



L'ENTREPRISE À VOCATION **SOCIO- CAPITALISTE**

Ce que nous sommes

TELUS est résolue à exploiter le potentiel de sa technologie de premier ordre qui lui permet de faire de notre monde interconnecté un monde meilleur. Nous avons dégagé des produits d'exploitation annuels de 14,4 milliards de dollars et accueilli 13,4 millions d'abonnés, dont 9,2 millions à des services mobiles, 1,9 million à des services Internet haute vitesse, 1,2 million à des lignes résidentielles d'accès au réseau et 1,1 million à TELUS TV. Avec le soutien de notre équipe talentueuse, nous offrons une vaste gamme de solutions de communication aux consommateurs et aux entreprises, notamment des solutions mobiles, des solutions données et voix, des solutions IP, des solutions télévision, divertissement, vidéo, des solutions domotiques et sécurité résidentielle.

Grâce à TELUS Santé, nous obtenons de meilleurs résultats en santé au pays et accentuons notre longueur d'avance comme fournisseur de choix en matière de solutions en technologies de soins de santé auprès des médecins, des pharmaciens, des assureurs et des consommateurs. TELUS International fournit autant une expérience client que des solutions novatrices en transformation numérique et processus opérationnels à des clients du monde entier.

Depuis 2000, TELUS a versé 1,2 milliard de dollars – par la philanthropie et le bénévolat – en appui à notre principe qui consiste à donner où nous vivons.

Toute l'information financière est donnée en dollars canadiens, sauf indication contraire. © TELUS Corporation, 2019. 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 9 mai 2019.

Le rendement de TELUS en 2018 reflète l'engagement de notre équipe envers la priorité Les Clients d'abord et la progression de notre stratégie de longue date. Nous avons obtenu des résultats financiers et opérationnels solides, malgré un marché dynamique et une concurrence accrue. 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.

TELUS opte pour le socio-capitalisme et met son activité principale au service d'une vocation sociale plus profitable à toutes nos parties prenantes, autant nos actionnaires et nos clients que les gens les plus vulnérables. Chez TELUS, le socio-capitalisme n'est pas accessoire à notre stratégie, mais bien le pivot de ce que nous faisons et de la raison qui le sous-tend. Inspirée par l'ardeur de notre vocation sociale, notre équipe contribue à l'essor social, économique et de la santé des Canadiens et, en parallèle, à la bonification de la valeur pour nos actionnaires. Vous trouverez de plus amples renseignements sur notre rendement en 2018 et notre vocation sociale dans notre rapport annuel, qu'il est possible de consulter à l'adresse 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 importants 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 détaillés 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.

Nous souhaitons remercier tous nos actionnaires pour leur appui et la confiance qu'ils continuent à nous témoigner. TELUS demeure en excellente position pour l'avenir et nous nous engageons à ne pas déroger à notre stratégie de longue date et à mettre de l'avant notre vocation sociale afin de continuer à procurer des avantages à nos actionnaires, à nos clients et aux 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 7 à 9 pour obtenir des renseignements détaillés sur la façon de transmettre vos directives de vote et les délais pour le faire.

Table des matières

2	Sommaire	33	La gouvernance	60	Rémunération de la haute direction chez TELUS
6	À propos de l'assemblée et de notre conseil	53	Rapports des comités	61	Rapport à l'intention des actionnaires
6	Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle des actionnaires	53	Comité d'audit	64	Analyse de la rémunération
7	Renseignements sur le vote	55	Comité de gouvernance	96	Survol de la rémunération de la haute direction
10	Renseignements supplémentaires	56	Comité de retraite	108	Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS
11	Ordre du jour de l'assemblée	57	Comité des ressources humaines et de la rémunération	115	Appendice A : Mandat du conseil d'administration
20	À propos de notre conseil d'administration				
29	Rémunération des administrateurs				

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
Nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeurs	✓ POUR	Se reporter à la page 12
Approbation de l'approche en matière de rémunération de la haute direction	✓ POUR	Se reporter à la page 13
Ratification et confirmation du nouveau régime de droits des actionnaires	✓ POUR	Se reporter aux pages 13 à 17
Approbation du plan d'unités d'actions incessibles	✓ POUR	Se reporter à la page 18
Approbation du plan d'unités d'actions liées au rendement	✓ POUR	Se reporter à la page 19
Élection des administrateurs	✓ POUR chaque candidat proposé	Se reporter aux pages 11 et 12

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 10 mai 2018. De plus amples renseignements sur nos auditeurs et un résumé de leurs honoraires en 2017 et en 2018 se trouvent à la page 12.

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 13. 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 64 à 107.

Approbation du régime de droits des actionnaires

Le régime de droits des actionnaires actuel de la société viendra à échéance à la levée de l'assemblée; il vous sera donc demandé de confirmer un nouveau régime de droits des actionnaires. Veuillez vous reporter aux pages 13 à 17 pour obtenir de plus amples renseignements sur les caractéristiques de notre nouveau régime de droits des actionnaires.

Approbation des plans d'unités d'actions incessibles et d'unités d'actions liées au rendement

La société propose de modifier les modalités du plan d'unités d'actions incessibles (UAI) et du plan d'unités d'actions liées au rendement (UAR) afin de nous permettre de verser les paiements pour les attributions futures, au gré de la société, sous forme d'actions nouvellement émises. Vous trouverez davantage de renseignements sur ces modifications à la page 18 en ce qui concerne le plan UAI et à la page 19 en ce qui concerne le plan UAR.

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, ainsi que de l'information supplémentaire concernant notre politique sur le vote à la majorité des voix, figurent aux pages 22 à 28.

Nom et région Indépendant ✓	Âge	Adminis- trateur depuis	Fonctions principales	Comité(s) ¹	Participation aux réunions du conseil et des comités en 2018	Autres conseils de sociétés ouvertes	Expertise
R.H. (Dick) Auchinleck ✓ Colombie-Britannique	67	2003	Président du conseil, TELUS Corporation	s.o.	100 %	0	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Gestion des risques Gouvernance Rémunération de la haute direction/RH
Raymond T. Chan ✓ Alberta	63	2013	Administrateur de sociétés	RHR, R	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Gestion des risques Rémunération de la haute direction/RH Finance et comptabilité
Stockwell Day ✓ Colombie-Britannique	68	2011	Fondateur, Stockwell Day Connex	R (président), RHR	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Gestion des risques Gouvernance Affaires réglementaires/gouvernementales
Lisa de Wilde ✓ Ontario	62	2015	Chef de la direction, Office de la télécommunication éducative de l'Ontario (TVO)	G, R	100 %	0	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Gouvernance Connaissance des technologies/du secteur Affaires réglementaires/gouvernementales
Darren Entwistle Colombie-Britannique	56	2000	Président et chef de la direction, TELUS Corporation	s.o.	100 %	0	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Connaissance des technologies/du secteur Gouvernance Expérience du marché de détail/ expérience client
Mary Jo Haddad ✓ Ontario	63	2014	Fondatrice et présidente, MJH & Associates	RHR (présidente)	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Gestion des risques Gouvernance Rémunération de la haute direction/RH
Kathy Kinloch ✓ Colombie-Britannique	67	2017	Présidente, British Columbia Institute of Technology (BCIT)	G, RHR	50 % ²	0	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Gouvernance Affaires réglementaires/gouvernementales Connaissance des technologies/du secteur
Christine Magee ✓ Ontario	59	2018	Cofondatrice et coprésidente du conseil d'administration de Sleep Country Canada	A	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Gouvernance Finance et comptabilité Expérience du marché de détail/ expérience client
John Manley ✓ Ontario	69	2012	Administrateur de sociétés	G (président), R	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Gestion des risques Gouvernance Affaires réglementaires/gouvernementales
Claude Mongeau ✓ Québec	57	2017	Administrateur de sociétés	A, G	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Gestion des risques Rémunération de la haute direction/RH Finance et comptabilité
David Mowat ✓ Alberta	63	2016	Administrateur de sociétés	A (président), RHR	100 %	0	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Gestion des risques Finance et comptabilité Expérience du marché de détail/ expérience client
Marc Parent ✓ Québec	58	2017	Président et chef de la direction, CAE Inc.	RHR, R	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Gestion des risques Rémunération de la haute direction/RH Connaissance des technologies/du secteur
Denise Pickett ✓ Ontario	53	2018	Chef de la gestion des risques et présidente du service mondial de la gestion des risques, des services bancaires et de la conformité, American Express	A	100 %	0	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Rémunération de la haute direction/RH 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.

2 En raison de circonstances atténuantes personnelles, Kathy n'a pas été en mesure d'assister aux réunions du conseil et des comités en août et en novembre 2018. Son absence a été approuvée par le président du conseil.

Gouvernance d'entreprise

Chez TELUS, nous sommes déterminés à suivre les normes les plus élevées en matière de gouvernance d'entreprise, ce qui signifie que 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 2018, nous avons continué à améliorer nos pratiques en vue de poursuivre notre quête de l'excellence et d'accroître la confiance des investisseurs.

42 %

des candidats indépendants au poste d'administrateur sont des femmes

50 %

des candidats indépendants au poste d'administrateur représentent la diversité

99 %

en faveur de l'élection de nos administrateurs à l'assemblée de 2018

95 %

approbation du vote consultatif sur la rémunération à l'assemblée de 2018

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 33 à 52.

Faits saillants en matière de gouvernance en 2018

- Atteinte de notre cible de diversité du conseil de 30 pour cent de membres d'origines diverses et de 30 pour cent de chaque sexe d'ici la fin de 2018. Actuellement, 50 pour cent (six candidats) de nos candidats indépendants au poste d'administrateur reflètent cette diversité et 42 pour cent (cinq candidates) sont des femmes
- Maintien de notre engagement envers la diversité des genres par la conclusion de 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 haute direction dans des entreprises canadiennes à 30 pour cent ou plus d'ici 2022
- Annonce de la nomination de deux nouvelles administratrices en 2018, Christine Magee en août et Denise Pickett en novembre, qui contribuent à la diversité et apportent une vaste expertise stratégique et opérationnelle, en particulier sur le plan du marché de détail et de l'expérience client
- Poursuite de la mise en œuvre de notre plan de relève visant les comités, avec la nomination, en mai 2018, de David Mowat à titre de président du comité d'audit (en prévision du départ de Bill MacKinnon à l'assemblée de 2019) et l'offre faite à d'autres administrateurs de siéger à différents comités
- 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 l'équipe de haute direction et les candidats au poste de chef de la direction
- Réalisation d'une évaluation approfondie de l'efficacité et du rendement de chaque comité du conseil et de chaque président de comité, ainsi que du président 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

Notre approche en matière de rémunération

Se démarquer des concurrents

Rémunérer le rendement

Être en adéquation avec les actionnaires

Assurer une bonne gouvernance d'entreprise

Gérer les risques

Être compris facilement

Faits saillants en matière de rémunération

- Le gel des salaires de base a été maintenu en 2018
- L'exercice 2018 s'est démarqué par une concurrence accrue et une hausse des réductions de coûts prévues pour TELUS. Le coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société en 2018 a été normalisé à 0,70, comparativement à 0,71 en 2017
- Tous les membres de l'équipe cadres et professionnels, y compris l'équipe de haute direction, recevront une tranche de leur prime de rendement de 2018 sous forme d'UAR. Cette approche prend en considération l'exercice dynamique que nous avons connu, tout en équilibrant efficacement les intérêts des membres de notre équipe et des actionnaires
- La taille du fonds de participation aux bénéficiaires, qui repose sur le rendement du bénéficiaire avant intérêts et impôts (BAII), a augmenté légèrement d'un exercice à l'autre
- Notre consultant externe, 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 et 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.

Pour obtenir des détails sur la rémunération de la haute direction, veuillez vous reporter aux pages 64 à 107.

Membres de la haute direction visés	Salaire	Prime de rendement annuelle ^{1,2}	Rémunération incitative à long terme ²	Rémunération de 2018	Pourcentage de la rémunération conditionnelle
Darren Entwistle Président et chef de la direction	1 375 000 \$	669 798 \$	9 644 535 \$	11 689 333 \$	88 %
Doug French Vice-président à la direction (VPD) et chef des services financiers	600 000 \$	198 557 \$	2 398 557 \$	3 197 114 \$	81 %
Josh Blair VPD, président de groupe et chef des affaires de l'entreprise, TELUS	650 000 \$	212 235 \$	2 412 235 \$	3 274 470 \$	80 %
Eros Spadotto VPD, Stratégie de technologie et Transformation de l'entreprise	600 000 \$	203 852 \$	2 203 852 \$	3 007 704 \$	80 %
David Fuller VPD et président, Solutions consommateurs et Solutions aux PME, TELUS	600 000 \$	391 819 \$	néant ³	991 819 \$	40 %

1 Remise en partie en espèces et en partie en unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD), à l'exception de David qui recevra sa prime de rendement annuelle en espèces uniquement.

2 Les UARHD et les UAI seront attribuées le 15 août 2019 aux termes des modalités révisées des plans UAI et UAR, s'ils sont approuvés par les actionnaires. Si l'approbation des actionnaires n'est pas obtenue, les attributions seront faites selon les modalités actuelles des plans.

3 L'attribution de David en 2018 pour son rendement de 2017 a été déclarée dans notre circulaire d'information de 2018, conformément à nos pratiques. David a quitté la société à la fin de janvier 2019 et n'a reçu aucune attribution au titre de la rémunération incitative à long terme relativement à son rendement de 2018.

À PROPOS DE L'ASSEMBLÉE ET DE NOTRE CONSEIL

Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle des actionnaires

Quand

Le jeudi 9 mai 2019
8 h 30 (HP)

Où

TELUS Garden, 5^e étage
510 West Georgia Street
Vancouver (Colombie-Britannique)

Diffusion Web

Une diffusion Web en direct
de l'assemblée pourra être
visionnée sur notre site Web,
au telus.com/aga2019

Ordre du jour de l'assemblée

À l'assemblée, il sera demandé aux actionnaires :

- 1 de recevoir les états financiers consolidés audités de 2018 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
- 5 de ratifier et de confirmer le nouveau régime de droits des actionnaires de la société
- 6 d'approuver le plan d'unités d'actions incessibles de la société
- 7 d'approuver le plan d'unités d'actions liées au rendement de la société

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 11 mars 2019, 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, 600 798 803 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 7.

Approbaton 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 13 mars 2019.

Par ordre du conseil d'administration,



Andrea Wood

Chef des services juridiques et de la gouvernance

Renseignements sur le vote

Qui peut voter

Au 11 mars 2019 (la date de clôture des registres), 600 798 803 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

Comment voter

La façon de voter dépend de votre statut à titre d'actionnaire inscrit ou d'actionnaire non inscrit (véritable).

- l'approbation de l'approche de la société en matière de rémunération de la haute direction
- la ratification et la confirmation du nouveau régime de droits des actionnaires de la société
- l'approbation du plan d'unités d'actions incessibles (UAI) de la société
- l'approbation du plan d'unités d'actions liées au rendement (UAR) de la société.

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.

	Actionnaires inscrits et porteurs du régime d'achat d'actions des employés de TELUS	Actionnaires non inscrits
<p>Si vous ne prévoyez pas assister à l'assemblée</p>	<p>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).</p> <p>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.</p> <p>Vous pouvez voter de l'une des façons suivantes :</p> <div style="display: flex; flex-direction: column; gap: 10px;"> <div style="display: flex; align-items: flex-start;">  <div> <p>Internet</p> <ul style="list-style-type: none"> • En visitant le site Web suivant : www.voteendirect.com. Ayez sous la main votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire de procuration) et suivez les directives pour le vote en ligne </div> </div> <div style="display: flex; align-items: flex-start;">  <div> <p>Téléphone</p> <ul style="list-style-type: none"> • En téléphonant au numéro de téléphone sans frais 1 866 732-VOTE (8683) si vous êtes au Canada ou aux États-Unis. Si vous n'êtes pas au Canada ni aux États-Unis, vous devriez téléphoner au numéro de téléphone direct figurant sur votre formulaire de procuration. Pour voter par téléphone, il suffit d'avoir sous la main votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire de procuration) et de suivre les directives données • Veuillez prendre note que si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne autre que Dick Auchinleck ou Darren Entwistle </div> </div> <div style="display: flex; align-items: flex-start;">  <div> <p>Poste</p> <ul style="list-style-type: none"> • En remplissant votre formulaire de procuration et en le retournant par la poste ou en le remettant en mains propres, conformément aux directives figurant sur ce formulaire. </div> </div> </div>	<p>Vous êtes un actionnaire non inscrit si vos actions sont immatriculées au nom d'un intermédiaire, comme une banque, une société de fiducie, un fiduciaire, un courtier en placement, une chambre de compensation ou un autre établissement (intermédiaire).</p> <p>Vous pouvez voter de l'une des façons suivantes :</p> <div style="display: flex; flex-direction: column; gap: 10px;"> <div style="display: flex; align-items: flex-start;">  <div> <p>Internet</p> <ul style="list-style-type: none"> • En visitant le site Web suivant : www.proxyvote.com. Ayez sous la main votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire) et suivez les directives pour le vote en ligne </div> </div> <div style="display: flex; align-items: flex-start;">  <div> <p>Téléphone</p> <ul style="list-style-type: none"> • En téléphonant au numéro de téléphone sans frais figurant sur votre formulaire de directives de vote. Pour voter par téléphone, il suffit d'avoir sous la main votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire) et de suivre les directives données • Veuillez prendre note que si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne autre que Dick Auchinleck ou Darren Entwistle </div> </div> <div style="display: flex; align-items: flex-start;">  <div> <p>Poste</p> <ul style="list-style-type: none"> • En remplissant votre formulaire de directives de vote et en le retournant par la poste ou en le remettant en mains propres, conformément aux directives figurant sur ce formulaire. </div> </div> </div>

