les violations du code.

Comité de retraite

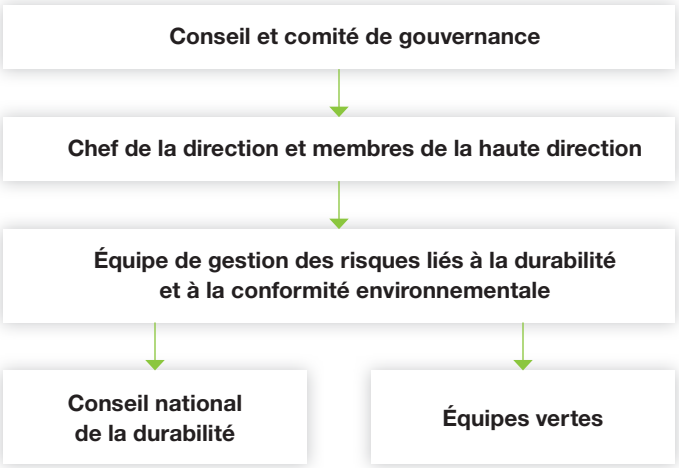
Le comité de retraite est responsable de la supervision et de la surveillance des risques associés à l'administration et aux activités de placement des régimes de retraite de la société. Il met également en place des politiques, des systèmes et des processus appropriés pour repérer et gérer ces risques.

Pour obtenir une explication détaillée des risques importants applicables à TELUS et aux membres de son groupe, veuillez vous reporter aux rubriques 9 et 10 du rapport de gestion de la société dans le rapport annuel 2019 de TELUS.

Gouvernance de la durabilité et de l'environnement

La durabilité fait partie intégrante de notre stratégie d'affaires principale, et notre rendement en matière de durabilité nous offre des possibilités sur les plans social, environnemental et économique. Par exemple, l'indice de socio-capitalisme, qui fait partie de notre carte de pointage, contient des paramètres qui mesurent notre rendement en matière de réductions d'émissions de gaz à effet de serre ainsi que des paramètres de répercussions sociales. Notre rendement et nos réussites reliés à des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance sont présentés dans notre rapport sur la durabilité de 2019, qu'il est possible d'obtenir au **telus.com/sustainability**.

Le conseil a la responsabilité générale de la gérance de la société, ce qui comprend la gestion et la supervision des risques. Le conseil exerce ses fonctions de supervision des risques liés aux questions de responsabilité sociale, d'environnement et de durabilité par l'entremise du comité de gouvernance. Nos risques liés au climat sont repérés par notre équipe de gestion des risques liés à la durabilité et à la conformité environnementale, qui fournissent des rapports trimestriels de leurs progrès au comité de gouvernance et d'autres mises à jour pertinentes au conseil au besoin. Ces rapports contiennent des renseignements importants concernant nos risques environnementaux, notre respect de l'environnement ou nos responsabilités à cet égard. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la supervision par le conseil de nos possibilités et risques liés au climat, veuillez vous reporter à l'information concernant l'équipe de travail chargée de l'information financière reliée au climat dans la notice annuelle de 2019 de TELUS.



Le comité de gouvernance passe également en revue le rapport sur la durabilité chaque année et le présente au conseil aux fins d'approbation.

Notre chef de la direction et nos membres de la haute direction sont chargés de l'exécution de l'orientation stratégique générale de nos programmes en matière de durabilité.

L'équipe de gestion des risques liés à la durabilité et à la conformité environnementale supervise l'élaboration et la gouvernance de notre stratégie en matière de durabilité, voit à l'intégration de paramètres de durabilité dans l'ensemble de nos activités, met en place des formations et des ateliers de sensibilisation sur la durabilité et l'environnement et appuie notre système de gestion environnementale certifié ISO 14001.

Le Conseil national de la durabilité est composé d'un groupe diversifié de plus de 20 membres choisis dans l'ensemble de la société et qui consacrent jusqu'à 10 pour cent de leur temps au soutien de l'intégration de la durabilité dans notre culture. Les membres du conseil tentent de provoquer des changements en misant sur le changement de comportement, pour réduire la consommation de ressources naturelles (par exemple, l'énergie, le papier et les déchets), sur la communication, pour offrir une formation relative à la durabilité, et sur la formation de nos équipes vertes et le soutien de celles-ci.

Les équipes vertes sont des groupes de bénévoles composés de membres locaux de l'équipe de TELUS qui mettent en place, de leur propre chef, des initiatives en matière de durabilité dans leurs milieux de travail dans l'ensemble de la société.

Planification de la relève

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

Le conseil et le comité des ressources humaines et de la rémunération (comité de la rémunération) ont également comme mandat principal de planifier la relève. La planification de la relève de la haute direction fait partie intégrante du processus global de planification 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. Chaque année, le comité de la rémunération rencontre le chef de la direction afin de passer en revue et de mettre à jour le plan de relève de l'EHD (équipe de la haute direction – tous les vice-présidents à la direction qui sont nommés dirigeants de la société) et du chef de la direction.

Le conseil a priorisé la planification de la relève de la haute direction et a consacré un grand nombre d'heures à l'examen complet du plan de relève visant le chef de la direction, qui est réalisé chaque année et comprend 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 examine les progrès réalisés par rapport aux programmes de perfectionnement antérieurs destinés aux membres de la direction affichant un potentiel élevé. Le conseil discute également 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 de membre de la haute direction et au poste de chef de la direction. Les candidats au poste de chef de la direction sont évalués en fonction de leurs aptitudes à diriger, de leurs résultats opérationnels durables et de leurs compétences reconnues en mise en œuvre stratégique. Pour accélérer la croissance des candidats, le conseil et le chef de la direction recommandent fréquemment d'autres possibilités de perfectionnement, le mentorat et des responsabilités plus importantes.

En plus de cet examen annuel, le comité de la rémunération et le conseil discutent de la gestion des talents et des plans de relève au cours de l'année dans le cadre des examens de rendement utilisés pour déterminer la rémunération de la haute direction. Pour obtenir plus de détails sur la planification de la relève de la haute direction qui a eu lieu en 2019, veuillez vous reporter au rapport du comité de la rémunération à la page 60.

Comités

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

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

Comité	Nombre de réunions en 2019	Membres au 31 décembre 2019	Indépendant
Audit	4	David Mowat (président)	✓
		Christine Magee	✓
		Marc Parent	✓
		Denise Pickett	✓
Gouvernance	4	John Manley (président)	✓
		Stockwell Day	✓
		Lisa de Wilde	✓
		Kathy Kinloch	✓
Ressources humaines et rémunération	4	Mary Jo Haddad (présidente)	✓
		Ray Chan	✓
		Kathy Kinloch	✓
		Marc Parent	✓
Retraite	4	Stockwell Day (président)	✓
		Ray Chan	✓
		Lisa de Wilde	✓
		John Manley	✓

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

	Mandat	Responsabilités
Comité d'audit	Appuyer le conseil dans ses fonctions de surveillance de l'intégrité de l'information comptable et financière de la société.	• Surveiller les contrôles internes et les contrôles de divulgation de l'information • Surveiller la conformité de la société aux exigences des lois, des règlements et du code d'éthique de la société et de la divulgation et du dépôt en temps voulu de l'information requise auprès des autorités de réglementation • Surveiller et évaluer l'indépendance et le rendement des auditeurs externes et internes de la société • Surveiller la gestion des risques de la société • Surveiller la solvabilité de la société, ses plans à l'égard de sa trésorerie et sa politique financière • Surveiller la procédure suivie à l'égard des dénonciations et des plaintes reçues. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités du comité d'audit en 2019, veuillez vous reporter à la page 56. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité d'audit, y compris le libellé de son mandat, reportez-vous à la rubrique Comité d'audit de notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2019.
Comité de gouvernance	Aider le conseil à remplir ses fonctions de surveillance et voir à ce que TELUS soit dotée d'un système efficace de gouvernance.	• Suivre l'évolution des questions liées à la gouvernance ainsi que les nouvelles meilleures pratiques et examiner l'efficacité de nos politiques et pratiques en ce qui concerne la gouvernance • Trouver, recruter et recommander à la société les candidats à l'élection à titre d'administrateur • Offrir une formation continue et des occasions de perfectionnement aux administrateurs • Superviser l'évaluation des administrateurs et du conseil • Évaluer l'indépendance, les compétences financières, l'expertise financière et l'expertise en comptabilité ou en gestion financière connexe des administrateurs et présenter des recommandations au conseil à cet égard • Surveiller et examiner les risques liés à l'assurance, aux réclamations et aux biens, la responsabilité sociale de l'entreprise et les questions et politiques environnementales. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités du comité de gouvernance de la société en 2019, veuillez vous reporter à la page 58.
Comité des ressources humaines et de la rémunération	Aider le conseil à préparer sa politique et ses lignes directrices en matière de rémunération de la haute direction et à superviser les politiques relatives aux employés.	• Fixer les objectifs du chef de la direction liés à sa rémunération • Évaluer le rendement du chef de la direction • Examiner les ententes de rémunération du chef de la direction et formuler des recommandations au conseil à cet égard en fonction de son évaluation • Examiner et approuver les ententes de rémunération de notre EHD • Superviser la planification de la relève de la haute direction • Surveiller les politiques et les procédures en matière de rémunération de la haute direction, de santé et sécurité au travail et leur respect, ainsi que certains aspects de notre approche en matière d'éthique et de conduite des affaires. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités du comité de la rémunération de la société en 2019, veuillez vous reporter à la page 60.
Comité de retraite	Superviser l'administration, la présentation de l'information financière et les activités de placement de six régimes de retraite enregistrés de la société, de tous les programmes de retraite complémentaires connexes que peut lui confier le conseil, ainsi que tout fonds en fiducie connexe (collectivement, les régimes de retraite).	• Surveiller la validité actuarielle des régimes de retraite • Surveiller les aspects administratifs des régimes de retraite • Surveiller la politique de placement des régimes de retraite • Surveiller le rendement des portefeuilles de placements et la conformité à la législation applicable • Recommander au conseil d'approuver des modifications fondamentales de la nature du mécanisme de pension de tout régime de retraite et de la structure de gouvernance des régimes de retraite. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités du comité de retraite de la société en 2019, veuillez vous reporter à la page 59.

Chaque comité établit son propre plan de travail annuel pour orienter ses délibérations au cours de l'année. Le mandat de chaque comité et son plan de travail annuel sont approuvés par chaque comité chaque année. Par ailleurs, chaque comité est autorisé à retenir les services de conseillers externes aux frais de TELUS dans le cadre de ses responsabilités. En 2010, le comité de la rémunération a retenu les services de Meridian Compensation Partners LLC (Meridian) à titre de conseiller indépendant externe en matière de rémunération de la haute direction. Une description du travail effectué par Meridian pour le comité de la rémunération est donnée à la page 73. 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 31).

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

En conséquence, le comité de gouvernance passe en revue la composition des comités une fois l'an et s'interroge sur l'opportunité d'effectuer une rotation entre les administrateurs qui siègent aux différents comités. Par exemple, depuis qu'il s'est joint au conseil en 2003, Dick Auchinleck a siégé à chacun des comités, son mandat le plus long ayant été effectué au comité de gouvernance (dix ans), alors que Stockwell Day a siégé à chacun des quatre comités, son mandat le plus long ayant été effectué au comité de la rémunération et au comité de retraite (six 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.

En 2019, le conseil a approuvé les changements suivants concernant la composition des comités : John Manley, administrateur depuis 2012, a quitté le comité de retraite, dont il était membre depuis quatre ans, après l'assemblée annuelle de mai 2019 pour se joindre au comité de la rémunération, soit le seul comité auquel il n'avait pas encore siégé. Après le départ de Claude Mongeau du conseil en août 2019, le conseil a approuvé d'autres changements dans la composition des comités afin d'assurer un équilibre de membres et d'expertise dans les comités. En novembre 2019, Marc Parent a quitté le comité de retraite et s'est joint au comité d'audit. De même, John Manley a quitté le comité de la rémunération et s'est joint à nouveau au comité de retraite. De plus, compte tenu de son mandat prolongé au sein du comité de la rémunération, Stockwell Day a quitté ce comité et s'est joint au comité de gouvernance.

En 2020, nous poursuivrons la mise en œuvre de notre plan de relève pour les présidents de comité. Ray Chan remplacera Stockwell Day à titre de président du comité de retraite après l'assemblée annuelle de mai. Stockwell demeurera membre du comité et agira comme personne-ressource en aidant le conseil à assurer une transition sans heurt, dans un esprit de continuité et de stabilité. Ce changement donne l'occasion à Ray, qui est un membre de longue date du comité de retraite, d'agir à titre de président d'un comité.

Pour obtenir plus de renseignements au sujet de nos comités permanents, se reporter à la rubrique Rapports des comités à partir de la page 56. Le mandat de chaque comité, qui comprend une brève description du poste du président de chaque comité du conseil, figure également dans le *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*, qu'il est possible de consulter au **telus.com/governance**.

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

Indépendance

Le conseil évalue l'indépendance au moyen d'un ensemble de critères plus exigeants que ceux de la réglementation en valeurs mobilières. À cet égard, 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 relation importante, y compris l'étendue des services fournis, la valeur pécuniaire et stratégique des services pour chacune des parties, le degré de dépendance de l'une ou l'autre des parties à une telle relation et la facilité avec laquelle le service peut être remplacé. Le conseil tient compte de facteurs analogues pour évaluer l'importance d'une relation entre la société et un client, un fournisseur ou un prêteur avec lequel un administrateur a des liens.

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

Chaque réunion du conseil et des comités 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 2019.

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

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

Le président du conseil est un administrateur indépendant.

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

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

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

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

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

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

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

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					100 %
Ray Chan	6/6		4/4		4/4	100 %
Stockwell Day[2]	6/6		3/3	1/1	4/4	100 %
Lisa de Wilde	6/6			4/4	4/4	100 %
Mary Jo Haddad	6/6		4/4			100 %
Kathy Kinloch[3]	5/6		3/4	3/4		79 %
Bill MacKinnon[4]	3/3	2/2				100 %
Christine Magee	6/6	4/4				100 %
John Manley[5]	6/6		1/1	4/4	3/3	100 %
Sabi Marwah[4]	3/3	2/2		2/2		100 %
Claude Mongeau[6]	4/4	3/3		2/3		90 %
David Mowat	6/6	4/4				100 %
Marc Parent[7]	6/6	1/1	4/4		3/3	100 %
Denise Pickett	6/6	4/4				100 %

1 Dick n'est membre d'aucun comité, mais il assiste régulièrement aux réunions des comités.
2 Stockwell a été membre du comité de la rémunération jusqu'au 5 novembre 2019, moment auquel il s'est joint au comité de gouvernance.
3 En raison de problèmes de santé qui ont été réglés depuis, Kathy n'a pas été en mesure d'assister aux réunions du conseil et des comités en février 2019. Elle a toutefois assisté à toutes les autres réunions en 2019. Son absence a été approuvée par le président du conseil.
4 Bill et Sabi se sont retirés du conseil le 9 mai 2019.
5 John a quitté le comité de retraite et s'est joint au comité de la rémunération pour les réunions d'août 2019. Le 5 novembre 2019, John est redevenu membre du comité de retraite et a quitté le comité de la rémunération.
6 Claude s'est retiré du conseil le 5 août 2019.
7 Marc a été membre du comité de retraite jusqu'au 5 novembre 2019, moment auquel il s'est joint au comité d'audit.

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 au poste d'administrateur de TELUS qui siégeaient ensemble à d'autres conseils de sociétés ouvertes au 11 mars 2020.

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

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

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

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

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

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

Le comité de gouvernance passe régulièrement en revue les caractéristiques que présente le conseil, soit l'âge et le mandat confié à chacun des administrateurs, la 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. En 2020, la candidature d'un nouveau membre du conseil, Tom Flynn, sera présentée aux fins d'élection à l'assemblée. 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 1er 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 47 pour obtenir plus de détails). À l'occasion de l'évaluation du conseil et dans le cadre du processus de planification de la relève, les administrateurs sont interrogés au sujet de leur intention éventuelle de prendre leur retraite du conseil afin de connaître le plus tôt possible les vacances imminentes.

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

	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/ressources humaines	Gouvernance	Connaissance des technologies et/ou du secteur	Expérience du marché de détail/expérience client	Gestion des risques	Affaires réglementaires/ 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		
Tom Flynn	M			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
Christine Magee	F			X		X				X		X		X	X				X	X	
John Manley	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			
Denise Pickett	F			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/expérience client – 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 2019, compte tenu du départ de Bill MacKinnon, de Sabi Marwah et de Claude Mongeau du conseil, le comité de gouvernance a privilégié le recrutement d'un candidat versé en finances et en comptabilité. Cette recherche a mené au recrutement et à la nomination de Tom Flynn, qui répondait aux critères recherchés.

Recrutement de nouveaux administrateurs

Le comité de gouvernance tient une liste constamment mise à jour d'éventuels candidats, qui est fondée sur une liste de compétences et de qualités classées en ordre de priorité ainsi que sur la diversité. 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. Depuis 2016, 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/le statut autochtone, 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 ensuite 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'EHD.

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. En 2015, le conseil a retenu les services d'un conseiller en gouvernance externe afin de passer en revue nos enquêtes et nos processus d'évaluation et a approuvé 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 2020, le comité de gouvernance demandera à un conseiller externe d'effectuer un examen indépendant du processus d'évaluation du conseil.

En 2019, le conseil a rempli une évaluation du conseil et une 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 ainsi que la mesure dans laquelle le conseil et la direction travaillent de concert et la manière de renforcer cette collaboration. En 2020 (comme ils l'avaient fait en 2018), les administrateurs rempliront des évaluations concernant les comités, l'évaluation du président du conseil et une évaluation des pairs, et les membres de la haute direction répondront à une enquête de la direction.

Comment nous procédons

Évaluation

Chaque administrateur répond à ce qui suit :

- **L'évaluation du conseil** – 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 sur les améliorations à apporter
- **L'évaluation des pairs** – un questionnaire lui permettant de s'autoévaluer et d'évaluer ses collègues dans leur rôle d'administrateurs. Le questionnaire contient aussi une évaluation de ses propres aptitudes et compétences en tant que membre du conseil, qui constitue la base de l'analyse des lacunes et de la grille de compétences
- **L'évaluation des comités** – 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
- **L'évaluation du président du conseil** – 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.

Analyse et entrevues

La chef des services juridiques et 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 ensuite 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. Les résultats des évaluations du président du conseil sont transmis au président du comité de gouvernance, qui en discute ensuite avec le président du conseil.

Commentaires et plan d'action

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. Le président du comité de gouvernance fait également état des principaux points soulevés dans les évaluations du président du conseil à l'occasion d'une séance à huis clos du comité et des administrateurs indépendants, en l'absence du président du conseil.

En 2019, 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 a un conseil solide et très fonctionnel, qui vise toujours l'amélioration et 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.

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

Diversité et inclusion

L'engagement de TELUS envers la diversité et l'inclusion est un trait marquant de notre culture. Les membres de notre équipe ont clairement indiqué que cet engagement les rend fiers de faire partie de la famille TELUS. Nous avons pour vision d'être un leader mondial en matière de diversité et d'inclusion ayant à notre disposition une riche réserve des plus grands talents, reflétant ainsi la diversité de notre clientèle et de nos collectivités à tous les niveaux de l'organisation. Ces perspectives, expériences et modes de pensée différents nous permettent de faire évoluer le rendement des membres de notre équipe, d'encourager l'innovation et d'inspirer notre clientèle.

Chez TELUS, nous reconnaissons la valeur de la divergence de points de vue, et nous avons à cœur d'accroître la présence des groupes sous-représentés dans des secteurs clés de notre organisation. Nous accordons une grande importance à la conscientisation de la représentation hommes/femmes dans les secteurs des affaires et des technologies et à l'offre d'une plateforme pour appuyer la prochaine génération de dirigeants et de champions issus de la diversité.

Il y a sept ans, le conseil a adopté par écrit une politique de diversité en vue d'améliorer la représentation des membres issus de la diversité au conseil de TELUS. Suivant cette politique, lorsque le comité de gouvernance sélectionne et recommande des candidats au poste d'administrateur, il doit évaluer 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, l'origine ethnique/le statut autochtone et le contexte géographique, 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 de diversité une fois l'an et recommande toute modification au conseil en vue de son adoption au besoin. Notre politique de diversité administrative figure dans notre *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*, dont vous pouvez télécharger un exemplaire à l'adresse **telus.com/governance**.

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. Notre progrès en matière de diversité est présenté dans la ligne de temps suivante :

Nos progrès en matière de diversité du conseil

2013

- Adoption d'une politique écrite en matière de diversité du conseil
- Fixation d'une cible de 30 à 40 % de membres issus de la diversité et de 25 % de femmes sur notre conseil au plus tard en mai 2017
- Signature de l'Accord Catalyst – représentation minimale de 25 % de femmes sur notre conseil au plus tard en 2017

2015

- Adoption d'une nouvelle cible de 30 % de femmes sur notre conseil au plus tard à la fin de 2019
- Le chef de la direction est devenu membre fondateur du 30 % Club Canada – un engagement selon notre conseil devait avoir une représentation de 30 % de femmes au plus tard à la fin de 2019
- **Résultats de 2015 : 38 % de membres issus de la diversité, 23 % de femmes**

2016

- Révision et accélération de notre cible relative à la représentation des femmes pour en faire une cible de représentation minimale de 30 % de chaque sexe sur notre conseil au plus tard à la fin de 2018
- **Résultats de 2016 : 45 % de membres issus de la diversité, 27 % de femmes**

2018

- Mise à jour des cibles pour maintenir et dépasser une cible de 30 % de membres issus de la diversité et de membres de chaque sexe sur notre conseil
- Signature de l'Accord Catalyst 2022 – un engagement visant à augmenter le pourcentage de femmes occupant des postes sur les conseils et en haute direction à 30 % d'ici 2022
- **Résultats de 2018 : 42 % de membres issus de la diversité, 25 % de femmes**

2019

- Dépassement de nos cibles de membres issus de la diversité et de membres de chaque sexe
- **Résultats de 2019 : 55 % de membres issus de la diversité, 45 % de femmes**

Les cibles sont exprimées sous forme de pourcentage des administrateurs indépendants du conseil (en excluant Darren Entwistle). Les résultats sont ceux communiqués dans la circulaire d'information de l'année concernée.

Nous avons atteint deux cibles en matière de diversité en 2019. Compte tenu de l'importance de la diversité pour notre conseil, notre objectif est désormais de maintenir et de dépasser ces niveaux. Le conseil vise à atteindre une composition du conseil dans laquelle les membres de chaque sexe représentent au moins 30 pour cent des administrateurs indépendants et dont au moins 30 pour cent des administrateurs indépendants répondent aux critères de diversité indiqués précédemment.

Si nous nous fions à notre conseil actuel, nous avons dépassé ces deux objectifs. Les membres issus de la diversité (six administrateurs sur onze) représentent 55 pour cent des administrateurs indépendants et les femmes (cinq administratrices sur onze), 45 pour cent d'entre eux.

Nous avons élargi notre engagement envers la représentation hommes/femmes en signant l'Accord Catalyst 2022, qui promet d'augmenter le pourcentage moyen des femmes siégeant à des conseils d'administration et des femmes occupant des postes de direction dans des entreprises canadiennes à 30 pour cent ou plus d'ici 2022. Cette promesse confirme notre solide engagement envers la croissance de la diversité à tous les échelons, ce qui comprend la représentation des femmes à des postes de direction. Actuellement, les femmes représentent 20 pour cent de nos postes de direction (à savoir, vice-présidente ou des postes des échelons supérieurs chez TELUS) et trois femmes occupent un poste de haute direction chez TELUS, Sandy McIntosh, Zainul Mawji et Andrea Wood, ce qui représente 25 pour cent de nos 12 membres de la haute direction (à savoir, le président du conseil, le chef de la direction et tous les dirigeants nommés de la société).

Nous sommes engagés à favoriser une culture où les barrières sont éliminées, où l'accent est mis sur l'inclusion et où des processus justes et transparents assurent la promotion de la compétence, culture qui, en retour, contribuera à la diversité. 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 de nos membres de la direction et autres personnes évoluent et qu'ils soient tenus informés des changements. Certaines de ces initiatives sont décrites ci-après.

- 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. Parmi ses mandats principaux, l'on compte les suivants :
  - Assurer la conformité de la stratégie de diversité et d'intégration aux priorités d'affaires
  - Effectuer le suivi et l'évaluation des résultats des programmes de diversité et d'intégration et des meilleures pratiques 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 maintiennent un 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 habilités 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 notre culture d'entreprise et nos initiatives d'affaires multiculturelles.
- Depuis 2014, les vice-présidents et les échelons supérieurs reçoivent une formation concernant les préjugés conscients et inconscients, qui vise à améliorer leur approche en matière de développement des compétences et à leur faire apprécier l'importance de la diversité dans l'atteinte de résultats fructueux pour nos actionnaires, nos clients, les membres de notre équipe et les collectivités. En 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 initiatives 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 pourrons 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 d'une journée complète animée par différents membres de l'équipe de la haute direction. La séance d'orientation leur présente un survol de la stratégie; des impératifs d'entreprise, des plans et des risques; de la situation financière et de la stratégie de financement; du processus d'élaboration des états financiers et des contrôles internes; du processus d'évaluation de l'audit interne, de l'éthique et des risques d'entreprise; des questions d'ordre réglementaire; du secteur des communications; des plans à l'égard de la trésorerie et des retraites; de la structure juridique et fiscale; de la gouvernance du conseil et des comités, y compris leurs mandats, rôles et lignes de conduite; des politiques générales; ainsi que des principes et des pratiques en matière de conformité et de gouvernance de TELUS. Les séances d'orientation comprennent également des séances élaborées sur différentes unités d'affaires, comme les solutions aux consommateurs et aux PME, les réseaux à large bande, TELUS Santé, TELUS International, la stratégie technologique et l'évolution et exercice des activités.

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.

Formation continue

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

TELUS et nos administrateurs sont tous membres de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS) et la société prend en charge le coût de cette adhésion. Plusieurs de nos administrateurs ont suivi des cours et des programmes offerts par l'IAS et cette adhésion leur donne accès aux publications et aux activités de l'Institut pour améliorer leurs connaissances en ce qui a trait aux obligations des administrateurs et aux tendances de gouvernance courantes. Les administrateurs sont également incités à participer, aux frais de TELUS, à des programmes de perfectionnement externes, en se prévalant d'un crédit pour frais de perfectionnement annuel. En 2019, plusieurs administrateurs ont utilisé ce crédit pour suivre des cours offerts notamment par des cabinets d'audit ou de ressources humaines, la Rotman School of Management et l'IAS. Les divers sujets abordés englobaient la rémunération de la haute direction, l'intelligence en politique pour les conseils, les défis pour le conseil et le comité d'audit, l'apprentissage automatique et l'intelligence artificielle. Certains de nos administrateurs ont assisté à des conférences au cours de l'année, notamment le EY Directors Summit et le Risk Summit and Financial Literacy Program de la Rotman School of Business.