	Actionnaires inscrits et porteurs du régime d'achat d'actions des employés de TELUS	Actionnaires non inscrits
<p>Si vous souhaitez assister à l'assemblée et voter en personne ou souhaitez que votre fondé de pouvoir y assiste et y vote en votre nom</p>	<p>Ne remplissez pas et ne retournez pas le formulaire de procuration ci-joint. Amenez-le plutôt avec vous à l'assemblée. Vous devez vous inscrire auprès de Computershare à votre arrivée à l'assemblée. Votre vote en personne annule automatiquement toute procuration que vous auriez remplie et soumise avant l'assemblée.</p> <p>Si vous souhaitez nommer une autre personne à titre de fondé de pouvoir pour qu'elle assiste à l'assemblée, vous devez inscrire le nom de la personne dans l'espace prévu à cet effet dans le formulaire de procuration ou remplir un autre formulaire de procuration imprimé acceptable. Si vous votez par Internet, suivez les directives en ligne. Il n'est pas nécessaire que la personne que vous nommez soit actionnaire, mais elle doit assister à l'assemblée pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions.</p>	<p>Suivez les directives figurant sur votre formulaire de directives de vote, car elles peuvent varier en fonction de l'intermédiaire.</p> <p>Dans la plupart des cas, vous pouvez inscrire votre nom dans l'espace prévu à cet effet sur le formulaire de directives de vote ci-joint et retourner le formulaire en suivant les directives de votre intermédiaire. Votre intermédiaire peut également vous permettre de remplir le formulaire en ligne. Ne remplissez pas la section relative au vote, car vous exercerez vos droits de vote à l'assemblée.</p> <p>Vous devez vous inscrire auprès de Computershare à votre arrivée à l'assemblée.</p> <p>Si vous souhaitez nommer une autre personne à titre de fondé de pouvoir pour qu'elle assiste à l'assemblée, vous devez inscrire le nom de la personne dans l'espace prévu à cet effet sur le formulaire de directives de vote ou remplir un autre formulaire de procuration imprimé acceptable. Il n'est pas nécessaire que la personne que vous nommez soit actionnaire, mais elle doit assister à l'assemblée pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions.</p>
<p>Date limite pour la réception de votre procuration</p>	<p>Votre formulaire de procuration rempli doit parvenir à TELUS, a/s Computershare (8^e étage, 100 University Avenue, Toronto (Ontario) M5J 2Y1), au plus tard à 17 h (HE) le 7 mai 2019. En cas d'ajournement de l'assemblée, votre formulaire de procuration rempli doit être reçu au plus tard à 17 h (HE) deux jours ouvrables avant la date de sa reprise (date limite pour les procurations).</p>	<p>Veillez vérifier votre formulaire de directives de vote pour connaître la date limite pour les procurations.</p> <p>Votre intermédiaire doit recevoir vos directives de vote suffisamment d'avance pour pouvoir les suivre avant l'heure limite. Habituellement, la date limite pour les actionnaires non inscrits est un jour avant la date limite pour les procurations.</p>
<p>Si vous souhaitez modifier vos directives de vote</p>	<p>Si vous êtes un actionnaire inscrit ou un porteur d'actions des employés et que vous avez exercé vos droits de vote en remettant une procuration, vous pouvez révoquer vos directives en donnant de nouvelles directives dans un formulaire de procuration portant une date ultérieure, ou à une date ultérieure si vous votez par téléphone ou par Internet. Pour être valides, toutefois, vos nouvelles directives de vote doivent être reçues par TELUS, a/s de Computershare (à l'adresse précisée ci-dessus), avant la date limite pour les procurations.</p> <p>Vous pouvez également révoquer votre procuration de l'une des façons suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En délivrant une révocation de procuration au siège de la société, aux soins de la chef des services juridiques et de la gouvernance de TELUS, 7^e étage, 510 West Georgia Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3, en tout temps jusqu'à 17 h (HP) le 8 mai 2019 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, jusqu'à 17 h (HP) le jour ouvrable précédant la date de sa reprise. 2. En remettant une révocation de procuration au président de l'assemblée au moment de l'assemblée, avant la tenue du vote visé par la procuration. <p>Vous pouvez également révoquer votre procuration de toute autre manière permise par la loi.</p>	<p>Si vous êtes un actionnaire non inscrit, que vous avez donné vos directives de vote et que vous souhaitez les modifier, vous pouvez révoquer votre procuration ou vos directives de vote en communiquant avec votre intermédiaire. Si votre intermédiaire vous offre la possibilité de voter par Internet, vous pouvez modifier vos directives en les mettant à jour en visitant le site Web fourni par votre intermédiaire, tant que vous soumettez vos nouvelles directives avant la date limite de l'intermédiaire.</p>

Comment votera votre fondé de pouvoir

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

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 6 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 13 mars 2019, 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 pour qu'il fournisse des services-conseils en gouvernance et qu'il sollicite des procurations en notre nom au Canada et

aux États-Unis, en contrepartie d'honoraires d'environ 30 000 \$. Les frais de sollicitation seront pris en charge par la société.

Procédures de notification et d'accès

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

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

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

Livraison des documents de procuration

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

Résultats du vote

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

Pour obtenir de plus amples renseignements

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

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

Renseignements supplémentaires

Restrictions à la propriété d'actions 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 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. Plus particulièrement, pour que certaines de ses filiales puissent continuer à exercer leurs activités en tant qu'entreprises de télécommunications canadiennes, la *Loi sur les télécommunications* et les règlements connexes exigent, entre autres, que la proportion des actions de la société qui 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*. Elles prévoient cependant que la proportion des actions de la société qui appartiennent à des Canadiens ou qui sont sous leur emprise ne doit pas être inférieure à 80 pour cent et que le chef de la direction d'une société qui est une entreprise de radiodiffusion autorisée doit être un citoyen canadien ou un résident permanent du Canada. En réponse à la propriété étrangère qui dépasse 20 pour cent, la société a mis sur pied un comité de programmation indépendant qui prend toutes les décisions de programmation des entreprises de radiodiffusion autorisées de la société, ce qui lui permet de répondre aux critères de personne morale qualifiée suivant les règlements pris en application de la *Loi sur la radiodiffusion* et d'avoir une propriété étrangère qui ne dépasse pas 33⅓ pour cent.

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

TELUS enfreignait les restrictions concernant la propriété d'actions par des non-Canadiens et iii) le droit de suspendre les droits de vote rattachés aux actions qui sont considérées comme des actions appartenant à des non-Canadiens ou sous l'emprise de non-Canadiens. La société supervise l'importance de la propriété de ses actions par des non-Canadiens et dépose des rapports périodiques auprès du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC).

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 2018, ainsi que dans le rapport de gestion connexe. Il est possible d'obtenir un exemplaire de ces documents en s'adressant aux services juridiques de TELUS au 510 West Georgia Street, 7^e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3. Tous les documents publics de TELUS sont déposés aux adresses sedar.com et sec.gov. À moins d'indication à l'effet contraire, les renseignements figurant dans la présente circulaire sont donnés en date du 13 mars 2019.

Prêts aux administrateurs et aux dirigeants

Aucun administrateur ou dirigeant de la société, ni aucun candidat proposé à l'élection à un poste d'administrateur de la société, ni aucune personne ayant des liens avec ceux-ci, n'est ni n'a été endetté envers la société ou ses filiales depuis le 1^{er} janvier 2006. Conformément à la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act* (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 renouvelé ni modifié 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 2018, y compris le rapport de gestion, sont contenus dans le rapport annuel 2018 de TELUS. Tous les actionnaires devraient avoir reçu le rapport annuel 2018 par voie électronique ou par la poste. Si vous ne l'avez pas reçu, vous pouvez

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

2 Élection des administrateurs

Généralités

Le conseil a fixé le nombre d'administrateurs à 13, conformément aux statuts de la société. 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 Christine Magee et de Denise Pickett, qui ont été nommées par le conseil le 2 août et le 1^{er} novembre 2018, respectivement. Pour obtenir une note biographique et d'autres renseignements pertinents sur tous les candidats à l'élection, consulter les pages 22 à 28.

Deux de nos administrateurs indépendants, Bill MacKinnon et Sabi Marwah, quitteront le conseil cette année et, par conséquent, ne se représenteront pas à l'élection à l'assemblée.

Bill est administrateur depuis 2009 et a été président du comité d'audit de 2011 à mai 2018 et membre du comité de gouvernance de 2013 à 2015. Son leadership et son expérience en comptabilité, en audit et en finances ont constitué des atouts inestimables pour l'orientation de notre comité d'audit et de la stratégie financière de TELUS. L'expérience et les connaissances de Bill dans le secteur de la comptabilité et ses fonctions à titre d'expert financier ont joué un rôle important dans la transition de la société aux IFRS et l'adoption de certaines de nos politiques et procédures internes afin de solidifier nos contrôles internes.

Sabi est devenu membre du conseil en 2015 et a siégé aux comités d'audit et de gouvernance. Ses connaissances et son expérience en finances, en comptabilité et en gestion des risques ont constitué des atouts inestimables pour la société. Malgré son mandat relativement court, Sabi a grandement

contribué au conseil, notamment en partageant ses vastes connaissances en matière de comptabilité et de gouvernance d'entreprise. Il a été nommé sénateur du Canada en novembre 2016 et quittera le conseil afin de se concentrer sur son devoir public.

Nous remercions Bill et Sabi pour leur apport et leur service exceptionnels à TELUS.

Chaque actionnaire pourra voter en faveur de l'élection de chacun des administrateurs ou s'abstenir de voter à cet égard. Dick Auchinleck et Darren Entwistle ont été nommés dans la procuration à titre de fondés de pouvoir (fondés de pouvoir de la direction) et ont l'intention de voter POUR l'élection des 13 candidats dont les noms et les renseignements figurent aux pages 22 à 28, sauf au moment d'exercer les droits de vote rattachés aux actions d'actionnaires ayant donné des directives contraaires.

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



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

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.

Exigence de préavis

Nos statuts contiennent une exigence de préavis des candidatures au conseil d'administration.

Ces exigences visent à garantir un processus transparent, structuré et équitable en vue d'assurer que les actionnaires sont en mesure de soumettre leurs directives de vote de façon éclairée. Ainsi, les actionnaires qui souhaitent présenter un candidat à un poste d'administrateur doivent donner un avis écrit, dans le délai fixé, à Andrea Wood, chef des services juridiques et de la gouvernance, au 510 West Georgia Street, 7^e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3. Ce préavis, qui doit contenir les renseignements exigés aux termes de nos statuts, doit être donné au moins 30 jours et au plus 65 jours avant la date de l'assemblée, soit entre le 4 mars et le 8 avril 2019. 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 10 mai 2018, au cours de notre assemblée annuelle.

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

tant qu'auditeurs et à autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération pour l'exercice à venir.

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



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

Sommaire des honoraires facturés et des services rendus par les auditeurs externes pour 2018 et 2017

Le tableau qui suit présente les honoraires facturés pour les services fournis par Deloitte pour 2018 et 2017.

Type de services fournis	2018		2017	
	(en millions de dollars)	%	(en millions de dollars)	%
Audit ¹	5,584	93,9	5,016	91,9
Services liés à l'audit ²	0,139	2,3	0,133	2,4
Services fiscaux ³	0,207	3,5	0,045	0,8
Tous les autres honoraires ⁴	0,015	0,3	0,268	4,9
Total	5,945	100,0	5,462	100,0

1 Comprend les honoraires des services rendus par Deloitte qui concernent l'audit et l'examen de nos états financiers et qui portent sur les dépôts exigés par la loi et les règlements.

2 Comprend les honoraires des services de traduction rendus par Deloitte qui concernent l'audit ou l'examen de nos états financiers, mais qui ne font pas partie des honoraires d'audit.

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

4 Comprend les honoraires des services rendus par Deloitte qui ne concernent pas l'audit ou l'examen de nos états financiers, comme les observations sur la confidentialité des données (2017) et les Telecom pricing gazettes (2017/2018).

L'année dernière, **98 %** des actionnaires ont voté POUR la nomination de Deloitte en tant qu'auditeurs.

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

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

« Il est résolu que, à titre consultatif, les actionnaires approuvent l'approche en matière de rémunération de la haute direction présentée dans la circulaire d'information de la société relative à l'assemblée générale annuelle des actionnaires de 2019. »

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 64 à 107.

Au cours de notre dernière assemblée annuelle en 2018, nous avons tenu notre huitième vote consultatif sur la rémunération, qui a reçu l'appui de 95 pour cent des voix exprimées. Les commentaires que nous avons recueillis lors de nos rencontres avec des actionnaires et des groupes de défense des droits des actionnaires étaient positifs dans l'ensemble et renforçaient l'opinion que nos politiques concordent toujours avec les attentes de nos actionnaires.

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



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

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

5 Ratification et confirmation du régime de droits des actionnaires

Il sera demandé aux actionnaires à l'assemblée de ratifier et de confirmer le régime de droits des actionnaires de la société (le nouveau régime de droits), comme il est décrit ci-après.

Contexte

La société a adopté le premier régime de droits des actionnaires en mars 2000, puis a adopté le régime de droits des actionnaires actuel de la société (le régime de droits actuel) en mars 2010, à l'expiration du régime de droits des actionnaires initial de la société. En mai 2010, les actionnaires ont confirmé l'adoption du régime de droits actuel et ont confirmé son maintien aux assemblées des actionnaires de 2013 et de 2016. Le régime de droits actuel expire à la levée de l'assemblée annuelle de 2019 de la société.

Le 13 février 2019, le conseil a approuvé le nouveau régime de droits (sous réserve de l'approbation des actionnaires) et a autorisé la société à conclure la convention relative à ce régime. Le nouveau régime de droits entrera en vigueur à la levée de l'assemblée s'il

est ratifié et confirmé par les actionnaires à l'assemblée. Il sera demandé aux actionnaires d'examiner et, s'il est jugé souhaitable, de ratifier l'adoption du nouveau régime de droits. Le nouveau régime de droits a une durée de neuf ans, sous réserve de l'approbation de son maintien par les actionnaires de la société aux assemblées annuelles de la société en 2022 et en 2025. À défaut d'une telle confirmation lors de l'assemblée, et de la reconfirmation nécessaire aux termes du nouveau régime de droits, le nouveau régime de droits et les droits en cours (définis ci-après) accordés prendront fin. L'approbation du nouveau régime de droits par les actionnaires est exigée par la Bourse de Toronto (TSX).

Objet du nouveau régime de droits

L'objet du nouveau régime de droits est de limiter les acquisitions qui sont dispensées de l'application des dispositions visant les offres publiques d'achat formelles et d'offrir aux actionnaires une chance égale de participer à une offre publique d'achat et de recevoir la pleine et juste valeur de leurs actions.



Le conseil vous recommande de voter POUR la ratification et la confirmation du nouveau régime de droits.

Les modalités du nouveau régime de droits sont essentiellement similaires à celles du régime de droits actuels et des régimes de droits adoptés récemment par d'autres émetteurs canadiens. Les principales différences sur le fond entre le nouveau régime de droits et le régime de droits actuels visent à rendre compte des modifications au régime d'offres publiques d'achat adoptées en 2016 et décrites ci-après.

Le nouveau régime de droits incite un acquéreur potentiel qui fait une offre publique d'achat à procéder par voie d'« offre permise » (décrite ci-après), ce qui nécessite généralement qu'une offre publique d'achat respecte certaines normes minimales conçues pour favoriser l'équité, ou à procéder avec l'accord du conseil. Si une offre publique d'achat ne respecte pas ces normes minimales et que le nouveau régime de droits ne fait pas l'objet d'une renonciation par le conseil, le nouveau régime de droits prévoit que les porteurs d'actions, autres que l'acquéreur, pourront souscrire des actions supplémentaires à un fort escompte par rapport au cours, ce qui expose la personne qui souhaite acquérir les actions à une dilution importante de ses avoirs.

En date des présentes, le conseil n'a connaissance d'aucune offre publique d'achat qui serait en cours ou imminente à l'égard de la société, et le nouveau régime de droits n'est pas adopté en réponse à une proposition visant l'acquisition du contrôle de la société.

En adoptant le nouveau régime de droits, le conseil d'administration a tenu compte du cadre législatif existant régissant les offres publiques d'achat au Canada. Les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) ont adopté des modifications à ce cadre en 2016 qui, entre autres, prolongent le délai minimal de dépôt pour le faire passer à 105 jours (au lieu des 35 jours sous le cadre précédent). Elles exigent que toutes les offres publiques d'achat non dispensées soient assujetties à l'obligation de dépôt minimal de plus de 50 pour cent des titres en circulation détenus par les actionnaires autres que l'initiateur et les membres de son groupe et les personnes avec qui l'initiateur agit de concert et à l'obligation de prolonger le délai de dépôt de dix jours lorsque l'obligation de dépôt minimale est respectée. Quant au délai de dépôt minimal, l'émetteur cible pourra le réduire volontairement, mais il devra être d'au moins 35 jours. De plus, le délai de dépôt minimal peut être réduit si des offres publiques d'achat concurrentes ou des opérations de changement de contrôle ont été entreprises.

Étant donné que les modifications législatives ne s'appliquent pas aux offres publiques d'achat dispensées, les régimes de droits continuent de

jouer un rôle important pour la protection des émetteurs et le traitement égal des actionnaires. Ils sont encore adoptés pour répondre aux préoccupations suivantes :

- se protéger contre les acquisitions graduelles (soit l'accumulation de 20 pour cent ou plus des actions, réalisées au moyen d'achats dispensés de l'application des règles canadiennes sur les offres publiques d'achat, tels que i) les achats faits par un petit groupe d'actionnaires aux termes de conventions privées à une prime par rapport au cours, qui n'est pas offerte à tous les actionnaires, ii) une prise de contrôle ou de contrôle effectif par achat graduel d'actions à une bourse ou sur une autre marché organisé sans paiement d'une prime de contrôle, iii) l'acquisition d'au plus cinq pour cent des actions dans le cadre d'une offre publique d'achat, ou iv) d'autres opérations réalisées à l'extérieur du Canada qui pourraient ne pas être assujetties aux règles canadiennes sur les offres publiques d'achat qui s'appliquent au Canada) et obliger la présentation de l'offre à tous les actionnaires;
- empêcher un acquéreur éventuel de conclure des conventions de dépôt avec les actionnaires existants avant de lancer une offre publique d'achat, sauf les conventions de dépôt permises qui sont précisées dans le nouveau régime de droits.

Par conséquent, le conseil d'administration a déterminé qu'il est souhaitable et dans l'intérêt de la société et de ses actionnaires de doter la société d'un régime de droits des actionnaires ayant la forme du nouveau régime de droits.

Au cours des dernières années, des offres publiques d'achat non sollicitées ont été lancées à l'égard de sociétés ouvertes canadiennes, dont bon nombre avaient adopté un régime de droits des actionnaires. Le conseil estime qu'une telle situation démontre que l'existence d'un régime de droits des actionnaires n'empêche pas le lancement d'offres non sollicitées. D'ailleurs, dans plusieurs cas, un changement de contrôle a finalement eu lieu à un prix supérieur au prix d'offre initial. Rien ne garantit, toutefois, que le nouveau régime de droits de la société aurait un résultat analogue.

Le nouveau régime de droits n'empêche pas un actionnaire d'avoir recours au mécanisme de procuration prévu dans la loi intitulée *Business Corporations Act* (Colombie-Britannique), la loi sur les sociétés régissant la société, pour favoriser un changement dans la gestion ou la direction de la société et il n'aura aucun effet sur les droits des

porteurs d'actions de la société de convoquer une assemblée des actionnaires conformément aux dispositions de la législation applicable.

Le nouveau régime de droits ne devrait pas nuire aux activités quotidiennes de la société. Le maintien des droits en cours et l'émission de droits supplémentaires à l'avenir n'auront aucune incidence sur la situation financière et les états financiers de la société, pas plus qu'ils ne nuiront à ses plans d'affaires. De plus, le nouveau régime de droits n'a initialement aucun effet dilutif. Toutefois, si les droits sont libérés des actions et qu'un « événement de prise de contrôle » (défini ci-après) a lieu, cela pourrait avoir des conséquences sur le bénéfice par action déclaré et les flux de trésorerie par action déclarés avant et après dilution. De plus, les titulaires de droits qui n'exercent pas leurs droits après un événement de prise de contrôle peuvent subir une dilution substantielle.

Examen par le conseil

Le conseil, dans le cadre de son examen du nouveau régime de droits et de son analyse du maintien d'un régime de droits des actionnaires pour la société, a pris en considération divers facteurs, dont i) l'évolution des régimes de droits des actionnaires et de la législation en valeurs mobilières depuis la proposition du régime de droits actuel aux actionnaires en 2016 (y compris des modifications au régime d'offres publiques d'achat adoptées en 2016); ii) les modalités des régimes de droits adoptés récemment par d'autres sociétés canadiennes; iii) les offres publiques d'achat récentes visant des sociétés disposant d'un régime de droits, et iv) les observations de participants du secteur des placements sur les régimes de droits. Le conseil est arrivé à la conclusion que le nouveau régime de droits est conforme à la nouvelle génération de régimes de droits au Canada.

Le conseil n'a pas l'intention, en recommandant la ratification du nouveau régime de droits, de garantir le maintien en poste des membres existants du conseil ou de la direction de la société, ni d'éviter l'acquisition du contrôle de la société au moyen d'une opération qui serait équitable et dans l'intérêt de ses actionnaires. Le nouveau régime de droits n'aura aucune incidence sur les droits qu'ont les actionnaires, en vertu des lois en vigueur, de demander un changement dans la direction de la société ou d'influencer ou de favoriser d'une manière quelconque les mesures que prend la direction de la société. Le nouveau régime de droits prévoit que les actionnaires peuvent déposer leurs actions en réponse à une offre publique d'achat qui satisfait

aux conditions d'une offre permise. En outre, même si l'offre publique d'achat ne satisfait pas à ces conditions, le conseil demeure tenu de l'examiner et doit décider s'il renonce ou non à l'application du nouveau régime de droits à l'égard de l'offre en question. Le conseil d'administration doit s'acquitter de cette obligation avec honnêteté et de bonne foi et agir dans l'intérêt de la société, et la confirmation du nouveau régime de droits ne change en rien son obligation à cet égard.

Sommaire du nouveau régime de droits

Il est possible de consulter le nouveau régime de droits (en anglais seulement) sur le site de SEDAR, au sedar.com, sous le profil de la société, ou d'en demander un exemplaire en s'adressant au Bureau de la gouvernance de TELUS, au 510 West Georgia Street, 7^e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3.

Le texte qui suit est un sommaire des principales modalités du régime de droits, donné sous réserve du texte intégral du régime de droits.

Les seules différences importantes entre le nouveau régime de droits et le régime de droits actuel sont apportées pour rendre compte des modifications du régime d'offres publiques d'achat adoptées par les ACVM mentionnées précédemment. Plus particulièrement, les modifications du nouveau régime de droits comprennent ce qui suit :

- Modification de la définition d'une offre permise afin de prévoir qu'elle doit demeurer ouverte pour le dépôt de titres pendant un délai minimal de 105 jours ou tout délai plus court (déterminé en conformité avec des dispositions particulières des lois canadiennes sur les valeurs mobilières);
- Certaines modifications supplémentaires mineures et de nature administrative, notamment pour ajuster la définition d'une offre permise concurrente (au sens du nouveau régime de droits) en ce qui a trait au nombre de jours minimal prévu par les lois canadiennes sur les valeurs mobilières.

Heure d'entrée en vigueur et durée

Sous réserve de sa ratification et de sa confirmation par les actionnaires à l'assemblée, le nouveau régime de droits entrera en vigueur à la levée de l'assemblée, simultanément à l'expiration du régime de droits actuel (l'heure d'entrée en vigueur).

À la condition qu'il soit ratifié et confirmé à l'assemblée et confirmé à nouveau aux assemblées annuelles de 2022 et de 2025 de la société, le nouveau régime de droits expirera à la levée de l'assemblée annuelle de TELUS de 2028.

Émission de droits

Un droit sera émis et rattaché à chaque action en circulation à l'heure d'entrée en vigueur (l'heure de clôture des registres). De même, un droit sera émis et rattaché à chaque action émise après l'heure de clôture des registres et avant la première des éventualités suivantes : la libération des droits (définie ci-après) ou l'expiration du nouveau régime de droits (l'heure d'expiration).

Privilège d'exercice des droits

Les droits seront libérés des actions et pourront être exercés 10 jours de bourse (la libération des droits) après qu'une personne aura fait l'acquisition d'au moins 20 pour cent des actions, ou lancé une offre visant une telle acquisition, autrement qu'au moyen d'une offre publique d'achat permise par le nouveau régime de droits (une offre permise). L'acquisition par toute personne (un acquéreur important) de plus de 20 pour cent des actions, autrement qu'au moyen d'une offre permise, est appelée un événement de prise de contrôle. Tout droit que détient un acquéreur important deviendra nul par suite d'un événement de prise de contrôle. Dix jours de bourse suivant un événement de prise de contrôle, chaque droit (autre que les droits que détient l'acquéreur important) permettra d'acheter des actions d'une valeur de 320 \$ pour la somme de 160 \$ (c'est-à-dire à un prix réduit de 50 pour cent).

Certificats et transférabilité

Jusqu'à la libération des droits, ceux-ci seront attestés par les certificats des actions ou par l'inscription en compte des actions auxquelles ils sont rattachés, ne pourront être transférés qu'avec ces actions, seront automatiquement transférés au moment d'un transfert de ces actions émises à compter de l'heure d'entrée en vigueur, et ne pourront être transférés séparément. À compter de la libération des droits, ceux-ci seront attestés par des certificats de droits et pourront être transférés et négociés séparément des actions.

Exigences relatives à une offre permise

Les exigences relatives à une offre permise comprennent ce qui suit :

- l'offre publique d'achat doit s'adresser à tous les porteurs d'actions avec droit de vote (c'est-à-dire les actions ordinaires et toutes autres actions du capital de la société donnant droit de vote à l'élection des administrateurs)
- l'offre publique d'achat doit contenir une condition irrévocable et sans réserve qu'il ne sera pris livraison d'aucune action avec droit de vote et

qu'aucun paiement ne sera versé à l'égard d'une telle action :

- avant la fermeture des bureaux à une date qui tombe au moins 105 jours après la date de l'offre, ou tout délai plus court déterminé en conformité avec les paragraphes 2.28.2 ou 2.28.3 du *Règlement 62-104 sur les offres publiques d'achat et de rachat* (le Règlement 62-104) pendant lequel l'offre publique d'achat (qui n'est pas dispensée de l'application des exigences prévues à la Section 5 (Déroulement de l'offre) du Règlement 62-104) demeurer ouverte pour le dépôt de titres en réponse à celle-ci, selon les circonstances applicables au moment en question, conformément au Règlement 62-104;
- sauf si, à la fermeture des bureaux à la date à laquelle il est initialement pris livraison des actions avec droit de vote ou qu'un paiement est versé à l'égard des actions aux termes de l'offre, plus de 50 pour cent des actions avec droit de vote alors en circulation détenues par des actionnaires indépendants ont été déposées en réponse à l'offre et que leur dépôt n'a pas été révoqué;
- à moins que l'offre publique d'achat ne soit retirée, les actions peuvent être déposées en réponse à l'offre en tout temps au cours de la période pendant laquelle l'offre publique d'achat doit demeurer ouverte, conformément aux exigences du Règlement 62-104, et un tel dépôt d'actions peut être révoqué en tout temps tant que l'initiateur de l'offre n'a pas pris livraison des actions ni ne les a payées (sous réserve de certaines exceptions dans le cas d'une offre publique d'achat partielle, en conformité avec les exigences du Règlement 62-104);
- si la majorité des actions avec droit de vote en circulation que détiennent les actionnaires indépendants sont déposées et que leur dépôt n'est pas révoqué, comme il est décrit précédemment, l'initiateur doit faire une annonce publique de ce fait et l'offre publique d'achat doit être prolongée d'un délai supplémentaire d'au moins 10 jours ouvrables à compter de la date de cette annonce publique.

Le nouveau régime de droits autorise qu'une offre permise concurrente (une offre permise concurrente) soit présentée pendant qu'une offre permise est en vigueur. Une offre permise concurrente doit respecter toutes les exigences d'une offre permise, mais son délai de dépôt minimal peut être plus court, comme il est prescrit par le Règlement 62-104.

Renonciation et rachat

Le conseil peut décider, avant un événement de prise de contrôle, qu'un événement de prise de contrôle particulier résultant d'une offre publique d'achat présentée au moyen d'une note d'information relative à une offre publique d'achat à tous les porteurs d'actions avec droit de vote ne déclenchera pas les effets de dilution du nouveau régime de droits, auquel cas cette renonciation aux effets de dilution sera également réputée s'appliquer à tout autre événement de prise de contrôle résultant d'une offre publique d'achat présentée au moyen d'une note d'information relative à une offre publique d'achat à tous les porteurs d'actions avec droit de vote. Le conseil peut aussi renoncer à l'application du nouveau régime de droits à l'égard d'un événement de prise de contrôle particulier déclenché par inadvertance, à la condition que l'acquéreur important l'ayant déclenché réduise le nombre d'actions avec droit de vote dont il a la propriété effective pour le ramener à au plus 20 pour cent des actions avec droit de vote en circulation dans un délai de 14 jours ou dans un autre délai que le conseil peut préciser. Le conseil peut en tout temps avant un événement de prise de contrôle, avec le consentement de la majorité des actionnaires ou des titulaires de droits, racheter la totalité, mais non moins de la totalité, des droits en circulation au prix de 0,0001 \$ chacun.

Dispenses applicables aux conseillers en placement

Les conseillers en placement (pour les comptes de clients), les gestionnaires d'organismes de placement collectif, les sociétés de fiducie (agissant en leurs qualités de fiduciaires et d'administrateurs), les organismes qui, en vertu de la loi, gèrent des fonds d'investissement (pour des régimes d'avantages sociaux d'employés, des régimes de retraite, des régimes d'assurance ou divers organismes publics), les caisses ou les régimes de retraite agréés ou les fiducies connexes, ainsi que leurs administrateurs ou fiduciaires, et les mandataires ou les organismes mandataires de l'État qui acquièrent plus de 20 pour cent des actions ne sont pas réputés déclencher un événement de prise de contrôle, à la condition de ne pas présenter d'offre publique d'achat ou de ne pas faire partie d'un groupe qui présente une telle offre.

Modification

Le conseil peut modifier le nouveau régime de droits avec l'approbation à la majorité des voix exprimées par les actionnaires (ou les titulaires des droits si la

libération des droits a eu lieu) en personne ou par procuration à une assemblée dûment convoquée à cette fin. Le conseil, sans une telle approbation, peut corriger les erreurs de transcription ou les erreurs typographiques et, sous réserve de l'approbation précisée précédemment, à la prochaine assemblée des actionnaires (ou des titulaires des droits, selon le cas), peut apporter des modifications au nouveau régime de droits pour qu'il reste valide par suite de modifications de la législation applicable.

Exigences en matière de vote

Pour prendre effet, la résolution visée par le vote doit être approuvée à la majorité des voix exprimées par les actionnaires indépendants (au sens attribué à ce terme dans le nouveau régime de droits).

La résolution proposée est la suivante :

« IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT :

1. *Le nouveau régime de droits, tel qu'il est présenté dans la convention relative au régime de droits datée du 13 mars 2019, intervenue entre la Société et Société de fiducie Computershare du Canada, et l'émission des droits émis aux termes de ce nouveau régime de droits sont par les présentes ratifiés, confirmés et approuvés;*
2. *Tout administrateur ou dirigeant de la société reçoit par les présentes l'autorisation, pour la société et en son nom (que ce soit sous son sceau ou autrement), de signer et de remettre l'ensemble des documents et des autres instruments et de prendre toutes les autres mesures que l'administrateur ou le dirigeant peut juger nécessaires ou souhaitables aux fins de mettre en œuvre les résolutions qui précèdent et les questions autorisées par les présentes, ces décisions étant décisivement attestées par la signature et la remise des documents et des autres instruments ou la prise des mesures en question. »*

La direction et le conseil recommandent aux actionnaires de voter POUR la résolution ordinaire qui précède. Les fondés de pouvoir de la direction ont l'intention de voter POUR la motion, sauf si l'actionnaire pour lequel ils exercent leur vote donne des directives contraires.

S'il n'est pas approuvé à la majorité des voix exprimées à l'assemblée par les actionnaires en personne ou par procuration, le nouveau régime de droits n'entrera pas en vigueur.

6 Approbation du plan d'unités d'actions incessibles de TELUS

À l'assemblée, il sera demandé aux actionnaires d'approuver le plan d'unités d'actions incessibles (plan UAI) de TELUS, un régime de rémunération incitative à long terme qui accorde des unités d'actions incessibles (UAI) rattachées à la valeur des actions de la société. Le plan UAI a pour objectif de faire concorder les intérêts de la direction avec ceux des actionnaires, en prévoyant une rémunération incitative fondée sur 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.

Depuis la mise en œuvre du plan UAI par TELUS en 2003, les UAI font partie intégrante du régime de rémunération incitative à long terme des membres de la haute direction de TELUS. Un sommaire des modalités du plan UAI figure à la page 113, et le texte intégral de ce plan a été déposé sur SEDAR à la même date que la présente circulaire d'information.

Dans le passé, les paiements aux termes du plan UAI ont été versés en espèces ou, au gré du participant, en actions achetées sur le marché. Le 13 février 2019, le conseil a modifié le plan UAI pour donner le droit au comité des ressources humaines et de la rémunération (comité de la rémunération) du conseil de choisir de verser les avantages aux termes du plan UAI sous forme d'actions nouvellement émises. Dans le cadre de cette modification, le plan UAI a également été modifié pour prévoir ce qui suit :

- Un maximum de 10 000 000 d'actions est réservé aux fins de leur émission aux termes du plan UAI, soit environ 1,67 pour cent des actions en circulation
- Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes du plan UAI et de tout autre mécanisme 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
- 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.

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

« Il est résolu que le plan d'unités d'actions incessibles et les nouvelles actions qui seront émises aux termes de ce plan sont approuvés. »

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

Si les modifications du plan UAI sont approuvées par les actionnaires, les nouvelles modalités du plan ne s'appliqueront qu'aux attributions d'UAI accordées après la date de l'approbation par les actionnaires. Toutes les attributions existantes seront réglées en fonction des modalités du plan UAI au moment de l'attribution et seront réglées en espèces ou, au gré du participant, en actions achetées sur le marché.



Le conseil vous recommande de voter POUR le plan UAI.

7 Approbation du plan d'unités d'actions liées au rendement de TELUS

À l'assemblée, il sera demandé aux actionnaires d'approuver le plan d'unités d'actions liées au rendement (plan UAR) de TELUS, un régime de rémunération incitative 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 de la société. L'objectif de ce plan est de lier au cours de l'action une partie de la rémunération conditionnelle des membres de la direction et de favoriser leur maintien en poste. Cette stratégie offre aux participants l'occasion d'acquérir, au moyen des UARHD et des UARD, une participation accrue dans la société.

Depuis la mise en œuvre du plan UAR par TELUS en 2002 à l'intention des membres de l'équipe de la haute direction (EHD), les UARHD font partie intégrante du régime de rémunération incitative à long terme des membres de la haute direction de TELUS. Le plan UAR a été étendu à certains hauts dirigeants visés en 2011. Un sommaire des modalités du plan UAR figure à la page 112, et le texte intégral de ce plan a été déposé sur SEDAR à la même date que la présente circulaire d'information.

Dans le passé, les paiements aux termes du plan UAR ont été versés en espèces ou, au gré du participant, en actions achetées sur le marché. Le 13 février 2019, le conseil a modifié le plan UAR pour donner le droit au comité de la rémunération du conseil de choisir de verser les avantages aux termes du plan UAR sous forme d'actions nouvellement émises. Dans le cadre de cette modification, le plan UAR a également été modifié pour prévoir ce qui suit :

- Un maximum de 2 400 000 actions est réservé aux fins de leur émission aux termes du plan UAR, soit environ 0,40 pour cent des actions en circulation
- Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes du plan UAR et de tout autre mécanisme 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
- 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.