En 2019, la direction de la société a animé ou organisé les séances de formation mentionnées dans le tableau qui suit. La direction a également fourni aux administrateurs de l'information sur les cours disponibles. Toujours en 2019, 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
12 février 8 mai 31 juillet 5 novembre	Comptes rendus sur la gouvernance et, notamment, les nouvelles meilleures pratiques et tendances, 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 la diversité, l'information sur les changements climatiques, le vote consultatif sur la rémunération et l'engagement des actionnaires	Comité de gouvernance	• Chef des services juridiques et de la gouvernance • Conseiller juridique principal
12 février 8 mai 31 juillet 5 novembre	Comptes rendus sur des sujets reliés à la gouvernance du comité d'audit, comme les tendances en matière de réglementation pour la communication d'information par l'auditeur; les faits nouveaux en matière de cybersécurité et de cyberrésilience, les technologies perturbatrices, les relations avec les investisseurs, le RGPD, les modifications fiscales, d'autres faits nouveaux concernant les normes comptables et les défis et les nouveautés au sein du secteur	Comité d'audit	• Vice-président à la direction (VPD) et chef des services financiers • Vice-président (VP), Gestion des risques et auditeur interne en chef • VP, Fiscalité
12 février 8 mai 31 juillet 5 novembre	Comptes rendus sur des sujets d'actualité portant sur les tendances, les nouveautés ou les meilleures pratiques du jour en matière de gouvernance de régimes de retraite, de devoirs fiduciaires liés aux régimes de retraite, de questions de placements de retraite de gestion de fonds de pension, de questions d'administration de retraite et de règles et de pratiques comptables et actuarielles, et compte rendu annuel des lois sur la retraite et les avantages sociaux, y compris les faits nouveaux en lien avec la jurisprudence, la législation, les activités réglementaires et les réformes des pensions	Comité de retraite	• VP, Gestion des placements • Directeur, Gestion des placements • Conseillers externes
12 et 13 février 8 mai 30 et 31 juillet 5 et 6 novembre	Comptes rendus sur les faits nouveaux concernant le contexte stratégique, notamment la concurrence, l'évolution de la réglementation, de la technologie et du secteur et le rendement des pairs	Conseil plénier	• Chef de la direction
8 mai 31 juillet	Comptes rendus sur les tendances en rémunération, notamment les nouvelles meilleures pratiques concernant l'information à communiquer sur la rémunération des membres de la haute direction, et les faits nouveaux en matière de réglementation	Comité de la rémunération	• Conseiller en rémunération externe
5 novembre	Équité salariale hommes/femmes	Comité de la rémunération	• VPD, Personnes et culture et chef des ressources humaines
8 mai 31 juillet 5 novembre	Compte rendu concernant la cybersécurité	Comité d'audit	• VP et chef du service de la sûreté
5 novembre	Compte rendu de TELUS International et de TELUS Santé	Comité d'audit	• VPD, Président de groupe et chef des affaires de l'entreprise • Chef des services financiers
13 février	Compte rendu concernant la cybersécurité	Conseil plénier	• VP et chef du service de la sûreté
31 juillet	Démonstration du Centre d'innovation	Conseil plénier	• Directeur du Centre d'innovation, Stratégie de technologie
5 novembre	Engagement des actionnaires	Conseil plénier	• Chef des services financiers
5 novembre	Discussion en groupe des résultats des élections canadiennes fédérales	Conseil plénier	• VP, Engagement social et communications (modérateur) • John Manley (animateur) • Stockwell Day (animateur)

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

Éthique commerciale

TELUS a un code d'éthique et de conduite qui s'applique à tous les membres de son équipe (notamment à ses administrateurs, dirigeants et employés), qui décrit les responsabilités, les lignes directrices et les normes éthiques qu'il est entendu que tous les membres de l'équipe TELUS doivent respecter, dont des lignes directrices et les exigences en matière de déclaration des conflits d'intérêts réels ou éventuels. Il est possible de consulter le code à l'adresse **telus.com/governance**. 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 l'EHD ou à un administrateur aux termes du code doit être approuvée au préalable par le conseil ou son délégataire, qui doit être un comité du conseil. Cette dispense doit être déclarée, s'il y a lieu et sous réserve des limites imposées dans la politique sur la divulgation et la confidentialité de l'information de l'entreprise de TELUS. Dans le cas des autres employés, toute dispense du code d'éthique et de conduite doit être approuvée au préalable par la chef des services juridiques et de la gouvernance et le VP, Gestion des risques et auditeur interne en chef et doit être signalée dans les plus brefs délais au comité d'audit. Aucune dispense du code d'éthique et de conduite de TELUS n'a été demandée ni accordée depuis la création du code d'éthique et du Bureau d'éthique.

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

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

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

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

Lutte contre la corruption

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

Nous exploitons des centres de services en Amérique du Nord, en Amérique centrale, en Europe et en Asie, et nos échanges avec les agents publics dans les territoires dans lesquels ils sont situés se limitent à la communication de l'information exigée par la réglementation ou à des processus visant l'obtention de licences et de permis qui laissent peu de place au pouvoir discrétionnaire des autorités. Ces activités ne comprennent pas la prestation de services à des entités publiques étrangères. Nous sommes également 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.

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

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

Engagement des actionnaires et vote consultatif sur la rémunération

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

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 durabilité, nos communiqués, notre site Web et les présentations que nous faisons à des conférences à l'intention de l'industrie ou des investisseurs.

Certaines de nos pratiques de longue date visant l'engagement des actionnaires sont exposées dans le tableau qui suit :

Événement	Participants	Conférenciers	Sujets de discussion
Assemblée générale annuelle (en personne et par diffusion Web)	Actionnaires (particuliers et institutionnels)	• Président du conseil et conseil d'administration • Chef de la direction • Haute direction, s'il y a lieu	Ordre du jour de l'assemblée (états financiers, élections des administrateurs, vote consultatif sur la rémunération de la haute direction et autres propositions soumises au vote des actionnaires)
Téléconférences sur les résultats trimestriels (diffusion Web)	Analystes financiers et actionnaires institutionnels	• Chef de la direction • VPD et chef des services financiers • Haute direction	Derniers résultats financiers et d'exploitation du trimestre. Notre téléconférence sur les résultats trimestriels de février est également une communication informative dans laquelle nous présentons nos perspectives financières pour l'exercice à venir et fournissons un résumé des stratégies et des activités commerciales. De plus, elle comprend une séance de questions et de réponses ouvertes. Ces téléconférences peuvent également être entendues par les actionnaires particuliers (qui ne peuvent par ailleurs intervenir) par téléphone ou 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**
Communiqués de presse	Actionnaires (particuliers et institutionnels), analystes financiers et médias	Haute direction	Résultats trimestriels et faits nouveaux importants concernant la société au cours de l'exercice
Tournées de la haute direction et participation à des conférences sur le secteur (au Canada, aux États-Unis et en Europe)	Analystes financiers et actionnaires institutionnels	• Chef de la direction • VPD et chef des services financiers • Haute direction	Information disponible au public, y compris en ce qui a trait à l'entreprise, aux stratégies et à l'exploitation
Réunions, appels et entretiens réguliers	Actionnaires (particuliers et institutionnels), courtiers, analystes financiers et médias	Relations avec les investisseurs	Répondre à toute demande reçue par l'intermédiaire de la ligne sans frais pour les investisseurs et les courriels **ir@telus.com** et **ceo@telus.com**, conformément aux obligations d'information continue de TELUS
Réunions ponctuelles	Actionnaires (particuliers et institutionnels), groupes de défense des droits des actionnaires (par exemple la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises)	• Président du conseil et/ou président du comité de gouvernance ou du comité de la rémunération (selon le cas) • Haute direction	Gouvernance, durabilité, rémunération de la haute direction et tout autre sujet dans le cadre du mandat du conseil. Par exemple, en 2019, Mary Jo Haddad et Sandy McIntosh ont rencontré un investisseur à sa demande pour discuter de questions de rémunération de la haute direction

La boîte de courriels de notre conseil (**conseil@telus.com**) offre aux actionnaires et aux autres intervenants un moyen de communiquer directement avec notre conseil concernant des sujets appropriés entre les assemblées annuelles. De même, les actionnaires et autres intervenants peuvent également communiquer avec le conseil par courrier, en apposant la mention « Confidentiel » sur l'enveloppe et en la transmettant à l'attention de la chef des services juridiques et de la gouvernance de TELUS, au 510 West Georgia Street, 7e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3. Le conseil s'efforce de répondre à toute la correspondance appropriée dans les meilleurs délais. Chaque trimestre, le comité de gouvernance prend connaissance des courriels reçus dans cette boîte et se penche sur la façon d'y répondre en ce qui concerne les questions de gouvernance.

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

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

RAPPORTS DES COMITÉS

Rapport du comité d'audit

Membres du comité

David Mowat (président) ✓
(expert financier du comité d'audit)
Christine Magee ✓
Marc Parent[1] ✓
Denise Pickett ✓

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

4
réunions en 2019

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

Le conseil a déterminé que David Mowat est l'expert financier du comité d'audit et a les compétences financières ou en comptabilité ou l'expertise en gestion financière connexe au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables. Aucun membre du comité ne siège simultanément au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes. L'information relative à la formation et à l'expérience des membres du comité figure dans notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2019 et dans les présentes à la rubrique *Renseignements sur les administrateurs*.

1 Marc est devenu membre du comité d'audit le 5 novembre 2019.

Faits saillants du comité en 2019

Le texte qui suit présente les points saillants des mesures prises par le comité en 2019 :

Information financière

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

Auditeurs externes

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

Comptabilité et gestion financière

- Le comité a examiné et approuvé les principales méthodes comptables de la société, y compris les solutions de rechange et les estimations et jugements de la société pouvant jouer un rôle important, ainsi que ses politiques financières et la conformité à celles-ci
- Il a examiné les rapports de financement trimestriels, y compris la situation des marchés financiers et l'offre mondiale de crédit et leurs incidences sur TELUS, les faits récents en ce qui concerne l'évaluation du crédit de TELUS et dans le secteur, les programmes de couverture, les comptes rendus en ce qui concerne le financement des régimes de retraite et les plans de financement, et a approuvé les questions importantes liées à la trésorerie
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver l'émission de billets de série CY de premier rang non garantis à 3,30 % d'un capital de 1,0 milliard de dollars, échéant le 2 mai 2029; l'émission de billets de premier rang non garantis à 4,30 % d'un capital de 500 millions de dollars américains, échéant le 15 juin 2049; le remboursement d'une tranche de 650 millions de dollars du capital global de 1,0 milliard de dollars de nos billets de série CH à 5,05 % échéant le 23 juillet 2020; l'émission de billets de série CZ de premier rang non garantis à 2,75 % d'un capital de 800 millions de dollars, échéant le 8 juillet 2026; et le rachat de la tranche restante de 350 millions de dollars de nos billets de série CH à 5,05 %
- Il a examiné et recommandé au conseil d'approuver le renouvellement de l'offre publique de rachat dans le cours normal des activités de la société
- Il passé en revue et recommandé au conseil d'approuver l'augmentation du dividende de la société et la mise en place d'un escompte aux termes du régime de réinvestissement de dividendes de la société
- Il a examiné les rapports trimestriels sur les dérivés et les garanties et indemnités
- Il a pris connaissance de rapports trimestriels en matière de fiscalité qui contenaient notamment une analyse de la charge d'impôt et des considérations sur tout redressement fiscal et le civisme fiscal et a passé en revue et a recommandé au conseil d'approuver une version mise à jour de la politique fiscale de la société
- Il a étudié les dépenses d'investissement importantes.

Rapport du comité d'audit (suite)

Contrôles internes et contrôles de la divulgation d'information

- Le comité a examiné et approuvé le programme d'audit interne afin de confirmer l'acceptabilité des niveaux de risque et des contrôles internes
- Il a passé en revue les rapports trimestriels sur les activités d'audit internes
- Il a passé en revue l'évaluation par les auditeurs internes des systèmes de contrôle interne et des progrès en matière de limitation des risques
- Il a rencontré régulièrement l'auditeur interne en chef en l'absence de membres de la direction
- Il a vérifié le caractère adéquat des ressources et l'indépendance et l'objectivité de la fonction d'audit interne
- Il a vérifié trimestriellement les résultats du processus d'attestation conformément à l'article 302 de la loi SOX par les principaux intervenants dans la préparation de l'information financière et le contrôle de la divulgation de l'information, afin que le président et chef de la direction et le chef des services financiers bénéficient d'un degré de certitude raisonnable
- Il a reçu et examiné les rapports trimestriels de la direction à l'égard du plan établi pour que la société se conforme, au cours de l'exercice 2019, aux exigences de l'article 404 de la loi SOX
- Il a examiné les rapports de la chef des données et du Bureau des relations de confiance et de la chef des services juridiques et de la gouvernance sur des questions de conformité aux lois et aux règlements
- Il a reçu et examiné les rapports trimestriels sur les dénonciations et les plaintes reçues en matière d'éthique et de contrôles internes et sur la façon dont celles-ci ont été examinées et traitées.

Gouvernance des risques

- Le comité a examiné les résultats de l'évaluation annuelle des risques effectuée par la direction (et les mises à jour trimestrielles de cette évaluation), notamment la définition des principaux risques liés à l'entreprise et leur classement par ordre de priorité, la détermination des membres de la haute direction à limiter l'exposition aux risques, les perceptions relatives à la 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 d'atténuation des risques de la part de certains membres de la haute direction qui sont chargés de risques particuliers.

Questions de gouvernance liées au comité d'audit

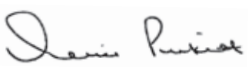
- Il a passé en revue la politique de communication et de confidentialité de l'information de la société et a recommandé au conseil d'approuver des modifications
- Il a reçu et étudié avec la direction tout au long de l'année les rapports sur les modifications apportées aux lois, aux règles et aux nouvelles meilleures pratiques de gouvernance et sur les incidences des propositions des autorités de réglementation canadiennes et américaines
- Il a passé en revue notre code d'éthique et de conduite de 2019 et de 2020 et a recommandé au conseil de l'approuver.

Rapport signé par les membres du comité d'audit

David Mowat (président)

Christine Magee

Marc Parent



Denise Pickett

Rapport du comité de gouvernance

Membres du comité

John Manley (président) ✔
Stockwell Day[1] ✔
Lisa de Wilde ✔
Kathy Kinloch ✔

Tous les membres du comité sont indépendants ✔

4
réunions en 2019
Chaque réunion, le comité tient une séance à huis clos en l'absence de la direction.

Faits saillants du comité en 2019

Engagement envers les meilleures pratiques en matière de gouvernance

- Le comité a effectué une évaluation annuelle de l'indépendance et des compétences financières des administrateurs et a donné des recommandations au conseil, qui a pris les décisions finales
- Il a reçu des mises à jour trimestrielles sur les modifications de lois, de règles et de règlements au Canada et aux États-Unis, sur les initiatives en matière de gouvernance d'entreprise des organismes de réglementation des valeurs mobilières et d'autres organismes intéressés canadiens et américains ainsi que sur les nouvelles meilleures pratiques et leur incidence sur la société
- Il a examiné les rapports trimestriels sur la responsabilité sociale de l'entreprise et les mises à jour sur la gestion du risque environnemental, ainsi que le rapport sur la durabilité
- Il a évalué le caractère adéquat de notre politique de vote consultatif sur la rémunération et de nos pratiques visant l'engagement des actionnaires
- Il a passé en revue les communications des actionnaires reçues dans la boîte de courriel du conseil chaque trimestre ainsi que toute correspondance envoyée par le conseil ou les comités en réponse à ces communications et a fait rapport sur celles-ci.

Planification de la relève du conseil et des comités

- Le comité a recommandé des changements à la composition des comités afin d'offrir aux administrateurs suivants l'occasion de siéger à différents comités et d'être exposés à différents aspects de la société. John, qui est administrateur depuis 2012, a quitté le comité de retraite, auquel il siégeait depuis quatre ans, après l'assemblée annuelle de mai 2019, pour se joindre au comité des ressources humaines et de la rémunération (le comité de la rémunération), soit le seul comité auquel il n'avait pas encore siégé. Compte tenu du départ de Claude du conseil en août 2019, le comité a recommandé que d'autres changements soient apportés à la composition des comités afin d'assurer un équilibre de membres et d'expertise parmi ceux-ci. Ainsi, en novembre 2019, Marc Parent a quitté le comité de retraite pour se joindre au comité d'audit. De même, John a quitté le comité de la rémunération et s'est joint à nouveau au comité de retraite. De plus, compte tenu de son mandat prolongé au sein du comité de la rémunération, Stockwell a quitté ce comité et est maintenant membre du comité de gouvernance
- Il a poursuivi les démarches avec un expert en recrutement externe afin d'aider au processus de recrutement des administrateurs et de passer en revue et d'assurer la mise à jour constante de la liste d'éventuels candidats au poste d'administrateur. Il a vu au recrutement de Tom Flynn, qui est nommé aux fins de son élection à l'assemblée et qui remplit les critères en matière d'expérience en finances et en comptabilité priorisés par le comité dans le cadre de sa recherche de candidats, en fonction des résultats d'un examen annuel de la grille de compétences du conseil et d'une analyse des lacunes
- Il a effectué un examen annuel des processus de planification de la relève pour le président du conseil et les présidents des comités.

Diversité

- Nous avons dépassé notre cible de diversité du conseil de 30 pour cent de membres issus de la diversité et de 30 pour cent de membres de chaque sexe. À l'heure actuelle, 55 pour cent de nos administrateurs indépendants sont issus de la diversité (six administrateurs) et 45 pour cent sont des femmes (cinq administratrices)
- Le comité a effectué un examen annuel de la politique en matière de diversité du conseil et a approuvé le maintien d'une cible en matière de diversité et de représentation hommes/femmes de 30 pour cent pour nos administrateurs indépendants ainsi que l'ajout du statut autochtone en tant qu'élément de diversité.

Évaluation annuelle du conseil – évaluations du conseil et des pairs

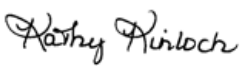
- Le comité a passé en revue et approuvé le processus d'évaluation du conseil en 2019 et les questionnaires d'évaluation du rendement du conseil (soumis tous les deux ans), ainsi que les évaluations des pairs (réalisées chaque année), et a passé en revue les résultats des questionnaires
- Il a mis sur pied un plan d'action pour prioriser les éléments repérés au cours du processus d'évaluation et surveillera sa mise en œuvre.

Rapport signé par les membres du comité de gouvernance

John Manley (président)

Stockwell Day

Lisa de Wilde


Kathy Kinloch

1 Stockwell est devenu membre du comité de gouvernance le 5 novembre 2019.

Rapport du comité de retraite

Membres du comité

Stockwell Day (président) ✓
Ray Chan ✓
Lisa de Wilde ✓
John Manley[1] ✓

Tous les membres du comité sont indépendants ✓

4
réunions en 2019
Chaque réunion, le comité tient une séance à huis clos avec le premier vice-président et trésorier, ainsi qu'une séance à huis clos en l'absence de la direction. Le comité rencontre également les auditeurs du comité de retraite chaque année en l'absence de la direction.

1 John a quitté le comité de retraite et s'est joint au comité de la rémunération pour les réunions d'août 2019. Le 5 novembre 2019, John est redevenu membre du comité de retraite et a quitté le comité de la rémunération.

Faits saillants du comité en 2019

Audit de la gouvernance

- Un audit externe de la gouvernance a été réalisé par Willis Towers Watson, qui a conclu que le niveau de gouvernance des régimes de retraite est élevé et est conforme à la *Loi sur les normes de prestation de pension* (Canada) et aux lignes directrices fournies par le Bureau du surintendant des institutions financières et l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite
- Des améliorations mineures des politiques ont été recommandées.

Modifications aux régimes de retraite à cotisations déterminées

- En juin 2019, un nouvel agent chargé de la tenue des registres a été choisi et a commencé à exercer ses fonctions à l'égard des régimes de retraite à cotisations déterminées
- Dans le cadre de la nomination du nouvel agent chargé de la tenue des registres, de meilleures options d'investissement et des réductions de frais ont été offertes aux membres et mises en œuvre
- Des actifs d'une valeur de plus de 1 milliard de dollars ont été déplacés, la majorité des placements étant effectués dans les nouveaux fonds à échéance cible.

Gouvernance et supervision des régimes de retraite

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

- les objectifs de placement des régimes de retraite à prestations déterminées et la politique de répartition de l'actif à long terme
- le rapport annuel, y compris les états financiers annuels et les rapports d'audit préparés par les auditeurs externes, de chaque régime de retraite à prestations déterminées
- le rapport sur l'étendue de l'audit
- un compte rendu annuel de l'évolution du droit en matière de régimes de retraite
- les rapports de l'actuaire des régimes de retraite, y compris les hypothèses utilisées et les résultats obtenus
- les budgets des régimes de retraite, y compris les frais, et les résultats d'autres régimes semblables
- les résultats des placements trimestriels et annuels par rapport aux indices de référence des régimes et aux passifs, y compris un examen approfondi d'une catégorie d'actifs donnée à chaque réunion
- les assurances souscrites à l'égard des régimes de retraite
- les rapports d'autoévaluation de la direction à l'égard des contrôles internes
- les rapports sur la conformité des régimes de retraite aux normes d'éthique, aux politiques et aux procédures de placement, aux règles concernant les dérivés et à la législation applicable
- les évaluations de rendement des gestionnaires de placements
- les rapports sur la stratégie de placement et l'évaluation des risques
- les statistiques de participation des régimes de retraite à prestations déterminées et l'introduction d'un nouvel administrateur du régime et d'un nouveau programme de placement actif
- une indexation au coût de la vie des régimes de retraite à prestations déterminées de TELUS Corporation
- les présentations de la direction relatives aux constitutions de rentes et aux investissements dans des infrastructures et des titres de capitaux propres privés
- les présentations par les fournisseurs de services relatives aux tendances en matière de gouvernance et aux faits nouveaux se rapportant à l'économie et aux marchés financiers.

Rapport signé par les membres du comité de retraite

Stockwell Day (président)

Ray Chan

Lisa de Wilde

John Manley

Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération

Membres du comité

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

Tous les membres du comité sont indépendants ✓

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

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

4
réunions en 2019
Chaque réunion, le comité tient une séance à huis clos avec le vice-président à la direction (VPD), Personnes et culture, et le chef des Ressources humaines et une séance à huis clos en l'absence de la direction. Le comité rencontre également le conseiller en rémunération de la haute direction en l'absence de la direction à chaque réunion.

Points saillants du comité en 2019

Planification de la relève

En 2019, le comité a continué d'investir bon nombre d'heures à l'examen du processus de planification de la relève et à l'analyse des postes du chef de la direction et de l'EHD (équipe de haute direction – soit tous les VPD qui sont nommés dirigeants de la société). Les talents les plus prometteurs et les futurs dirigeants dans l'organisation ont aussi été passés en revue.

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

Le processus et le programme de planification de la relève du chef de la direction, de même que les candidats à ce poste, ont fait l'objet d'un examen approfondi par tous les membres du conseil. Les candidats au poste de chef de la direction ont été évalués en fonction de leurs aptitudes à diriger, de leurs résultats opérationnels et de leurs 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 39.

Dans le cadre de nos plans de relève, Navin Arora a assumé des fonctions supplémentaires à la fin de 2019 et a été nommé dirigeant de la société (relevant directement du chef de la direction) en janvier 2020. De même, la progression de la carrière de François Gratton a également fait en sorte que son rôle a pris de l'ampleur, lui donnant ainsi l'occasion de diriger un plus grand nombre de nos nouvelles entreprises en croissance.

À compter de 2020, compte tenu du fait que la relève au poste de chef de la direction est l'une des plus grandes priorités du conseil, nous avons retenu les services de Korn Ferry afin d'obtenir des conseils supplémentaires sur notre plan de relève du chef de la direction, l'amélioration du processus et l'accélération de l'évolution de nos meilleurs candidats.

Approche en matière de rémunération

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

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

Rémunération et rendement du chef de la direction

- Le comité a examiné et approuvé les objectifs fixés pour la société dont dépend la rémunération du chef de la direction
- Il a évalué le rendement du chef de la direction avec la participation de tous les membres du conseil
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver les diverses composantes de la rémunération du chef de la direction pour 2019 (y compris le salaire de base, la prime de rendement et les attributions d'unités d'actions incessibles (UAI) et d'unités d'actions liées au rendement (UAR)), en fonction de son évaluation du rendement de ce dernier et de son examen de la structure et du caractère adéquat de cette rémunération, ainsi que de l'évolution et les données du marché
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver la taille de la tranche du fonds de participation aux bénéfices qui revient au chef de la direction sous forme de prime de rendement.

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

Rémunération et rendement de l'EHD

- Le comité a passé en revue l'évaluation du rendement de chaque membre de l'EHD par le chef de la direction
- Il a passé en revue et approuvé la rémunération des membres de l'EHD (salaire de base, prime de rendement et attributions d'UAI et d'UAR) en tenant compte de l'évolution et des données du marché
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver le montant global en dollars de l'attribution d'UAI à l'EHD (à l'égard du rendement de 2019).

Plan de prime de rendement

- Le comité a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver la taille de la tranche du fonds attribuable à la prime de rendement de 2019
- Il a passé en revue et approuvé la carte de pointage de 2019 de la société (cibles fixées au début de l'exercice et le coefficient multiplicateur de la carte de pointage finale après la fin de l'exercice)
- Il a passé en revue et approuvé l'ajout d'une composante reliée aux unités d'affaires qui s'applique à tous les employés de l'entreprise
- Il a étudié les extrapolations possibles à l'égard des cibles financières prévues dans la carte de pointage de la société aux fins de la rémunération et a validé les mesures relatives à la communication de l'information financière.

Plans de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres

- Le comité a passé en revue et approuvé les critères de versement et les versements réellement effectués à l'EHD associés aux UAI conditionnelles au rendement attribuées en 2017 et acquises le 25 novembre 2019 (et a recommandé les mêmes critères de versement au conseil en ce qui a trait aux UAI conditionnelles au rendement attribuées au chef de la direction)
- Il a examiné et approuvé les critères de rendement pour les UAI conditionnelles au rendement attribuées à l'égard du rendement de 2019
- Il a examiné et recommandé au conseil d'approuver le montant total des attributions annuelles d'UAI aux membres de la direction occupant des postes inférieurs à l'EHD aux termes du plan UAI pour le rendement de 2019
- Il a approuvé le montant total des attributions annuelles d'unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD) aux membres de l'EHD et des unités d'actions liées au rendement de la direction (UARD) aux membres de la direction aux termes du plan UAR pour le rendement de 2019
- Il a passé en revue et a approuvé la reconstitution d'une réserve discrétionnaire d'UAI que le chef de la direction a le pouvoir d'attribuer à des membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction à titre de récompense, de mesure de maintien en poste ou de reconnaissance, sous réserve des paramètres établis par le comité de la rémunération
- Il a surveillé les attributions discrétionnaires faites en 2019 aux termes du plan UAI à certains membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction à titre de récompense, de mesure de maintien en poste ou de reconnaissance
- Il a reçu des comptes rendus sur l'actionnariat de chaque membre de l'EHD par rapport aux cibles d'actionnariat établies
- Il a recommandé au conseil d'approuver des modifications des plans UAI et UAR afin de permettre au comité de la rémunération de choisir de régler les avantages prévus aux termes de ces plans sous forme d'actions nouvellement émises (tel qu'il a été approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle de mai 2019)
- Il a approuvé la nouvelle méthode de calcul du nombre total de connexions clients pour les attributions d'UAI de 2019 et les attributions non acquises de 2018 et de 2017.

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

Gouvernance

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

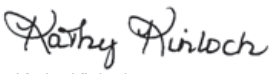
Communication de l'information au public

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

Signé par les membres du comité de la rémunération

Mary Jo Haddad (présidente)

Ray Chan



Kathy Kinloch

Marc Parent

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION CHEZ TELUS

64 Rapport à l'intention des actionnaires

67 Analyse de la rémunération

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

72 Surveillance du conseil et gouvernance de la rémunération
- 72 Le comité de la rémunération
- 72 Expérience des membres du comité de la rémunération
- 73 Conseillers en rémunération de la haute direction

74 Composantes de la rémunération du chef de la direction et de l'EHD
- 74 Vue d'ensemble de la rémunération totale

75 Approche en matière de rémunération de 2019
- 75 Méthodologie du salaire de base
- 75 Composantes de la rémunération incitative conditionnelle
- 75 Rémunération conditionnelle : prime de rendement annuelle
- 77 Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à moyen terme
- 78 Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à long terme
- 81 Rémunération conditionnelle : autres considérations
- 82 Analyse comparative
- 84 Rémunération réelle versée en 2019 aux membres de la haute direction visés
- 95 Graphique du rendement et rémunération des MHDV
- 97 Politique de récupération
- 97 Exigence concernant l'actionnariat
- 98 Sommaire des avoirs en actions et du total des actions de la haute direction
- 98 Conclusion

99 Survol de la rémunération de la haute direction

- 99 Tableau récapitulatif de la rémunération
- 100 Attributions au titre des plans incitatifs
- 101 Avantages sociaux et indirects
- 101 Régimes de retraite de TELUS
- 103 Contrats de travail

Rapport à l'intention des actionnaires

À nos actionnaires,

Au nom du conseil d'administration, c'est avec plaisir que je vous présente un aperçu de notre approche en matière de rémunération et du lien qui l'unit directement à notre rendement. Chez TELUS, nous avons comme objectif de donner de l'information claire et pertinente à nos actionnaires, afin de vous aider à comprendre et à évaluer notre programme de rémunération. Nous vous invitons à examiner l'information qui suit pour mieux comprendre les décisions en matière de rémunération de la haute direction que nous avons prises en 2019.

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

Notre approche

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

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

Nous estimons qu'un bon programme de rémunération se définit par deux caractéristiques clés : **une saine gouvernance** et **une rémunération liée à la prise de risques adéquate** de la part des membres de la haute direction en vue de créer de la valeur pour les actionnaires et les autres parties prenantes. TELUS a depuis toujours adopté des pratiques exemplaires en fonction des intérêts de nos investisseurs et des nouvelles meilleures pratiques en gouvernance d'entreprise. Notre processus de gouvernance est rigoureux et le comité des ressources humaines et de la rémunération (comité de la rémunération) indépendant fait appel à un conseiller en rémunération indépendant (le conseiller du conseil).