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

« Il est résolu que le plan d'unités d'actions liées au rendement et les nouvelles actions qui seront émises aux termes de ce plan sont approuvés. »

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

Si les modifications du plan UAR sont approuvées par les actionnaires, les nouvelles modalités du plan ne s'appliqueront qu'aux attributions d'UAR accordées après la date de l'approbation par les actionnaires. Toutes les attributions existantes seront réglées en fonction des modalités du plan UAR au moment de l'attribution et seront réglées en espèces ou, au gré du participant, en actions achetées sur le marché.



Le conseil vous recommande de voter POUR le plan UAR.

À propos de notre conseil d'administration

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 39), 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 le 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.



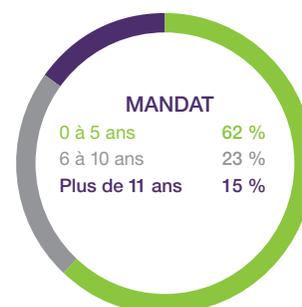
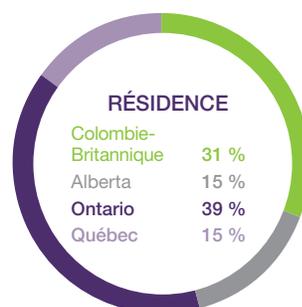
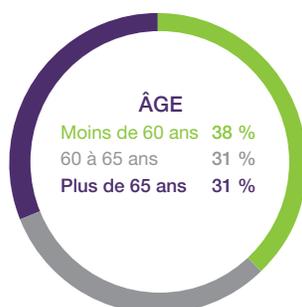
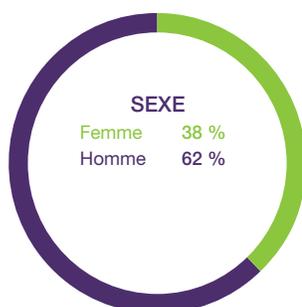
12 de nos 13 administrateurs sont indépendants.

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, 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. Nous avons dépassé ces deux cibles, 50 pour cent (six candidats) de nos administrateurs indépendants candidats à l'élection de l'assemblée étant issus de la diversité et 42 pour cent (cinq candidates) étant des femmes.

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



Diversité des compétences

	Total des administrateurs	Dick Auchinleck	Ray Chan	Stockwell Day	Lisa de Wilde	Darren Entwistle	Mary Jo Haddad	Kathy Kinloch	Christine Magee	John Manley	Claude Mongeau	David Mowat	Marc Parent	Denise Pickett
Compétences et expérience clés														
Haute direction/leadership stratégique	13	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gestion des risques	8	✓	✓	✓			✓			✓	✓	✓	✓	
Gouvernance	8	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
Rémunération de la haute direction/ressources humaines (RH)	6	✓	✓				✓				✓		✓	✓
Affaires réglementaires/gouvernementales	4			✓	✓			✓		✓				
Finance et comptabilité	5		✓						✓		✓	✓		✓
Connaissance des technologies et/ou du secteur	4				✓	✓		✓					✓	
Expérience du marché de détail/expérience client	4					✓			✓			✓		✓

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 43 pour obtenir une définition de chacun des champs d'expertise.

Nous avons calculé la valeur marchande totale des titres détenus en 2018 en multipliant le nombre d'actions ou d'unités d'actions différées (UAD) détenues par un administrateur par 45,25 \$, soit le cours de clôture des actions à la TSX le 31 décembre 2018. Pour 2017, nous avons multiplié le nombre d'actions ou d'UAD détenues par un administrateur par

47,62 \$, soit le cours de clôture des actions à la TSX le 29 décembre 2017 (dernier jour de bourse avant le 31 décembre 2017). 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 111).

La cible d'actionariat était de 660 000 \$ en 2017 et de 690 000 \$ en 2018 pour les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction. La cible d'actionariat pour Dick Auchinleck, en sa qualité de président du conseil, était de 2 500 000 \$ en 2017 et de 2 550 000 \$ en 2018.

R.H. (Dick) Auchinleck (Président)

Victoria (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 67

Administrateur depuis : 2003

Indépendant

Comités de TELUS :

Sans objet¹

Champs d'expertise :

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

Rémunération totale en 2018 : 518 941 \$



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 la University of British Columbia. 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 (2013 à 2018)
ConocoPhillips
Enbridge Income Fund Holdings Inc.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2018

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	328 666 122	5 106 098	333 772 220
Pourcentage de voix	98,47 %	1,53 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2017 et 2018

	2018	2017
Actions	23 948	20 616
UAD	186 832	172 149
Valeur marchande totale des titres	9 537 795 \$	9 179 469 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (3,7x)	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

Calgary (Alberta) Canada

Âge : 63

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 2018 : 233 474 \$



Ray Chan est administrateur de sociétés et a été administrateur indépendant principal de Baytex Energy Corp., société de l'Alberta, d'août 2018 à mars 2019. Depuis 1982, il a occupé divers postes de haute direction au sein de sociétés du secteur pétrolier et gazier au Canada. Ray a été chef des finances de Baytex de 1998 à 2003. Il a ensuite occupé le poste de chef de la direction de cette société de 2003 à 2008. En 2009, il est devenu président-directeur du conseil d'administration de Baytex, en 2014, président du conseil d'administration et, en 2018, administrateur indépendant principal. Il est également administrateur de TORC Oil & Gas Ltd. et a siégé au conseil du Groupe TMX et de l'Alberta Children's Hospital Foundation. Comptable professionnel agréé, Ray est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la University of Saskatchewan.

Participation aux réunions 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
Baytex Energy Corp.
TORC Oil & Gas Ltd.

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2013 à 2018)
Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2018

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	332 174 611	1 597 509	333 772 120
Pourcentage de voix	99,52 %	0,48 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2017 et 2018

	2018	2017
Actions	20 000	20 000
UAD	20 701	16 802
Valeur marchande totale des titres	1 841 720 \$	1 752 511 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (2,7x)	Oui (2,7x)

Stockwell Day

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 68

Administrateur depuis : 2011

Indépendant

Comités de TELUS :

- Retraite (président)
- Ressources humaines et rémunération

Champs d'expertise :

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

Rémunération totale en 2018 : 259 200 \$



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. Il siège au conseil de Baylin Technologies. Stockwell a étudié à la University of Victoria et est titulaire d'un doctorat honorifique de l'université de Saint-Petersbourg, en Russie, et de la Trinity Western University, en plus d'être un membre émérite de la Fondation Asie Pacifique du Canada et un membre agréé de l'Institut des administrateurs de sociétés. En 2018, il s'est vu décerner le prix d'excellence pour l'ensemble des réalisations par le Conseil d'affaires Canada-Chine.

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
Baylin Technologies Inc.

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2013 à 2018)
Cona Resources Ltd.
WesternOne Inc.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2018

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	331 475 162	2 297 158	333 772 320
Pourcentage	99,31 %	0,69 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 31 décembre 2017 et 2018

	2018	2017
Actions	7 742	6 567
UAD	32 683	28 054
Valeur marchande totale des titres	1 829 231 \$	1 648 652 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (2,7x)	Oui (2,5x)

Lisa de Wilde

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 62

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 2018 : 238 650 \$



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

Participation aux réunions 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 (2013 à 2018)
EnerCare Inc.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2018

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	333 060 258	712 359	333 772 617
Pourcentage	99,79 %	0,21 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 31 décembre 2017 et 2018

	2018	2017
Actions	–	–
UAD	18 095	14 311
Valeur marchande totale des titres	818 799 \$	681 490 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (1,2x)	Oui (1,0x)

Darren Entwistle

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 56

Administrateur depuis : 2000

Non indépendant

Comités de TELUS :

Non admissible¹

Champs d'expertise :

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

Aucune rémunération reçue à titre d'administrateur



Darren Entwistle s'est joint à TELUS en 2000 à titre de président et chef de la direction². Il est le président et chef de la direction ayant occupé le plus longtemps un tel poste parmi les entreprises de télécommunications dominant la scène mondiale. Darren a guidé l'évolution de TELUS, qui est passée d'une société de services téléphoniques régionale à un chef de file mondial dans le domaine de la transmission de données et des services sans fil ayant fait ses preuves en atteignant le meilleur rendement total dans le monde pour ses clients, actionnaires et collectivités. 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. Son engagement envers la cause sociale de TELUS a fait en sorte que TELUS est désormais reconnue comme la société la plus philanthropique du monde. 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

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 (2013 à 2018)
George Weston limitée

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2018

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	333 086 915	685 768	333 772 683
Pourcentage de voix	99,79 %	0,21 %	100 %

Se reporter aux pages 95, 96 et 98 pour obtenir des renseignements sur les titres détenus et la rémunération reçue en 2018 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.
- 2 Darren a été président du conseil membre de la direction de la société de mai 2014 à août 2015 et a ensuite repris son poste de président et chef de la direction.

Toronto. Fellow honorifique du Royal Conservatory, il détient en outre des doctorats honorifiques en droit de l'Université McGill, de l'Université Concordia, de la University of Alberta et de la University of Victoria, ainsi qu'un diplôme honorifique en administration des affaires du Northern Alberta Institute of Technology. En 2018, Darren est devenu membre de l'Ordre du Canada.

Mary Jo Haddad

Oakville (Ontario) Canada

Âge : 63

Administratrice depuis : 2014

Indépendante

Comités de TELUS :

- Ressources humaines et rémunération (présidente)

Champs d'expertise :

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

Rémunération totale en 2018 : 267 544 \$



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

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 (2013 à 2018)
Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2018

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	330 859 105	2 913 512	333 772 617
Pourcentage de voix	99,13 %	0,87 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2017 et 2018

	2018	2017
Actions	–	–
UAD	27 441	21 736
Valeur marchande totale des titres	1 241 705 \$	1 035 068 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (1,8x)	Oui (1,6x)

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 (à compter de mai 2019).

Kathy Kinloch

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 67

Administratrice depuis : 2017

Indépendante

Comités de TELUS :

- Gouvernance²
- Ressources humaines et rémunération²

Champs d'expertise :

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

Rémunération totale en 2018 : 235 788 \$



Kathy Kinloch agit en tant que présidente du British Columbia Institute of Technology (BCIT) depuis janvier 2014. De 2010 à 2013, elle a été présidente du Vancouver Community College et de 2007 à 2010, elle a exercé les fonctions de doyenne des sciences de la santé du BCIT. Kathy a été conseillère principale au ministère de la Santé du gouvernement de la Colombie-Britannique de 2006 à 2007, chef de l'exploitation à la Fraser Health Authority de 2002 à 2006 et vice-présidente du Surrey Memorial Hospital de 1981 à 2002. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en soins infirmiers de la University of Alberta ainsi que d'une maîtrise ès arts en leadership et d'un doctorat honorifique en droit de la Royal Roads University. 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. Récipiendaire de de nombreuses reprises du Prix Top 100 : Les Canadiennes les plus influentes, Kathy a été intronisée au Panthéon des Canadiennes les plus influentes du Réseau des femmes exécutives du Canada (WXN) en 2018.

Participation aux réunions du conseil et des comités

	Présence	Total
Conseil	4 sur 6 ¹	67 %
Audit	2 sur 2 ²	100 %
Gouvernance	0 sur 2 ¹	0 %
Ressources humaines et rémunération	0 sur 2 ¹	0 %

Postes actuels à des conseils d'administration
Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2013 à 2018)
Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2018

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	333 199 744	572 873	333 772 617
Pourcentage de voix	99,83 %	0,17 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2017 et 2018

	2018	2017
Actions	110	110
UAD	9 525	4 228
Valeur marchande totale des titres	435 984 \$	206 576 \$
Actionnariat cible atteint	Non (0,6x) ³	Non (0,3x) ³

- 1 En raison de circonstances atténuantes personnelles, Kathy n'a pas été en mesure d'assister aux réunions du conseil et des comités en août et en novembre 2018. Son absence a été approuvée par le président du conseil.
- 2 Kathy a été membre du comité d'audit jusqu'au 10 mai 2018, moment auquel elle s'est jointe au comité de gouvernance et au comité des ressources humaines et de la rémunération.
- 3 Kathy a jusqu'au 11 mai 2022 pour atteindre la cible d'actionnariat.

Christine Magee

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 59

Administratrice depuis : 2018

Indépendante

Comités de TELUS :

- Audit¹

Champs d'expertise :

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

Rémunération totale en 2018 : 147 165 \$



Christine Magee est coprésidente du conseil d'administration de Sleep Country Canada, société qu'elle a cofondée en 1994. De 1982 à 1994, elle a travaillé à la Banque Nationale du Canada et à la Banque Continentale du Canada. De plus, elle siège au conseil d'administration de Metro Inc., du Groupe Woodbine Entertainment, de Trillium Health Partners et de Plan International Canada et est présidente du comité consultatif du Fonds des talents. Christine est titulaire d'un diplôme spécialisé en administration des affaires (avec distinction) de l'Université Western Ontario et d'un doctorat honorifique de la Ryerson University. Elle a reçu un Prix d'excellence exceptionnelle d'Excellence Canada, un prix Possibility Thinker et un prix Communication et leadership de Toastmasters International. Récipiendaire de 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	3 sur 3 ¹	100 %
Audit	2 sur 2 ¹	100 %

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

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2013 à 2018)
Sirius XM Canada Holdings Inc.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2018

s.o.

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2017 et 2018

	2018	2017
Actions	–	s.o.
UAD	3 162	s.o.
Valeur marchande totale des titres	143 081 \$	s.o.
Actionnariat cible atteint	Non (0,2x) ²	s.o.

- 1 Christine est devenue membre du conseil et du comité d'audit le 2 août 2018.
- 2 Christine a jusqu'au 2 août 2023 pour atteindre la cible d'actionnariat.

John Manley

Ottawa (Ontario) Canada

Âge : 69

Administrateur depuis : 2012

Indépendant

Comités de TELUS :

- Gouvernance (président)
- Retraite

Champs d'expertise :

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

Rémunération totale en 2018 : 251 671 \$



John Manley est administrateur de sociétés. 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 la Carleton University et d'un doctorat en jurisprudence de l'Université d'Ottawa. Administrateur agréé par la McMaster University, il a reçu des doctorats honorifiques de l'Université d'Ottawa, de la Carleton University, de l'Université de Toronto, de la Western University, de l'Université de Windsor et de la York University. Il est officier de l'Ordre du Canada.

Participation aux réunions 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

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

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2013 à 2018)

Chemin de fer Canadien Pacifique
Limitée

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2018

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	331 741 739	2 053 952	333 795 691
Pourcentage de voix	99,38 %	0,62 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2017 et 2018

	2018	2017
Actions	1 300	1 300
UAD	42 006	34 902
Valeur marchande totale des titres	1 959 597 \$	1 723 939 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (2,8x)	Oui (2,6x)

Claude Mongeau

Montréal (Québec) Canada

Âge : 57

Administrateur depuis : 2017

Indépendant

Expert financier du comité d'audit

Comités de TELUS :

- Audit
- Gouvernance¹

Champs d'expertise :

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

Rémunération totale en 2018 : 237 131 \$



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

Participation aux réunions du conseil et des comités

	Présence	Total
Conseil	6 sur 6	100 %
Audit	4 sur 4	100 %
Gouvernance	2 sur 2 ¹	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

Cenovus Energy Inc.
Banque Toronto-Dominion

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2013 à 2018)

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada
Groupe SNC-Lavalin inc.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2018

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	333 167 857	627 342	333 795 199
Pourcentage de voix	99,81 %	0,19 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2017 et 2018

	2018	2017
Actions	67 550	67 550
UAD	9 557	4 196
Valeur marchande totale des titres	3 489 092 \$	3 416 545 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (5,1x)	Oui (5,2x)

1 Claude s'est joint au comité de gouvernance le 10 mai 2018.

David Mowat

Edmonton (Alberta) Canada

Âge : 63

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
- Expérience du marché de détail/ expérience client

Rémunération totale en 2018 : 265 000 \$



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 la University of British Columbia. Il a reçu un baccalauréat honorifique en administration des affaires du Southern Alberta Institute of Technology en 2015 et un doctorat honorifique en droit de la University of Alberta en 2017. En 2014, David a été nommé personnalité d'affaires de l'année en Alberta par le magazine Alberta Venture.

Participation aux réunions du conseil et des comités

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

Postes actuels à des conseils d'administration

Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2013 à 2018)

Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2018

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

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2017 et 2018

	2018	2017
Actions	5 959	5 615
UAD	13 917	9 884
Valeur marchande totale des titres	899 389 \$	738 062 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (1,3x)	Oui (1,1x)

1 David a été membre du comité des ressources humaines et de la rémunération jusqu'au 10 mai 2018, puis est devenu président du comité d'audit et a quitté tous les autres comités.

Marc Parent

Montréal (Québec) Canada

Âge : 58

Administrateur depuis : 2017

Indépendant

Comités de TELUS :

- Ressources humaines et rémunération¹
- Retraite¹

Champs d'expertise :

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

Rémunération totale en 2018 : 240 238 \$



Marc Parent est le président et chef de la direction de CAE Inc. depuis octobre 2009. Auparavant, il a occupé plusieurs postes de direction depuis qu'il s'est joint à CAE en février 2005, notamment le poste de président de Groupe, Produits de simulation et Formation militaire et Services associés, et de vice-président exécutif et chef de l'exploitation. Il cumule plus de 30 années d'expérience dans l'industrie aéronautique, ayant auparavant occupé des postes au sein de Canadair et de Bombardier aéronautique au Canada et aux États-Unis. Il siège actuellement 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	3 sur 3 ¹	100 %
Ressources humaines et rémunération	1 sur 1 ¹	100 %
Retraite	1 sur 1 ¹	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

CAE Inc.

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2013 à 2018)

Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2018

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	332 868 574	926 425	333 794 999
Pourcentage de voix	99,72 %	0,28 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2017 et 2018

	2018	2017
Actions	–	–
UAD	6 830	1 553
Valeur marchande totale des titres	309 058 \$	73 954 \$
Actionnariat cible atteint	Non (0,4x) ²	Non (0,1x) ²

1 Marc a été membre du comité d'audit jusqu'au 6 novembre 2018, puis s'est joint au comité des ressources humaines et de la rémunération et au comité de retraite.

2 Marc a jusqu'au 7 novembre 2022 pour atteindre la cible d'actionnariat.

Denise Pickett

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 53

Administratrice depuis : 2018

Indépendante

Comités de TELUS :

- Audit

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Rémunération de la haute direction/RH
- Finance et comptabilité
- Expérience du marché de détail/expérience client

Rémunération totale en 2018 : 88 644 \$



Denise Pickett est chef de la gestion des risques et présidente du service mondial de la gestion des risques, des services bancaires et de la conformité d'American Express depuis février 2018. 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 jusqu'à tout récemment le poste de présidente d'American Express OPEN, la division des petites entreprises, puis celui de présidente des services aux consommateurs aux États-Unis. 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. en marketing de la Schulich School of Business de l'Université York et d'un baccalauréat spécialisé en biologie humaine et en physiologie (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	2 sur 2 ¹	100 %
Audit	1 sur 1 ¹	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2013 à 2018)

Compagnie de la Baie d'Hudson

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2018

s.o.

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2017 et 2018

	2018	2017
Actions	–	s.o.
UAD	1 930	s.o.
Valeur marchande totale des titres	87 333 \$	s.o.
Actionnariat cible atteint	Non (0,1x) ²	s.o.

1 Denise est devenue membre du conseil et du comité d'audit le 1^{er} novembre 2018.

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

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

Comme nous l'avons mentionné à la page 11, Bill MacKinnon et Sabi Marwah quitteront le conseil en mai 2019. Au 31 décembre 2018, Bill avait participé à 90 pour cent des réunions et Sabi, à 100 pour cent des réunions. Bill était membre du comité d'audit et Sabi était membre du comité d'audit et du comité de gouvernance.

Information additionnelle concernant les administrateurs

Interdictions d'opérations, faillites, pénalités ou sanctions

Sauf tel qu'il est indiqué, à la connaissance de TELUS, aucun candidat au poste d'administrateur de TELUS n'a été, au cours de la période de 10 ans close le 13 mars 2019, administrateur ou membre de la haute direction d'un émetteur qui, pendant qu'il exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de cette fonction, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou pour laquelle un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé pour détenir ses biens.

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

À la connaissance de TELUS, aucun candidat au poste d'administrateur de TELUS n'a été, au cours de la période de 10 ans close le 13 mars 2019, administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'un émetteur qui a fait l'objet d'une interdiction (y compris une ordonnance d'interdiction d'opérations, une ordonnance assimilable à une interdiction d'opérations ou une ordonnance qui prive la société visée du droit de se prévaloir d'une dispense prévue par la législation en valeurs mobilières) rendue pendant qu'il exerçait de telles fonctions ou rendue après que l'administrateur eut cessé d'exercer de telles fonctions, et qui résultait d'un événement survenu pendant l'exercice de ces fonctions.

Rémunération des administrateurs

Principes

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

- nous ciblons une rémunération en espèces pour les administrateurs qui se situe au 50^e centile du groupe de référence retenu et une rémunération totale qui se situe au 65^e centile de ce groupe
- une structure d'honoraires fixes s'accorde avec le nouveau rôle des administrateurs et reproduit la continuité de leur apport
- une participation en actions constitue un élément important de la rémunération et permet de mettre l'accent sur sa concordance avec les intérêts des actionnaires
- la rémunération en actions est établie en fonction d'une valeur précise et non d'un certain nombre d'UAD, afin d'assurer une correspondance avec la valeur marchande au moment de l'attribution
- le niveau de la rémunération doit être suffisant pour attirer et retenir des administrateurs hautement qualifiés dont l'expérience, l'expertise et les compétences sont bien agencées
- la rémunération est revue chaque année pour s'assurer qu'elle demeure adéquate, suit le marché et tient compte des risques et des responsabilités rattachés aux fonctions d'un administrateur efficace.

La rémunération est revue chaque année pour s'assurer qu'elle demeure adéquate, suit le marché et tient compte des risques et des responsabilités rattachés 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 2018. Pour obtenir plus de renseignements concernant Meridian et les services qu'elle offre, se reporter à la page 70. 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 2018 figure dans le tableau ci-après. Il s'agit du même groupe que celui choisi en 2017, sauf qu'Agrium Inc. et Potash Corp. ont été remplacées par Nutrien Ltd., nouvelle entité issue du regroupement d'Agrium et de Potash. 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 2018 est identique à celui utilisé pour l'analyse comparative de la rémunération de la haute direction de 2018, 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 2018

BCE Inc. (services de télécommunications et médias)	Nutrien Ltd. (engrais et produits agrochimiques)
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)
Genovus 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)	Teck Resources Limited (métaux et mines diversifiés)
Encana Corporation (exploration et production de pétrole et de gaz)	Thomson Reuters Corp. (édition)
Finning International Inc. (sociétés de commerce international et de distributeurs)	Banque Toronto-Dominion (services bancaires diversifiés)
Les Compagnies Loblaw limitée (alimentation au détail)	TransCanada Corporation (transport et stockage de pétrole et de gaz)

Composantes de la rémunération

En 2014, le conseil a approuvé l'adoption, pour nos administrateurs qui ne sont pas membres de la direction, d'une rémunération forfaitaire échelonnée. D'après le conseil, une structure d'honoraires fixes s'accorde mieux avec le nouveau rôle des administrateurs et reproduit mieux la continuité de leur apport pendant l'année (plutôt qu'une structure fondée sur la présence aux réunions). En effet, les administrateurs donnent souvent des conseils en dehors des réunions, se tiennent au courant des développements pouvant avoir une incidence sur la société et trouvent 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 dix réunions du conseil dans une année civile, ii) à plus de dix réunions du comité d'audit dans une année civile, ou iii) dans le cas des autres comités, à plus de neuf réunions dans une année civile, ces administrateurs recevront une rémunération additionnelle de 1 500 \$ (en espèces) pour chaque réunion additionnelle du conseil ou du comité à laquelle ils assistent. Des jetons de présence additionnels pourraient également être versés à ceux qui participent à un comité spécial.

En ce qui a trait aux provisions annuelles, les composantes de la rémunération forfaitaire échelonnée (versée à 40 pour cent en espèces et à 60 pour cent sous forme d'UAD) figurent dans le tableau qui suit. En 2018, le conseil a approuvé une hausse de 10 000 \$ de la composante UAD de la rémunération des administrateurs, afin que la rémunération totale se rapproche du 65^e centile de la médiane du groupe de référence. Les seuils d'actionnariat cible ont donc augmenté légèrement, passant de 660 000 \$ à 690 000 \$ pour les administrateurs et de 2 500 000 \$ à 2 550 000 \$ pour le président du conseil.

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

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

mentionné à la page 31. Chaque administrateur qui n'est pas membre de la direction a aussi droit au remboursement de certains services et produits de télécommunications, sous réserve d'une limite précise, et à 1 500 \$ en cas de déplacement aller-retour de plus de six heures pour assister à une réunion du conseil.

Rémunération réelle de 2018

Le total de la rémunération versée aux administrateurs qui ne sont pas membres de la direction pour l'exercice clos le 31 décembre 2018 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	7 441	518 941
Ray Chan	90 000	1 500	140 000	1 974	233 474
Stockwell Day	95 000	1 500	150 000	12 700	259 200
Lisa de Wilde	90 000	4 500	140 000	4 150	238 650
Mary Jo Haddad	100 000	4 500	160 000	3 044	267 544
Kathy Kinloch	90 000	–	140 000	5 788	235 788
John Lacey ⁴	32 143	3 000	–	–	35 143
Bill MacKinnon ⁵	93 571	4 500	140 000	500	238 571
Christine Magee ⁶	37 088	1 500	108 077	500	147 165
John Manley	95 000	4 500	150 000	2 171	251 671
Sabi Marwah	90 000	4 500	140 000	5 262	239 762
Claude Mongeau	90 000	3 000	140 000	4 131	237 131
David Mowat ⁵	96 429	1 500	160 000	7 071	265 000
Marc Parent	90 000	4 500	140 000	5 738	240 238
Denise Pickett ⁷	14 835	–	73 077	732	88 644

1 Darren Entwistle ne reçoit aucune rémunération pour des services rendus en qualité d'administrateur. L'information sur sa rémunération se trouve à la page 96.

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

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

4 John s'est retiré du conseil le 10 mai 2018.

5 David est devenu président du comité d'audit le 10 mai 2018 après que Bill a quitté son poste de président.

6 Christine s'est jointe au conseil le 2 août 2018.

7 Denise s'est jointe au conseil le 1^{er} novembre 2018.

Actionnariat cible et courant des administrateurs

Tous les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction doivent atteindre un actionnariat cible correspondant à trois fois la provision annuelle qui leur est versée (690 000 \$) dans les cinq années suivant leur date de nomination. Lorsque Dick Auchinleck est devenu président du conseil, son actionnariat cible a été fixé à cinq fois sa provision annuelle (2 550 000 \$). Les UAD sont comprises dans le calcul établissant si un administrateur a atteint le seuil d'actionnariat cible. Le seuil d'actionnariat cible pour le poste de chef de la direction correspond à sept fois le salaire de base.

Tous les administrateurs actuels qui ne sont pas membres de la direction ont dépassé la cible d'actionnariat, à l'exception de Kathy Kinloch, 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 2017 et 2018, ainsi que leur valeur marchande totale, figurent à la rubrique *Renseignements sur les administrateurs*, aux pages 22 à 28. Les renseignements concernant Darren figurent à la page 95.

La majorité de nos administrateurs actuels qui ne sont pas membres de la direction ont atteint la cible d'actionnariat, à l'exception de quatre nouveaux administrateurs, qui ont cinq ans à compter de la date de leur nomination pour atteindre leur cible.

Attributions fondées sur des actions aux administrateurs

Le résumé des attributions fondées sur des actions en cours au 31 décembre 2018 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 2018. Les renseignements concernant les attributions fondées sur des actions de Darren figurent à la page 98.

Nom	Attributions fondées sur des actions ¹		
	Nombre d'UAD acquises ²	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions acquises non payées ou distribuées ³ (\$)	Valeur attribuée au cours de l'année ³ (\$)
Dick Auchinleck	186 832	8 454 148	664 406
Ray Chan	20 701	936 720	176 430
Stockwell Day	32 683	1 478 906	209 462
Lisa de Wilde	18 095	818 799	171 226
Mary Jo Haddad	27 441	1 241 705	258 151
Kathy Kinloch	9 525	431 006	239 689
Bill MacKinnon	61 703	2 792 061	256 070
Christine Magee	3 162	143 081	143 081
John Manley	42 006	1 900 772	321 456
Sabi Marwah	19 233	870 293	262 812
Claude Mongeau	9 557	432 454	242 585
David Mowat	13 917	629 744	182 493
Marc Parent	6 830	309 058	238 784
Denise Pickett	1 930	87 333	87 333

1 Les attributions fondées sur des actions sont des UAD au 31 décembre 2018.

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 111. 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 (45,25 \$) le 31 décembre 2018. 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
- ✓ **Fortes 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, les facteurs d'évaluation changeant 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** – Aucun administrateur ne siège aux conseils de plus de quatre autres sociétés ouvertes
- ✓ **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, 42 % 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** – Nos administrateurs membres de la direction ne siègent 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.

Le conseil a adopté le *Guide sur la politique du conseil*

d'administration de TELUS pour aider les membres du conseil à s'acquitter de leurs obligations, tant sur le plan individuel que collectif, et pour décrire les attentes envers le conseil, les comités du conseil, les administrateurs individuels, le président du conseil, les présidents des comités et le chef de la direction. Le mandat du conseil d'administration figure dans le guide et est joint à l'appendice A de la présente circulaire d'information. 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 aux comités du conseil. 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.

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

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 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, en fonction de données et de mesures clés du rendement. À chaque assemblée, le conseil tient des discussions approfondies sur la stratégie et la mise en œuvre du plan et des priorités stratégiques de la société.

À ce titre, la réunion annuelle stratégique du conseil, qui se déroule sur trois jours au début du mois d'août et au cours de laquelle le conseil et la direction discutent en profondeur du plan stratégique ainsi que des progrès accomplis en vue d'atteindre nos cibles opérationnelles et financières et nos priorités d'entreprise, est d'une importance capitale. La réunion du mois d'août ainsi que les autres activités qui ont lieu au cours de l'année offrent à nos administrateurs l'occasion de rencontrer l'équipe de direction afin de mieux comprendre les tenants et aboutissants de notre travail et d'éclairer leur participation à la planification de la relève.

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

Surveillance des risques

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

Surveillance par le conseil

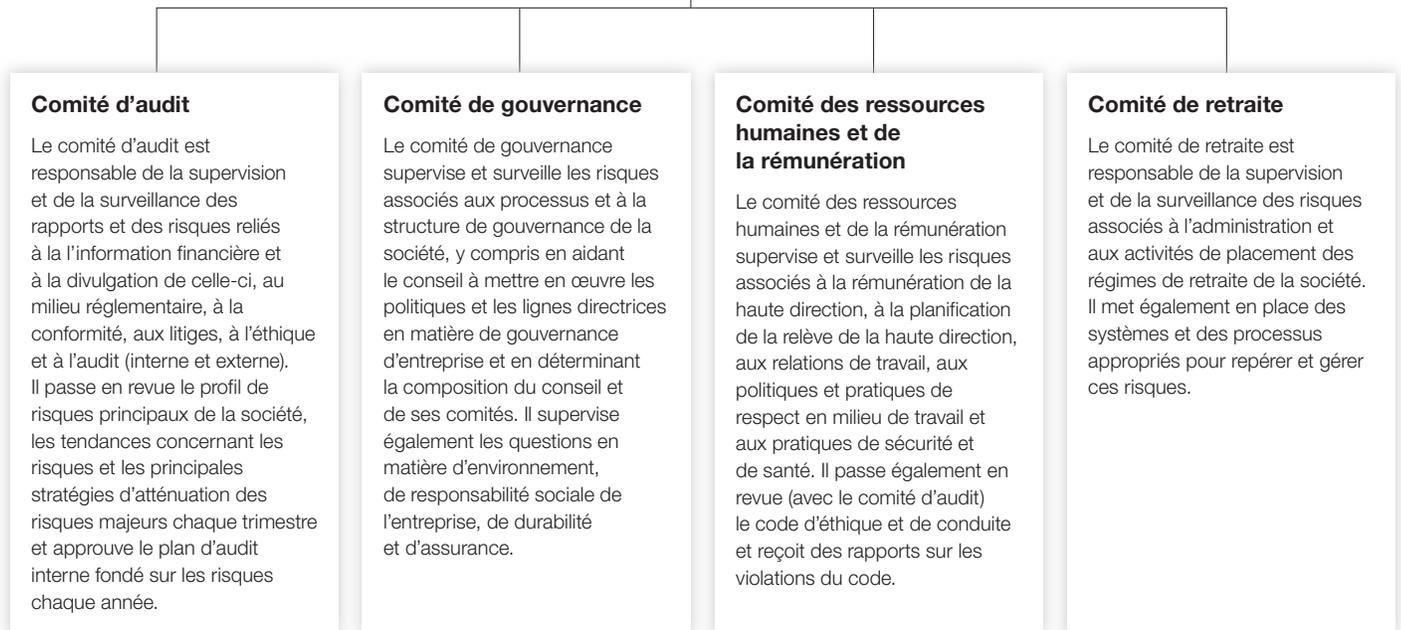
Le conseil assure une surveillance de la gestion des risques et est responsable de ce qui suit :

- Repérer et surveiller les risques importants pour l'entreprise, dont les risques stratégiques, d'exploitation, financiers, juridiques, de conformité et d'ordre réglementaire
- Mettre en place des systèmes et des procédures appropriés pour repérer, surveiller et gérer les risques importants
- Passer en revue, chaque année, le programme de gestion des risques de la société, y compris la propension à prendre des risques, l'évaluation intégrée

du risque d'entreprise, la qualité et le caractère adéquat de l'information liée aux risques fournie au conseil et la répartition de la surveillance des risques entre le conseil et chacun des comités.

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

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



Pour obtenir une explication détaillée des risques importants applicables à TELUS et aux membres de son groupe, veuillez vous reporter aux rubriques 9 et 10 du rapport de gestion de la société dans le rapport annuel 2018 de TELUS.

Planification de la relève

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

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

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'ensemble des membres de la haute direction, dont le 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 candidats 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 au sein de l'équipe de haute direction (EHD) 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 2018, veuillez vous reporter au rapport du comité de la rémunération à la page 57.

Comités

Afin de s'acquitter de ses devoirs et de ses responsabilités, le conseil délègue certains de ses pouvoirs, fonctions et responsabilités à des comités qui examinent en profondeur certaines questions. Les comités du conseil comprennent le comité d'audit, le comité de gouvernance, le comité 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 2018	Membres au 31 décembre 2018	Indépendant
Audit	4	David Mowat (président)	✓
		Bill MacKinnon ¹	✓
		Christine Magee	✓
		Sabi Marwah ¹	✓
		Claude Mongeau	✓
		Denise Pickett	✓
Gouvernance	4	John Manley (président)	✓
		Lisa de Wilde	✓
		Kathy Kinloch	✓
		Sabi Marwah ¹	✓
		Claude Mongeau	✓
Ressources humaines et rémunération	4	Mary Jo Haddad (présidente)	✓
		Ray Chan	✓
		Stockwell Day	✓
		Kathy Kinloch	✓
		Marc Parent	✓
Retraite	4	Stockwell Day (président)	✓
		Ray Chan	✓
		Lisa de Wilde	✓
		John Manley	✓
		Marc Parent	✓

¹ Bill et Sabi quitteront le conseil en mai 2019.