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

Catégorie de risque	Évaluation	Commentaire
Approche en matière de rémunération et gouvernance	✔ aucun risque ou risque neutre	• TELUS a établi une approche claire en matière de rémunération et une culture de gouvernance et de supervision saine
Structure et composition de la rémunération et périodes d'acquisition	✔ aucun risque ou risque neutre	• Le programme de TELUS est bien équilibré. L'acquisition des attributions incitatives à moyen terme (unités d'actions liées au rendement de la haute direction ou UARHD) et à long terme (unités d'actions temporairement incessibles (UAI) et UAI conditionnelles au rendement) a lieu au cours d'une période approximative de trois ans suivant l'attribution • Les attributions annuelles sont assujetties à des cycles d'acquisition qui se chevauchent et à des exigences de détention après le départ. Ces pratiques garantissent que les membres de la haute direction demeurent exposés aux conséquences à long terme de leurs décisions d'affaires • TELUS a établi de strictes exigences concernant l'actionnariat et ne tient compte que de l'actionnariat effectif (il n'est pas tenu compte des UAI et des UARHD non acquises)
Paramètres et mesure de rendement	✔ aucun risque ou risque neutre	• Processus méticuleux et rigueur à l'égard de la carte de pointage/de l'évaluation du rendement (et contrôles du financement fondé sur les gains pour les incitatifs)
Atténuation des risques (c.-à-d. exigences concernant la récupération des incitatifs, l'interdiction de couverture, l'actionnariat)	✔ aucun risque ou risque neutre	• Le programme est conforme aux meilleures pratiques

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

Faits saillants de 2019

3,2 %
croissance des produits consolidés

2,90 $
bénéfice par action de base

16 %
rendement total pour l'actionnaire

1,2 million
nouveaux abonnés

8,4 %
croissance du BAIIA ajusté[1]

2,2525 $
dividendes déclarés par action

55 millions $
versés à des organismes caritatifs et communautaires

1er
en satisfaction de la clientèle parmi nos pairs pour la 10e année consécutive

Lier la rémunération et rendement

Le rendement de la société, le rendement des unités d'affaires et le rendement personnel sont au cœur de notre programme de rémunération de la haute direction – les paiements réels sont étroitement liés à l'atteinte des objectifs de rendement et des priorités stratégiques de TELUS.
La rémunération est ciblée au 50e centile dans les marchés dans lesquels TELUS est en concurrence, le rendement de la société et le rendement personnel faisant grimper ou baisser le montant des versements de la rémunération conditionnelle. La majeure partie de la rémunération de l'EHD (équipe de la haute direction – tous les vice-présidents à la direction qui sont nommés dirigeants de la société) est considérée comme conditionnelle parce que sa valeur est fondée sur des critères de rendement spécifiques et que les versements ne sont pas garantis. Des paramètres de rendement opérationnel et financier sont utilisés pour les primes annuelles et les plans incitatifs à long terme. Pour déterminer la rémunération incitative annuelle et l'attribution d'incitatifs à long terme (ILT), nous réexaminons régulièrement le lien entre rémunération et rendement, autant sur le plan de l'entreprise et de l'unité d'affaires, par les cartes de pointage de rendement, que sur le plan de chacun des membres de la haute direction.

Rendement en 2019 et décisions clés en matière de rémunération

Les résultats de 2019 de TELUS témoignent de la priorité que notre équipe accorde à nos clients et démontrent la progression constante de notre stratégie de longue date, qui a contribué à l'atteinte de solides résultats financiers et opérationnels en 2019, dont les réalisations suivantes.

- La volonté sans faille de TELUS d'accorder la priorité à nos clients se reflète dans un certain nombre de réalisations en 2019, notamment les suivantes :
  - Nous sommes en tête de peloton en matière de satisfaction de la clientèle pour la dixième année consécutive, ayant reçu le moins grand nombre de plaintes des clients parmi tous les fournisseurs nationaux de services mobiles selon le rapport annuel de la Commission des plaintes relatives aux services de télécom-télévision
  - Nous sommes toujours les champions de la fidélisation de la clientèle dans notre secteur en 2019, sixième année consécutive où TELUS affiche un taux de désabonnement des services de téléphone mobile inférieur à un pour cent – une réussite inégalée en Amérique du Nord
  - Nous avons accru notre nombre total d'abonnés par l'ajout de 1,2 million d'abonnés, y compris environ 490 000 nouveaux clients aux services de sécurité par l'acquisition d'ADT Canada
  - Nous connectons les Canadiens de façon rapide et fiable et sommes reconnus pour l'excellence de notre réseau par cinq grands rapports sur le réseau mobile, soit ceux d'Opensignal, de J.D. Power, de PCMag et d'Ookla, chacun depuis trois ans ou plus, ainsi que celui de Tutela, pour la première fois en 2019
  - Nous avons annoncé l'acquisition par TELUS International de Competence Call Center, un fournisseur de services d'affaires à forte valeur ajoutée axés sur la gestion des relations avec la clientèle et la modération de contenu. La fusion devrait augmenter la valeur de l'entreprise de TELUS International et la porter à environ 5 milliards de dollars, et l'acquisition s'inscrit dans la foulée d'une stratégie de croissance fructueuse pour TELUS International, qui se trouvera ainsi dans une position avantageuse pour effectuer un éventuel futur premier appel public à l'épargne visé dans les 12 à 24 prochains mois.
- TELUS a affiché un excellent rendement total pour l'actionnaire comparativement à celui de l'indice composé S&P/TSX de la Bourse de Toronto et de l'indice mondial services de télécommunications MSCI (indice MSCI) :
  - Les actionnaires de TELUS ont reçu des dividendes déclarés de 2,2525 $ l'action en 2019. Compte tenu du réinvestissement des dividendes résultant de notre programme de croissance des dividendes parmi les meilleurs de notre secteur d'activité, le rendement total pour l'actionnaire en 2019 de TELUS a été excellent, en s'établissant à 16 pour cent. Même si ce rendement est légèrement inférieur à celui de l'indice MSCI et de l'indice composé S&P/TSX pour la même période, TELUS a connu un rendement supérieur à celui de ses pairs canadiens dans le secteur, dont Shaw (11 pour cent) et Rogers (–5 pour cent), et un rendement pour ainsi dire équivalent à celui de Bell (17 pour cent)
  - Nous avons reconduit jusqu'en 2022 notre programme de croissance du dividende semestriel visant une hausse annuelle se situant dans une fourchette de sept à dix pour cent. Les décisions concernant le dividende dépendront toujours de nos bénéfices et de nos flux de trésorerie disponibles et elles seront prises chaque

1 Le BAIIA ajusté est une mesure financière non conforme aux PCGR et n'a pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB. (Veuillez vous reporter à la rubrique 11 du rapport de gestion dans le rapport annuel 2019 de TELUS.)

trimestre par notre conseil d'administration en fonction de la situation financière, des besoins en capital et des perspectives économiques de TELUS
- Le rendement total pour l'actionnaire sur deux ans de TELUS depuis le 31 décembre 2017 était équivalent au rendement de 16 pour cent de l'indice MSCI et supérieur au rendement de 11 pour cent de l'indice composé S&P/TSX
- Depuis le début de 2000 jusqu'à la fin de 2019, TELUS a généré un rendement total pour l'actionnaire de 515 pour cent, soit plus de 275 points de plus que celui du rendement de l'indice composé S&P/TSX (235 pour cent), et a éclipsé le rendement de 19 pour cent de l'indice MSCI pour la même période.

- En 2019, nous avons atteint trois de nos quatre objectifs consolidés, et ce, pour la dixième année consécutive :
  - Nous avons connu une croissance des produits consolidés de 3,2 pour cent, pour les porter à 14,7 milliards de dollars, ce qui correspond à notre objectif de 3 à 5 pour cent. Ce taux de croissance exclut la vente de TELUS Garden en 2018
  - Le BAIIA (bénéfice avant intérêts, impôt et amortissement) ajusté a progressé de 8,4 pour cent pour s'établir à 5,69 milliards de dollars, ce qui correspond à notre objectif de croissance de 8 à 10 pour cent
  - Notre bénéfice par action (BPA) de base de 2019, qui s'établissait à 2,90 $, a augmenté de 8,2 pour cent et correspond à notre cible de croissance de 2 à 10 pour cent
  - Les dépenses d'investissement de 2,91 milliards de dollars ont dépassé notre cible, qui est d'environ 2,85 milliards de dollars, en raison de l'investissement stratégique soutenu dans notre infrastructure à large bande.

- En 2019, TELUS est demeurée à l'avant-garde mondiale en matière de mission sociale et d'initiatives philanthropiques, comme il est indiqué aux pages 2 et 3 et dans notre rapport sur la durabilité.

Malgré ces réalisations, 2019 a aussi été caractérisée par le maintien d'une concurrence intense, qui a eu une incidence sur notre capacité à atteindre les objectifs de la carte de pointage de la société, ce qui s'est traduit par un coefficient multiplicateur de 0,70 en 2019 (égal à celui de 2018).

Rémunération directe totale du chef de la direction pour 2019

Président et chef de la direction Rémunération directe totale (RDT)[1]	2019 RDT ($)	2018 RDT ($)	Variation entre 2018 et 2019 ($)	Variation entre 2018 et 2019 (%)
Salaire de base	1 375 000	1 375 000	0	0,0
Prime de rendement	727 765	669 798[2]	57 967	8,7
UARHD[3]	727 765	644 535[4]	83 230	12,9
UAI	9 250 000	9 000 000	250 000	2,8
Rémunération directe totale	**12 080 530**	**11 689 333**	**391 197**	**3,3**

1 Comprend le salaire de base, la prime de rendement annuelle, les UARHD et les UAI.
2 Se compose de 524 190 $ pour la tranche de la prime de rendement versée en espèces et de 145 608 $ pour la tranche de la prime de rendement versée en UARHD.
3 Le chef de la direction reçoit habituellement les UARHD en espèces compte tenu de son actionnariat considérable.
4 Se compose de 504 419 $ pour la tranche de l'attribution d'UARHD versée en espèces et de 140 116 $ pour la tranche versée en UARHD.

En 2019, la rémunération directe totale de Darren Entwistle s'est élevée à 12 080 530 $, ce qui représente une augmentation de 391 197 $ ou de 3,3 pour cent par rapport à 2018. Cette hausse correspond surtout à une attribution d'UAI plus élevée.

Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2019

La rémunération directe totale d'un groupe comparable d'une année à l'autre de membres de la haute direction visés (MHDV) (y compris le chef de la direction, sauf Josh Blair, qui a quitté l'EHD le 31 décembre 2019) a augmenté de quatre pour cent comparativement à 2018. La hausse globale de leur rémunération est attribuable à divers facteurs, dont les suivants :
- une hausse de deux pour cent du salaire de base, reflétant des augmentations du salaire de Doug French et d'Eros Spadotto
- une augmentation de 12 pour cent en primes de rendement et en UARHD, attribuable à la taille supérieure, en 2019, du fonds de la prime annuelle liée au rendement
- une hausse de trois pour cent en UAI annuelles.

De plus amples renseignements sur la rémunération versée à notre chef de la direction et aux MHDV sont donnés à partir de la page 84.

Perspectives pour 2020

Nous allons continuer de surveiller les tendances du marché et les meilleures pratiques et de nous ajuster en fonction de celles-ci afin de garantir que nos programmes concordent avec vos attentes et notre approche en matière de rémunération du rendement.

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

Cordialement,

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

Analyse de la rémunération

Voici une analyse du programme de rémunération de la haute direction de TELUS. Elle comporte de l'information concernant nos principes et notre approche en matière de rémunération de la haute direction, les méthodologies et études de marché que nous utilisons pour établir la rémunération et la rémunération réelle que nous avons versée aux membres de la haute direction visés (MHDV) de TELUS pour leur rendement en 2019.

Pour 2019, nos MHDV sont :

- Darren Entwistle, président et chef de la direction
- Doug French, vice-président à la direction (VPD) et chef des services financiers
- Eros Spadotto, VPD, Stratégie de technologie et transformation de l'entreprise
- Tony Geheran, VPD et chef des services aux clients
- François Gratton, VPD, président de groupe et chef de la direction, TELUS Québec
- Josh Blair, ancien VPD, président de groupe et chef des affaires de l'entreprise (président du conseil actuel de TELUS International)[1].

1 Josh a quitté son poste de VPD, président de groupe et chef des affaires de l'entreprise le 31 décembre 2019, mais il demeure un MHDV aux fins de la présente circulaire, en raison de sa rémunération et de son rôle en 2019. Même s'il continue d'agir à titre de président du conseil de TELUS International, Josh n'est plus un membre de la haute direction de la société. Par souci de transparence, nous ajoutons un autre membre de la haute direction actuel de façon à ce que l'information que nous communiquons comprenne cinq MHDV pour 2019 qui exercent encore les fonctions de membres de la haute direction de la société.

Principes de rémunération clés

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

75 % de la rémunération de l'EHD et 85 % de celle du chef de la direction est variable et conditionnelle au rendement. La rémunération est principalement composée de la rémunération variable reliée au rendement de TELUS.

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

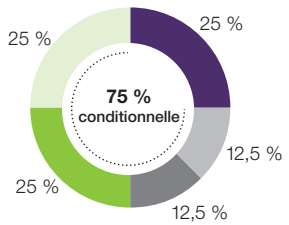
- faire progresser notre stratégie commerciale
- améliorer notre croissance et notre rentabilité
- recruter et conserver à notre service des personnes clés compétentes pour que nous puissions atteindre nos objectifs commerciaux.

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

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

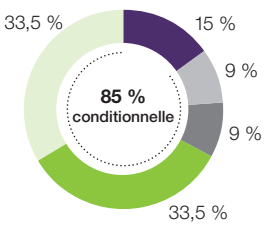
1. Nous rémunérons le rendement

Composition de la rémunération cible de l'EHD



- Salaire de base
- Prime de rendement
- UARHD
- UAI conditionnelles au rendement
- UAI acquises en fonction du temps

Composition de la rémunération cible du chef de la direction



- Salaire de base
- Prime de rendement
- UARHD
- UAI conditionnelles au rendement
- UAI acquises en fonction du temps

Composantes de la rémunération variable		Paramètres de rendement
Court terme	Prime de rendement (espèces)	Combinaison des résultats de la carte de pointage de la société et de l'unité d'affaires et de l'atteinte des objectifs de rendement personnels
Moyen terme	Unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD)	Même paramètres que la prime annuelle pour les attributions, plus le rendement du cours de l'action subséquent
Long terme	Unités d'actions incessibles (UAI)	Rendement personnel pour les niveaux d'attribution, plus le rendement du cours de l'action subséquent, et la moitié sont également fondées sur le rendement total relatif pour l'actionnaire et le nombre total de connexions clients

2. Nous favorisons la prise de risques prudente

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

CE QUE NOUS FAISONS

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

CE QUE NOUS NE FAISONS PAS

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

Une partie importante des activités de surveillance des risques du comité de la rémunération consiste en une évaluation annuelle obligatoire des liens entre nos pratiques en matière de rémunération et les risques. En 2019, les services de Meridian Compensation Partners Inc. (Meridian), le conseiller indépendant en rémunération de la haute direction du comité de la rémunération, ont été retenus pour offrir une perspective de l'extérieur sur les risques associés à nos programmes de rémunération. Meridian a conclu que des mesures adéquates sont en place pour réduire ou neutraliser toute possibilité de prise de risques excessive. Meridian a appuyé son évaluation sur une carte de pointage comportant 51 éléments examinés dans les 4 catégories suivantes :

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

De plus, nous avons réalisé un examen interne annuel 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 relié aux politiques et aux pratiques de rémunération de la société qui serait raisonnablement susceptible d'avoir des répercussions négatives importantes sur la société.

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

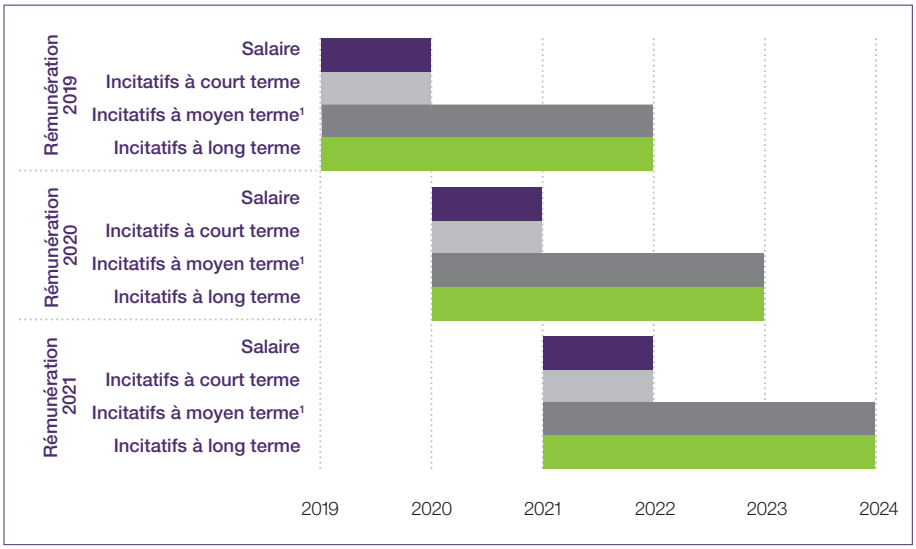
3. Nous assurons un équilibre entre court, moyen et long termes

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

Les ILT (UAI conditionnelles au rendement acquises en bloc après trois ans et UAI acquises en fonction du temps acquises en bloc après trois ans) sont attribuées chaque année, assurant ainsi un calendrier d'acquisition en chevauchement constant plutôt qu'un événement unique dans le cadre duquel une attribution très importante est acquise et qu'un membre de la haute direction peut encaisser. Les incitatifs à moyen terme (UARHD) sont attribués de la même façon.

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

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



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

4. Nous récompensons la contribution

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

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

Il est intéressant de noter que les niveaux d'attributions d'ILT varient selon le rendement et 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 la méthode habituelle dans le cadre de laquelle les ILT sont attribués en ne tenant compte que de l'analyse comparative du marché.

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

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

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

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

Pour faire avancer davantage notre stratégie, nous fixons chaque année des priorités d'entreprise. En 2019, ces priorités étaient les suivantes :

- Mettre à l'honneur les clients, les collectivités et notre vocation sociale en respectant la promesse de notre marque par l'entremise de notre équipe
- Exploiter le potentiel de notre réseau à large bande pour stimuler la croissance de TELUS
- Façonner notre avenir grâce à des gains d'efficience récurrents
- Susciter de nouvelles possibilités pour accroître l'envergure de TELUS Santé et de TELUS International.

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

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

Les paramètres de notre carte de pointage de la société de 2019 (se reporter à la page 91), les cartes de pointage des unités d'affaires et le rendement personnel de nos membres de la haute direction sont directement liés à l'atteinte de ces priorités.

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

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

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

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

Afin de faire concorder encore davantage la rémunération avec les intérêts des actionnaires, le nombre réel d'UARHD attribuées est déterminé en divisant la valeur pécuniaire de la prime de rendement annuelle en espèces d'un membre de la haute direction par la valeur des actions ordinaires de TELUS au *début* ou à la *fin* de l'année de référence (c.-à-d. l'année précédant l'année de l'attribution), selon la valeur la plus élevée. L'attribution d'UARHD est donc moins importante si le cours de l'action a diminué au cours de l'année.

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

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

Le rendement total sur 10 ans pour l'actionnaire de TELUS (depuis le 31 décembre 2009) s'élevait à :

351 %
(le 31 décembre 2019)

L'augmentation totale de la rémunération directe du chef de la direction en 2019 comparativement à la rémunération directe totale du chef de la direction en 2009 (il y a 10 ans) :

96 %
(le 31 décembre 2019)

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

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

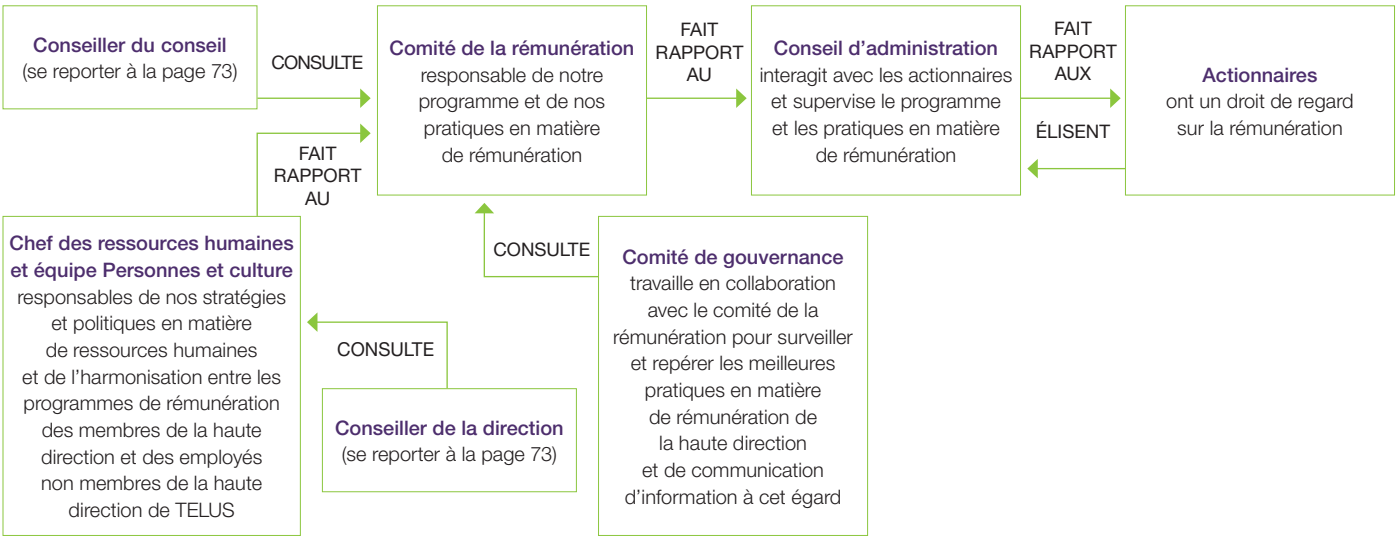
- Nous nous assurons que, dans l'ensemble, les augmentations annuelles du salaire de base des membres de la haute direction s'harmonisent relativement bien avec celles des postes inférieurs à la haute direction
- Tous les employés prennent part au succès de la société en participant à un fonds commun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

En conformité avec l'approche adoptée pour l'ensemble de l'équipe TELUS, après un gel des salaires planifié de deux ans, nous avons recommencé à accorder des hausses modestes des salaires de base de nos membres de la haute direction en 2019, si la situation le justifiait.

Surveillance du conseil et gouvernance de la rémunération

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

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



Le comité de la rémunération

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

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

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

Expérience des membres du comité de la rémunération

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

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

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

- **Mary Jo Haddad** – Mary Jo compte plus de 30 années d'expérience dans le secteur de la santé au Canada et aux États-Unis. 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 et présidente de ce comité en mai 2017.
- **Ray Chan** – Ray compte plus de 40 ans d'expérience dans le secteur du pétrole et du gaz et a occupé plusieurs postes de haute direction, notamment à titre de chef des finances, de chef de la direction, de président-directeur du conseil et de président du conseil. Il a été administrateur indépendant principal de Baytex Energy Corp. d'août 2018 à mai 2019 et était président de son comité des ressources humaines et de la rémunération. Auparavant, il a également siégé au comité de la rémunération du Groupe TMX Inc. et de TORC Oil & Gas Ltd. Grâce aux postes de haute direction qu'il a occupés, Ray a eu à se pencher sur diverses questions de rémunération, comme l'élaboration et l'analyse financière de plans de rémunération et de planification de la relève à la direction. Ray est membre du comité de la rémunération depuis 2013, et il est également membre de notre comité de retraite.

- **Kathy Kinloch** – Kathy est présidente du British Columbia Institute of Technology (BCIT), un poste qu'elle occupe depuis janvier 2014. De 2010 à 2013, elle a été présidente du Vancouver Community College et, de 2007 à 2010, elle a été doyenne de la Faculté des sciences de la santé du BCIT. Kathy a une expertise considérable dans le secteur public et elle a siégé au comité de la rémunération d'organisations où elle a occupé un poste de vice-présidente ou de chef de la direction. Elle siège également à un certain nombre de conseils d'organismes du secteur public et d'organismes sans but lucratif. Kathy s'est jointe au comité de la rémunération en mai 2018.
- **Marc Parent** – Marc est président et chef de la direction de CAE Inc., poste qu'il occupe depuis octobre 2009. Auparavant, il a occupé plusieurs postes de direction depuis qu'il s'est joint à CAE en février 2005, notamment le poste de président de Groupe, Produits de simulation et Formation militaire et Services associés, et de vice-président exécutif et chef de l'exploitation. Il cumule plus de 35 années d'expérience dans l'industrie aéronautique, ayant auparavant occupé des postes chez Canadair et Bombardier aéronautique au Canada et aux États-Unis. Il siège actuellement au conseil d'administration du Conseil canadien des affaires et de l'Association des industries aérospatiales du Canada (AIAC). Marc s'est joint au comité de la rémunération en novembre 2018.

Vous pouvez obtenir plus de renseignements sur les membres du comité de la rémunération en consultant les *Renseignements sur les administrateurs* qui sont présentés aux pages 22 à 30.

Conseillers en rémunération de la haute direction

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

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

- effectuer une évaluation des risques indépendante en ce qui a trait aux politiques et aux pratiques relatives à la rémunération
- offrir un soutien continu concernant les derniers changements d'ordre réglementaire, technique et comptable pertinents qui ont une incidence sur la rémunération de la haute direction et ses régimes d'avantages sociaux, ce qui comprend l'information à communiquer dans les circulaires de sollicitation de procurations
- fournir des conseils sur la rémunération du chef de la direction et de l'EHD
- fournir des conseils sur 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 et la préparation d'une séance de formation sur la rémunération de la haute direction.

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

Meridian a aussi aidé le comité à établir un groupe de référence et à recueillir des renseignements sur le marché concernant la rémunération des administrateurs en 2019. Le comité de gouvernance a utilisé ces renseignements pour formuler sa recommandation sur la rémunération des administrateurs et sur la rémunération du président du conseil.

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

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

Puisque Meridian était le seul conseiller indépendant en rémunération de la haute direction de TELUS jusqu'à la nomination de Mercer à titre de conseiller de la direction le 1er septembre 2019, Meridian a fourni les services de conseils à la direction et au conseil jusqu'à cette date.

Honoraires du conseiller en rémunération

Le tableau qui suit dresse la liste des honoraires facturés par notre conseiller du conseil, Meridian, au cours des deux derniers exercices. Meridian a seulement fourni des services reliés à la rémunération de la haute direction et des administrateurs en 2019.

Type de services fournis	2019 ($)	2018 ($)
Services liés à l'établissement de la rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction	325 697	393 022
Tous les autres honoraires	Néant	Néant
Total	**325 697**	**393 022**

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

Les composantes clés de la **rémunération directe totale** du chef de la direction et de l'EHD sont un salaire de base fixe, une prime de rendement à court terme (versée en espèces pour récompenser le rendement annuel), une rémunération incitative à moyen terme (versée en UARHD pour récompenser le rendement à moyen terme, sur une période d'environ trois ans) et des ILT (versés en UAI pour favoriser le maintien en poste du membre de la haute direction et récompenser le rendement à long terme).

Le programme de **rémunération totale** de la société tient également compte des avantages sociaux et des avantages indirects, ainsi que des prestations de retraite. Se reporter à la page 101 pour plus de précisions.