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 de chaque comité est le suivant :

Comité d'audit	Comité de gouvernance	Comité des ressources humaines et de la rémunération	Comité de retraite
<p>Mandat – appuyer le conseil dans ses fonctions de surveillance de l'intégrité de l'information comptable et financière de la société.</p>	<p>Mandat – aider le conseil à remplir ses fonctions de surveillance et voir à ce que TELUS soit dotée d'un système efficace de gouvernance.</p>	<p>Mandat – aider le conseil à préparer la politique et les lignes directrices en matière de rémunération de la haute direction et superviser les politiques relatives aux employés.</p>	<p>Mandat – 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).</p>
<p>Responsabilités</p> <ul style="list-style-type: none"> • Surveiller les contrôles internes et les contrôles de divulgation de l'information • Surveiller la conformité de la société aux exigences des lois, des règlements et du code d'éthique de la société et de la divulgation et du dépôt en temps voulu de l'information requise auprès des autorités de réglementation • Surveiller et évaluer l'indépendance et le rendement des auditeurs externes et internes de la société • Surveiller la gestion des risques de la société • Surveiller la solvabilité de la société, ses plans à l'égard de sa trésorerie et sa politique financière • Surveiller la procédure suivie à l'égard des dénonciations et des plaintes reçues. <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités du comité d'audit en 2018, veuillez vous reporter à la page 53.</p> <p>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 2018.</p>	<p>Responsabilités</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suivre l'évolution des questions liées à la gouvernance ainsi que les nouvelles meilleures pratiques et examiner l'efficacité de nos politiques et pratiques en ce qui concerne la gouvernance • Trouver, recruter et recommander à la société les candidats à l'élection à titre d'administrateur • Offrir une formation continue et des occasions de perfectionnement aux administrateurs • Superviser l'évaluation des administrateurs et du conseil • Évaluer l'indépendance, les compétences financières, l'expertise financière et l'expertise en comptabilité ou en gestion financière connexe des administrateurs et présenter des recommandations au conseil à cet égard • Surveiller et examiner les risques liés à l'assurance, aux réclamations et aux biens, la responsabilité sociale de l'entreprise et les questions et politiques environnementales. <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités du comité de gouvernance de la société en 2018, veuillez vous reporter à la page 55.</p>	<p>Responsabilités</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fixer les objectifs du chef de la direction liés à sa rémunération • Évaluer le rendement du chef de la direction • Examiner les ententes de rémunération du chef de la direction et formuler des recommandations au conseil à cet égard en fonction de son évaluation • Examiner et approuver les ententes de rémunération de nos EHD (tous les vice-présidents à la direction (VPD) nommés dirigeants de la société) • Superviser la planification de la relève de la haute direction • Surveiller les politiques et les procédures en matière de rémunération de la haute direction, de santé et sécurité au travail et leur respect, ainsi que certains aspects de notre approche en matière d'éthique et de conduite des affaires. <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités du comité de la rémunération de la société en 2018, veuillez vous reporter à la page 57.</p>	<p>Responsabilités</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités du comité de retraite de la société en 2018, veuillez vous reporter à la page 56.</p>

Chaque comité établit son propre plan de travail annuel pour orienter ses délibérations au cours de l'année. Le mandat de chaque comité et son plan de travail annuel sont approuvés par chaque comité chaque année. Par ailleurs, chaque comité est autorisé à retenir les services de conseillers externes aux frais de TELUS dans le cadre de ses responsabilités. En 2010, le comité de la rémunération a retenu les services de Meridian Compensation Partners LLC (Meridian) à titre de conseiller indépendant externe en matière de rémunération de la haute direction. Une description du travail effectué par Meridian pour le comité de la rémunération est donnée à la page 70. 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 29).

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

- Les nouveaux administrateurs siégeront seulement au comité d'audit la première année, puis ils siégeront à deux comités
- Les présidents du comité d'audit et du comité de la rémunération ne siégeront qu'à leur comité respectif du conseil, en raison des responsabilités supplémentaires associées à 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 trois des quatre comités, son mandat le plus long ayant été effectué au comité de la rémunération et au comité de retraite (cinq 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.

Nous avons poursuivi la mise en œuvre de notre plan de relève pour les présidents de comité en 2018. David Mowat a remplacé Bill MacKinnon à titre de président du comité d'audit en mai 2018. Bill est demeuré membre du comité et agit comme personne-ressource en aidant le conseil à assurer une transition sans heurt, dans un esprit de continuité et de stabilité. Notre planification de la relève a également entraîné certains changements dans la composition des comités afin d'offrir aux administrateurs la possibilité de siéger à divers comités. Marc Parent s'est joint aux comités de retraite et de la rémunération, Kathy Kinloch s'est jointe aux comités de gouvernance et de la rémunération, et Claude Mongeau s'est joint au comité de gouvernance. En 2019, le comité de gouvernance a approuvé les changements suivants concernant la composition des comités : John Manley, administrateur depuis 2012, quittera le comité de retraite après l'assemblée annuelle de mai 2019, après avoir siégé à ce comité pendant quatre ans, pour se joindre au comité de la rémunération, soit le seul comité auquel il n'a pas encore siégé.

Pour obtenir plus de renseignements au sujet de nos comités permanents, se reporter à la rubrique Rapports des comités à partir de la page 53. Le mandat de chaque comité, qui comprend une brève description du poste du président de chaque comité du conseil, figure également dans le *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*, qu'il est possible de consulter au [telus.com/governance](https://www.telus.com/governance).

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

Indépendance

Le conseil évalue l'indépendance au moyen d'un ensemble de critères plus exigeants que ceux de la réglementation en valeurs mobilières. À cet égard, 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 2018.

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

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

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

Le président du conseil est un administrateur indépendant.

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; 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 des VPD et le plan de planification de leur relève et à en faire le suivi; à appuyer les efforts de recrutement de nouveaux administrateurs du comité de gouvernance; à aider le comité de la rémunération relativement au plan de relève visant le chef de la direction; et à concevoir et à gérer la mise en œuvre de stratégies concernant les relations avec les investisseurs, les actionnaires, les gouvernements, les collectivités et les autres parties intéressées. En outre, le chef de la direction est responsable de la réalisation des priorités de la société qui sont approuvées annuellement par le conseil. Les objectifs de rendement annuels liés à la rémunération du chef de la direction, qui sont passés en revue et approuvés par le comité de la rémunération, s'ajoutent au mandat du chef de la direction indiqué ci-dessus.

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

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

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	6/6		4/4		4/4	100 %
Lisa de Wilde	6/6			4/4	4/4	100 %
Mary Jo Haddad	6/6		4/4			100 %
Kathy Kinloch ²	4/6	2/2	0/2	0/2		50 %
John Lacey ³	3/3		2/2 ³	2/2 ⁶		100 %
Bill MacKinnon	5/6	4/4				90 %
Christine Magee ⁴	3/3	2/2				100 %
John Manley	6/6			4/4	4/4	100 %
Sabi Marwah	6/6	4/4		4/4		100 %
Claude Mongeau ⁵	6/6	4/4		2/2		100 %
David Mowat ⁶	6/6	4/4	2/2			100 %
Marc Parent ⁷	6/6	3/3	1/1		1/1	100 %
Denise Pickett ⁸	2/2	1/1				100 %

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

2 Kathy a été membre du comité d'audit jusqu'au 10 mai 2018, moment auquel elle s'est jointe au comité de gouvernance et au comité des ressources humaines et de la rémunération. En raison de circonstances atténuantes personnelles, Kathy n'a pas été en mesure d'assister aux réunions du conseil et des comités en août et en novembre 2018. Son absence a été approuvée par le président du conseil.

3 John est devenu membre du comité de gouvernance le 11 mai 2017 après qu'il a quitté son poste de président du comité des ressources humaines et de la rémunération. John s'est retiré du conseil le 10 mai 2018.

4 Christine s'est jointe au conseil et au comité d'audit le 2 août 2018.

5 Claude s'est joint au comité de gouvernance le 10 mai 2018.

6 David était membre du comité des ressources humaines et de la rémunération jusqu'au 10 mai 2018, moment auquel il est devenu président du comité d'audit et s'est retiré de tous les autres comités.

7 Marc a été membre du comité d'audit jusqu'au 6 novembre 2018, moment auquel il s'est joint au comité des ressources humaines et de la rémunération et au comité de retraite.

8 Denise s'est jointe au conseil et au comité d'audit le 1^{er} novembre 2018.

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 siègent ensemble à d'autres conseils de sociétés ouvertes au 13 mars 2019.

Société	Administrateur de TELUS	Comités
Banque Toronto-Dominion	Mary Jo Haddad	Comité des ressources humaines
	Claude Mongeau	Comité d'audit
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 d'assurer une période de transition lorsque de nouveaux membres sont élus ou nommés.

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

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

approfondies auprès de ses membres et le besoin de se renouveler et de s'ouvrir à de nouvelles perspectives. Au cours des dernières années, le comité de gouvernance et le conseil ont axé les efforts concernant la planification de la relève au conseil en tenant compte de ces objectifs. Au cours de chaque année entre 2011 et 2018, un membre a quitté le conseil et au moins un nouveau membre s'est joint au conseil. En 2018, un administrateur a quitté le conseil et deux nouveaux membres se sont joints au conseil. En 2019, deux administrateurs quitteront le conseil et nous avons l'intention d'ajouter un nouvel administrateur plus tard dans l'année. Atteindre un équilibre entre l'expérience institutionnelle et le renouvellement grâce à une planification de la relève efficace et ordonnée revêt une importance particulière en raison des changements importants et constants auxquels l'entreprise de la société fait face, de l'âge moyen et du mandat des administrateurs actuels et des changements récents au sein du conseil.

Le conseil n'a pas adopté d'âge de départ à la retraite obligatoire. Toutefois, il est doté d'une politique de limitation de la durée des mandats qui prévoit que les administrateurs qui se sont joints au conseil après le 1^{er} janvier 2013 sont tenus de remettre leur démission au comité de gouvernance après 15 années de service. Le comité de gouvernance peut, à son appréciation, recommander au conseil de prolonger le mandat d'un administrateur pour toute période que le comité juge appropriée s'il considère qu'une telle prolongation est dans l'intérêt de TELUS. La politique de limitation de la durée des mandats ne remplace pas le processus d'évaluation du rendement annuel rigoureux dont est responsable le comité de gouvernance (se reporter à la page 45 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 groupe d'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
Dick Auchinleck	M	x					x		x		x		x		x	x			x	
Ray Chan	M		x			x			x		x		x	x	x				x	
Stockwell Day	M	x				x			x		x	x	x			x			x	x
Lisa de Wilde	F			x		x			x		x	x	x			x	x			x
Darren Entwistle	M	x					x	x			x	x	x			x	x	x		
Mary Jo Haddad	F			x		x			x		x		x		x	x			x	
Kathy Kinloch	F	x				x			x		x		x			x	x			x
Christine Magee	F			x		x		x			x		x	x		x		x		
John Manley	M			x		x			x		x	x	x			x			x	x
Claude Mongeau	M				x	x		x			x	x	x	x	x				x	
David Mowat	M		x			x			x		x		x	x				x	x	
Marc Parent	M				x	x		x			x	x	x		x		x		x	
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/ressources humaines – 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 2018, le comité de gouvernance a relevé certaines compétences et qualités qu'il compte privilégier, soit représentation hommes-femmes, expérience du marché de détail/expérience client et représentation géographique, dans sa recherche de candidats au poste d'administrateur. La recherche de ces compétences et qualités a mené au recrutement de Christine Magee et de Denise Pickett, qui répondaient toutes deux aux critères recherchés. En 2019, compte tenu du départ de Bill MacKinnon et de Sabi Marwah, le comité de gouvernance a décidé de privilégier un candidat versé en finances et en comptabilité, puis de rechercher un autre candidat issu de la diversité.

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, en vue de s'assurer que le conseil tire parti des différentes perspectives qu'offre la diversité de pensée, d'antécédents, de compétences et d'expérience.

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

Approbation

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

Évaluation des administrateurs

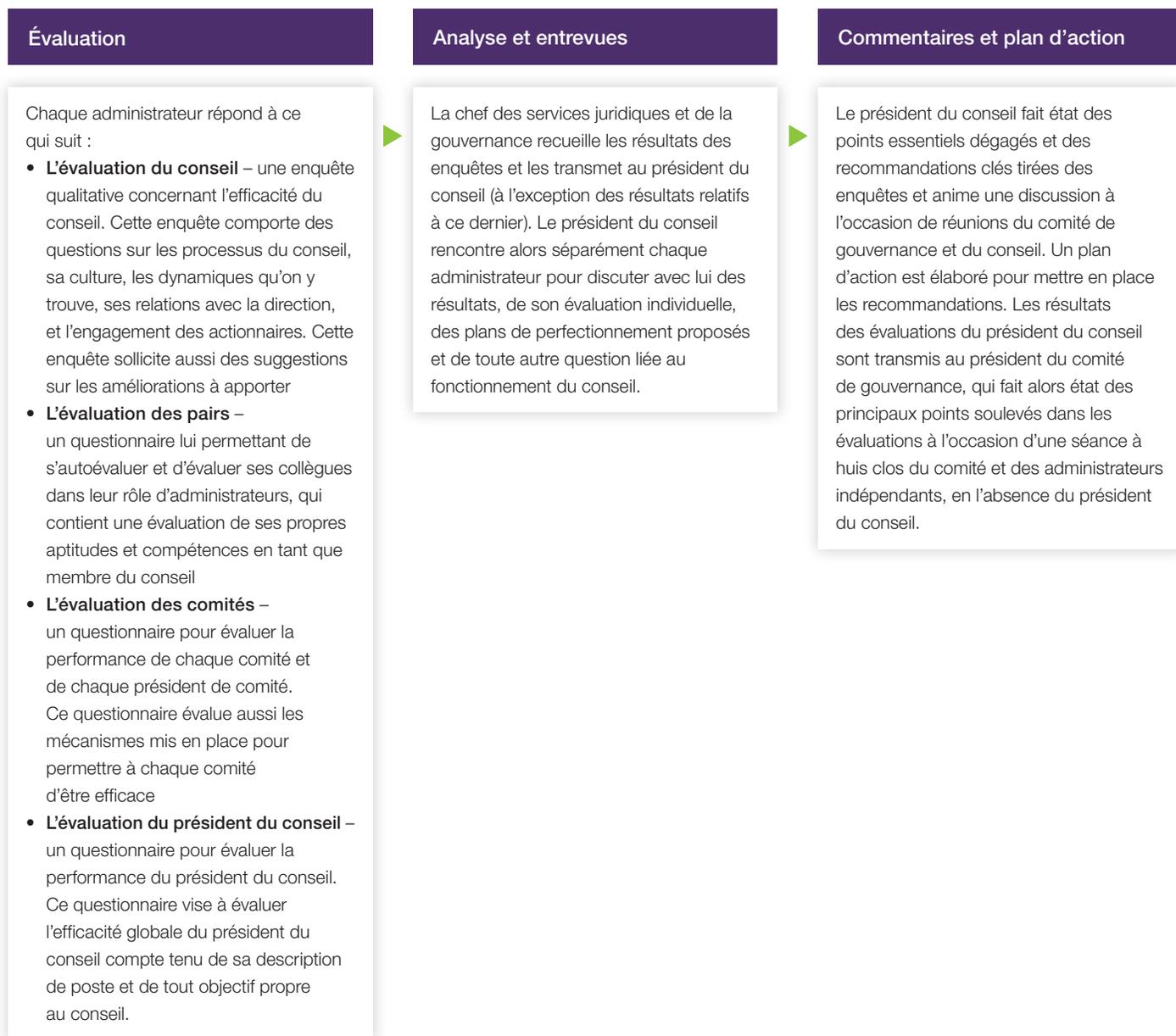
Pour appuyer la planification de la relève au conseil et le renouvellement du conseil, le comité de gouvernance, avec le concours du président du conseil, procède à une évaluation du conseil et des administrateurs, conformément au *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*. En plus 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. Le conseil a approuvé en 2015 l'adoption d'une approche d'évaluation multiannuelle du conseil, des comités et du président du conseil qui fera alterner les sujets traités dans les questionnaires et les rencontres sur une période de deux ans.

En 2018, les administrateurs ont répondu aux questionnaires portant sur l'évaluation des comités, l'évaluation du président du conseil et l'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 2019, le conseil répondra aux questionnaires d'évaluation du conseil et des pairs, et les membres de la haute direction répondront à l'enquête de la direction.

Comment nous procédons



En 2018, 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 des comités et des présidents de comités ainsi que la contribution personnelle de chacun. Dick a présenté un rapport où figurent les résultats rassemblés et leurs conclusions au conseil. Le consensus qui s'est dégagé est que TELUS peut compter sur des comités

très fonctionnels qui fournissent au conseil les renseignements dont il a besoin et qui se concentrent 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 les membres de notre équipe, d'encourager l'innovation et d'inspirer notre clientèle.

Chez TELUS, nous reconnaissons la valeur et les avantages de la divergence d'idées, 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 six 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 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](https://www.telus.com/governance).

Selon la politique, le comité de gouvernance doit également établir des objectifs quantifiables pour atteindre la diversité et les recommander au conseil en vue de leur adoption une fois l'an. En 2013, le conseil s'est établi comme cible de compter entre 30 et 40 pour cent de membres issus de la diversité à titre d'administrateurs indépendants, dont au minimum 25 pour cent de femmes, au plus tard en mai 2017. Le conseil a également accepté que TELUS devienne signataire de l'Accord Catalyst et s'est ainsi engagé à faire passer la représentation totale des femmes au conseil de TELUS à un minimum de 25 pour cent au plus tard en 2017. En février 2015, le conseil a adopté une autre cible afin que les femmes représentent 30 pour cent des membres indépendants de son conseil d'ici la fin de 2019. Cette cible s'inscrit dans le sens de la participation de

Darren Entwistle comme membre fondateur du 30 % Club Canada, qui cherche aussi à faire en sorte que les femmes représentent 30 pour cent des membres de notre conseil au Canada d'ici la fin de 2019. En 2016, le conseil a revu ses objectifs en matière de diversité, qui comprennent maintenant un pourcentage minimal d'hommes et de femmes, le principe étant qu'un conseil formé uniquement de femmes n'est pas plus diversifié qu'un conseil formé uniquement d'hommes. En outre, le conseil a rapproché la date d'atteinte de la cible de représentation de chaque sexe : le conseil compte au moins 30 pour cent d'administrateurs indépendants de chaque sexe depuis 2018, au lieu de 2019.