Vue d'ensemble de la rémunération totale

Composante	Pourcentage cible du total	Description	Objectif
Rémunération annuelle			
Salaire de base fixe	Chef de la direction 15 EHD 25	• Échelles salariales établies pour chaque poste selon le marché dont le point milieu correspond à la médiane du groupe de référence canadien	Tenir compte des divers niveaux de responsabilité des membres de la haute direction, de leur expérience, de l'étendue de leurs connaissances, de leur rendement global personnel et des questions d'équité interne ainsi que des pratiques de rémunération des sociétés composant le groupe de référence
Prime de rendement annuelle	Chef de la direction 9 EHD 12,5	• Cinquante pour cent du salaire de base cible d'un membre de l'EHD et 60 % de celui du chef de la direction, sous réserve des moyens financiers en fonction du fonds de participation aux bénéfices • Liée au rendement de la société et de l'unité d'affaires et au rendement personnel, selon une pondération de 80 % pour le rendement de la société en ce qui a trait au chef de la direction et de 70 % en ce qui a trait à un membre de l'EHD (se reporter à la page 75) • Les paramètres de rendement peuvent aboutir à des versements s'échelonnant entre zéro (dans le cas de rendements inférieurs à la norme) et 200 % au maximum (dans le cas de rendements exceptionnels)	Offrir une prime annuelle en espèces en fonction des résultats de la société, des résultats de l'unité d'affaires et des résultats personnels
Rémunération incitative à moyen terme			
UARHD	Chef de la direction 9 EHD 12,5	• Cinquante pour cent du salaire de base cible d'un membre de l'EHD et 60 % du salaire de base du chef de la direction, sous réserve des moyens financiers en fonction d'un fonds de participation aux bénéfices • La valeur de l'attribution est établie de la même manière que la prime de rendement annuelle, sauf que le nombre d'UARHD attribuées est établi en divisant la valeur pécuniaire de la prime de rendement annuelle par le cours le plus élevé de l'action au début ou à la fin de l'exercice précédent (se reporter à la page 77) • Le tiers des UARHD est acquis chaque année sur une période légèrement inférieure à trois ans, ce qui encourage les membres de la haute direction à stimuler la valeur pour l'actionnaire à moyen terme (peuvent être versées en espèces au chef de la direction, étant donné ses avoirs en actions)	Lier une tranche de la rémunération conditionnelle annuelle à l'atteinte de cibles de rendement et au rendement pour les actionnaires
Rémunération incitative à long terme			
UAI	Chef de la direction 67 EHD 50	• Attributions composées à 50 % d'UAI acquises en fonction du temps et à 50 % d'UAI conditionnelles au rendement (se reporter à la page 78) • La taille des attributions aux membres de la haute direction se distingue en partie selon leur rendement et leur potentiel (attribution au rendement) et l'analyse comparative du marché • Les UAI sont acquises en bloc après une période légèrement inférieure à trois ans	Lier une tranche importante de la rémunération conditionnelle à l'atteinte de rendements cibles et au rendement pour les actionnaires. Aider à favoriser le maintien en poste des membres de la haute direction
Rémunération indirecte			
Avantages sociaux et avantages indirects	• Programme d'avantages sociaux concurrentiel pour la haute direction, notamment des bilans de santé annuels complets pour les membres et leurs conjoints • Véhicule de fonction, soins de santé de la haute direction, forfait de télécommunications et régime d'avantages indirects flexibles		
Prestations de retraite	• Régime de retraite agréé à prestations déterminées et régime de retraite complémentaire (RRC) conformes aux pratiques en vigueur sur le marché. Les dispositions des RRC sont décrites à la page 101 • Dans certains cas, peut être un régime de retraite agréé à cotisations déterminées et un régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées pour certains employés désignés		

Approche en matière de rémunération de 2019

Méthodologie du salaire de base

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

Composantes de la rémunération incitative conditionnelle

La rémunération incitative conditionnelle comporte trois volets :

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

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

Rémunération conditionnelle : prime de rendement annuelle

Méthodologie

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

La prime de rendement annuelle de toute l'équipe TELUS, y compris le chef de la direction, provient d'un fonds collectif de participation aux bénéfices. Parmi les avantages du fonds de participation aux bénéfices, 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 bénéfices 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 bénéfices dans l'ensemble de la société.

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

En 2019, le fonds de participation aux bénéfices a été établi à 8,0 pour cent du BAII, procurant un versement réduit correspondant environ à 48 pour cent du salaire de base (cible) d'un membre de l'EHD plutôt qu'à 50 pour cent et à 58 pour cent du salaire de base (cible) du chef de la direction plutôt qu'à 60 pour cent.

Pour 2020, le comité de la rémunération et le conseil ont décidé que la taille du fonds de participation aux bénéfices s'établirait entre 8,0 et 8,5 pour cent du BAII, soit environ au même niveau que 2019. Le pourcentage établi aux fins de la prime de rendement annuelle de 2020 était motivé 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.

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.

8,0 % du BAII de 2019	x	**Tranche du fonds de participation aux bénéfices qui revient au membre de la haute direction**	x	**Coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société** (minimum : 0 plafond : 200)	x	**Pondération de la société** Chef de la direction : 80 % EHD : 70 %	=	**Rémunération versée en fonction du rendement de la société**		
								+		
8,0 % du BAII de 2019	x	**Tranche du fonds de participation aux bénéfices qui revient au membre de la haute direction**	x	**Coefficient multiplicateur personnel / de l'unité d'affaires** (minimum : 0 plafond : 200)	x	**Pondération personnelle / de l'unité d'affaires** Chef de la direction[1] : 20 % EHD : 30 %	=	**Rémunération versée en fonction du rendement personnel / de l'unité d'affaires**	=	**Prime de rendement annuelle**

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

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

- **Étape 1** : Déterminer la taille du fonds de participation aux 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** : a) Évaluer le rendement de l'unité d'affaires, selon les résultats de la carte de pointage de l'unité d'affaires
  b) Évaluer le rendement personnel et ajuster les résultats de l'unité d'affaires de chaque membre de l'EHD afin d'obtenir le résultat combiné du rendement personnel et de l'unité d'affaires
- **Étape 4** : Calculer la prime de rendement annuelle en fonction de la formule de versements précédente.

Étape 1 : Déterminer la taille du fonds de participation aux 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 8,0 pour cent du BAII en 2019.

La tranche du fonds de participation aux bénéfices de 2019 qui revient à chaque membre de la haute direction est calculée selon la formule suivante :

Prime cible du membre de la haute direction (en $)		**Sommes des primes cibles de tous les employés[1] (en $)**
Salaire de base du membre de la haute direction pour 2019 **x** le % de la prime de rendement cible	÷	Salaire de base pour 2019 de tous les employés **x** le % de la prime de rendement cible

1 Les employés comprennent les membres de la haute direction.

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

Le rendement de la société est mesuré selon les résultats de la carte de pointage de TELUS. Il est déterminé après la fin de l'année de rendement par l'évaluation du degré par lequel nous avons atteint ou dépassé nos objectifs en fonction de chaque paramètre établi au début de l'exercice. Nos paramètres de 2019 ont permis de mesurer les réalisations accomplies dans trois secteurs : l'équipe TELUS, les clients d'abord et la croissance rentable et l'efficacité. Se reporter à la page 91 pour plus de précisions sur la carte de pointage de la société de 2019 et nos résultats.

Fixation des objectifs

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

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

- sélectionner des paramètres de rendement qui peuvent être mesurés et audités
- veiller à ce que, en général, la cible plancher de chaque paramètre (donnant un coefficient multiplicateur de 0,5) dépasse le résultat réel obtenu pour ce paramètre au cours de l'exercice précédent. La cible (donnant un coefficient multiplicateur de 1,0) de tout paramètre lié au budget est généralement fixée à une valeur égale ou supérieure au nombre correspondant dans le budget de la société approuvé par le conseil
- comparer les cibles de l'exercice en cours au moyen de la carte de pointage de l'exercice précédent dans le cadre de tests de tension pour déterminer l'amélioration année après année
- veiller à ce que les cibles et les cibles extrapolées qui sont utilisées afin de déterminer si ces objectifs sont atteints ou dépassés soient clairement établies dans la carte de pointage de la société
- veiller à ce que tous les paramètres de rendement soient liés aux priorités d'entreprise et aux impératifs stratégiques de la société.

Au cours de l'exercice, les résultats pourraient être ajustés de façon à les normaliser en raison d'événements uniques ou d'autres circonstances uniques. Conformément au processus d'ajustement, le comité de la rémunération passe en revue et approuve, s'il le juge souhaitable, tous les ajustements proposés par la direction.

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

En 2019, en guise de nouvelle étape du processus d'attribution de la prime de rendement, chaque membre de l'EHD est également évalué en fonction de la carte de pointage de son unité d'affaires. Les cartes de pointage des unités d'affaires mesurent le rendement global de l'unité d'affaires et l'appliquent à tous les employés travaillant au sein de l'unité d'affaires concernée.

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

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

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

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

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

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

Étape 3b : Évaluer le rendement personnel et ajuster les résultats de l'unité d'affaires de chaque membre de l'EHD pour obtenir son résultat combiné du rendement personnel et de l'unité d'affaires

Afin de simplifier notre approche et de réduire le chevauchement avec la carte de pointage de la société et la carte de pointage de l'unité d'affaires, depuis 2019, les objectifs de rendement personnel (ORP) ne sont plus inclus dans le rendement personnel d'un membre de la haute direction. Par conséquent, le rendement personnel est désormais mesuré en fonction des compétences en leadership démontrées par le membre de la haute direction, de l'atteinte d'objectifs, de la démonstration de valeurs et d'autres considérations stratégiques. Se reporter à la page 94 pour obtenir de plus amples renseignements.

Le rendement personnel de chaque membre de l'EHD est d'abord évalué par le chef de la direction. Le rendement personnel du chef de la direction est évalué par le comité de la rémunération, des commentaires du conseil étant également pris en considération au moyen de l'évaluation officielle du chef de la direction réalisée par l'intermédiaire de Meridian. 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, en 2019, des commentaires ont été sollicités à l'égard de chacune des quatre catégories du modèle de reconnaissance de la valeur ajoutée (MRVA) : les résultats obtenus, le leadership, la perspective du maintien en poste et l'apport à la stratégie. Chaque membre du conseil a reçu l'information sur la façon d'évaluer les catégories.

Une fois que les données sur les deux premières catégories du MRVA (résultats obtenus et leadership) ont été reçues, le chef de la direction utilise cette évaluation pour ajuster à la hausse ou à la baisse le résultat de l'unité d'affaires de chaque membre de l'EHD dont il est question à l'étape 3a afin d'obtenir la rémunération globale versée en fonction du rendement personnel et du rendement de l'unité d'affaires. Pour obtenir plus de renseignements concernant le MRVA, se reporter à la page 80.

Étape 4 : Calculer la prime de rendement annuelle

Au cours de la quatrième étape, le comité de la rémunération passe en revue l'évaluation de chaque membre de la haute direction effectuée par le chef de la direction, ainsi que les recommandations de ce dernier en ce qui concerne le coefficient multiplicateur personnel / de l'unité d'affaires de chaque membre de l'EHD, et détermine la prime de rendement annuelle de chaque membre de la haute direction selon la formule mentionnée à la page 75. Le comité de la rémunération, en tenant compte des commentaires du conseil, évalue le rendement personnel du chef de la direction et le leadership dont il fait preuve. En se fondant sur cette évaluation, le comité établit un coefficient multiplicateur personnel et recommande au conseil d'approuver, en tenant également compte du coefficient connexe dans la carte de pointage de la société, la prime de rendement annuelle du chef de la direction selon la formule mentionnée à la page 75.

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

La rémunération versée en fonction du rendement de la société et du rendement de l'unité d'affaires peut varier entre zéro, dans le cas de rendements inférieurs à la norme, et 200 pour cent au maximum, dans le cas de rendements exceptionnels. Le rendement personnel de chaque membre de l'EHD est utilisé pour ajuster les résultats de son unité d'affaires afin d'obtenir la rémunération globale versée en fonction du rendement personnel et du rendement de l'unité d'affaires. Cette approche permet de verser une rémunération incitative conditionnelle qui correspond au rendement réel et exige des résultats hors du commun pour permettre des versements supérieurs à l'attribution cible.

Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à moyen terme (UARHD)

Méthodologie

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

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

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

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

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

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

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 111 pour obtenir une description des principales modalités du plan UAR.

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

Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à long terme (UAI)

Méthodologie

Les ILT peuvent être attribués sous forme d'UAI et/ou d'options aux termes du plan UAI et du plan d'options de la direction, respectivement. Toutefois, nous n'avons émis aucune option depuis 2012.

Les caractéristiques clés des ILT sont les suivantes :

- Ils prennent en général la forme d'UAI qui sont habituellement acquises en bloc après une période légèrement inférieure à trois ans à partir de la date d'attribution.
- Le comité de la rémunération (pour l'EHD) ou le conseil (pour le chef de la direction) approuve une valeur pécuniaire pour l'attribution des UAI. Cette valeur est alors convertie en unités en fonction de la valeur marchande des actions à la date de l'attribution, calculée conformément au plan UAI. Se reporter à la page 113 pour des précisions.
- La taille de ces attributions, qui sont habituellement établies au début de l'exercice à l'égard du rendement de l'exercice précédent, est fondée sur le rendement du membre de la haute direction pendant l'exercice précédent et son potentiel, et est comparée à l'information relative à la rémunération sur le marché.
  - Le comité de la rémunération tient également compte des attributions effectuées au cours des trois exercices précédents et du calendrier d'acquisition de ces attributions lorsqu'il détermine les nouvelles attributions et leur taille.
  - Le comité de la rémunération tient compte du nombre d'ILT non acquis en place lorsqu'il évalue le risque relatif à la perspective du maintien en poste et à titre de référence lorsqu'il attribue des ILT futurs fondés sur le rendement.
- Depuis février 2014, tous les ILT attribués aux membres de la haute direction ont été composés à 50 pour cent d'UAI conditionnelles au rendement et à 50 pour cent d'UAI acquises en fonction du temps.

Rémunération incitative conditionnelle au rendement

Les UAI conditionnelles au rendement sont basées sur une période de rendement de trois ans et sont acquises en bloc à la fin de cette période. En conséquence, pour les UAI conditionnelles au rendement attribuées en février 2020 à l'égard du rendement de 2019, la période de rendement de trois ans court du 1er octobre 2019 au 30 septembre 2022, pour un versement (s'il est justifié) en novembre 2022.

Les deux paramètres de rendement sont les suivants :

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

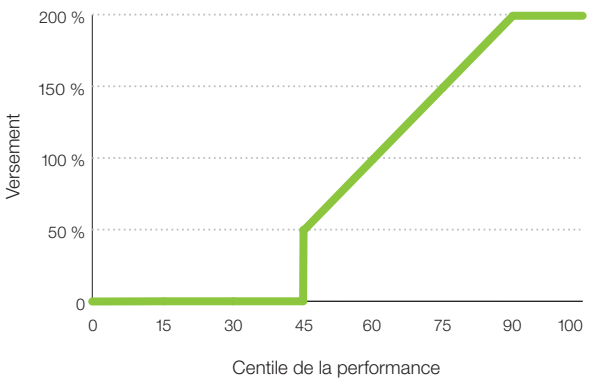
Type d'ILT	Paramètre de rendement	Pondération
ILT conditionnels au rendement	TCC	12,5 %
	RTA relatif	37,5 %
ILT acquis en fonction du temps		50,0 %

Rendement total pour l'actionnaire, relatif

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

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

Échelle de versement lié au RTA relatif



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

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

Total des connexions clients

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

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

Comme il a été mentionné précédemment, la nouvelle méthode a été utilisée à l'égard de toutes les attributions non acquises antérieures pour les périodes de rendement après 2018. Cette méthode fait en sorte que le rendement de 2019 est relié de façon plus significative à la rémunération, puisque les cibles de 2019 fixées au début de 2019 sont généralement plus appropriées que les prévisions pour 2019 effectuées en 2018 ou plus tôt. En ce qui a trait aux attributions relatives à 2017 et à 2018, le rendement a été fixé en fonction du rendement réel en date du 30 septembre 2018 par rapport aux cibles de rendement calculées au prorata. Les pondérations par période de rendement ont également été calculées au prorata, comme il est indiqué dans le tableau ci-après :

	Pondérations de rendement		
Rendement en fonction du TCC	**Attribution de 2017**	**Attribution de 2018**	**Attribution de 2019**
Ancien rendement en fonction du TCC pour 2017/2018	67 %	–	–
Ancien rendement en fonction du TCC pour 2018	–	33 %	–
Cible de TCC pour 2019 en fonction de la carte de pointage de la société	33 %	33 %	33 %
Cible de TCC pour 2020 en fonction de la carte de pointage de la société	–	33 %	33 %
Cible de TCC pour 2021 en fonction de la carte de pointage de la société	–	–	33 %

Avant l'année de rendement 2019, le TCC tient compte des lignes d'accès au réseau (LAR) résidentielles, du service mobile, du service Internet et des connexions de TELUS TV[MD], mais exclut les LAR d'affaires, les connexions machine à machine et les connexions d'unités génératrices de revenus (UGR) relatives à la santé et à la sécurité. Pour les années de rendement commençant en 2019 et par la suite, le TCC tient également compte de certaines connexions tirées de l'indice des ajouts nets de la carte de pointage de la société, y compris les connexions d'appareils branchés et, à compter de 2020, les connexions d'UGR relatives à la sécurité.

Nous avons communiqué les cibles de ce paramètre dans notre programme d'ILT conditionnels au rendement en 2014, mais nous croyons que continuer de les communiquer permettrait à nos concurrents de faire de l'ingénierie inverse à l'égard de nos cibles annuelles et de tout changement à cet égard et leur offrirait ainsi un aperçu de nos plans d'affaires stratégiques. Une telle conséquence irait à l'encontre des intérêts de nos actionnaires et nuirait sérieusement à la société, compte tenu du marché concurrentiel intense où elle exerce ses activités. Tant le comité de la rémunération que le conseil estiment que la cible plancher, la cible et la cible extrapolée des objectifs relatifs aux connexions de clients pour cette année ont été fixées de façon à nécessiter des efforts considérables et qu'elles seront difficiles à atteindre.

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

Méthode de calcul du versement

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

Nombre d'unités d'actions à l'acquisition (y compris les dividendes réinvestis)
x
cours de l'action à l'acquisition
x
coefficient multiplicateur du rendement pour ce paramètre

= versement de l'attribution

Le tableau qui suit illustre le versement de l'attribution lorsqu'un membre de la haute direction se voit accorder une attribution d'UAI de 1 million de dollars, à supposer que le cours de l'action est à 45 $ au moment de l'attribution et à 50 $ à l'acquisition. Le tableau suppose également que le coefficient multiplicateur de rendement est de 100 pour cent pour chacun des deux paramètres de rendement. Les nombres ne comprennent pas les UAI supplémentaires dont la valeur est équivalente aux dividendes versés sur les actions, qui augmenteraient la valeur de l'attribution.

Composante ILT	Élément de rendement	Valeur de l'attribution	Nombre d'UAI attribuées à 45 $	Valeur à l'acquisition si le cours de l'action est à 50 $[1]	Coefficient multiplicateur du rendement	Valeur du versement avant impôt
UAI acquises en fonction du temps	Sans objet	500 000 $	11 111	11 111 x 50 $ = 555 550 $	Sans objet	555 550 $
UAI conditionnelles au rendement	RTA relatif (pondéré à 75 %)	375 000 $	8 333	8 333 x 50 $ = 416 650 $	60e centile = versement de 100 %	416 650 $
	TCC (pondéré à 25 %)	125 000 $	2 778	2 778 x 50 $ = 138 900 $	Suppose un versement cible de 100 %	138 900 $
Total		**1 000 000 $**				**1 111 100 $**

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

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

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

Évaluation du rendement personnel au moyen du MRVA

Contrairement à la majorité des organisations, nos ILT sont attribués en fonction du rendement – la taille de chaque attribution varie en fonction du rendement courant et du potentiel du membre de la haute direction.

Le MRVA est l'outil d'évaluation qui sert à évaluer le rendement de chaque membre de la haute direction pendant l'exercice précédent et le potentiel de chacun d'eux. 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	**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 évalué 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.

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.

Les facteurs suivants sont examinés dans le cadre d'une comparaison avec les 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 75e centile ou proche de ce centile
Joueur clé	au 60e centile ou proche de ce centile
Collaborateur de grande valeur	au 50e centile ou proche de ce centile
Talent solide	inférieur au 50e centile
Bâtisseur de compétences/ gestionnaire de rendement	s.o.

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

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

Rémunération conditionnelle : autres considérations

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

Pour évaluer le rendement par rapport à la carte de pointage de la société, le comité de la rémunération et le conseil ont exercé leur pouvoir discrétionnaire pour ajuster certains paramètres de rendement afin qu'ils tiennent compte des modifications stratégiques qui ont eu lieu vers la mi-année, et des questions autres que celles que le comité de la rémunération avait envisagées au moment où les mesures du rendement ont été approuvées. Cet ajustement a entraîné un coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société en 2019 à 0,70. Pour obtenir plus de renseignements, se reporter à la page 91.

Les échelles sont définies pour chaque catégorie de rendement et pour chaque poste en référence au marché. Les attributions réelles peuvent varier entre zéro et un montant qui situerait la rémunération directe totale au 75e 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.

Analyse comparative

Points saillants

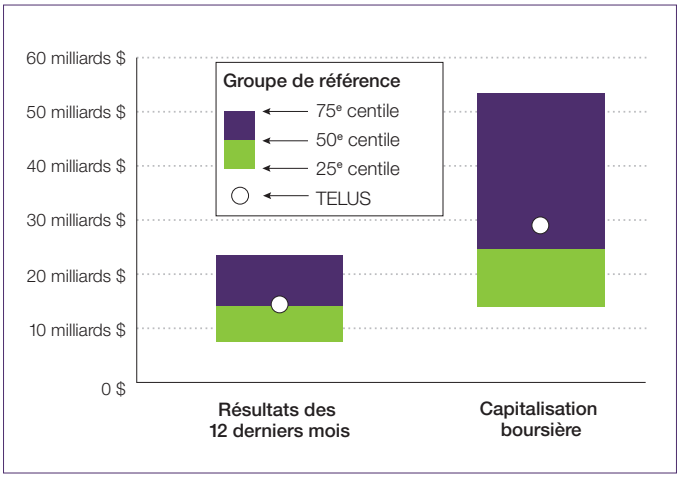
- Pour effectuer l'analyse comparative des échelles et des niveaux de rémunération, nous choisissons un groupe de référence canadien composé de concurrents et de sociétés d'autres secteurs d'activité au Canada, de complexité et de taille comparables
- Nous utilisons également un groupe de référence de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

Sélection du groupe de référence

Chaque année, le comité de la rémunération examine et choisit un groupe de référence pour les besoins de l'analyse comparative, avec l'aide du conseiller en matière de rémunération de la haute direction et de la direction. Le groupe de référence est composé de concurrents de TELUS et de sociétés d'autres secteurs d'activité au Canada, dont la taille est adéquate par rapport à celle de la société, dont les postes de haute direction sont de dimension et de complexité analogues à ceux de TELUS et avec lesquelles TELUS rivaliserait dans sa recherche sur le marché de personnes qualifiées. Nous cherchons aussi à inclure des sociétés ayant des résultats financiers et des pratiques de gouvernance solides. Pour nous assurer de ne pas surestimer les niveaux de rémunération, nous ajustons, au besoin, les résultats de l'analyse comparative en fonction des produits de la société au moyen d'une analyse statistique.

De façon générale, nous considérons que la taille adéquate des sociétés que nous intégrons dans nos groupes de référence se situe entre environ un tiers et trois fois le total des produits de TELUS, selon la disponibilité de sociétés comparables appropriées dans le secteur d'activité. Toutes les sociétés dans notre groupe de référence canadien de 2019, choisies aux fins de l'analyse comparative, se situent dans cette fourchette ou s'en rapprochent, en fonction des produits annuels de TELUS. Les sociétés qui composent le groupe de référence de 2019 ont enregistré des produits qui variaient entre 4,2 milliards et 47,0 milliards de dollars, la médiane étant de 13,7 milliards de dollars, alors que les produits de TELUS se sont chiffrés à 14,2 milliards de dollars. Toutes les sommes visent les produits des 12 derniers mois au moment de l'analyse.

Comme il est indiqué dans le graphique qui suit, TELUS se situe au 53e centile pour ce qui est des résultats des 12 derniers mois et au 52e centile pour ce qui est de la capitalisation boursière.



Le groupe de référence choisi aux fins de l'analyse comparative de la rémunération de 2019 est présenté dans le tableau ci-après et est identique à celui choisi en 2018.

Groupe de référence canadien utilisé pour l'analyse comparative

BCE Inc. (services de télécommunications et médias)	Ovintiv Inc.[1] (exploration et production de pétrole et de gaz)
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (voies ferrées)	Québecor inc. (services de télécommunications et médias)
Société Canadian Tire limitée (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 d'intégration des systèmes)	Suncor Énergie Inc. (société pétrolière et gazière intégrée)
Enbridge Inc. (transport et stockage de pétrole et de gaz)	Corporation TC Énergie[2] (transport et stockage de pétrole et de gaz)
Finning International Inc. (sociétés de commerce international et de distributeurs)	Teck Resources Limited (métaux et mines diversifiés)
Les Compagnies Loblaw limitée (alimentation au détail)	Thomson Reuters Corp. (édition)
Nutrien Ltd. (engrais et produits agrochimiques)	

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

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

Comme il est mentionné précédemment, de façon générale, nous considérons que la taille adéquate des sociétés que nous intégrons dans nos groupes de référence se situe entre environ un tiers et trois fois le total des produits de TELUS, selon la disponibilité de sociétés comparables appropriées dans le secteur d'activité. Toutes les sociétés comprises dans notre groupe de référence des États-Unis pour 2019 se situent dans cette fourchette, sauf Sprint Corp. et T-Mobile US Inc., dont les produits étaient légèrement supérieurs au niveau le plus élevé de la fourchette. Les sociétés qui composent le groupe de référence des États-Unis pour 2019 ont enregistré des produits qui variaient entre 4,0 milliards et 43,9 milliards de dollars américains (en fonction des résultats des 12 derniers mois), la médiane étant de 12,6 milliards de dollars américains. Le groupe de référence utilisé pour 2019 figure dans le tableau ci-après et est identique à celui choisi en 2018, à l'exception de Windstream Holdings Inc., qui a été retirée car elle a demandé la protection de la loi sur les faillites en février 2019 en vertu du chapitre 11.

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

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

Processus de l'analyse comparative

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

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

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

Rémunération réelle versée en 2019 aux membres de la haute direction visés

Darren Entwistle
Président et chef de la direction

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

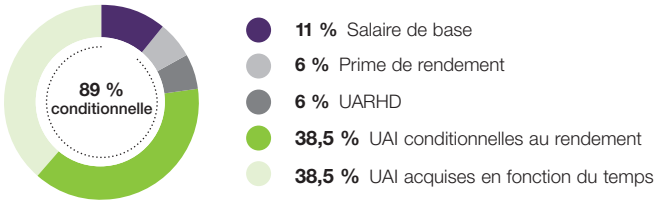
Résultats clés de 2019

- Amélioration de notre bilan impressionnant au chapitre du rendement pour l'actionnaire par rapport à nos concurrents dans le monde. Depuis le début de 2000 jusqu'à la fin de 2019, TELUS a généré un rendement total pour l'actionnaire de 515 %, ce qui nous situe au premier rang mondial des titulaires concurrents. Il se compare avantageusement au rendement de 235 % de l'indice composé S&P/TSX et de 19 % de l'indice MSCI pour la même période
- En 2019, la société a obtenu une excellente croissance avec l'ajout de 1,2 million de nouveaux abonnés, tout en atteignant nos cibles de croissance du BAIIA et des produits annuels pour la neuvième année consécutive. En outre, TELUS a maintenu la meilleure fidélisation de la clientèle du secteur, avec un taux de désabonnement aux services de téléphone mobile de 1,08 %. Sur une base annuelle, 2019 a été la sixième année consécutive avec un taux de désabonnement des services postpayés inférieur à 1 %, nous hissant encore une fois au premier rang du secteur
- Distribution de plus de 1,3 milliard de dollars en dividendes en 2019 dans le cadre de quatre versements de dividendes trimestriels déclarés aux actionnaires, aux propriétaires d'organismes de placement collectif, aux pensionnés et aux investisseurs institutionnels.

Rémunération (au 31 décembre)

	2019 ($)	2018 ($)	2017 ($)
Salaire de base	1 375 000	1 375 000	1 375 000
Prime de rendement annuelle			
Espèces	727 765	524 190	645 565
UARHD non récurrentes		145 608[1]	
UARHD			
Espèces (au lieu d'UARHD)	727 765	504 419[2]	645 565
UARHD non récurrentes		140 116[1,2]	
ILT – UAI	9 250 000	9 000 000	8 750 000
Rémunération directe totale	**12 080 530**	**11 689 333**	**11 416 130**
Variation par rapport à l'année précédente	3,3 %	2,4 %	(6,7) %

Composition de la rémunération en 2019



Actionnariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues[3]	Cours de l'action (au 31 déc. 2019)	Valeur totale	Multiple
7x le salaire de base	187 843	50,28 $	9 444 746 $	6,9x

1 Dans le cadre de l'approbation du coefficient multiplicateur normalisé de la carte de pointage de la société, le comité de la rémunération et le conseil ont déterminé qu'une tranche (environ 20 % pour l'EHD) de la prime de rendement annuelle (et les UARHD de Darren qui sont typiquement versées en espèces) pour 2018 devrait être versée sous forme d'UARD ou d'UARHD plutôt que sous forme d'espèces à tous les membres de l'équipe de direction.

2 Par rapport à la prime de rendement annuelle, la valeur de l'attribution d'UARHD a été réduite proportionnellement à la baisse du cours de l'action de la société au cours de l'année de référence 2018, conformément aux modalités du plan UAR.

3 À la fin de l'exercice, l'actionnariat de Darren est de 6,9x son salaire de base et frôle donc son niveau requis de 7x son salaire de base. Darren s'est engagé à atteindre la cible de 7,0x d'ici la fin de 2020.

Doug French
VPD et chef des services financiers

Doug possède 30 ans d'expérience en gestion financière. Éminemment compétent, il est un conseiller de confiance pour l'équipe de direction de TELUS. Ses 20 années dans le secteur canadien des télécommunications font de lui le chef des services financiers le plus expérimenté de l'industrie. Doug dirige 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 revenus, la fiscalité, la gestion des placements de retraite, les affaires corporatives, le développement d'entreprise, les entreprises de risque, les services juridiques, l'immobilier et la durabilité. Doug s'est joint en 1996 à Clearnet Communications Inc., que la société a remplacée.

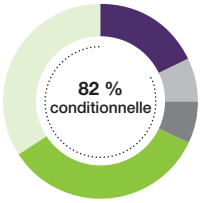
Résultats clés de 2019

- Participation active à la croissance financière de TELUS en pilotant une hausse des produits d'exploitation consolidés de 290 millions de dollars grâce à des efficiences opérationnelles. En excluant les incidences du bénéfice lié à la participation non récurent du troisième trimestre de 2018 découlant des coentreprises immobilières issues de la vente de TELUS Garden, les produits d'exploitation consolidés ont augmenté de 461 millions de dollars en 2019
- Conclusion de quatre placements de titres de créance de 1 milliard de dollars, de 500 millions de dollars américains, de 800 millions de dollars et de 1 milliard de dollars, respectivement. Ces placements ont permis de réduire le coût moyen pondéré de notre dette à long terme, le faisant passer de 4,18 % à 3,94 %, et ils ont prolongé notre durée moyenne à l'échéance, la faisant passer de 12,2 années à 12,8 années, offrant ainsi à TELUS une souplesse supplémentaire dans la gestion et la croissance de son entreprise
- Au moyen de notre stratégie visant les marchés financiers, il a soutenu un rendement solide du cours de l'action de TELUS, qui avait augmenté de 11 % à la fin de l'exercice, ou de 16 % en tenant compte des dividendes réinvestis. 2019 est la huitième année au cours des dix dernières années au cours de laquelle TELUS a réalisé des gains sur le cours des actions d'au moins 10 %, et nos actionnaires ont reçu un total de 2,2525 $ par action en dividendes déclarés au cours de l'année, soit une hausse de 7,3 % par rapport à 2018.

Rémunération (au 31 décembre)

	2019 ($)	2018 ($)	2017 ($)
Salaire de base	618 750	600 000	590 179
Prime de rendement annuelle			
Espèces	234 348	154 610	193 585
UARHD non récurrentes		43 947[1]	
UARHD	234 348	198 557[2]	193 585
ILT – UAI	2 400 000	2 200 000	2 150 000
Rémunération directe totale	**3 487 446**	**3 197 114**	**3 127 349**
Variation par rapport à l'année précédente	9,1 %	2,2 %	11 %

Composition de la rémunération en 2019



- **18 %** Salaire de base
- **7 %** Prime de rendement
- **7 %** UARHD
- **34 %** UAI conditionnelles au rendement
- **34 %** UAI acquises en fonction du temps

Actionnariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues[3]	Cours de l'action (au 31 déc. 2019)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	34 226	50,28 $	1 720 883 $	2,8x

1 Dans le cadre de l'approbation du coefficient multiplicateur normalisé de la carte de pointage de la société, le comité de la rémunération et le conseil ont déterminé qu'une tranche (environ 20 % pour l'EHD) de la prime de rendement annuelle pour 2018 devrait être versée sous forme d'UARD ou d'UARHD plutôt que sous forme d'espèces à tous les membres de l'équipe de direction.

2 Le nombre d'UARHD a été calibré en fonction du cours de l'action de 47,99 $ au 1er janvier 2018 (c.-à-d. le cours moyen pondéré des actions à la TSX pour les 15 jours de bourse précédant soit le 1er janvier soit le 31 décembre de l'exercice précédent, selon le plus élevé des deux cours) et a été attribué le 15 août 2019.

3 Doug a jusqu'en février 2022 pour atteindre la cible d'actionnariat.

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

Eros a la responsabilité du réseau intégré, des technologies de l'information et de la stratégie de service de TELUS, dans l'optique d'offrir aux clients des expériences transformationnelles et une fiabilité de qualité supérieure. Il est entièrement responsable de nos technologies mobiles et des réseaux fixes à large bande, de la stratégie du spectre du réseau, de la conception de services et d'applications, de l'architecture, de l'assurance du réseau et des systèmes et de la gestion de la chaîne d'approvisionnement. Il gère également les feuilles de route en matière de protection de la vie privée, d'identité et de sécurité, ainsi que la gouvernance. Passionné par l'innovation, Eros connaît très bien le secteur d'activité. C'est d'ailleurs ce qui lui permet de dégager les tendances mondiales et locales en matière de technologies et de mettre en place des solutions numériques de premier ordre pour les Canadiens. Eros occupe des postes de haute direction dans l'industrie de la téléphonie mobile canadienne depuis 22 ans. Durant cette période, il a fourni une vision, une direction et un leadership éclairé à plusieurs équipes à l'avant-garde des technologies. Eros est entré au service de Clearnet Communications Inc., que la société a remplacée, en 1995.

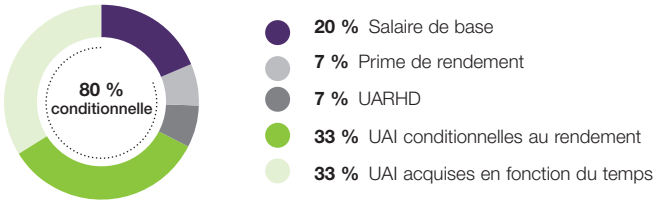
Résultats clés de 2019

- Obtention d'excellents résultats pour la troisième année consécutive pour notre réseau sans fil 4G LTE et LTE évolué auprès d'organismes tiers, notamment Opensignal, J.D. Power, Ookla et PCMag, et de Tutela pour la première fois
- Amélioration de nos technologies d'accès à Internet haute vitesse et TELUS PureFibre[MD], nous méritant le titre de fournisseur offrant les meilleures vitesses Internet de l'Ouest canadien et de meilleur fournisseur de services Internet pour les jeux vidéo à l'échelle nationale, et offre d'une expérience client améliorée grâce à notre nouveau Terminal mobile + Wi-Fi amplifié TELUS, au service Pik TV[MD] pour les appareils Apple et aux améliorations à nos services Optic TV
- Mise sur pied du Centre de cyberdéfense de TELUS, regroupant la surveillance, la détection des menaces, la déclaration d'incidents et la réponse aux incidents dans un endroit central conçu pour voir aux activités de cybersécurité qui protègent TELUS et nos clients.

Rémunération (au 31 décembre)

	2019 ($)	2018 ($)	2017 ($)
Salaire de base	625 000	607 292	600 000
Prime de rendement annuelle			
Espèces	227 726	158 846	204 395
UARHD non récurrentes		45 006[1]	
UARHD	227 726	203 852[2]	204 395
ILT – UAI	2 000 000	2 000 000	2 250 000
Rémunération directe totale	**3 080 452**	**3 014 996**	**3 258 790**
Variation par rapport à l'année précédente	2 %	(7) %	8 %

Composition de la rémunération en 2019



Actionnariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2019)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	75 020	50,28 $	3 772 006 $	6,0x

1 Dans le cadre de l'approbation du coefficient multiplicateur normalisé de la carte de pointage de la société, le comité de la rémunération et le conseil ont déterminé qu'une tranche (environ 20 % pour l'EHD) de la prime de rendement annuelle pour 2018 devrait être versée sous forme d'UARD ou d'UARHD plutôt que sous forme d'espèces à tous les membres de l'équipe de direction.

2 Le nombre d'UARHD a été calibré en fonction du cours de l'action de 47,99 $ au 1er janvier 2018 (c.-à-d. le cours moyen pondéré des actions à la TSX pour les 15 jours de bourse précédant soit le 1er janvier soit le 31 décembre de l'exercice précédent, selon le plus élevé des deux cours) et a été attribué le 15 août 2019.

Tony Geheran
VPD et chef des services aux clients

Tony dirige l'organisation Excellence du service à la clientèle (ESC), une équipe qui travaille à créer un monde simplement meilleur en enrichissant la vie des Canadiens grâce à la puissance de la technologie et en rehaussant l'expérience offerte par le service à la clientèle. Les membres de l'équipe ESC s'occupent de tous les aspects du service à la clientèle des solutions mobiles et résidentielles, ainsi que de la mise en œuvre de la stratégie numérique et du réseau TELUS PureFibre. Les responsabilités de l'équipe ESC englobent notamment les activités des centres de contact, l'installation des services résidentiels et l'assurance de la qualité connexe, les solutions numériques et l'exploitation du réseau filaire. Tony s'est joint à TELUS en 2001.

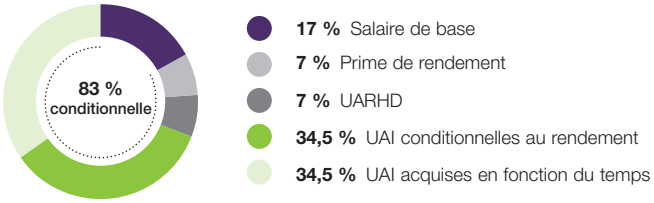
Résultats clés de 2019

- Maintien de la priorité accordée à notre clientèle en améliorant drastiquement les temps d'attente des centres d'appels des Services mobiles et des Solutions résidentielles grâce à des investissements stratégiques, entraînant une réduction de 50 % d'appels abandonnés, d'une année à l'autre
- Agrandissement de la couverture du réseau TELUS PureFibre grâce à l'ajout de 336 000 emplacements, portant ainsi à 2,2 millions le nombre total de résidences et d'entreprises ayant accès à TELUS PureFibre, réparties parmi 129 collectivités en Colombie-Britannique, en Alberta et au Québec
- Promotion de l'utilisation des rappels de rendez-vous automatisés par l'intelligence artificielle conversationnelle, de l'envoi d'équipes de répartition en prévision des pannes et du règlement proactif des défis reliés au service afin d'éliminer plus de 73 000 appels de répartition et 26 000 heures de travail des techniciens.

Rémunération (au 31 décembre)

	2019 ($)	2018 ($)	2017 ($)
Salaire de base	575 000	502 446	440 000
Prime de rendement annuelle			
Espèces	234 318	128 420	153 600
UARHD non récurrentes		36 330[1]	
UARHD	234 318	164 750[2]	153 600
ILT – UAI	2 400 000	2 200 000	1 800 000
Rémunération directe totale	**3 443 636**	**3 031 946**	**2 547 200**
Variation par rapport à l'année précédente	15 %	19 %	3 %

Composition de la rémunération en 2019



Actionnariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2019)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	70 911	50,28 $	3 565 405 $	6,2x

1 Dans le cadre de l'approbation du coefficient multiplicateur normalisé de la carte de pointage de la société, le comité de la rémunération et le conseil ont déterminé qu'une tranche (environ 20 % pour l'EHD) de la prime de rendement annuelle pour 2018 devrait être versée sous forme d'UARD ou d'UARHD plutôt que sous forme d'espèces à tous les membres de l'équipe de direction.

2 Le nombre d'UARHD a été calibré en fonction du cours de l'action de 47,99 $ au 1er janvier 2018 (c.-à-d. le cours moyen pondéré des actions à la TSX pour les 15 jours de bourse précédant soit le 1er janvier soit le 31 décembre de l'exercice précédent, selon le plus élevé des deux cours) et a été attribué le 15 août 2019.

François Gratton
VPD, président de groupe et chef de la direction, TELUS Québec

François est à la tête d'un portefeuille diversifié d'unités d'affaires axées sur la croissance : TELUS Solutions d'entreprises, TELUS Solutions partenaires, TELUS Internet des objets (IdO), TELUS Santé, TELUS Agriculture et TELUS Québec. Grâce à leur innovation quotidienne, ces équipes concrétisent la vocation sociale de TELUS et l'atteinte de meilleurs résultats pour tous dans notre société numérique, notamment par l'offre de solutions Internet, en TI et en divertissement inégalées ainsi que par notre réseau et nos solutions mobiles de premier ordre qui sont plus rapides, sécuritaires et fiables qu'ils ne l'ont jamais été. François s'est joint à Emergis, que la société a remplacée, en 2002.

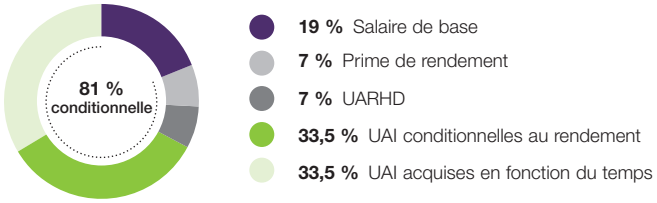
Résultats clés de 2019

- Il a contribué à l'évolution de la stratégie de TELUS Solutions d'affaires au moyen d'une croissance interne, de partenariats et, plus précisément, d'un certain nombre d'acquisitions de façon à la positionner comme chef de file sur le marché et fournisseur de prochaine génération de solutions réseau défini par logiciel et de communications unifiées
- Il a piloté les améliorations à l'IdO en accroissant considérablement la vitesse de chargement, en améliorant la couverture des canaux et en augmentant la part de marché en gagnant une majorité des ajouts nets disponibles. Notre équipe IdO a mis au point de nouvelles technologies à croissance verticale rapide, comme le transport intelligent et les services mobiles intelligents, grâce à des activités d'investissement, d'acquisition et de développement d'entreprise
- Il a signé le plus important déploiement de SD-WAN au Canada et la transaction la plus importante de l'année entre sociétés de services mobiles. Nous avons également fait progresser le positionnement de notre marque et notre réputation au Québec, avons maintenu notre position en tête de peloton pour la cinquième année consécutive quant à la probabilité de recommander nos services et avons réalisé un déploiement historique de services mobiles et d'Internet haute vitesse dans la Basse-Côte-Nord, qui a permis de connecter 14 collectivités isolées, en conformité avec notre vocation sociale.

Rémunération (au 31 décembre)

	2019 ($)	2018 ($)	2017 ($)
Salaire de base	556 250	500 000	500 000
Prime de rendement annuelle			
Espèces	206 677	127 076	164 005
UARHD non récurrentes		36 182[1]	
UARHD	206 677	163 258[2]	164 005
ILT – UAI	2 000 000	1 800 000	1 800 000
Rémunération directe totale	**2 969 604**	**2 626 516**	**2 628 010**
Variation par rapport à l'année précédente	13 %	0 %	8 %

Composition de la rémunération en 2019



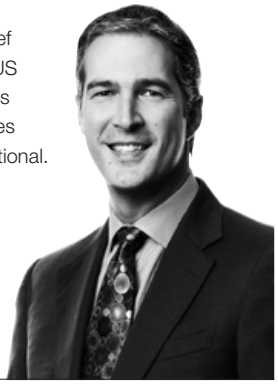
Actionnariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2019)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	43 159	50,28 $	2 170 035 $	3,8x

1 Dans le cadre de l'approbation du coefficient multiplicateur normalisé de la carte de pointage de la société, le comité de la rémunération et le conseil ont déterminé qu'une tranche (environ 20 % pour l'EHD) de la prime de rendement annuelle pour 2018 devrait être versée sous forme d'UARD ou d'UARHD plutôt que sous forme d'espèces à tous les membres de l'équipe de direction.

2 Le nombre d'UARHD a été calibré en fonction du cours de l'action de 47,99 $ au 1er janvier 2018 (c.-à-d. le cours moyen pondéré des actions à la TSX pour les 15 jours de bourse précédant soit le 1er janvier soit le 31 décembre de l'exercice précédent, selon le plus élevé des deux cours) et a été attribué le 15 août 2019.

Josh Blair
Ancien VPD, président de groupe et chef des affaires de l'entreprise (président du conseil actuel de TELUS International)



En sa qualité de président de groupe et de chef des affaires de l'entreprise, Josh dirigeait TELUS Santé, TELUS Agriculture et TELUS Entreprises de risque, codirigeait TELUS Solutions d'affaires et était président du conseil de TELUS International. À la fin de 2019, il a quitté son rôle de haute direction chez TELUS, tout en acceptant de poursuivre son mandat de président du conseil de TELUS International. Josh s'est joint en 1995 à BC TEL, que la société a remplacée.

Résultats clés de 2019

- TELUS International a connu d'une année à l'autre une forte croissance à deux chiffres de ses produits, ceux-ci dépassant au total 1,3 milliard de dollars par année (incluant les produits de TELUS), notamment en raison de succès comme l'obtention de nouveaux clients et l'expansion des offres de service à des clients existants des marques de renom
- TELUS Santé a également connu d'une année à l'autre une croissance à deux chiffres de ses produits liés aux solutions de santé, les produits verticaux tirés des services de santé de TELUS (solutions de santé et services de télécommunications) dépassant presque 800 millions de dollars, en raison d'une croissance à l'interne et d'une croissance fondée sur des acquisitions
- TELUS Solutions d'affaires a connu une croissance de ses produits et du BAIIA sur une base consolidée, grâce à ses bons résultats liés aux services mobiles et à l'amélioration des résultats financiers des services filaires.

Rémunération (au 31 décembre)

	2019 ($)	2018 ($)	2017 ($)
Salaire de base	650 000	650 000	650 000
Prime de rendement annuelle			
Espèces	492 368[1]	165 199	213 207
UARHD non récurrentes		47 036[2]	
UARHD	0	212 235[3]	213 207
ILT – UAI	0[4]	2 200 000	2 300 000
Rémunération directe totale	**1 142 368**	**3 274 470**	**3 376 414**
Variation par rapport à l'année précédente	(65) %	(3) %	(27) %

Composition de la rémunération en 2019[4]

57 % Salaire de base

43 % Prime de rendement

Actionnariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2019)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	195 134	50,28 $	9 811 338 $	15,1x

1 La prime de rendement annuelle a été versée entièrement en espèces.

2 Dans le cadre de l'approbation du coefficient multiplicateur normalisé de la carte de pointage de la société, le comité de la rémunération et le conseil ont déterminé qu'une tranche (environ 20 % pour l'EHD) de la prime de rendement annuelle pour 2018 devrait être versée sous forme d'UARD ou d'UARHD plutôt que sous forme d'espèces à tous les membres de l'équipe de direction.

3 Le nombre d'UARHD a été calibré en fonction du cours de l'action de 47,99 $ au 1er janvier 2018 (c.-à-d. le cours moyen pondéré des actions à la TSX pour les 15 jours de bourse précédant soit le 1er janvier soit le 31 décembre de l'exercice précédent, selon le plus élevé des deux cours) et a été attribué le 15 août 2019.

4 L'attribution de 2019 de Josh pour son rendement de 2018 a été présentée dans notre circulaire d'information de 2019 et est incluse à titre d'attribution pour 2018, conformément à nos pratiques. Josh a quitté son poste de VPD, président de groupe et chef des affaires de l'entreprise le 31 décembre 2019 et n'a pas reçu d'attribution d'ILT pour son rendement de 2019.

Composition réelle de la rémunération en 2019 (pourcentage de la rémunération directe totale)

		Chef de la direction[1]		Autres MHDV[2]	
Composantes de la rémunération	Versée sous forme de	Cible	Réelle en 2019	Cible	Réelle en 2019
Salaire de base (fixe)	Espèces	15 %	11 %	25 %	19 %
Prime de rendement (conditionnelle)	Espèces	9 %	6 %	12,5 %	7 %
Rémunération incitative à moyen terme (conditionnelle)	UARHD	9 %	6 %	12,5 %	7 %
Rémunération incitative à long terme (conditionnelle)	UAI	67 %	77 %	50 %	67 %

1 Darren a reçu une partie de ses UARHD en espèces compte tenu de son actionnariat considérable.
2 Josh a quitté l'EHD le 31 décembre 2019 et n'a reçu aucune attribution d'ILT à l'égard de son rendement en 2019. Josh est donc exclu des pourcentages présentés ci-dessus.

Rémunération sous forme de salaire de base en 2019

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

Nom	Salaire de base en 2019 ($)	Salaire de base en 2018 ($)	Pourcentage de variation
Darren Entwistle[1]	1 375 000	1 375 000	0
Doug French	625 000	600 000	4
Eros Spadotto	625 000	625 000	0
Tony Geheran	575 000	575 000	0
François Gratton	575 000	500 000	15[2]
Josh Blair	650 000	650 000	0

1 Le salaire de Darren est le même depuis 2012.
2 L'augmentation de salaire se rapportait au rôle élargi de François en 2019.

En 2019, le chef de la direction et l'EHD ont été admissibles à une augmentation de salaire pour la première fois depuis 2016. En 2017 et en 2018, les salaires de base du chef de la direction et de l'EHD ont été gelés, comme l'étaient les salaires de tous les membres de l'équipe TELUS. 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. La dernière augmentation de salaire du chef de la direction remonte à 2012.

Pour plus de précisions, se reporter au *Tableau récapitulatif de la rémunération* à la page 99. 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 50e centile du groupe de référence retenu.

Rémunération conditionnelle réelle en 2019

Résultats et paramètres de rendement de la société en 2019

Le tableau suivant décrit les résultats et les paramètres de rendement de la société que comportait la carte de pointage de la société de 2019.

L'année 2019 a été marquée par des modifications des paramètres de croissance rentable et d'efficacité, notamment par le retrait des trois paramètres précédents (croissance rentable du chiffre d'affaires brut, flux de trésorerie simples et bénéfice par action) et par l'ajout de l'indice de rendement des produits tirés du réseau, de l'indice de croissance stratégique des produits et du BAIIA ajusté. Ces nouveaux paramètres permettent un meilleur alignement de la rémunération avec le rendement, puisque les membres de l'équipe ont une plus grande capacité à influencer les résultats. Les nouveaux paramètres permettent également de mieux représenter nos stratégies et nos activités en évolution.

Afin de maintenir ses niveaux de rendement élevé, TELUS fixe des cibles ambitieuses. Par conséquent, les paramètres présentent généralement des défis supplémentaires chaque année, les seuils de la carte de pointage de la société (résultant en un versement cible de 50 pour cent) étant habituellement fixés de façon 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 2019 ont été comparées à celles de la carte de pointage de 2018 dans le cadre des tests de tension, le coefficient multiplicateur de la société était de 1,23 fois, tandis que le coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société de 2018 était de 0,70 fois, ce qui indique clairement que les cibles de 2019 représentaient une hausse appréciable du rendement ciblé, soit de 76 pour cent d'un exercice à l'autre, en comparaison aux résultats de 2018.

		Objectifs de la société en 2019				Résultats de 2019	
Objectifs	**Paramètres**	**Pondération**	**Seuil (0,5x)**	**Cible (1,0x)**	**Cible extrapolée (2,0x)**	**Réels**	**Coefficient multiplicateur**
Équipe TELUS (10 %)	Mobilisation	10 %	86 %	88 %	91 %	84 %	0,00
Clients d'abord (50 %)	Indice des ajouts nets au nombre de clients[1]	15 %	0,50	1,00	2,00	1,00	0,15
	Indice des désabonnements de clients[1]	7 %	0,50	1,00	2,00	0,67	0,05
	Indice de satisfaction de la clientèle[1]	20 %	0,50	1,00	2,00	0,34	0,07
	Indice de durabilité de la société[1]	3 %	0,50	1,00	2,00	1,49	0,04
	Indice d'adoption des services numériques[1]	5 %	0,50	1,00	2,00	0,70	0,03
Croissance rentable et efficacité (40 %)	Indice de rendement des produits tirés du réseau[1]	15 %	0,50	1,00	2,00	1,18	0,18
	Indice de croissance stratégique des produits[1]	10 %	0,50	1,00	2,00	0,57	0,06
	BAIIA ajusté (en millions de dollars)[2,3]	15 %	5 715 $	5 785 $	5 855 $	5 718 $	0,08
Coefficient multiplicateur							**0,66**
Coefficient multiplicateur ajusté							**0,70**

1 Indices conçus à l'interne représentant divers points de référence et normes. L'indice des ajouts nets du nombre de clients mesure notre capacité d'attirer et de fidéliser les clients. L'indice de désabonnements des clients mesure les taux de désabonnement et les pertes de lignes de nos segments filaires. L'indice de satisfaction de la clientèle révèle les résultats de sondages par segment de clientèle et mesure les indicateurs de services, comme le nombre de minutes d'interruption, la qualité vidéo, les mesures de sécurité et les mesures d'évaluation de la qualité des systèmes et de leur accessibilité. L'indice de durabilité de la société mesure l'engagement communautaire de TELUS, la perception de notre marque et les paramètres environnementaux qui évaluent nos programmes sur les émissions de gaz à effet de serre. L'indice d'adoption des services numériques mesure l'adoption des services numériques et la réduction des efforts de la clientèle. L'indice de rendement des produits tirés du réseau mesure le rendement et le caractère concurrentiel de notre secteur de réseau mobile. L'indice de croissance stratégique des produits mesure la croissance et le rendement de nos nouvelles entreprises. Les renseignements relatifs à ces indices étant sensibles du point de vue commercial, ils ne sont pas communiqués en détail.

2 La BAIIA ajusté est une mesure non conforme aux PCGR qui 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. Le BAIIA ajusté exclut les éléments de nature inhabituelle qui ne reflètent pas nos activités habituelles ou continues. Pour consulter une définition et une explication du BAIIA ajusté, veuillez vous reporter à la rubrique 11.1, Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières, du rapport de gestion figurant dans le rapport annuel 2019 de TELUS. Aux fins du calcul du versement selon la carte de pointage, le BAIIA ajusté est également normalisé au moyen de l'exclusion des gains immobiliers et de divers autres éléments indépendants de notre volonté.

3 Aux fins du calcul du versement selon la carte de pointage, le BAIIA ajusté a été normalisé pour exclure l'incidence de certains facteurs ponctuels. En conséquence, le BAIIA ajusté est passé de 5 693 millions de dollars à 5 718 millions de dollars.

L'atteinte des objectifs de rendement donne lieu à un coefficient multiplicateur de 1,0 dans l'ensemble de la carte de pointage de la société. Le coefficient multiplicateur normalisé en 2019 était de 0,66, comme il est indiqué dans le tableau qui précède. Ce coefficient reflétait les réussites collectives dans le cadre de l'atteinte de résultats positifs dans l'ensemble de nos cibles en matière d'ajouts nets de clients, de rendement des produits tirés du réseau et de durabilité. Toutefois, les résultats réels tenaient compte d'un certain nombre de facteurs, dont un rendement inférieur à la cible en ce qui a trait à la satisfaction de la clientèle et à la disponibilité des systèmes.

Dans un effort pour reconnaître les apports considérables de notre équipe au cours d'une année difficile, le comité de la rémunération et le conseil ont approuvé une hausse du coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société, le faisant passer à un coefficient multiplicateur ajusté de 0,70. Pour effectuer cet ajustement, ils ont tenu compte de notre taux de mobilisation globale (qui nous a placés une fois de plus dans la tranche de 10 pour cent la plus élevée des employeurs sondés à l'échelle mondiale), de notre rendement solide par rapport à nos pairs (surtout en ce qui a trait au TCC) et de la progression de notre rendement grâce à de nouvelles gammes d'activités. Le comité de la rémunération et le conseil souhaitent créer un équilibre entre les intérêts de la société et ceux de ses actionnaires tout en reconnaissant le travail acharné et les efforts des membres de notre équipe.

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.

Le comité de la rémunération a jugé bon d'exclure les incidences négatives et positives de certains événements qui ne pouvaient être prévus lors de la fixation des cibles ou qui découlaient de décisions stratégiques prises au courant de l'année par la haute direction en vue d'obtenir des avantages à long terme. Par conséquent, certains résultats ont été normalisés, comme il a été indiqué précédemment.

Les paramètres sous-jacents compris dans les paramètres des indices développés à l'interne sont pour l'essentiel, de nature opérationnelle, et sont donc très sensibles sur le plan commercial. Selon nous, la communication de ces paramètres nuirait gravement à la société dans le secteur extrêmement concurrentiel dans lequel nous exerçons nos activités, ces paramètres comportant des renseignements qui se révéleraient inestimables pour nos concurrents relativement aux plans financiers, opérationnels et de commercialisation de la société pour 2019 et les années ultérieures. C'est pourquoi nous nous prévalons d'une dispense offerte par la législation en valeurs mobilières applicable pour nous soustraire à l'obligation de communiquer ces paramètres, car leur communication nuirait gravement aux intérêts de la société. Il est important de noter que ces paramètres ne représentent que 7,2 pour cent de la rémunération directe totale du chef de la direction en 2019 et 7,3 pour cent, en moyenne, de la rémunération directe totale de l'EHD.

Depuis 2009, TELUS a en place une pratique selon laquelle les présidents du comité d'audit et du comité de la rémunération analysent les résultats de la carte de pointage de la société avant la tenue de leurs réunions trimestrielles respectives et procèdent à un rapprochement, par intégration proportionnelle, des mesures de la carte de pointage de la société et des résultats financiers trimestriels. Tout ajustement proposé aux résultats de cette carte de pointage à des fins de versement est soumis à cet examen. En ce qui concerne l'approbation des ajustements à la carte de pointage de la société, le comité de la rémunération a suivi une approche qui tenait compte d'une évaluation raisonnable du rendement en 2019 et qui était équilibrée et équitable pour les employés, les résultats de cette carte ayant une incidence sur les primes de rendement annuel de tous les employés participant au programme.