Nous avons atteint nos cibles accélérées en matière de diversité et de représentation hommes/femmes en 2018. Compte tenu de l'importance de la diversité pour notre conseil, notre objectif est désormais de maintenir et de dépasser ces niveaux, soit compter au moins 30 pour cent d'administrateurs indépendants issus de la diversité et compter au moins 30 pour cent d'administrateurs indépendants de chaque sexe.

Si nous nous fions à nos candidats actuels à l'élection du conseil, nous avons dépassé ces deux objectifs. Les membres issus de la diversité (six candidats sur douze) représentent 50 pour cent des administrateurs indépendants qui sont candidats à l'élection et les femmes (cinq candidates sur douze), 42 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) 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 des membres de la direction et des autres personnes évoluent. Certaines de ces initiatives sont décrites ci-après.

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

Nous sommes d'avis que ces activités et tous ces efforts combinés nous permettront de continuer d'attirer plus de candidats issus de la diversité que si nous avons 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.

Christine Magee et Denise Pickett ont participé à des séances d'orientation de grande ampleur au cours desquelles ont été abordés les sujets mentionnés précédemment relativement au conseil et au comité d'audit. En outre, Kathy Kinloch et Marc Parent ont participé à une séance d'orientation pour le comité des ressources humaines et de la rémunération. Kathy a également assisté à une séance d'orientation pour le comité de gouvernance et Marc a assisté à une séance d'orientation pour le comité de retraite.

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 2018, plusieurs administrateurs ont utilisé ce crédit pour suivre des cours offerts notamment par des cabinets d'audit ou de ressources humaines, le Lead Directors Network, la Rotman School of Management et l'IAS. Les divers sujets abordés englobaient la rémunération de la haute direction, la cybersécurité, l'intelligence artificielle, la supervision par le conseil d'opérations importantes, l'activisme et l'engagement actionnarial, les normes comptables et l'audit. Certains de nos administrateurs ont assisté à des conférences au cours de l'année, notamment le EY Directors Summit, le Lead Directors Network, la conférence annuelle de Governance Professionals of Canada et le Risk Summit and Financial Literacy Program de la Rotman School of Business, et un de nos administrateurs a suivi une formation en innovation et en entrepreneuriat (MBA) au Robert Kennedy College et à la York St. John University.

En 2018, 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 2018, 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
6 février 9 mai 1 ^{er} août 6 novembre	Comptes rendus sur la gouvernance et, notamment, les nouvelles meilleures pratiques, la jurisprudence importante, les faits nouveaux et les modifications proposées concernant la réglementation et les règles en valeurs mobilières du Canada et des États-Unis et les faits nouveaux concernant le vote consultatif sur la rémunération, l'engagement des actionnaires, la surveillance de la cybersécurité et la communication d'information à cet égard	Comité de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> VPD, chef de la gouvernance (ancien) Conseiller juridique principal
6 février 9 mai 31 juillet 6 novembre	Comptes rendus trimestriels sur 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 IFRS 15, 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	<ul style="list-style-type: none"> VPD et chef des services financiers Vice-président (VP), Gestion des risques et auditeur interne en chef
6 février 9 mai 1 ^{er} août 6 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 questions de placements de retraite, de devoirs fiduciaires liés aux régimes de retraite, de gestion de fonds de pension, de questions d'administration de retraite, de règles et de pratiques comptables et actuarielles, et compte rendu annuel des lois sur la retraite, y compris les faits nouveaux en lien avec la jurisprudence, la législation, les activités réglementaires et les réformes des pensions	Comité de retraite	<ul style="list-style-type: none"> VP, Gestion des placements Conseiller externe
6 au 7 février 9 mai 1 ^{er} au 2 août 6 au 7 novembre	Comptes rendus trimestriels sur les faits nouveaux concernant le contexte stratégique, notamment la concurrence, l'évolution de la réglementation, de la technologie et du secteur et le rendement des pairs	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> Chef de la direction
9 mai 1 ^{er} août 6 novembre	Comptes rendus sur les tendances en rémunération, notamment les nouvelles meilleures pratiques concernant l'information à communiquer sur la rémunération des membres de la haute direction, et les faits nouveaux en matière de réglementation	Comité de la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> Conseiller en rémunération externe
6 novembre	Équité salariale hommes/femmes	Comité de la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> VPD, Personnes et culture, et chef des ressources humaines
9 mai 31 juillet 6 novembre	Compte rendu concernant la cybersécurité	Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> VP et chef du service de la sûreté
6 novembre	Compte rendu de TELUS International	Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> VPD, Président de groupe et chef des affaires de l'entreprise Chef des services financiers, TELUS International
6 novembre	Compte rendu de TELUS Santé	Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> VPD, Président de groupe et chef des affaires de l'entreprise
6 au 7 février	Compte rendu concernant la cybersécurité	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> VP et chef du service de la sûreté
31 juillet	Démonstration du Centre d'innovation	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> Directeur du Centre d'innovation, Stratégie de technologie
1 ^{er} août	Simulation de violation de la cybersécurité	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> VPD, Stratégie de technologie et transformation de l'entreprise VP et chef du service de la sûreté VP, chef des données et du Bureau des relations de confiance VP, Engagement social et communications Chef des services juridiques et de la gouvernance Premier vice-président (PVP), Expérience client Chef des services numériques VP, Relations gouvernementales
7 novembre	Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> Conseiller juridique externe Directeur, Gestion des risques
7 novembre	Compte rendu de Spectrum 101	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> VPD, Stratégie de technologie et transformation de l'entreprise
6 novembre	Évaluation des risques et examen de l'audit interne par le conseil	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> VP, Gestion des risques et auditeur interne en chef
4 décembre	Faits nouveaux concernant les recours collectifs en valeurs mobilières au Canada et aux États-Unis	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> Conseiller juridique externe VPD, Affaires corporatives, et chef des services juridiques et de la gouvernance
4 décembre	Compte rendu de la politique en matière de lutte contre la corruption	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> VP, Chef des données et du Bureau des relations de confiance

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

Éthique commerciale

TELUS a un code d'éthique et de conduite qui s'applique à tous les membres de son équipe (notamment à ses administrateurs, dirigeants et employés), qui décrit les responsabilités, les lignes directrices et les normes éthiques attendues de tous les membres de l'équipe TELUS, dont des lignes directrices et les exigences en matière de déclaration des conflits d'intérêts réels ou éventuels. Il est possible de consulter le code à l'adresse [telus.com/governance](https://www.telus.com/governance).

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. Un résumé de ces questions ou plaintes, ainsi que des manquements confirmés, est transmis chaque trimestre au comité de la rémunération et au comité d'audit. 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, transmis 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 tient compte 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](https://www.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 vice-président, Gestion des risques et auditeur interne en chef rend compte tous les trimestres au comité de la rémunération et au comité d'audit des résultats d'enquêtes sur les plaintes, le cas échéant, de dénonciateurs ou concernant l'éthique ou les contrôles internes que le Bureau d'éthique ou la chef des services juridiques et de la gouvernance (selon le cas) ont reçus. Le comité de la rémunération et le comité d'audit sont tenus de revoir conjointement le code d'éthique et de conduite une fois par an et de soumettre à l'approbation du conseil les recommandations de modifications, le cas échéant. En règle générale, les dispenses du code d'éthique et de conduite ne sont pas accordées. Par ailleurs, toute dispense accordée à un membre de la direction ou à un administrateur aux termes du code doit être approuvée au préalable par le conseil ou son délégué, qui doit être un comité du conseil. Cette dispense doit être déclarée, 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.

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

Lutte contre la corruption

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

Nous exploitons des centres de services en 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.

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

- **Participation et soutien des membres de la haute direction :** Ce sont les membres de la haute direction de TELUS qui ont la responsabilité de s'assurer que le programme de conformité en matière de lutte à la corruption est appliqué concrètement et suivi en permanence. Les membres de la haute direction sont tenus de donner le ton et de créer une culture où la corruption est inacceptable. TELUS a également nommé un chef des données et du Bureau des relations de confiance, qui a pour tâche de s'assurer que dans l'ensemble de l'entreprise, des procédures et des contrôles appropriés sont mis en place pour faciliter le respect des lois, et de faire rapport sur la conformité au comité d'audit du conseil.
- **Politiques et procédures en matière de conformité de la société :** Une politique précise en matière de lutte à la corruption a été produite par l'équipe TELUS en 2014, après avoir été approuvée par le conseil en 2013. 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. Cette politique décrit les attentes à l'égard de tous les membres de l'équipe et des tierces parties

en ce qui a trait à la lutte contre la corruption au Canada et à l'étranger. Elle vise l'ensemble des activités de TELUS, dont les activités commerciales de la société dans les secteurs public et privé. Parmi les autres politiques pertinentes, on compte un code d'éthique et de conduite exhaustif pour nos employés (tel que susmentionné), un code de conduite pour nos fournisseurs, un code de conduite lié aux ventes affaires et des politiques sur les dépenses et l'approvisionnement.

- **Formation et perfectionnement :** Notre formation annuelle sur l'intégrité TELUS souligne notre principe de tolérance zéro à l'égard de la corruption. D'autres formations 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 ont un comportement allant à l'encontre de la politique de lutte contre la corruption, ils s'exposent à des mesures disciplinaires qui peuvent aller jusqu'au congédiement. Des objectifs de rendement annuels ont été élaborés pour les employés responsables de mettre en place et de superviser le programme de conformité.

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)	<ul style="list-style-type: none"> Président du conseil et conseil d'administration Chef de la direction Haute direction, s'il y a lieu 	Ordre du jour de l'assemblée (états financiers, élections des administrateurs, vote consultatif sur la rémunération de la haute direction et autres propositions soumises au vote des actionnaires)
Téléconférences sur les résultats trimestriels (diffusion Web)	Analystes financiers et actionnaires institutionnels	<ul style="list-style-type: none"> Chef de la direction VPD et chef des services financiers Haute direction 	Derniers résultats financiers et d'exploitation du trimestre. Notre téléconférence sur les résultats trimestriels de février est également une communication informative dans laquelle nous présentons nos perspectives financières pour l'exercice à venir et fournissons un résumé des stratégies et des activités commerciales. De plus, 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	<ul style="list-style-type: none"> Chef de la direction VPD et chef des services financiers Haute direction 	Information disponible au public, y compris en ce qui a trait à l'entreprise, aux stratégies et à l'exploitation
Réunions, appels et entretiens réguliers	Actionnaires (particuliers et institutionnels), courtiers, analystes financiers et médias	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 ou CCSGE)	<ul style="list-style-type: none"> Président du conseil et/ou président du comité de gouvernance ou du comité de la rémunération (selon le cas) Haute direction 	Gouvernance, rémunération de la haute direction et tout autre sujet dans le cadre du mandat du conseil. En 2018, Dick Auchinleck, John Manley, président du comité de gouvernance, et notre chef de la gouvernance ont rencontré des représentants de la CCSGE pour discuter des pratiques en matière de gouvernance de TELUS.

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

prend connaissance des courriels reçus dans cette boîte et se penche sur la façon d'y répondre en ce qui concerne les questions de gouvernance.

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

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

RAPPORTS DES COMITÉS

Rapport du comité d'audit

Membres du comité

David Mowat (président) ¹ ✓ (expert financier du comité d'audit)	✓
Bill MacKinnon	✓
Christine Magee ²	✓
Sabi Marwah	✓
Claude Mongeau (expert financier du comité d'audit)	✓
Denise Pickett ³	✓

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

4

réunions en 2018

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

1 David Mowat est devenu président du comité d'audit le 10 mai 2018.
2 Christine Magee est devenue membre du comité d'audit le 2 août 2018.
3 Denise Pickett est devenue membre du comité d'audit le 1^{er} novembre 2018.

Faits saillants du comité en 2018

Le texte qui suit présente les points saillants des mesures prises par le comité en 2018 :

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 CX de premier rang non garantis à 3,625 % d'un capital de 600 millions de dollars, échéant en mars 2028; la réémission de nos billets de série CW à 4,70 % pour un capital supplémentaire de 150 millions de dollars, échéant en mars 2048; l'émission de billets de premier rang non garantis à 4,60 % d'un capital de 750 millions de dollars américains, échéant en novembre 2048; et le remboursement par anticipation en août 2018 de billets de série CG à 5,05 % d'un capital de 1 milliard de dollars, échéant le 4 décembre 2019
- Il a examiné et recommandé au conseil d'approuver le renouvellement de l'offre publique de rachat dans le cours normal des activités de la société
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver l'augmentation du dividende de la société
- Il a examiné les rapports trimestriels sur les dérivés et les garanties et indemnités
- Il a pris connaissance de rapports trimestriels en matière de fiscalité qui contenaient notamment une analyse de la charge d'impôt et des considérations sur tout redressement fiscal et le civisme fiscal
- Il a étudié les dépenses d'investissement importantes.

Rapport du comité d'audit (suite)

Le conseil a déterminé que David Mowat et Claude Mongeau sont les experts financiers du comité d'audit et ont les compétences financières ou en comptabilité connexes 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 2018 et dans les présentes à la rubrique *Renseignements sur les administrateurs*.

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 2018, 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 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 2018 et a recommandé au conseil de l'approuver.

Rapport signé par les membres du comité d'audit



David Mowat (président)



Bill MacKinnon



Christine Magee



Sabi Marwah



Claude Mongeau



Denise Pickett

Rapport du comité de gouvernance

Membres du comité

John Manley (président) ✓
 Lisa de Wilde ✓
 Kathy Kinloch¹ ✓
 Sabi Marwah ✓
 Claude Mongeau¹ ✓

Tous les membres du comité sont indépendants ✓

4

réunions en 2018

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

Faits saillants du comité en 2018

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 sur la responsabilité sociale de l'entreprise et le rapport de 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 maintenu le programme de formation continue à l'intention de tous les administrateurs.

Planification de la relève du conseil et des comités

- Le comité a recommandé la mise en œuvre de notre plan de relève des comités, notamment en nommant David Mowat à titre de président du comité d'audit (compte tenu du fait que Bill MacKinnon quitte ce poste à l'assemblée)
- Il a recommandé des changements à la composition des comités afin d'offrir aux administrateurs suivants l'occasion de siéger à différents comités et de les exposer à différents aspects de la société : Marc Parent s'est joint au comité de retraite et du comité des ressources humaines et de la rémunération, Kathy Kinloch s'est jointe au comité de gouvernance et au comité des ressources humaines et de la rémunération, et Claude Mongeau s'est joint au comité de gouvernance, tout en demeurant au comité d'audit
- Il a vu au recrutement et à la nomination de deux nouvelles administratrices, Christine Magee en août 2018 et Denise Pickett en novembre 2018, qui remplissent toutes deux les critères en matière de représentation hommes/femmes et d'expérience du marché de détail/d'expérience client choisis 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 écarts
- Il a effectué un examen annuel des processus de planification de la relève pour le président du conseil et les présidents des comités.

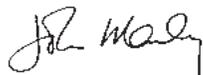
Diversité

- Nous avons atteint 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 d'ici la fin de 2018. À l'heure actuelle, 50 pour cent de nos candidats indépendants au poste d'administrateur sont issus de la diversité (six candidats) et 42 pour cent sont des femmes (cinq candidates)
- 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 haute direction dans des entreprises canadiennes à 30 pour cent ou plus d'ici 2022
- Il 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.

Évaluation annuelle du conseil – évaluations des comités et du président du conseil

- Le comité a passé en revue et approuvé le processus d'évaluation des comités en 2018 et les questionnaires d'évaluation du rendement des comités et des présidents des comités (soumis tous les deux ans), ainsi que les évaluations par les pairs (réalisées chaque année), et a passé en revue les résultats des questionnaires
- Il a réalisé un sondage portant sur le président du conseil et le chef de la direction à titre d'administrateur (réalisé tous les deux ans)
- 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)



Lisa de Wilde



Kathy Kinloch



Sabi Marwah



Claude Mongeau

¹ Kathy Kinloch et Claude Mongeau sont devenus membres du comité de gouvernance le 10 mai 2018.

Rapport du comité de retraite

Membres du comité

Stockwell Day
(président) ✓
Ray Chan ✓
Lisa de Wilde ✓
John Manley ✓
Marc Parent¹ ✓

Tous les membres du comité
sont indépendants ✓

4

réunions en 2018

Chaque réunion, le comité tient une séance à huis clos avec le premier vice-président et trésorier de TELUS, ainsi qu'une séance à huis clos en l'absence de la direction.

Le comité rencontre également les auditeurs du comité de retraite chaque année en l'absence de la direction.

Faits saillants du comité en 2018

Orientation

- Marc Parent a assisté à une séance d'orientation, qui était spécifiquement axée sur les rôles et les responsabilités du comité et de ses différentes pratiques en matière de gouvernance.

Étude sur la gestion actif-passif

- Le comité a réalisé une étude sur la gestion actif-passif des régimes de retraite pour faciliter la compréhension des choix de stratégies et de politiques en vue du financement, des placements, des transferts de risques, des suspensions de cotisations et des bonifications de prestations
- L'étude a entraîné un certain nombre de recommandations, en particulier i) l'atteinte de répartitions d'actifs particulières du plan par l'entremise de la création d'une deuxième fiducie cadre, et ii) la modification de la politique de financement pour les régimes de retraite à prestations déterminées afin d'améliorer la transparence des décisions en matière de cotisations et de prestations en cas de financement excédentaire
- Ces recommandations seront mises en œuvre au cours des prochaines années.