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

Rendement personnel

Quatre-vingt pour cent de la prime et de l'attribution d'UARHD de Darren sont fondées sur la carte de pointage de la société. En 2019, nous ne calculons plus la rémunération conditionnelle de Darren en fonction de l'atteinte de ses ORP. Par conséquent, le solde de 20 pour cent est désormais fondé sur l'évaluation que le comité de la rémunération et le conseil font de son rendement personnel, laquelle est fondée sur ce qui suit :

- Une évaluation de son leadership
- Les objectifs de la société et les résultats obtenus
- D'autres considérations stratégiques.

Se reporter à la page 77 pour obtenir plus de précisions sur le processus que suit le comité de la rémunération pour obtenir les commentaires de chaque membre du conseil sur le rendement de Darren.

Versements en 2019

Lorsqu'ils ont évalué le rendement personnel de Darren en 2019, le comité de la rémunération et le conseil ont tenu compte, outre les résultats de la société, de sa vision, de sa performance eu égard aux valeurs de TELUS en leadership, des orientations qu'il a prises et de l'esprit de décision qu'il a démontré pour :

- accorder la priorité à nos collectivités par le lancement d'un fonds d'innovation sociale de 500 000 $ pour les communautés autochtones du Canada (*TELUS Social Innovation Fund for Indigenous Communities in Canada*) et par l'amélioration de la portée et du soutien de nos initiatives Branché pour l'avenir, qui permettent aux citoyens et aux jeunes marginalisés d'avoir un accès à la technologie, à des services de santé et à des occasions de formation
- porter une attention particulière à l'excellence en service à la clientèle, comme le prouvent notre taux de désabonnement aux services de téléphone mobile le plus faible de l'industrie et les résultats affichés dans le rapport annuel de la Commission des plaintes relatives aux services de télécom-télévision
- faire progresser la stratégie et l'engagement de TELUS à tirer profit de notre réseau mobile et TELUS PureFibre de pointe pour guider nos activités relatives à la sécurité au moyen de l'acquisition de ADT Canada
- mettre en œuvre et faire avancer des programmes de dépenses d'investissement pour l'expansion continue de notre réseau TELUS PureFibre et notre évolution constante vers la technologie 5G
- faire face avec efficacité à la vive concurrence et dégager d'excellents résultats en 2019 tirés de nos services mobiles et filaires :
  - assurer notre position de chef de file en services mobiles, notamment par nos résultats d'exploitation records, comme notre taux de désabonnement des services postpayés
  - obtenir une forte croissance des produits tirés des services filaires grâce à notre portefeuille diversifié de solutions de services de données
- mener à bien notre modèle pluriannuel de croissance du dividende en versant plus de 1,3 milliard de dollars à nos actionnaires en 2019.

Ces réalisations auront une incidence sur le rendement de la société en 2020 et par la suite.

La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de Darren ont chacune été calculées en fonction du rendement de la société par rapport aux cibles et du leadership très efficace de Darren. L'utilisation des formules décrites aux pages 75 et 77 a entraîné l'attribution à Darren d'une prime de rendement annuelle et d'une attribution d'UARHD ayant chacune une valeur de 727 765 $, correspondant à 53 pour cent de son salaire de base. Dans chaque cas, la cible était fixée à 60 pour cent. La valeur de l'attribution d'UARHD a été calculée en utilisant la formule suivante : la valeur pécuniaire de la prime de rendement annuelle divisée par le cours moyen pondéré en fonction du volume de l'action pour les 15 jours de bourse précédant le début de l'exercice (46,18 $) ou la fin de l'exercice (50,38 $), selon la valeur la plus élevée (soit 50,38 $), multipliée par le cours à la fin de l'exercice (soit 50,38 $). Se reporter à la page 77 pour obtenir plus de détails.

	Coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société (pondération de 80 %)	Coefficient multiplicateur personnel (pondération de 20 %)	Prime attribuée sous forme de pourcentage du salaire de base	Attribution d'UARHD (versée en espèces) sous forme de pourcentage du salaire de base
Chef de la direction – rendement cible	1,00	1,00	60 %	60 %
Chef de la direction – résultats de rendement réels en 2019	0,70	1,80	53 %	53 %

Le comité de la rémunération a recommandé au conseil d'approuver un paiement intégral en espèces en remplacement de l'attribution d'UARHD à Darren et, par conséquent, aucune UARHD ne lui a été attribuée. Le conseil, sur la recommandation du comité de la rémunération, a attribué à Darren un paiement en espèces total de 1 455 530 $ (composé de sa prime de rendement annuelle et d'espèces au lieu de l'attribution habituelle d'UARHD).

Sa prime de rendement annuelle et son attribution d'UARHD ont augmenté de 11 pour cent par rapport à 2018 en raison d'un fonds de primes plus important en 2019. 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 2019 et du leadership exceptionnel de Darren, comme il est décrit précédemment, le conseil lui a attribué des ILT totalisant 9,25 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 78. L'attribution d'ILT pour 2019 était de 250 000 $ supérieure au montant qui lui avait été attribué l'an dernier.

De plus, le comité de la rémunération a comparé la rémunération de Darren avec la rémunération du MHDV qui vient au deuxième rang des plus élevées et a déterminé que la rémunération de Darren n'était pas quatre fois supérieure à cette rémunération. Le comité de la rémunération est d'avis que ce ratio permet de faire en sorte que la rémunération du chef de la direction et la structure générale de notre programme de rémunération dans son ensemble demeurent raisonnables, en plus d'établir à un niveau approprié la rémunération du MHDV qui vient au deuxième rang des plus élevées.

De plus, ce ratio est conforme à notre plan de relève, car il contribue à nous assurer d'un successeur potentiel occupant des fonctions suffisamment vastes et variées et faisant preuve du jugement d'un chef.

Rémunération conditionnelle – Doug French, Eros Spadotto, Tony Geheran, François Gratton et Josh Blair

Rendement de l'unité d'affaires et rendement personnel

Comme il a été mentionné précédemment, 70 pour cent de la prime de rendement et de l'attribution d'UARHD d'un membre de l'EHD est fondée sur la carte de pointage de la société, et la tranche restante de 30 pour cent est déterminée en fonction d'une combinaison de la carte de pointage de l'unité d'affaires et du rendement personnel.

La carte de pointage de chaque unité d'affaires comprend un vaste ensemble de paramètres conçus pour représenter la totalité des objectifs importants de l'unité d'affaires. Même si les paramètres varient considérablement d'une unité d'affaires à l'autre, ils sous-tendent tous les objectifs généraux de la société, comme le démontre l'adoption des mêmes catégories de rendement que dans la carte de pointage de la société, à savoir l'équipe TELUS, les clients d'abord et la croissance rentable et l'efficacité. Le tableau ci-après présente certains des paramètres clés par secteur de rendement pour chaque membre de l'EHD.

Comme il a été mentionné plus tôt, les cartes de pointage des unités d'affaires ont été créées en 2019. Ces cartes de pointage s'appliquent à tous les membres de l'équipe en fonction de leur unité d'affaires respective et, par conséquent, elles guident l'atteinte d'objectifs principaux dans l'ensemble d'une division. L'inclusion des cartes de pointage des unités d'affaires concorde également avec notre approche en matière de rémunération fondée sur le rendement en faisant en sorte qu'une tranche des versements de prime soit reliée au rendement de l'unité d'affaires d'une personne.

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

		Rendement de l'unité d'affaires						
		Équipe TELUS		Clients d'abord		Croissance rentable et efficacité		Rendement personnel
Nom	Unité d'affaires	Pond.	Paramètres clés	Pond.	Paramètres clés	Pond.	Paramètres clés	
Doug French	Affaires corporatives et finances	15 %	• Mobilisation • Aide au travail • Développement de l'équipe	40 %	• Indice réalisation de valeur[1] • Efficacité des biens immobiliers • Partenaire d'affaires de confiance	45 %	• Favoriser des partenariats • Produits d'exploitation, BAIIA et flux de trésorerie disponibles • Efficacité de l'intégration des acquisitions	Évaluation par le chef de la direction et le comité de la rémunération des points suivants : • Leadership • Objectifs et résultats obtenus • Autres considérations stratégiques
Eros Spadotto	Stratégie de technologie et Transformation de l'entreprise	10 %	• Mobilisation • Améliorations au travail	60 %	• Indice d'innovation • Indice de leadership en matière de services mobiles[1]	30 %	• Indice d'efficacité des capitaux[1] • Contribution au revenu • Indice de chaîne d'approvisionnement[1]	
Tony Geheran	Excellence du service à la clientèle	10 %	• Indice L'heure juste[1]	45 %	• Vitesse moyenne de réponse • Indice de niveau de service[1] • Indice de qualité des sondages auprès de la clientèle[1]	45 %	• Indice PureFibre[1] • Coût de service • Indice de taux de désabonnement[1]	
François Gratton[2]	Solutions d'affaires, TELUS Québec, Solutions partenaires, IdO	10 %	• Mobilisation • Aide au travail	40 à 50 %	• Ajouts nets de clients • Adoption	40 à 50 %	• Produits d'exploitation • BAIIA	
Josh Blair[2]	TELUS Santé Solutions de paiement, Solutions d'affaires, TELUS International	10 %	• Mobilisation • Aide au travail	40 à 50 %	• Adoption • Livraison et mise en œuvre de solutions • Indice de qualité de service[1]	40 à 50 %	• Produits d'exploitation • BAIIA • Flux de trésorerie disponibles	

1 Indices conçus à l'interne représentant divers points de référence et normes mesurant nos secteurs ciblés de rendement. Les renseignements relatifs à ces indices étant sensibles du point de vue commercial, ils ne sont pas communiqués en détail.

2 François et Josh sont évalués en fonction de plusieurs cartes de pointage d'unités d'affaires. Par conséquent, les pondérations des catégories Clients d'abord et Croissance rentable et efficacité reflètent les fourchettes de pondérations parmi leurs diverses cartes de pointage.

Une fois le rendement de l'unité d'affaires évalué, le chef de la direction et le comité de la rémunération évaluent le rendement personnel de chaque membre de l'EHD, en fonction des critères suivants :

- Les objectifs de la société et les résultats obtenus
- L'évaluation du leadership
- D'autres considérations stratégiques.

Le chef de la direction et le comité de la rémunération utilisent cette évaluation pour ajuster à la hausse ou à la baisse le résultat de l'unité d'affaires pour obtenir le versement total de prime de rendement calculé en fonction du rendement personnel et de l'unité d'affaires.

Versements en 2019

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 75 et 77.

Se fondant sur le rendement de la société par rapport aux cibles selon les résultats de la carte de pointage de la société, ainsi que sur le rendement personnel réel et le leadership, le comité de la rémunération a approuvé les primes de rendement annuelles et les attributions d'UARHD indiquées ci-après. La prime de rendement annuelle moyenne pour l'EHD s'est élevée à 38 pour cent de leurs salaires de base, comparativement à un rendement cible de 50 pour cent.

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 l'EHD. C'est la raison pour laquelle le comité de la rémunération leur a attribué des ILT (en fonction du rendement) allant de 2,0 à 2,4 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 78. Ces attributions ont entraîné la rémunération indiquée ci-après.

	Doug French VPD et chef des services financiers	Eros Spadotto VPD, Stratégie de technologie et transformation de l'entreprise	Tony Geheran VPD et chef des services aux clients	François Gratton VPD, président de groupe et chef de la direction, TELUS Québec	Josh Blair[1] Ancien VPD, président de groupe et chef des affaires de l'entreprise (président du conseil actuel de TELUS International)
Rendement de la société (pondération)	70 %	70 %	70 %	70 %	70 %
Coefficient multiplicateur du rendement de la société	0,70	0,70	0,70	0,70	0,70
Rendement personnel/de l'unité d'affaires (pondération)	30 %	30 %	30 %	30 %	30 %
Coefficient multiplicateur du rendement personnel/de l'unité d'affaires	1,00	0,90	1,20	0,95	1,00
Prime de rendement	234 348 $	227 726 $	234 318 $	206 677 $	492 368 $[2]
en pourcentage du salaire de base (cible)	50 %	50 %	50 %	50 %	100 %[2]
en pourcentage du salaire de base (réel)	38 %	36 %	41 %	37 %	76 %[2]
Unités d'actions liées au rendement de la haute direction	234 348 $	227 726 $	234 318 $	206 677 $	s.o.
en pourcentage du salaire de base (cible)	50 %	50 %	50 %	50 %	s.o.
en pourcentage du salaire de base (réel)	38 %	36 %	41 %	37 %	s.o.
Rendement (selon le MRVA)	Dans les deux premières catégories	Dans les deux premières catégories	Dans les deux premières catégories	Dans les deux premières catégories	s.o.
Incitatifs à long terme[3]	2 400 000 $	2 000 000 $	2 400 000 $	2 000 000 $	s.o.
Pourcentage de la rémunération directe totale par rapport aux indices développés à l'interne de la carte de pointage de la société[4]	7,1 %	7,8 %	7,1 %	7,3 %	22,6 %

1 L'attribution de Josh en 2019 pour son rendement de 2018 a été déclarée dans notre circulaire d'information de 2019, conformément à nos pratiques. Josh a quitté son poste de VPD, président de groupe et chef des affaires de l'entreprise le 31 décembre 2019 et n'a reçu aucune attribution d'ILT pour son rendement de 2019.
2 Prime de rendement annuelle versée entièrement en espèces.
3 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.
4 Les indices conçus à l'interne reflètent 75 pour cent de la carte de pointage de la société.

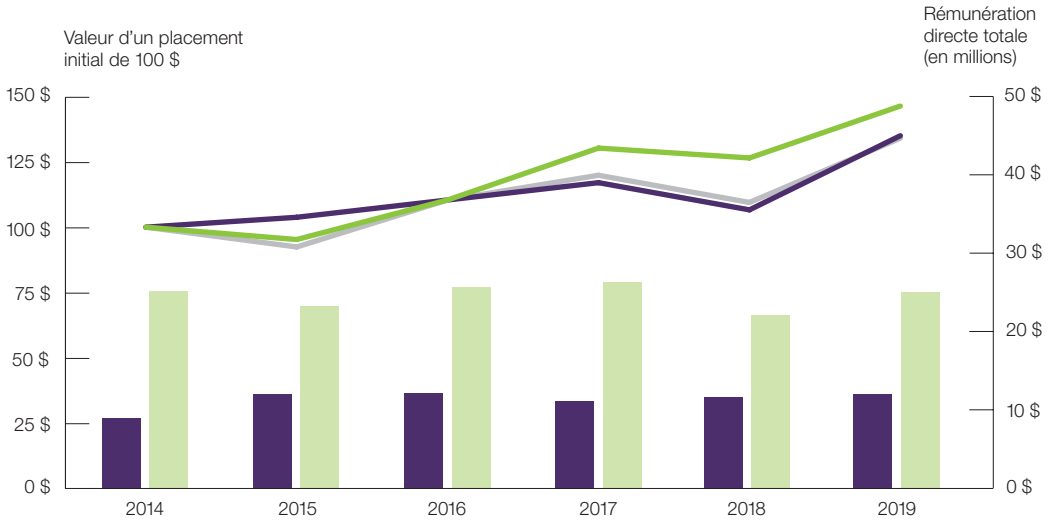
Graphique du rendement et rémunération des MHDV

Le graphique suivant compare le rendement de nos actions au rendement de notre groupe de référence (indice MSCI), au rendement du marché boursier canadien (indice composé S&P/TSX) et à la rémunération totale accordée à notre chef de la direction et à nos MHDV pour les cinq dernières années se terminant le 31 décembre 2019. L'indice MSCI est composé des titres de sociétés classées dans le secteur des télécommunications conformément au *Global Industry Classification Standard* (GICS) de 23 pays où les marchés sont développés.

À des fins de comparaison, nous avons posé les hypothèses suivantes :

- Un placement initial de 100 $ dans les actions de TELUS et les indices boursiers le 31 décembre 2014, les dividendes étant réinvestis au cours de la période
- Le rendement de l'indice MSCI reflète le rendement en monnaie locale
- La rémunération totale du chef de la direction et des MHDV de TELUS reflète les valeurs présentes dans le *Tableau récapitulatif de la rémunération*.

De 2014 à 2019, le rendement total pour les actionnaires de TELUS a été de **49 %** alors que le rendement de l'indice composé S&P/TSX a été de **36 %** et celui de l'indice MSCI, de **37 %.** Au cours de la même période, la rémunération du chef de la direction de TELUS a augmenté de **35 %**[1].



	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Actions de TELUS	100 $	95 $	111 $	129 $	128 $	149 $
Indice composé S&P/TSX	100 $	92 $	111 $	121 $	110 $	136 $
Indice MSCI	100 $	104 $	111 $	118 $	107 $	137 $
Rémunération directe totale du chef de la direction	8 963 034 $	12 102 078 $	12 231 966 $	11 416 130 $	11 689 333 $	12 080 530 $
Rémunération directe totale des MHDV[2]	25 206 650 $	23 328 476 $	25 697 937 $	26 387 473 $	22 160 438 $	25 061 668 $

1 Le salaire de Darren demeure inchangé depuis 2012, et sa rémunération directe totale est demeurée relativement stable depuis 2015. Pendant six années consécutives, entre 2010 et 2015 inclusivement, Darren a choisi de recevoir son salaire de base, après déduction de l'impôt et autres retenues, sous forme d'actions de TELUS.

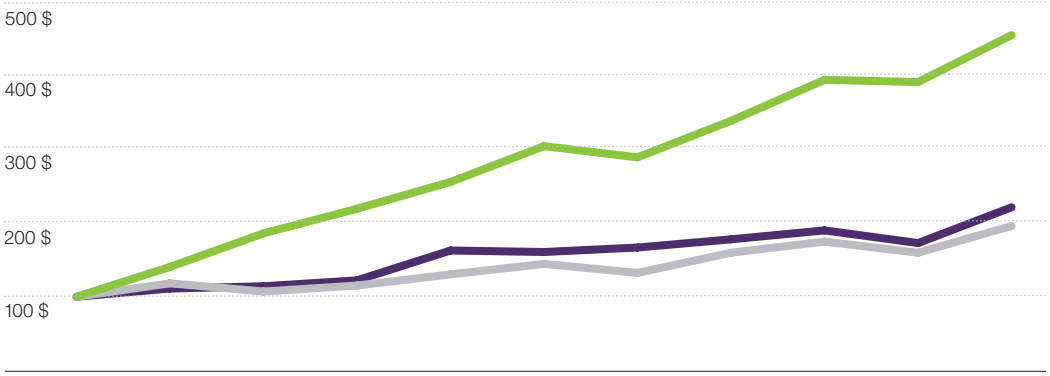
2 Comprend le chef de la direction, le chef des services financiers et les trois MHDV les mieux rémunérés, tels qu'ils sont communiqués dans la circulaire d'information de chaque année.

Comme il est indiqué dans les graphiques présentés ci-dessus et à la page 96, 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 2014, le rendement total pour l'actionnaire de TELUS sur **cinq ans** s'est élevé à 49 pour cent, comparativement à 37 pour cent dans le cas de l'indice MSCI et à 36 pour cent dans le cas de l'indice composé S&P/TSX. Au cours de la même période, la rémunération directe totale du chef de la direction a augmenté de 35 pour cent et la rémunération directe totale des cinq principaux MHDV a diminué de 1 pour cent. La baisse de la rémunération des MHDV 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 MHDV durant cette période.
- Au cours de la période de **10 ans**, le rendement total pour l'actionnaire de TELUS s'est élevé à 351 pour cent, comparativement à 120 pour cent dans le cas de l'indice MSCI et à 95 pour cent dans le cas de l'indice composé S&P/TSX, alors que la rémunération directe totale du chef de la direction a augmenté de 96 pour cent.
- 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 406 pour cent, comparativement à 153 pour cent dans le cas de l'indice MSCI et à 181 pour cent dans le cas de l'indice composé S&P/TSX, alors que la rémunération directe totale du chef de la direction a augmenté de 138 pour cent. Au cours de cette période, entre 2010 et 2015, Darren a choisi de recevoir son salaire de base, après déduction de l'impôt et autres retenues, sous forme d'actions de TELUS.

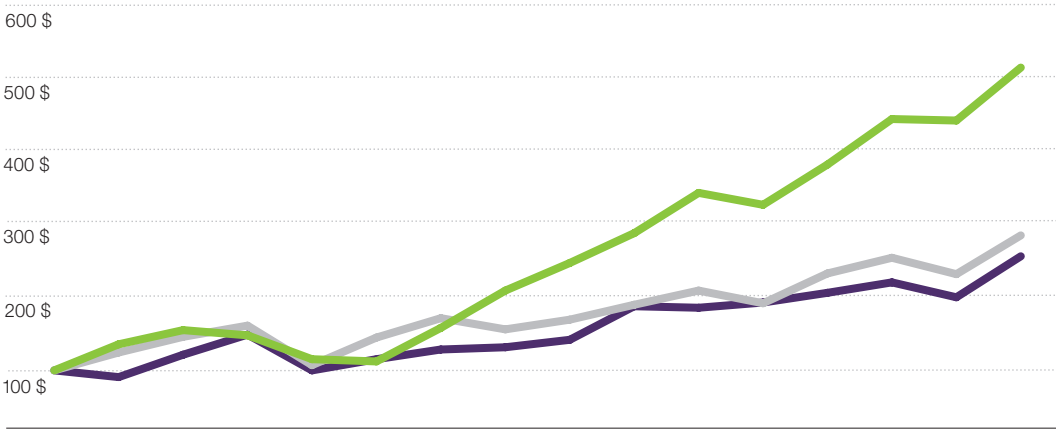
Les graphiques suivants comparent l'évolution annuelle du rendement total pour l'actionnaire cumulatif des actions de TELUS avec le rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX. Les graphiques illustrent les variations des 10 et 15 dernières années, dans l'hypothèse d'un placement de 100 $ effectué les 31 décembre 2009 et 2004 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 de rendement sur dix ans



	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Actions de TELUS	100 $	140 $	185 $	218 $	254 $	302 $	287 $	336 $	391 $	388 $	451 $
Indice composé S&P/TSX	100 $	118 $	107 $	115 $	130 $	144 $	132 $	159 $	174 $	159 $	195 $
Indice MSCI	100 $	111 $	114 $	122 $	162 $	160 $	166 $	177 $	189 $	172 $	220 $

Graphique de rendement sur 15 ans



	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Actions de TELUS	100 $	135 $	154 $	147 $	115 $	112 $	157 $	207 $	244 $	284 $	338 $	322 $	376 $	437 $	435 $	506 $
Indice composé S&P/TSX	100 $	124 $	145 $	160 $	107 $	144 $	170 $	155 $	166 $	188 $	207 $	190 $	230 $	251 $	229 $	281 $
Indice MSCI	100 $	91 $	121 $	148 $	100 $	115 $	128 $	131 $	141 $	186 $	184 $	191 $	204 $	218 $	198 $	253 $

Politique de récupération

Depuis le 1er janvier 2013, la société a une politique de récupération qui lui permet de récupérer ou d'annuler une rémunération incitative ou différée accordée à un membre de la haute direction dans les circonstances suivantes :

1. Une déclaration fausse ou trompeuse importante ou une erreur importante ont donné lieu à un retraitement des états financiers de la société
2. Un membre de la haute direction aurait reçu une rémunération incitative inférieure si elle avait été établie en fonction de l'information financière retraitée et
3. L'inconduite du membre de la haute direction (comme la fraude, la malhonnêteté, la négligence volontaire ou une violation importante d'exigences prévues par la loi) a contribué à l'obligation de retraiter les états financiers.

Dans les circonstances décrites ci-dessus, le conseil peut annuler une partie ou la totalité de la rémunération suivante payée ou accordée à un membre de la haute direction à l'égard de l'exercice pour lequel les états financiers doivent être retraités ou exiger son remboursement à la société :

- la prime de rendement annuelle
- les options non acquises, les UAI et les UARHD
- les options acquises mais non exercées
- tout paiement en espèces et les actions reçus à l'exercice des options ou au rachat d'UARHD et d'UAI.

Le conseil peut chercher à récupérer cette rémunération si le retraitement des états financiers a lieu dans les 36 mois de la date initiale du dépôt des états financiers audités auprès des commissions des valeurs mobilières provinciales pertinentes.

Fait à noter, la société n'a pas eu à récupérer de la rémunération aux termes de la politique depuis que cette dernière est en place et elle n'a jamais auparavant été aux prises avec une situation où il aurait fallu récupérer la rémunération ou la rajuster si une politique de récupération avait été en place.

Exigence concernant l'actionnariat

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

	Lignes directrices concernant l'actionnariat (excluant les options, les UARHD et les UAI)
Chef de la direction	7 fois le salaire de base annuel, à atteindre en cinq ans
EHD	3 fois le salaire de base annuel, à atteindre en cinq ans

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

En outre, à son départ, un membre de la haute direction doit conserver, un an après son départ, un nombre d'actions correspondant au nombre requis par l'exigence concernant l'actionnariat.

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

	Lignes directrices concernant l'actionnariat (excluant les options, les UARHD, les UARD et les UAI)
Premiers vice-présidents	75 % du salaire de base, à atteindre en quatre ans
Vice-présidents	50 % du salaire de base, à atteindre en quatre ans
Directeurs	25 % du salaire de base, à atteindre en cinq ans

En contrepartie de leur participation volontaire, les directeurs sont admissibles aux attributions annuelles d'UAI à moyen terme appelées unités d'actions liées au rendement de la direction (UARD). Les attributions d'UARD sont fondées sur les montants cibles annuels fixés par le chef de la direction pour chaque niveau de poste. À l'heure actuelle, ces cibles s'échelonnent entre 10 000 $ par année, dans le cas de directeurs, et 50 000 $ par année, dans le cas de premiers vice-présidents. Les attributions réelles aux directeurs individuels sont ajustées à la hausse ou à la baisse par rapport à leur cible en fonction de leurs coefficients multiplicateurs pondérés du rendement de la société, du rendement des unités d'affaires et du rendement personnel pour l'année de référence, de la même manière que leur prime de rendement annuelle est ajustée. Ainsi, les attributions d'UARD réelles peuvent s'échelonner entre zéro, dans le cas d'un rendement inférieur à la norme, à 200 pour cent au maximum du montant cible, dans le cas d'un rendement exceptionnel (avec une moyenne d'environ 100 pour cent).

Les UARD sont attribuées selon le plan UAR et sont essentiellement similaires aux UARHD, sauf que les attributions d'UARD ne sont pas réduites en cas de baisse du cours de l'action durant l'année de référence. Le tiers des UARD est acquis chaque année sur une période légèrement inférieure à trois ans. Si les directeurs n'atteignent pas les cibles d'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) que détenait chacun des MHDV au 31 décembre 2019. 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	Valeur des avoirs en actions[3] par rapport au salaire de base
Darren Entwistle	187 843	9 444 746 $	402 866	20 256 103 $	590 709	29 700 849 $	1 375 000 $	21,6	6,9
Doug French	34 226	1 720 883 $	102 636	5 160 538 $	136 862	6 881 421 $	625 000 $	11,0	2,8[4]
Eros Spadotto	75 020	3 772 006 $	100 932	5 074 861 $	175 952	8 846 867 $	625 000 $	14,2	6,0
Tony Geheran	70 911	3 565 405 $	93 443	4 698 314 $	164 354	8 263 719 $	575 000 $	14,4	6,2
François Gratton	43 159	2 170 035 $	84 999	4 273 750 $	128 158	6 443 784 $	575 000 $	11,2	3,8
Josh Blair	195 134	9 811 338 $	106 582	5 358 943 $	301 716	15 170 281 $	650 000 $	23,3	15,1

1 Excluant toutes les actions qui ont été acquises par un membre de la haute direction en 2020 en paiement d'UARHD qu'il a acquises en 2019.
2 Le 31 décembre 2019, le cours de clôture des actions à la TSX s'élevait à 50,28 $.
3 Excluant les UAI et les UARHD, selon les exigences rigoureuses de TELUS.
4 Doug a jusqu'en février 2022 pour atteindre sa cible d'actionnariat de trois fois son salaire de base annuel.

L'exigence concernant l'actionnariat a été atteinte par quatre MHDV en 2019 (Eros, Tony, François et Josh). Doug 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 la fin de l'exercice, les avoirs de Darren représentaient 6,9 fois son salaire de base, très près de sa cible de 7,0. Darren s'est engagé à atteindre sa cible de 7,0 d'ici la fin de 2020.

Conclusion

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

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

Mary Jo Haddad (présidente)

Ray Chan

Kathy Kinloch

Marc Parent

Survol de la rémunération de la haute direction

Tableau récapitulatif de la rémunération

($)	Exercice	Salaire	Attributions fondées sur des actions[1]	Attributions fondées sur des options	Rémunération aux termes d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Plans incitatifs annuels	Rémunération aux termes d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Plans incitatifs à long terme	Valeur du régime de retraite	Autre rémunération[2,3]	Rémunération totale
Darren Entwistle Président et chef de la direction	2019	1 375 000	9 977 765[4]	–	727 765	–	711 000	129 334	**12 920 864**
	2018	1 375 000	9 644 535[4]	–	669 798	–	742 000	131 883	**12 563 216**
	2017	1 375 000	9 395 565[4]	–	645 565	–	619 000	132 448	**12 167 578**
Doug French Vice-président à la direction (VPD) et chef des services financiers	2019	618 750	2 634 348	–	234 348	–	345 000	8 658	**3 841 104**
	2018	600 000	2 398 557	–	198 557	–	159 000	7 706	**3 363 820**
	2017	590 179	2 343 585	–	193 585	–	3 417 000[5]	21 642	**6 565 991**
Eros Spadotto VPD, Stratégie de technologie et transformation de l'entreprise	2019	625 000	2 227 726	–	227 726	–	535 000	20 487	**3 635 939**
	2018	607 292	2 203 852	–	203 852	–	205 000	20 765	**3 240 761**
	2017	600 000	2 454 395	–	204 395	–	96 000	20 929	**3 375 719**
Tony Geheran VPD et chef des services aux clients	2019	575 000	2 634 318	–	234 318	–	944 000[6]	17 422	**4 405 058**
	2018	502 446	2 364 750	–	164 750	–	442 000	15 429	**3 489 375**
	2017	440 000	1 953 600	–	153 600	–	83 000	14 690	**2 644 890**
François Gratton VPD, président de groupe et chef de la direction, TELUS Québec	2019	556 250	2 206 677	–	206 677	–	949 000[6]	18 205	**3 936 809**
	2018	500 000	1 963 258	–	163 258	–	120 000	17 799	**2 764 315**
	2017	500 000	1 964 005	–	164 005	–	63 000	17 969	**2 708 979**
Josh Blair Ancien VPD, président de groupe et chef des affaires de l'entreprise (président du conseil actuel de TELUS International)	2019	650 000	–[7]	–	492 368[8]	–	327 000	19 270	**1 488 638**
	2018	650 000	2 412 235	–	212 235	–	72 000	20 278	**3 366 748**
	2017	650 000	2 513 207	–	213 207	–	(202 000)[9]	20 654	**3 195 068**

1 La valeur des attributions fondées sur des actions (unités d'actions liées au rendement de la haute direction (ou UARHD) ou unités d'actions incessibles (ou UAI)) dans le tableau qui précède est déterminée en fonction du rendement du membre de la haute direction. Par conséquent, les attributions d'un exercice donné sont accordées au début de l'exercice suivant. Les attributions ont été accordées selon un montant en dollars par le comité des ressources humaines et de la rémunération (comité de la rémunération) et le conseil. Pour 2019, les montants en dollars des UAI et des UARHD ont été fixés par le conseil le 11 février 2020, et les unités ont été attribuées le 27 février 2020. 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 1er janvier, soit le 31 décembre de l'exercice précédent, selon le plus élevé des deux cours. Les UARHD attribuées le 27 février 2020 ont été évaluées à 50,38 $, ce qui correspond à la juste valeur comptable. Le nombre d'attributions d'UAI établi correspond au montant en dollars accordé divisé par le cours moyen pondéré des actions à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant le 27 février 2020. Ces UAI ont été évaluées à 51,40 $. Ce montant correspond à la juste valeur comptable des UAI acquises en fonction du temps (ce qui représentait 50 pour cent de la valeur d'attribution nominale des UAI) et des UAI conditionnelles au rendement en fonction du total des connexions clients (ce qui représentait 12,5 pour cent de la valeur d'attribution nominale), en supposant un coefficient multiplicateur égal à la cible. La juste valeur comptable des UAI conditionnelles au rendement fondées sur le rendement total pour l'actionnaire (RTA) relatif (ce qui représentait 37,5 pour cent de la valeur d'attribution nominale des UAI) correspondait à une estimation tenant compte d'un paiement variable, établie en ayant recours à la méthode Monte-Carlo.

2 Les avantages indirects de tous les membres de la haute direction visés (MHDV), sauf Darren, ont totalisé moins de 50 000 $. Dans le cas de Darren, le montant déclaré comprend également une indemnité pour véhicule de 40 800 $, une couverture médicale améliorée pour sa famille de 35 000 $ et un montant d'avantages indirects flexibles annuels.

3 Les montants indiqués représentent les cotisations de l'employeur prévues au Régime d'actionnariat des employés et des concessions de télécommunications (les montants majorés aux fins des taxes applicables sont compris dans les montants indiqués), ainsi que les avantages indirects dans le cas de Darren.

4 Les sommes indiquées pour Darren comprennent les UARHD attribuées en espèces.

5 Doug a connu une variation attribuable à des éléments rémunératoires de l'ordre de 3 417 000 $ dans la valeur de son régime de retraite en 2017. En 2017, Doug est devenu membre du régime de retraite complémentaire (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 a été comptabilisée dans la variation attribuable à des éléments rémunératoires de l'exercice 2017.

6 Tony et François ont connu une importante variation attribuable à des éléments rémunératoires (de l'ordre de 944 000 $ et 949 000 $, respectivement) dans la valeur de leur régime de retraite en 2019. Pour l'exercice 2019, Tony et François ont tous deux reçu des salaires plus élevés que ceux qui avaient été prévus. Comme les régimes de retraite à prestations déterminées de TELUS prévoient des prestations de retraite annuelles fondées sur les gains des membres au moment de la retraite, cette variation a eu pour effet de calculer des salaires moyens de fin de carrière en fonction des estimations de l'exercice antérieur.

7 L'attribution de Josh en 2019 pour son rendement de 2018 a été déclarée dans notre circulaire d'information de 2019, conformément à nos pratiques. Josh a quitté son poste de VPD, président de groupe et chef des affaires de l'entreprise le 31 décembre 2019 et n'a reçu aucune attribution d'ILT pour son rendement de 2019.

8 En raison de la fin du rôle de VPD de Josh le 31 décembre 2019, sa prime de rendement annuelle lui a été versée intégralement en espèces.

9 Josh a connu une variation attribuable à des éléments rémunératoires (de l'ordre de 202 000 $) dans la valeur de son régime de retraite en 2017. À ce moment-là, les salaires chez TELUS avaient été gelés. 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 comptait le plus grand nombre d'années décomptées dans les régimes de retraite de TELUS parmi les MHDV, cette situation l'a touché davantage et a donné lieu à la variation attribuable à des éléments rémunératoires en 2017 indiquée.

Attributions au titre des plans incitatifs

Au 31 décembre 2019, aucun de nos MHDV ne détenait des attributions d'options en cours. Le tableau suivant récapitule toutes les attributions fondées sur des actions en cours au 31 décembre 2019. Aucun des MHDV ne détient d'options depuis 2014.

	Attributions fondées sur des actions[1]		
Nom	Nombre d'actions ou d'unités d'actions non acquises	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions non acquises[2] ($)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions acquises non payées ou distribuées[3] ($)
Darren Entwistle	402 866	20 256 103	–
Doug French	102 636	5 160 538	73 885
Eros Spadotto	100 932	5 074 861	78 005
Tony Geheran	93 443	4 698 314	58 614
François Gratton	84 999	4 273 750	62 569
Josh Blair	106 582	5 358 943	81 356

1 Comprend les dividendes réinvestis ou les équivalents de dividende.
2 Le nombre dans le tableau suppose que les incitatifs non acquis (y compris les UAI conditionnelles au rendement, qui sont réputées avoir un ratio de rendement de 100 %) sont acquis au 31 décembre 2019. Ce nombre est fondé sur un cours de clôture des actions à la TSX de 50,28 $ le 31 décembre 2019.
3 Les nombres de cette colonne font état de la valeur des attributions d'UARHD qui ont été acquises le 31 décembre 2019, mais versées au début de janvier 2020.

Le tableau suivant récapitule la valeur de toutes les attributions fondées sur des actions acquises ou gagnées par chacun des MHDV durant l'exercice 2019. 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 111 à 114.

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	15 540 129	727 765
Doug French	2 978 017	234 348
Eros Spadotto	3 511 637	227 726
Tony Geheran	2 964 752	234 318
François Gratton	2 810 593	206 677
Josh Blair	5 966 743	–

1 Les montants tiennent compte du dernier tiers des UARHD attribuées en 2017 qui ont été acquises le 15 novembre 2019 au prix de 50,00 $, du deuxième tiers des UARHD attribuées en 2018 qui ont été acquises le 31 décembre 2019 au prix de 50,42 $, et du premier tiers des UARHD attribuées en 2019 qui ont été acquises le 20 novembre 2019 au prix de 50,27 $; des UAI et du dernier tiers des unités d'actions liées au rendement de la direction (UARD) attribuées en 2017 et du premier tiers des UARD attribuées en 2019 qui ont été acquises le 20 novembre 2019 au prix de 50,27 $.

Calcul du versement aux MHDV des UAI acquises en 2019 (attribuées en février 2017)

En 2019, les UAI conditionnelles au rendement attribuées au départ en février 2017 et reposant sur le rendement de 2016 ont été acquises. Les résultats enregistrés et les facteurs de versement de ces UAI sont donnés dans le tableau suivant.

Paramètre	Résultat (au 30 septembre 2019)	Facteur de versement
Rendement total pour l'actionnaire relatif (pondération de 75 %)	TELUS était au 74e centile comparativement aux compagnies de télécommunications titulaires composant l'indice mondial services de télécommunications MSCI	147 %
Total des connexions clients[1] (TCC) (pondération de 25 %)	Le TCC de TELUS en 2019 était composé de : • Ancien rendement (67 %) : 13 374 000 TCC au 30 septembre 2018 résultant en un versement immobilisé de 200 % • Rendement de 2019 (33 %) : facteur de versement de 82 %	161 %
Facteur de versement global		**150,5 %**

1 Avant l'année de rendement 2019, ce paramètre tient compte des lignes d'accès au réseau (LAR) résidentielles, du service mobile, du service Internet et des connexions de TELUS TV, mais exclut les LAR d'affaires, les connexions machine à machine et les connexions d'unités génératrices de revenus (UGR) relatives à la santé et à la sécurité. À compter de l'année de rendement 2019, le TCC tient également compte de certaines connexions de l'indice des ajouts nets de la carte de pointage de la société, y compris les connexions d'appareils branchés et, depuis 2020, les connexions d'UGR relatives à la sécurité.

Avantages sociaux et indirects

Comme il est mentionné à la page 74, TELUS offre aux membres de sa haute direction un régime d'avantages concurrentiel comprenant des assurances maladie et dentaire, une assurance vie, une assurance contre les accidents et les maladies graves, des assurances invalidité à court terme et à long terme, et des comptes de frais pour soins de santé. De plus, nous offrons aux membres de la haute direction (et à tous nos employés) la possibilité d'acheter des actions de TELUS au moyen de retenues sur salaire régulières, que la société soutient à hauteur de 35 pour cent dans le cas des membres de la haute direction jusqu'à concurrence de 6 pour cent du salaire de base tel que le prévoit le Régime d'actionnariat des employés. Tous les frais connexes devant être déclarés à l'égard des MHDV figurent dans le *Tableau récapitulatif de la rémunération* à la page 99.

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

Régimes de retraite de TELUS

Prestations du régime de retraite de TELUS

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

La rémunération ouvrant droit à pension des MHDV prévue par le RRC correspond au salaire de base majoré de la prime de rendement annuelle réelle, versée en espèces et en UARHD, jusqu'à concurrence de 100 pour cent du salaire de base du MHDV. Le RRC, comme la plupart des régimes non agréés de cette nature, n'est pas capitalisé.

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

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

Certains MHDV ont également droit à des prestations dans le cadre d'un régime de retraite agréé à cotisations déterminées et d'un régime non agréé à cotisations déterminées.

Les tableaux suivants décrivent l'information concernant les prestations de retraite auxquelles les MHDV auraient droit.

Régimes à prestations déterminées

Nom	Nombre d'années décomptées	Prestations annuelles payables ($)		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées ($)	Variation attribuable à des éléments rémunératoires ($)	Variation attribuable à des éléments non rémunératoires ($)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées ($)
(a)	(b)	(c)		(d)	(e)	(f)	(g)
		À la fin de l'exercice (c1)	À 65 ans (c2)				
Darren Entwistle	24 ans et 6 mois	1 311 000	1 722 000	18 329 000	711 000	3 630 000	22 670 000
Doug French	18 ans	311 000	531 000	4 052 000	345 000	723 000	5 120 000
Eros Spadotto	24 ans et 2 mois	482 000	623 000	7 221 000	535 000	1 644 000	9 400 000
Tony Geheran	18 ans et 3 mois	318 000	456 000	4 152 000	944 000	1 180 000	6 276 000
François Gratton	18 ans	254 000	538 000	3 967 000	949 000	1 179 000	6 095 000
Josh Blair	27 ans et 11 mois	574 000	785 000	9 539 000	327 000	2 597 000	12 463 000

Régimes à cotisations déterminées

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice ($)	Variation attribuable à des éléments rémunératoires ($)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice ($)
(a)	(b)	(c)	(d)
Doug French	566 000	0	655 000
François Gratton	220 000	0	258 000
Josh Blair	153 000	0	185 000

Attribution d'années supplémentaires décomptées

Le RRC permet à la société d'attribuer des années supplémentaires décomptées. Les contrats de travail conclus avec Darren, Eros et Josh prévoient l'accumulation de deux années décomptées aux termes du RRC pour chaque année complète de service durant les périodes indiquées à la page 105. Lorsque nous avons accordé des années supplémentaires décomptées, notre pratique était d'en limiter le nombre à cinq. Les années supplémentaires décomptées ne peuvent pas être prises en compte aux fins d'admissibilité à des prestations de retraite non réduites ou pour déterminer la réduction en vue d'une retraite anticipée, et ne seront pas utilisées pour d'autres éléments non reliés à la retraite qui pourraient dépendre des années de service. Les années supplémentaires décomptées accumulées au 31 décembre 2019 sont incluses dans la colonne (b) du tableau *Régimes à prestations déterminées* à la page 101.

Reconnaissance des services passés

En 2008, TELUS a mis en œuvre un mécanisme afin de transférer les droits de certains membres de la haute direction, dont Eros et Josh, de leur régime de retraite à cotisations déterminées et REER collectif au régime de retraite agréé à prestations déterminées et au RRC. Des arrangements ont été pris pour reconnaître leurs années de service passées auprès de TELUS aux fins du RRC. En date du 1er janvier 2017, Doug est devenu membre du RRC et les années de service qu'il a accumulées au sein de TELUS ont été reconnues aux termes du RRC. Tony et François sont devenus membres du RRC le 1er janvier 2016, et les années de service qu'ils ont accumulées au sein de TELUS ont été reconnues aux termes du RRC.

Ces périodes de services passés sont incluses dans la colonne (b) du tableau *Régimes à prestations déterminées* à la page 101.

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 2019. Les taux de mortalité après la retraite reposent sur les hypothèses de la table de mortalité CPM-2014 concernant le secteur privé, avec des projections générationnelles établies au moyen de l'échelle d'amélioration CPM-B. Des taux de mortalité avant la retraite et des taux d'invalidité de zéro ont été retenus. Avant la retraite, des taux de retraits (congédiements et démissions) prévus dans le RCC de 10 pour cent par année ont été retenus.

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

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

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

Prestations annuelles payables

La colonne (c1) du tableau *Régimes à prestations déterminées* à la page 101 indique le montant qui serait payable en fonction des années décomptées déclarées à la colonne (b) et des gains ouvrant droit à pension à la fin du dernier exercice. La prestation de retraite illustrée est payable à l'âge de 65 ans. La colonne (c2) indique le montant qui serait payable à 65 ans en fonction des années décomptées, si le MHDV travaille jusqu'à 65 ans, et des gains ouvrant droit à pension à la fin du dernier exercice.

Exemples de calcul de prestations de retraite

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

Tableau du régime de retraite 2019

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

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

Contrats de travail

Les contrats de travail que TELUS a conclus avec chacun des MHDV sont à durée indéterminée. Outre la rémunération, les contrats portent sur les principales modalités suivantes (au 31 décembre 2019).

Indemnité de départ

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

Le tableau qui suit résume le traitement de chaque composante de notre programme de rémunération de la haute direction pour les MHDV dans le cadre de chacun des scénarios de cessation d'emploi et d'un changement de contrôle et, s'il y a lieu, les avantages ou les versements supplémentaires. Les droits figurent dans le contrat de travail de chaque MHDV et/ou dans les modalités des plans d'unités d'actions liées au rendement (UAR) et d'UAI.

	Rémunération annuelle en espèces (indemnité de départ)		Incitatifs à moyen terme	Incitatifs à long terme	
	Salaire de base	**Prime**	**UARHD et UARD**	**UAI[1]**	**Avantages sociaux et accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension**
Démission	Cessation du salaire[2]	Perdue	Les UARHD et UARD acquises sont payées dans les 60 jours; les UARHD et UARD non acquises sont immédiatement perdues	Les UAI acquises sont payées dans les 60 jours; les UAI non acquises sont immédiatement perdues	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension
Congédiement motivé	Cessation du salaire	Perdue	Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont immédiatement perdues	Les UAI acquises et non acquises sont immédiatement perdues	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension
Congédiement non motivé	Droit à 18 mois de salaire (3 mois dans le cas du chef de la direction), payable dans les 30 jours du congédiement	Droit à 50 % du salaire de base pour 18 mois au lieu de la prime de rendement annuelle (60 % du salaire de base pour 3 mois dans le cas du chef de la direction), payable dans les 30 jours du congédiement	Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours[3]	Les UAI acquises sont payées dans les 60 jours et les UAI non acquises sont immédiatement perdues	Avantages sociaux fournis pendant 18 mois (3 mois pour le chef de la direction)[4]. Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension, sauf aux termes des régimes de retraite enregistrés
Départ à la retraite	Cessation du salaire	Droit à un montant égal à la tranche en espèces de la cible de prime de rendement calculée au prorata jusqu'à la date de la retraite (50 % du salaire de base, 60 % pour le chef de la direction)	Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours[3]	Les UAI acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours; dans le cas des UAI conditionnelles au rendement, le paiement a lieu à la date d'évaluation initiale[3]	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension[5]
Invalidité	Droit au salaire de base pour une période de 18 mois (24 mois pour le chef de la direction) ainsi qu'à toute prime de rendement annuelle qui lui aurait été payable au cours de cette période, calculée au prorata pour toute période au cours de laquelle des prestations d'invalidité ou d'autre revenu d'emploi sont reçus		Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours[3]	Les UAI acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours; dans le cas des UAI conditionnelles au rendement, le paiement a lieu à la date d'évaluation initiale[3]	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension[6]
Décès	Cessation du salaire	Droit à un montant égal à la tranche en espèces de la prime de rendement cible calculée au prorata jusqu'à la date du décès (50 % du salaire de base, 60 % pour le chef de la direction)	Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours[3]	Les UAI acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours; le versement est fixé à 100 % de la cible pour les UAI conditionnelles au rendement[3]	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension[7]
Changement de contrôle[8]	Cessation du salaire	Perdue	Les UARHD non acquises sont acquises immédiatement	Les UAI non acquises sont acquises immédiatement	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension

1 Seules les UAI sont indiquées comme incitatifs à long terme (ILT), car il n'y a actuellement aucune option émise et en circulation attribuées aux employés.

2 Un membre de la haute direction est tenu de donner un préavis d'au moins trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut mettre fin à l'emploi du membre de la haute direction avant l'expiration de la période d'avis, auquel cas le membre de la haute direction a droit à son salaire de base calculé au prorata pour la période allant de la cessation de l'emploi par TELUS à la fin de la période d'avis.

3 En cas de congédiement non motivé (en ce qui concerne les UARHD et les UARD uniquement) ou de départ à la retraite, d'invalidité ou de décès le dernier jour de l'exercice ou après cette date, le membre de la haute direction a droit à un montant à l'égard de ses UAI, de ses UARHD et de ses UARD pour l'exercice en question.

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

5 Le membre de la direction aurait droit à ses prestations de retraite, le cas échéant, conformément aux modalités de son régime de retraite et des autres programmes ou politiques de TELUS qui lui sont applicables en tant qu'employé retraité et qui sont en vigueur au moment de son départ à la retraite.

6 Le membre de la haute direction aurait droit à des prestations d'invalidité, le cas échéant, conformément aux modalités des programmes ou des politiques de TELUS qui lui sont applicables et qui sont en vigueur au moment de la cessation de travail pour cause d'invalidité.

7 La succession du membre de la haute direction a droit à tout avantage qui lui est payable ou dû à compter de la date de son décès, conformément aux modalités de tout régime d'avantages ou de retraite applicable.

8 Aucun montant supplémentaire n'est payable uniquement en raison d'un changement de contrôle. Les contrats de travail des MHDV ne contiennent aucune disposition concernant un changement de contrôle éventuel, sauf celui de Darren, qui comporte une disposition de changement de contrôle à deux événements déclencheurs lui donnant droit à une indemnité de départ de 24 mois et de deux fois la tranche en espèces de sa prime de rendement annuelle cible en cas de congédiement non motivé ou de démission dans les deux ans suivant la date d'un changement de contrôle. Les options, UARHD et UAI non acquises peuvent, à l'appréciation du conseil, être acquises au moment d'un changement de contrôle. Si elles ne le sont pas, toutes les options, UARHD et UAI non acquises émises avant le changement de contrôle ou leurs titres de remplacement seront acquis immédiatement en cas de congédiement non motivé dans les deux années suivant le changement de contrôle (y compris les UAI conditionnelles au rendement, qui sont alors réputées avoir un ratio de rendement de 100 pour cent).

Changement de contrôle

Le plan d'options de la direction, le plan UAI et le plan UAR contiennent des dispositions concernant un changement de contrôle qui s'appliquent à tous les membres de l'équipe TELUS, dont les MHDV. Dans ces plans, un changement de contrôle est défini comme suit :

- l'acquisition, par une ou plusieurs personnes agissant de concert, de plus de 50 pour cent de la valeur des actifs consolidés de TELUS
- une offre publique d'achat en bonne et due forme visant les actions de TELUS
- l'acquisition, par une ou plusieurs personnes agissant de concert, de plus de 35 pour cent des actions de TELUS
- une restructuration, une restructuration du capital, une fusion, un arrangement, un transfert, une vente, un regroupement d'entreprises ou une autre opération semblable qui ferait en sorte que les actionnaires de TELUS avant l'opération détiendraient collectivement moins de 50 pour cent des titres avec droit de vote de l'entité prorogée
- une restructuration, une restructuration du capital, une fusion, un arrangement, un transfert, une vente, un regroupement d'entreprises ou une autre opération semblable à l'égard de laquelle le conseil adopte une résolution confirmant qu'un changement de contrôle s'est produit.

Confidentialité et non-concurrence

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

En 2019, dans le cadre d'une initiative visant à moderniser et à standardiser les modalités des contrats de travail des membres de la haute direction, les contrats de Darren, de Doug, de François et de Tony ont été modifiés pour, entre autres, établir clairement les concurrents faisant l'objet de restrictions pendant la période de non-concurrence. Étant donné que le dernier contrat de travail de membre de la haute direction d'Eros a été signé en 2005, il a conclu un nouveau contrat modernisé avec des dispositions à jour, y compris en ce qui a trait aux obligations de non-concurrence et de non-sollicitation, aux résolutions de conflits et à la cessation d'emploi. Josh a également conclu un nouveau contrat qui met à jour ses obligations principales de manière générale (comme celui d'Eros) et qui traite aussi des changements de son emploi actuel et de la fin éventuelle de son emploi.

Les paiements et les avantages décrits dans le tableau à la page 106 sont fonction du respect par chaque MHDV des obligations après la fin de leur emploi prévues dans leur contrat de travail respectif, y compris le respect des dispositions en matière de confidentialité, qui n'ont pas de durée limitée. Une violation de ces dispositions contractuelles entraînera l'annulation immédiate du droit de tout MHDV à une rémunération qui n'a pas encore été versée ou fournie aux termes de leur contrat de travail, sauf dans la mesure où cette rémunération doit être versée en vertu du Code canadien du travail.

Années de service ouvrant droit à pension supplémentaires

Au 31 décembre 2019, les contrats de travail conclus avec Darren, Eros et Josh prévoient qu'ils accumuleront deux années de service ouvrant droit à pension aux termes du RRC pour chaque année complète de service pour les périodes indiquées ci-après. Toutefois, nous n'accordons aucune année de service supplémentaire effective aux dirigeants, et si nous accordons des années supplémentaires ouvrant droit à pension, elles ne dépassent pas cinq ans. Les années de service supplémentaires ne peuvent pas être comptabilisées aux fins de l'admissibilité à des prestations de retraite anticipée non réduites et ne seraient pas utilisées pour d'autres éléments non reliés à la retraite qui pourraient dépendre des années de service. Comme il est indiqué à la page 102, la société a mis en œuvre un mécanisme afin de transférer les droits d'Eros et de Josh de leur régime de retraite antérieur au régime de retraite agréé à prestations déterminées et au RRC. Leurs contrats de travail prévoient de tels arrangements.

Membre de la haute direction visé	Période d'emploi
Darren Entwistle	1er septembre 2006 au 1er septembre 2011
Eros Spadotto	1er janvier 2008 au 1er janvier 2013
Josh Blair	1er janvier 2008 au 1er janvier 2013

Calcul des avantages en cas de cessation d'emploi

Conformément au traitement de la rémunération dans le cadre des diverses situations de cessation d'emploi présentées à la page précédente, le tableau qui suit présente les montants supplémentaires possibles qui pourraient être payables à chaque MHDV, en supposant une cessation d'emploi au 31 décembre 2019 (et en fonction d'un cours de clôture des actions de 50,28 $). Les montants réels qui seraient versés à un MHDV ne peuvent être calculés qu'au moment d'une cessation d'emploi réelle et différeraient des montants indiqués dans le tableau ci-après.

	Rémunération annuelle en espèces		Incitatifs à moyen terme	Incitatifs à long terme		Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	
	Salaire de base	Prime	UARHD	UAI	Avantages sociaux		Total
Darren Entwistle – Président et chef de la direction							
Démission	–	–	203 433[1]	10 026 335[1]	–	–	**10 229 768**
Congédiement motivé	–	–	–	–	–	–	**–**
Congédiement non motivé (3 mois)	343 750	206 250	203 433	10 026 335[1]	146 488	231 000	**11 157 256**
Retraite	–	825 000	203 433	10 026 335	–	–	**11 054 768**
Invalidité (24 mois)	2 750 000	1 650 000	203 433	10 026 335	–	–	**14 629 768**
Décès[2]	–	825 000	203 433	20 052 670	–	–	**21 081 103**
Changement de contrôle[3]	2 750 000	1 650 000	203 433	20 052 670	–	–	**24 656 103**
Doug French – VPD et chef des services financiers							
Démission	–	–	–	–	–	–	**–**
Congédiement motivé	–	–	–	–	–	–	**–**
Congédiement non motivé (18 mois)	937 500	468 750	245 216	–	124 208	427 000	**2 202 674**
Retraite	–	312 500	245 216	2 457 662	–	–	**3 015 378**
Invalidité (18 mois)	937 500	468 750	245 216	2 457 662	–	–	**4 109 128**
Décès[2]	–	312 500	245 216	4 915 323	–	–	**5 473 039**
Changement de contrôle[3]	–	–	245 216	4 915 323	–	–	**5 160 539**
Eros Spadotto – VPD, Stratégie de technologie et Transformation de l'entreprise							
Démission	–	–	–	–	–	–	**–**
Congédiement motivé	–	–	–	–	–	–	**–**
Congédiement non motivé (18 mois)	937 500	468 750	253 864	–	132 463	583 000	**2 375 577**
Retraite	–	312 500	253 864	2 410 499	–	–	**2 976 863**
Invalidité (18 mois)	937 500	468 750	253 864	2 410 499	–	–	**4 070 613**
Décès[2]	–	312 500	253 864	4 820 997	–	–	**5 387 361**
Changement de contrôle[3]	–	–	253 864	4 820 997	–	–	**5 074 861**
Tony Geheran – VPD et chef des services aux clients							
Démission	–	–	–	–	–	–	**–**
Congédiement motivé	–	–	–	–	–	–	**–**
Congédiement non motivé (18 mois)	862 500	431 250	200 768	–	129 277	516 000	**2 139 795**
Retraite	–	287 500	200 768	2 248 773	–	–	**2 737 041**
Invalidité (18 mois)	862 500	431 250	200 768	2 248 773	–	–	**3 743 291**
Décès[2]	–	287 500	200 768	4 497 546	–	–	**4 985 814**
Changement de contrôle[3]	–	–	200 768	4 497 546	–	–	**4 698 314**
François Gratton – VPD, président de groupe et chef de la direction, TELUS Québec							
Démission	–	–	–	–	–	–	**–**
Congédiement motivé	–	–	–	–	–	–	**–**
Congédiement non motivé (18 mois)	862 500	431 250	203 533	–	72 051	508 000	**2 077 334**
Retraite	–	287 500	203 533	2 035 108	–	–	**2 526 141**
Invalidité (18 mois)	862 500	431 250	203 533	2 035 108	–	–	**3 532 391**
Décès[2]	–	287 500	203 533	4 070 216	–	–	**4 561 249**
Changement de contrôle[3]	–	–	203 533	4 070 216	–	–	**4 273 749**
Josh Blair – Ancien VPD, président de groupe et chef des affaires de l'entreprise (président du conseil actuel de TELUS International)[4]							
Démission	–	–	–	–	–	–	**–**
Congédiement motivé	–	–	–	–	–	–	**–**
Congédiement non motivé (18 mois)	975 000	487 500	264 573	–	134 501	670 000	**2 531 574**
Retraite	–	325 000	264 573	2 547 185	–	–	**3 136 758**
Invalidité (18 mois)	975 000	487 500	264 573	2 547 185	–	–	**4 274 258**
Décès[2]	–	325 000	264 573	5 094 370	–	–	**5 683 943**
Changement de contrôle[3]	–	–	264 573	5 094 370	–	–	**5 358 943**

1 En cas de démission ou de congédiement non motivé, les ILT de Darren pourront être traitées comme s'il avait pris sa retraite. Par conséquent, toutes les UARHD acquises et non acquises et toutes les UAI acquises en fonction du temps seront payées dans les 60 jours de la date de cessation d'emploi, et les UAI conditionnelles au rendement seront payées après la date d'évaluation conformément au plan et au calendrier initial.

2 Le montant dans le tableau suppose que les incitatifs non acquis (y compris les UAI conditionnelles au rendement, qui sont réputées avoir un ratio de rendement de 100 pour cent) sont acquis au décès en date du 31 décembre 2019.

3 Le montant dans le tableau suppose que les incitatifs non acquis (y compris les UAI conditionnelles au rendement, qui sont réputées avoir un ratio de rendement de 100 pour cent) sont acquis au moment d'un changement de contrôle en date du 31 décembre 2019. Dans le cas de Darren, le montant suppose qu'il est mis fin à son emploi sans motif valable ou que ce dernier choisit de démissionner dans les deux années suivant la date d'un changement de contrôle, ce qui lui donne droit à son salaire de base pendant 24 mois et à deux fois un montant égal à la tranche en espèces de sa prime de rendement annuelle cible.

4 Josh a quitté son rôle de VPD, président de groupe et chef des affaires de l'entreprise le 31 décembre 2019, mais il demeure un employé de TELUS à titre de président du conseil de TELUS International. Par conséquent, il n'a reçu aucune indemnité de départ en 2019.

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

	Type de plan			
Nom	**Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres**	**Autres**	**Nouvelles attributions de titres de capitaux propres**	**Titres de TELUS nouvellement émis**
Plan d'options de la direction	X		Oui	Oui
Plan des administrateurs		X	Oui	Non
Plan d'unités d'actions liées au rendement	X		Oui	Oui
Plan d'unités d'actions incessibles	X		Oui	Oui

Le tableau suivant fait état de renseignements en date du 31 décembre 2019 sur les actions de la société pouvant être émises aux termes du plan d'options sur actions de la direction, du plan d'unités d'actions liées au rendement et du plan d'unités d'actions incessibles de TELUS, qui sont actuellement les seuls plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS (mécanismes de rémunération en titres au sens des règles de la TSX). Au 31 décembre 2019, la dilution découlant de l'ensemble des actions réservées aux fins d'émission à l'exercice des options représentait environ 9,71 pour cent de la totalité des actions en circulation.

Type de plan	**Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options, des bons de souscription et des droits en cours A**	**Prix d'exercice moyen pondéré des options, des bons de souscription et des droits en cours ($) B**	**Nombre de titres restant à émettre aux termes des plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (sauf les titres inclus dans la colonne A) C**
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	1 970 545	–	10 171 669
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	–	–	46 541 211
Total	**1 970 545**	**–**	**56 712 880**

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.

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 (mais aucune option n'a été attribuée depuis 2012). 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 : • 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	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 109
Politique de récupération	Les attributions d'options au président et chef de la direction (le chef de la direction) et aux vice-présidents à la direction (VPD), ainsi que les actions et/ou les espèces versées à l'exercice ou à la remise et à l'annulation de ces options sont susceptibles de faire l'objet d'une annulation, d'un remboursement, d'une rescision, d'une récupération ou d'une autre mesure conformément aux modalités d'une politique de récupération adoptée par la société, mais seulement dans le cas des options accordées à compter du 1er janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne a été nommée pour la première fois chef de la direction ou VPD, si cette date est postérieure. Se reporter à la page 97 pour obtenir plus de renseignements sur la politique de récupération
Cession	Non cessibles
Restrictions en matière de propriété	• Le nombre total d'actions pouvant être émises en faveur d'un participant donné aux termes de ce plan, conjointement avec toutes les autres actions pouvant être émises à ce participant aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres de TELUS (selon la définition de la TSX), ne peut représenter plus de cinq pour cent des actions émises et en circulation à la date d'attribution de l'option • Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation • Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce plan, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation • La majorité des options attribuées aux termes de ce plan ne peuvent être attribuées à des initiés
Nombre total d'actions réservées aux fins d'émission à l'exercice d'autres options au 31 décembre 2019	La société a actuellement 46 541 211 actions réservées aux fins d'émission à l'exercice d'autres options, représentant 7,7 pour cent des actions émises et en circulation
Options en cours au 31 décembre 2019	Aucune option n'est en cours
Nombre d'options détenues par des dirigeants au 31 décembre 2019	Aucune option n'est en cours
Taux d'épuisement annuel	Zéro pour cent pour 2017, 2018 et 2019. Aucune option n'a été octroyée depuis 2012

L'objectif du plan d'options de la direction est de promouvoir le maintien en poste des employés de direction clés, d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires et d'offrir une rémunération incitative fondée sur la valeur des actions de TELUS.

Autres caractéristiques

Le plan d'options de la direction contient deux méthodes différentes suivant lesquelles les options exercées peuvent être réglées en espèces plutôt qu'en actions, ce qui réduit le nombre d'actions devant être émises et la dilution pour les actionnaires. Ces deux différentes méthodes, mises en place à différents moments, s'appliquent à différents groupes d'options émises dans le cadre du plan d'options de la direction et contiennent des modalités différentes. Les dispositions relatives au règlement en capitaux propres net sont présentées ci-après. Le plan d'options de la direction permet également un règlement en espèces, qui autorise la société à attribuer des options permettant au porteur d'échanger une option contre des actions dont la valeur marchande courante est égale au montant de l'excédent du cours courant d'une action sur le prix d'exercice de l'option. Toutefois, la société n'attribue pas ces types d'options.

Dispositions relatives au règlement en capitaux propres net

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

Changement de contrôle

Le plan d'options de la direction contient des dispositions en cas de changement de contrôle. L'acquisition des options est assujettie à des dispositions de changement de contrôle à deux événements déclencheurs, à moins que le conseil ne décide de prendre une autre mesure.

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

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

Si le conseil n'avance pas l'acquisition des options non acquises ou des options de remplacement en cas de changement de contrôle, alors les options émises avant le changement de contrôle ou leurs titres de remplacement à tout participant i) qui est congédié sans motif valable ou ii) qui décède dans les deux années suivant le changement de contrôle alors qu'il est toujours un employé, seront immédiatement acquis et pourront dès lors être exercés i) pendant une période de 90 jours suivant la fin de l'emploi ou ii) pendant une période de 12 mois suivant le décès, selon le cas. Autrement, suivant un changement de contrôle, le conseil peut prendre une ou plusieurs des mesures suivantes : i) faire en sorte que les options soient prises en charge ou soient remplacées par des options semblables par l'initiateur de l'offre ou une entité prorogée, sous réserve du respect de certains critères établis; ii) avancer la date d'acquisition des options; iii) établir le cours du marché aux fins de prendre d'autres mesures à l'égard des options; iv) faire en sorte qu'une contrepartie en espèces ou sous une autre forme soit versée en échange de la remise d'options; ou v) prendre toute autre mesure jugée appropriée.

Procédure de modification

Sous réserve de toute approbation nécessaire de la part des actionnaires ou des organismes de réglementation, le conseil est autorisé à modifier le plan d'options de la direction ou à y mettre fin en tout temps, à la condition qu'une telle modification ne porte pas préjudice aux titulaires d'options existants. Le conseil peut, sans l'approbation des actionnaires, modifier l'acquisition de toute option, reporter la date d'expiration de toute option à une date qui n'est pas ultérieure à la date d'expiration initiale, ajouter des dispositions relatives à l'exercice sans paiement en espèces des options qui réduisent également la réserve d'actions en fonction du nombre d'actions sous-jacentes aux options exercées, faire toute modification aux fins de la conformité avec l'article 409A du *Internal Revenue Code* des États-Unis et apporter toute modification non significative au plan d'options de la direction. L'approbation des actionnaires et, s'il y a lieu, des organismes de réglementation est nécessaire à l'égard de toute modification importante, y compris une augmentation du nombre d'actions réservées, une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait occasionner une plus grande participation des initiés, l'apport d'une aide financière par la société, l'ajout de dispositions relatives à l'exercice sans paiement en espèces des options qui ne réduisent pas également la réserve d'actions en fonction du nombre d'actions sous-jacentes aux options exercées, l'ajout de toute disposition qui fait en sorte qu'un participant reçoit des actions sans que la société ne reçoive de contrepartie en espèces, toute modification importante du mode de calcul du prix d'exercice des options, l'ajout d'un droit autorisant une modification du prix de toute option en cours, tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du plan, toute modification visant à reporter la date d'expiration d'une option au-delà de sa date d'expiration initiale ou toute modification visant à transférer des options autrement que par testament ou par l'effet des lois applicables. Conformément aux règles de la TSX, les modifications apportées à cette disposition relative à la procédure de modification nécessitent l'approbation des actionnaires.

Plan 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 2019	447 418 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.

Modifications apportées au plan des administrateurs

En 2019, sur recommandation du comité de gouvernance, le conseil a approuvé des modifications d'ordre administratif afin de simplifier l'administration des achats d'actions ordinaires en se prévalant des dispenses relatives aux programmes d'achats automatiques prévues dans les règlements sur les valeurs mobilières.

Plan d'unités d'actions liées au rendement

Le plan d'unités d'actions liées au rendement (UAR), comme il est indiqué à la page 77, est un plan incitatif à moyen terme dans le cadre duquel des unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD) et des unités d'actions liées au rendement de la direction (UARD) sont attribuées et rattachées à la valeur des actions.

Le plan UAR, que l'on appelait auparavant le régime des droits à la valeur d'actions de la haute direction, a été créé en 2002 à l'intention des membres de l'équipe de la haute direction (EHD) et, en 2011, il a été étendu à certains hauts dirigeants désignés. L'objectif de ce plan est de lier au cours de l'action une partie de la rémunération conditionnelle et de maintenir en poste les membres de la haute direction.

Le plan UAR a été modifié au cours du dernier exercice afin de permettre à la société de régler sous forme d'actions nouvellement émises les attributions faites après mai 2019. En ce qui a trait aux attributions effectuées avant mai 2019 qui demeurent en cours, les participants peuvent choisir de recevoir des paiements aux termes du plan UAR en espèces ou en actions achetées sur le marché.

Lorsque des dividendes sur les actions sont déclarés et versés pendant la durée d'une UARHD ou d'une UARD, son titulaire reçoit un crédit d'une valeur équivalant aux dividendes versés sur les actions qui est converti en UARHD ou en UARD additionnelles, selon le cas, et versé à son compte. Ces crédits équivalant aux dividendes ne sont acquis que lorsque les UARHD ou les UARD applicables sont acquises.

Survol du plan 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	• 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 1er janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne a été nommée pour la première fois chef de la direction ou VPD, si cette date est postérieure. Se reporter à la page 97 pour obtenir plus de renseignements sur la politique de récupération
Montant du paiement	Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions à la TSX (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition dans le cas des UARD et les 15 jours de bourse précédant la date d'acquisition dans le cas des UARHD
Paiement/expiration	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 : • Soixante jours suivant la démission du participant (autre qu'en raison de la retraite ou d'une incapacité) – Toutes les UARHD et les UARD acquises sont payées; le participant perd immédiatement au moment de la démission toutes les UARHD et les UARD non acquises • Congédiement motivé – Le participant perd immédiatement toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises • Soixante jours suivant le congédiement non motivé du participant – Toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises sont payées • Soixante jours suivant la retraite ou la cessation d'emploi en raison d'une incapacité – Toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises sont payées • Soixante jours suivant le décès du participant – Toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises sont payées • Dans les 30 jours suivant la date d'acquisition prévue – Toutes les UARHD et les UARD acquises sont payées
Cession	Non cessibles, sauf à un bénéficiaire au décès.
Effet d'une période d'interdiction des opérations	Si un paiement doit avoir lieu au cours d'une période d'interdiction des opérations, le paiement peut être reporté pendant jusqu'à 14 jours suivant le dernier jour de la période ou le dernier jour de la période au cours de laquelle le paiement devait être effectué au départ, selon la dernière de ces éventualités, mais jamais plus tard que le 31 décembre de la deuxième année suivant l'année d'attribution
Restrictions en matière de propriété	• Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes de ce plan et de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation • Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce plan, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre total d'actions réservées aux fins d'unités supplémentaires au 31 décembre 2019	La société a actuellement 2 142 214 actions réservées aux fins d'attributions supplémentaires d'UARHD ou d'UARD, représentant 0,35 pour cent des actions émises et en circulation

Survol du plan d'unités d'actions liées au rendement

Modalités	Description
Unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises au 31 décembre 2019	UARHD et UARD visant 505 816 actions, soit 0,08 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre d'unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises détenues par des dirigeants au 31 décembre 2019	UARHD et UARD visant 29 828 unités, soit 5,9 pour cent du nombre total d'unités en cours aux termes de ce plan
Taux d'épuisement annuel	Zéro pour cent pour 2017 et 2018 et 0,13 pour cent pour 2019

Changement de contrôle

Le plan UAR contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalant à celles applicables au plan d'options de la direction. L'acquisition des droits aux UARHD et aux UARD est assujettie à une disposition de changement de contrôle à deux événements déclencheurs, sauf si le conseil décide d'adopter une mesure différente semblable aux mesures décrites pour le plan d'options de la direction à la page 109.

Modifications en 2019

Le plan UAR a été modifié en 2019 et approuvé par les actionnaires au cours de l'assemblée annuelle en mai. Les modifications apportées au plan permettent à la société de régler sous forme d'actions nouvellement émises les attributions faites après mai 2019. Dans le cadre de cette modification, le plan a également été modifié afin d'ajouter les restrictions en matière de propriété présentées ci-dessus et de prévoir ce qui suit :

- Un maximum de 2 400 000 actions est réservé aux fins de leur émission aux termes du plan UAR
- L'approbation des actionnaires est nécessaire à l'égard de toute augmentation du nombre d'actions réservées, d'une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait occasionner une plus grande participation des initiés, de toute modification qui pourrait permettre aux membres du conseil qui ne sont pas des employés de la société ou d'une filiale d'obtenir des attributions aux termes du plan UAR, de tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du plan, de toute modification visant à autoriser le transfert des UARHD ou des UARD autrement que par testament ou par l'effet des lois applicables et de toute modification de la procédure de modification du plan.

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

Plan d'unités d'actions incessibles

Le plan d'unités d'actions incessibles (UAI), tel qu'il est indiqué à la page 78, est un plan incitatif à long terme (ILT) dans le cadre duquel sont attribuées des UAI qui sont rattachées à la valeur des actions.

Le plan UAI a pour objectif de faire concorder les intérêts de la direction avec ceux des actionnaires, en prévoyant une rémunération incitative qui est fonction de la valeur des actions, et de maintenir en poste la direction. Cette stratégie offre aux participants l'occasion d'acquérir, au moyen des UAI, une participation accrue dans la société.

Le plan UAI a été modifié au cours du dernier exercice afin de permettre à la société de régler sous forme d'actions nouvellement émises les attributions faites après mai 2019. En ce qui a trait aux attributions effectuées avant mai 2019 qui demeurent en cours, les participants peuvent choisir de recevoir des paiements aux termes du plan UAI en espèces ou en actions achetées sur le marché.

Lorsque des dividendes sur les actions sont versés pendant la durée d'une UAI, son titulaire reçoit un crédit d'une valeur équivalant aux dividendes versés sur les actions qui est converti en UAI additionnelles et qui est versé à son compte. Ces crédits équivalant aux dividendes ne sont acquis que lorsque les UAI sont acquises.

Survol du plan d'unités d'actions incessibles

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 1er janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne a été nommée pour la première fois chef de la direction ou VPD, si cette date est postérieure. Se reporter à la page 97 pour obtenir plus de renseignements sur la politique de récupération
Montant du paiement	• Acquisition en fonction du temps : moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions à la TSX (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition • Acquisition conditionnelle au rendement : à 75 pour cent pondéré en fonction du rendement total pour l'actionnaire par rapport au rendement total pour l'actionnaire d'un groupe de référence sur une période triennale; et à 25 pour cent pondéré en fonction du total des connexions clients mesuré annuellement au cours de trois années à pondération égale (les paiements étant plafonnés à 200 pour cent pour chaque paramètre)
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 : • Soixante jours suivant la démission du participant (autre qu'en raison de la retraite ou d'une incapacité) – Toutes les UAI acquises sont payées; le participant perd immédiatement au moment de la démission toutes les UAI non acquises • Congédiement motivé – Le participant perd immédiatement toutes les UAI acquises et non acquises • Congédiement non motivé du participant – Toutes les UAI acquises sont payées et le participant perd toutes les UAI non acquises à la date de congédiement • Soixante jours suivant la retraite ou la cessation d'emploi en raison d'une incapacité – Toutes les UAI acquises et non acquises sont payées; pour les UAI conditionnelles au rendement, le paiement a lieu à la date d'évaluation initiale • Soixante jours suivant le décès du participant – Toutes les UAI acquises et non acquises sont payées; le ratio de paiement est réputé être 100 pour cent pour les UAI conditionnelles au rendement • Dans les 30 jours suivant la date d'acquisition prévue – Toutes les UAI acquises sont payées
Cession	Non cessibles, sauf à un bénéficiaire au décès.
Effet d'une période d'interdiction des opérations	Si un paiement doit avoir lieu au cours d'une période d'interdiction des opérations, le paiement peut être reporté pendant jusqu'à 14 jours suivant le dernier jour de la période ou le dernier jour de la période au cours de laquelle le paiement devait être effectué au départ, selon la dernière de ces éventualités, mais jamais plus tard que le 31 décembre de la deuxième année suivant l'année d'attribution
Restrictions en matière de propriété	• Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes de ce plan et de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation • Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce plan, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre total d'actions réservées aux fins d'unités supplémentaires au 31 décembre 2019	La société a actuellement 10 000 000 d'actions réservées aux fins d'attributions supplémentaires d'UAI, représentant 1,65 pour cent des actions émises et en circulation

Survol du plan d'unités d'actions incessibles

Modalités	Description
Unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises au 31 décembre 2019	UAI visant 1 464 729 actions, soit 0,24 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre d'unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises détenues par des dirigeants au 31 décembre 2019	UAI visant 518 379 unités, soit 35,39 pour cent du nombre total d'unités en cours aux termes de ce plan
Taux d'épuisement annuel	Zéro pour cent pour 2017 et 2018 et 0,25 pour cent pour 2019

Changement de contrôle

Le plan UAI contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalant à celles qui font partie du plan d'options de la direction et du plan UAR. La survenance de deux événements déclencheurs est nécessaire pour que s'appliquent les mesures par défaut à l'occasion d'un changement de contrôle, semblables à celles décrites pour le plan d'options de la direction à la page 109.

Modifications en 2019

Le plan UAI a été modifié en 2019 et approuvé par les actionnaires au cours de l'assemblée annuelle en mai. Les modifications apportées au plan permettent à la société de régler sous forme d'actions nouvellement émises les attributions faites après mai 2019. Dans le cadre de cette modification, le plan a également été modifié afin d'ajouter les restrictions en matière de propriété présentées ci-dessus et de prévoir ce qui suit :

- Un maximum de 10 000 000 d'actions est réservé aux fins de leur émission aux termes du plan UAI
- L'approbation des actionnaires est nécessaire à l'égard de toute augmentation du nombre d'actions réservées, d'une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait occasionner une plus grande participation des initiés, de toute modification qui pourrait permettre aux membres du conseil qui ne sont pas des employés de la société ou d'une filiale d'obtenir des attributions aux termes du plan UAI, de tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du plan, de toute modification visant à autoriser le transfert des UAI autrement que par testament ou par l'effet des lois applicables et de toute modification de la procédure de modification du plan.

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

APPENDICE A : MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

1. Introduction

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

2. Cas de délégation interdite

2.1 Le conseil ne peut déléguer les questions suivantes aux comités :

a) la destitution d'un administrateur ou le pourvoi de postes vacants au conseil ou à ses comités
b) l'émission de titres, sauf selon les modalités établies par les administrateurs
c) la déclaration de dividendes
d) l'achat, le rachat ou toute autre forme d'acquisition d'actions émises par la société, sauf selon les modalités établies par les administrateurs
e) la nomination ou la destitution du chef de la direction
f) la création d'un comité du conseil et l'établissement de son mandat, ainsi que la modification du mandat d'un comité existant
g) l'adoption, la modification ou l'abrogation des documents constitutifs de la société
h) toute autre question qui, selon le droit des sociétés ou aux termes des lois sur les valeurs mobilières applicables, doit être décidée par le conseil plénier.

3. Conseil d'administration

3.1 Composition

a) Le nombre des administrateurs devant être élus à une assemblée des actionnaires est d'au moins 10 et d'au plus 16, y compris le président du conseil, dont la majorité est constituée d'administrateurs indépendants.
b) Sous réserve d'une décision des actionnaires, des exigences des lois applicables, des documents constitutifs de la société et des règles de toute bourse à la cote de laquelle les actions de la société sont inscrites, le chef de la direction est membre du conseil.
c) Le président du conseil doit être un administrateur indépendant. S'il n'est pas souhaitable qu'il en soit ainsi compte tenu du contexte, un administrateur principal qui est également un administrateur indépendant doit être nommé.

3.2 Réunions

a) Le conseil tient au moins une réunion par trimestre et, en comptant cette réunion trimestrielle, au moins cinq réunions par année. Quelques-unes des réunions du conseil pourraient avoir lieu ailleurs qu'à Vancouver.
b) Le président du conseil, avec l'aide de l'administrateur principal (s'il y en a un), du chef de la direction et du chef de la gouvernance, est responsable de l'ordre du jour de chaque réunion du conseil.
c) Le conseil encourage les membres de la direction à assister aux réunions du conseil, lorsqu'il y a lieu, en vue d'obtenir des données supplémentaires sur les points qui font l'objet des délibérations du conseil.
d) Le conseil devrait tenir une séance à huis clos en l'absence de la direction, et notamment des administrateurs membres de la direction, à chacune de ses réunions.
e) Le quorum nécessaire aux délibérations des administrateurs peut être établi, par les administrateurs eux-mêmes, à un nombre qui n'est pas inférieur à 50 pour cent des administrateurs en fonction; s'il n'est pas ainsi établi, le quorum est réputé être formé de la majorité des administrateurs en fonction.
f) Dans la mesure du possible, les documents du conseil sont fournis en format électronique.

3.3 Élection ou nomination des administrateurs

Le conseil donne suite à la recommandation du comité de gouvernance et :

a) approuve la liste des candidats au poste d'administrateur proposée par la direction pour l'élection aux assemblées générales annuelles de la société
b) approuve les candidats proposés pour combler les vacances occasionnelles au conseil
c) détermine le nombre des administrateurs que les documents constitutifs de la société permettent.

3.4 Rémunération et actionnariat obligatoire

L'Annexe I – Critères de rémunération et d'actionnariat pour les administrateurs indique les montants actuels de la rémunération des administrateurs et les avoirs en actions qu'ils doivent détenir.

3.5 Comités du conseil

Le conseil dispose des comités suivants et, après évaluation de la recommandation du comité de gouvernance, approuve ou modifie leur mandat :

a) comité d'audit – Annexe E
b) comité de gouvernance – Annexe F
c) comité des ressources humaines et de la rémunération – Annexe G
d) comité de retraite – Annexe H.

Le conseil peut créer un nouveau comité permanent ou spécial. Au moins la majorité des membres d'un nouveau comité permanent ou spécial seront des administrateurs indépendants.

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

4. Sélection des membres de la direction

4.1 Conformément aux documents constitutifs de la société, le conseil nomme et remplace le chef de la direction de la société et, après évaluation de la recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, approuve la rémunération du chef de la direction.

4.2 Après examen de l'avis du chef de la direction et de la recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, le conseil approuve la nomination de tous les membres de la haute direction et de tout autre dirigeant nommé de la société.

4.3 Le conseil est chargé de s'assurer de l'intégrité du chef de la direction et des autres membres de la haute direction de la société.

4.4 Le conseil est chargé de superviser la planification de la relève et passera en revue et approuvera le plan de relève du chef de la direction chaque année.

5. Détermination des stratégies

Le conseil :

a) examine et approuve tous les ans les objectifs de la société, son plan stratégique lui permettant d'atteindre ces objectifs et approuve les modifications importantes qui y sont apportées
b) surveille et examine les faits nouveaux pouvant avoir une incidence sur le plan stratégique de la société
c) évalue et, au besoin, améliore l'efficacité du processus de planification stratégique
d) surveille l'exécution du plan stratégique par la direction et surveille le rendement de la société par rapport à ses objectifs.

6. Opérations importantes

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

7. Communication de l'information au public

Le conseil est chargé de ce qui suit :

a) examiner et approuver l'information financière communiquée régulièrement et en temps utile aux actionnaires, aux autres porteurs de titres et aux organismes de réglementation
b) s'assurer que les résultats financiers sont communiqués fidèlement et conformément aux normes comptables généralement reconnues et aux exigences des lois applicables en matière d'information
c) passer en revue et approuver les politiques et les procédures en place pour la communication en temps utile de tous les autres faits nouveaux ayant une incidence importante sur la société
d) rendre compte tous les ans aux actionnaires de sa gestion au cours de l'année précédente
e) rendre compte tous les ans aux actionnaires des objectifs stratégiques clés de la société et de l'approche de la société en matière de rémunération des membres de la haute direction qui vise à les inciter à atteindre ces objectifs stratégiques
f) prévoir des mesures qui favorisent la participation des actionnaires et la réception de leurs commentaires.

8. Gestion et surveillance des risques

8.1 Le conseil est chargé de dépister les risques importants auxquels est exposée la société et d'assurer la mise en œuvre des systèmes et des processus adéquats pour dépister, surveiller et gérer les risques importants pour les activités de la société, y compris les risques stratégiques, d'exploitation, financiers, juridiques, de conformité et d'ordre réglementaire. Pour s'acquitter de cette fonction de surveillance, le conseil passe en revue et évalue chaque année :

a) le programme de gestion des risques de la société, y compris la propension à prendre des risques et l'évaluation intégrée du risque d'entreprise
b) la qualité et le caractère adéquat de l'information liée au risque fournie par la direction au conseil, afin de mettre le conseil au courant (directement ou par l'intermédiaire de ses comités) en temps utile des risques importants auxquels la société est exposée et afin de fournir suffisamment d'information et de connaissances au conseil pour évaluer ces risques et leurs incidences sur la société ainsi que les mesures prises par la direction pour les régler
c) les responsabilités respectives du conseil, de chaque comité et de la direction liées à la surveillance des risques et à la gestion de risques particuliers, afin de coordonner les attributions de surveillance des risques par ces organismes et afin d'établir une compréhension commune des rôles et des redditions de compte.

8.2 Outre les attributions de surveillance de risques particuliers que le conseil a réparties entre ses comités, il passe en revue, chaque année ou plus fréquemment au besoin, les risques qu'il est spécifiquement chargé d'examiner.

8.3 Le conseil est également chargé de l'intégrité des systèmes de contrôle interne, de communication de l'information et de gestion de l'information de la société.

9. Procédures et politiques

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

10. Prescriptions prévues par la loi

10.1 Le conseil voit à ce que soient respectés toutes les lois et tous les règlements applicables.

11. Évaluation

Le conseil évalue tous les ans l'efficacité du conseil plénier, de chacun des administrateurs, des comités, du président du conseil et de l'administrateur principal (s'il y en a un), comme il est décrit à l'Annexe L – Processus d'évaluation du conseil d'administration et des administrateurs.

Les mentions d'annexes dans l'appendice A de la présente circulaire d'information se rapportent au *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*, qui peut être consulté à l'adresse **telus.com/governance**.

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

facebook.com/telus

twitter.com/telus

youtube.com/telus

Instagram.com/telus

Instagram.com/darren_entwistle

Linkedin.com/company/telus

Imprimé au Canada Veuillez recycler

MIX FPO www.fsc.org