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, les documents suivants :

- 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
- l'examen des statistiques de participation et du programme de placements des régimes de retraite à prestations déterminées
- l'octroi d'une indexation au coût de la vie des régimes de retraite à prestations déterminées de TELUS Corporation
- les présentations de la direction relatives au sondage sur la gouvernance et au plan stratégique sur quatre ans des placements des régimes de retraite
- les présentations par les fournisseurs de services relatives aux études sur la gestion actif-passif et à l'économie mondiale.

Rapport signé par les membres du comité de retraite



Stockwell Day (président)



Ray Chan



Lisa de Wilde



John Manley



Marc Parent

¹ Marc Parent est devenu membre du comité de retraite le 6 novembre 2018.

Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération

Membres du comité

Mary Jo Haddad (présidente)	✓
Ray Chan	✓
Stockwell Day	✓
Kathy Kinloch ¹	✓
Marc Parent ²	✓

Tous les membres sont indépendants ✓

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

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

4

réunions en 2018

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.

1 Kathy Kinloch est devenue membre du comité de la rémunération le 10 mai 2018.

2 Marc Parent est devenu membre du comité de la rémunération le 6 novembre 2018.

Points saillants du comité en 2018

Planification de la relève

En 2018, 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'équipe de haute direction (EHD) (tous les VPD qui sont des dirigeants nommés 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. Dans le cadre de cet examen, Zainul Mawji a été nommée Présidente, Solutions résidentielles et petites entreprises, et Jim Senko a été nommé président, Solutions mobiles en octobre 2018. Ces nominations ont eu lieu à ce moment en raison de la décision de David Fuller de quitter TELUS en janvier 2019 et afin de permettre la transition de son portefeuille à Zainul et à Jim.

Vu l'importance de la relève au poste de chef de la direction, l'une des plus grandes priorités du conseil, le processus et le programme de planification de la relève, de même que les candidats à ce poste, ont fait l'objet d'un examen approfondi par tous les membres du conseil. Les candidats 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 36.

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 passé en revue et recommandé au conseil d'approuver la rémunération du chef de la direction, en fonction de son évaluation du rendement de ce dernier et de son examen de la 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 l'attribution d'incitatifs à long terme (ILT) au chef de la direction (à l'égard de son rendement de 2018)
- Il a examiné et approuvé les objectifs fixés pour la société dont dépend la rémunération du chef de la direction (objectifs de rendement personnel et carte de pointage de la société)
- Il a 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 la taille de la tranche du fonds de participation aux bénéficiaires qui revient au chef de la direction sous forme de prime de rendement
- Il a étudié et recommandé au conseil d'approuver les dépenses du chef de la direction et de son personnel de soutien
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver les versements résultant des critères de versement approuvés à l'égard des unités d'actions incessibles (UAI) conditionnelles au rendement attribuées en 2016 et acquises en 2018
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver les critères de rendement pour les UAI conditionnelles au rendement attribuées à l'égard du rendement de 2018.

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

Rémunération et rendement de l'EHD

- Il a passé en revue et approuvé la rémunération des membres de la haute direction autres que le chef de la direction en tenant compte de l'évolution et des données du marché
- Le comité 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 2018)
- Il a examiné l'évaluation effectuée par le chef de la direction du rendement de chacun des membres de la haute direction
- Il a examiné et approuvé la rémunération des membres de la haute direction
- Il a passé en revue et approuvé les versements résultant des critères de versement approuvés à l'égard des UAI conditionnelles au rendement attribuées en 2016 et acquises en 2018
- Il a examiné et approuvé les critères de rendement pour les UAI conditionnelles au rendement attribuées à l'égard du rendement de 2018.

Plan de prime de rendement

- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver la taille de la tranche du fonds attribuable à la prime de rendement de 2018
- Il a passé en revue et approuvé la carte de pointage de 2018 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 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

- Il a passé en revue et approuvé les critères de versement des UAI conditionnelles au rendement attribuées en 2016 et acquises le 20 novembre 2018
- 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 d'unités d'actions incessibles pour le rendement de 2018
- Il a reçu les dernières informations sur l'actionnariat de chaque membre de l'EHD par rapport à son actionnariat cible
- Il a approuvé le montant total des attributions annuelles d'unités d'actions liées au rendement de la haute direction (JARHD) aux membres de l'EHD et des unités d'actions liées au rendement de la direction aux membres de la direction aux termes du plan d'unités d'actions liées au rendement pour le rendement de 2018
- Il a passé en revue et a recommandé au conseil d'approuver 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 2018 aux termes du plan d'unités d'actions incessibles à certains membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction à titre de récompense, de mesure de maintien en poste ou de reconnaissance
- Il a reçu des rapports sur l'état des réserves d'actions sous-jacentes aux options.

Gouvernance

- Il a passé en revue et approuvé un plan de travail annuel simplifié du comité de la rémunération, conçu pour permettre au comité de consacrer plus de temps aux questions stratégiques
- 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 appropriées sont en place
- Il a étudié et a recommandé au conseil d'approuver la nomination proposée de personnes aux postes de membres de la haute direction et de dirigeants 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

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

- Il a reçu du bureau responsable du respect en milieu de travail des rapports de conformité trimestriels qui comprennent un survol des activités de formation et de perfectionnement pertinentes et une analyse des plaintes en matière de discrimination, de harcèlement (y compris le harcèlement sexuel) et d'intimidation
- Il a reçu des rapports de conformité trimestriels concernant l'éthique commerciale de la société, a procédé à l'examen annuel de notre code d'éthique et de conduite et a recommandé au conseil d'approuver des modifications
- Il a étudié des rapports sur la planification de la poursuite de nos activités, traitant notamment d'arrêts de travail, de pandémies et de plans anti-sinistres au cours du premier et du deuxième trimestres; par la suite, c'est le comité d'audit qui a procédé à l'examen des plans de continuité des activités et de reprise après sinistre dans le cadre de son évaluation des risques
- Il a examiné des rapports sur les programmes de sécurité et de santé des employés, sur les pratiques en matière de rémunération selon les genres et sur le programme d'incitatifs à la vente de la société
- Il a reçu un compte rendu annuel de la direction à l'égard des relations de travail
- Il a reçu un compte rendu annuel de la direction sur la mobilisation de l'équipe
- Il a passé en revue diverses politiques à l'intention de la haute direction et y a apporté des modifications.

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



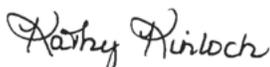
Mary Jo Haddad (présidente)



Ray Chan



Stockwell Day



Kathy Kinloch



Marc Parent

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION CHEZ TELUS

61 Rapport à l'intention des actionnaires

64 Analyse de la rémunération

- 64 Principes de rémunération clés
 - 64 Nous rémunérons le rendement
 - 65 Nous favorisons la prise de risques prudente
 - 66 Nous assurons un équilibre entre court, moyen et long termes
 - 67 Nous récompensons la contribution
 - 67 Nous harmonisons la rémunération avec notre stratégie d'entreprise
 - 68 Nous harmonisons la rémunération avec la valeur à long terme pour les actionnaires
 - 68 Nous harmonisons nos pratiques de rémunération dans l'ensemble de l'organisation
- 69 Surveillance du conseil et gouvernance de la rémunération
 - 69 Le comité de la rémunération
 - 69 Expérience des membres du comité de rémunération
 - 70 Conseillers du comité de la rémunération
- 71 Composantes de la rémunération
 - 71 Vue d'ensemble de la rémunération totale
- 72 Approche en matière de rémunération de 2018
 - 72 Méthodologie du salaire de base
 - 72 Composantes de la rémunération incitative conditionnelle
 - 72 Rémunération conditionnelle : prime de rendement annuelle
 - 74 Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à moyen terme
 - 75 Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à long terme
 - 78 Rémunération conditionnelle : autres considérations

- 79 Analyse comparative
- 81 Rémunération réelle versée en 2018 aux membres de la haute direction visés
- 92 Graphique du rendement et rémunération du chef de la direction
- 94 Politique de récupération
- 94 Exigence concernant l'actionnariat
- 95 Sommaire des avoirs en actions et du total des actions de la haute direction
- 95 Conclusion

96 Survol de la rémunération de la haute direction

- 96 Tableau récapitulatif de la rémunération
- 98 Attributions au titre des plans incitatifs
- 99 Avantages sociaux et indirects
- 99 Régimes de retraite de TELUS
- 101 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 2018.

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. 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.

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

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

Lier rémunération et rendement

Le rendement de la société et le rendement personnel sont au cœur de notre programme de rémunération de la haute direction – les paiements réels vont de pair avec l'atteinte des objectifs de rendement et des priorités stratégiques de TELUS. La rémunération est ciblée au 50^e centile dans les marchés où 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. Presque toute la rémunération de l'équipe de la haute direction (EHD) (tous les vice-présidents à la direction (VPD) 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. Nous réexaminons constamment le lien entre rémunération et rendement, que ce soit sur le plan de l'entreprise, par la carte de pointage de la société, ou sur le plan de chacun des membres de la haute direction, en ce qui concerne la rémunération incitative annuelle et l'attribution au rendement d'incitatifs à long terme (ILT) annuels.

Rendement en 2018 et décisions clés en matière de rémunération

Les résultats de 2018 de TELUS témoignent de la priorité que notre équipe accorde à nos clients et de la progression de notre stratégie éprouvée de longue date, qui a contribué à l'atteinte de solides résultats financiers et opérationnels en 2018, 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 2018, notamment les suivantes :
 - Nous avons clos l'exercice avec 13,4 millions de connexions clients, dont 534 000 nouvelles connexions au service mobile postpayé, à Internet haute vitesse et au service de télévision.
 - Nous sommes toujours les champions de la fidélisation de la clientèle dans notre secteur en 2018, cinquième année consécutive où TELUS affiche un taux de désabonnement au service mobile inférieur à un pour cent.
 - Nous avons connecté une nouvelle collectivité, la centième, à TELUS PureFibre^{MC}, terminant l'exercice en ayant connecté 61 pour cent de notre zone de couverture des services à large bande haute vitesse en Colombie-Britannique, en Alberta et dans l'est du Québec directement à notre réseau à fibre optique.
 - Nous connectons les Canadiens de façon rapide et fiable et sommes reconnus pour l'excellence de notre réseau par quatre grands rapports sur le réseau mobile, soit ceux d'OpenSignal, de J.D. Power et de PC Mag et le rapport de marché Speedtest d'Ookla.
- TELUS a affiché un rendement total pour l'actionnaire supérieur à celui de l'indice composé S&P/TSX de la Bourse de Toronto et de l'indice mondial Télécommunications MSCI (indice MSCI) :
 - Les actionnaires de TELUS ont reçu des dividendes déclarés de 2,10 \$ l'action. Si l'on tient compte du réinvestissement des dividendes, résultat de notre programme de croissance des dividendes parmi les meilleurs de notre secteur d'activité qui vise des augmentations annuelles du dividende dans une fourchette de 7 à 10 pour cent entre 2017 et la fin de 2019, le rendement total pour l'actionnaire de TELUS a été relativement stable en 2018 (moins 1 pour cent). Ce rendement est supérieur à celui de l'indice MSCI et de l'indice composé S&P/TSX, qui ont tous deux affiché un rendement de moins 9 pour cent pour la même période.
 - Le rendement total pour l'actionnaire sur deux ans de TELUS depuis le 31 décembre 2016 s'est établi à 16 pour cent, comparativement au rendement de moins 1 pour cent de l'indice composé S&P/TSX et au rendement de moins 3 pour cent de l'indice MSCI.
 - Depuis le début de 2000 jusqu'au 11 mars 2019, TELUS a généré un rendement total pour l'actionnaire de 465 pour cent, soit plus

de 250 points de plus que celui du rendement de l'Indice composé S&P/TSX (208 pour cent), et éclipsé le rendement de 2 pour cent de l'indice MSCI pour la même période.

- En 2018, nous avons atteint trois de nos quatre objectifs consolidés, et ce, pour la neuvième année consécutive :
 - Nous avons connu une croissance des produits consolidés de 7,2 pour cent, pour les porter à 14,4 milliards de dollars, ce qui dépasse notre objectif de 4 à 6 pour cent.
 - Le BAIIA ajusté a progressé de 4,9 pour cent pour s'établir à 5,25 milliards de dollars, ce qui correspond à notre objectif de croissance de 3 à 6 pour cent. (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. Se reporter à la rubrique 11 du rapport de gestion présenté dans le rapport annuel de 2018 de TELUS pour en apprendre davantage sur le calcul du BAIIA ajusté.)
 - Notre bénéfice par action (BPA) de base de 2018, qui s'établissait à 2,68 \$, a augmenté de 1,9 pour cent et correspond à notre cible de croissance de 6 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 2018, TELUS, les membres de notre équipe, en poste et retraités, continuent de donner : ils ont versé plus de 150 millions de dollars à des organismes caritatifs et communautaires, donné l'équivalent d'un million d'heures en bénévolat et motivé 36 000 bénévoles à participer à notre 13^e édition annuelle des Journées du bénévolat de TELUS^{MP}. Surtout, la toute nouvelle Fondation TELUS pour un futur meilleur^{MC} offrira aux enfants vulnérables un futur meilleur dans un monde difficile en leur facilitant, grâce à la technologie, l'accès aux soins de santé et aux programmes éducatifs. TELUS a donné un montant sans précédent de 120 millions de dollars à la Fondation.

Malgré ces réalisations, 2018 a aussi été caractérisée par une concurrence accrue et des attentes élevées en matière de rentabilité pour TELUS, qui ont 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 2018 (comparativement à 0,71 en 2017).

En tenant compte de l'année intense sur le plan concurrentiel que nous avons vécue, tout en conciliant efficacement les intérêts des membres de notre équipe et ceux des actionnaires, tous les membres de l'équipe de la direction (y compris l'EHD) recevront une partie de leur prime de rendement de 2018 sous la forme d'unités d'actions liées au rendement (UAR) ou d'UARHD.

Rémunération directe totale du chef de la direction pour 2018

Président et chef de la direction Rémunération directe totale (RDT) ¹	2018 RDT (\$)	2017 RDT (\$)	Variation entre 2017 et 2018 (\$)	Variation entre 2017 et 2018 (%)
Salaires de base	1 375 000	1 375 000	–	–
Prime de rendement	669 798 ²	645 565	24 233	3,8
UARHD ³	644 535 ⁴	645 565	(1 029)	(0,2)
UAI	9 000 000	8 750 000	250 000	2,9
Rémunération directe totale	11 689 333	11 416 130	273 204	2,4

1 Comprend le salaire de base, la prime de rendement annuelle, les UARHD et UAI (devant être attribuées le 15 août 2019 relativement au rendement de 2018).

2 Se compose de 524 190 \$ pour la prime de rendement 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 actionariat considérable.

4 Se compose de 504 419 \$ pour l'attribution d'UARHD (versées en espèces pour le chef de la direction) et de 140 116 \$ pour la tranche versée en UARHD.

En 2018, la rémunération directe totale de Darren Entwistle s'est élevée à 11 689 333 \$, ce qui représente une augmentation de 273 204 \$ ou de 2,4 pour cent par rapport à 2017. Cette hausse correspond surtout à une attribution d'UAI plus élevée.

Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2018

La rémunération directe totale des membres de la haute direction visés (MHDV) (y compris le chef de la direction, sauf David Fuller, qui a quitté la société le 31 janvier 2019) a légèrement baissé de 10 063 \$ comparativement à 2017. La baisse globale de leur rémunération est attribuable à divers facteurs, dont les suivants :

- une augmentation de 9 821 \$ du salaire de base (Doug French – première année complète au salaire de base de 600 000 \$ contre un salaire de base pour 2017 de 590 179 \$)
- une augmentation de 30 116 \$ en primes de rendement et en UARHD, attribuable à la taille supérieure, en 2018, du fonds de la prime annuelle liée au rendement
- une baisse de 50 000 \$ en UAI annuelles.

La rémunération totale (comprenant la rémunération directe totale ainsi que toute autre rémunération et la valeur du régime de retraite) des MHDV, sauf David (y compris le chef de la direction), a diminué de 2 777 144 \$ en 2018, soit de 11 pour cent comparativement à 2017. Cette baisse globale est principalement attribuable aux facteurs énumérés précédemment, ainsi qu'à la diminution de 2 752 000 \$ de la valeur des régimes de retraite en 2018 (la valeur des régimes de retraite était beaucoup plus élevée en 2017, car Doug a commencé à participer au régime de retraite complémentaire, ce qui a donné lieu, en partie, à l'attribution de plusieurs années de services passés non reconnues auparavant).

De plus amples renseignements sur la rémunération versée à notre chef de la direction et aux MHDV sont donnés à partir de la page 81.

Perspectives pour 2019

Nous sommes à l'affût des tendances du marché et des meilleures pratiques et persuadés que nos programmes concordent avec vos attentes et notre approche en matière de rémunération du rendement. En 2019, nous apporterons les changements suivants à nos principes de rémunération de la haute direction :

- Conformément à l'approche adoptée pour l'ensemble de l'équipe TELUS, après un gel des salaires de deux ans, nous avons l'intention de recommencer à augmenter le salaire de base de notre équipe de direction, s'il y a lieu.
- Nous modifierons la méthode utilisée pour le calcul du total des connexions clients relativement aux UAI conditionnelles au rendement pour qu'elle coïncide davantage avec notre processus budgétaire annuel et nos stratégies commerciales. Cette modification s'appliquera aux UAI conditionnelles au rendement attribuées en 2019 à l'égard du rendement de 2018.
- Nous introduirons un élément d'unité d'affaires au programme de primes de rendement pour lier plus étroitement les versements prévus par le programme aux efforts des membres de l'équipe tout en maintenant une approche globale pour l'équipe.

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 de TELUS pour leur rendement en 2018.

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 lions la rémunération de la haute direction au rendement réel afin de garantir que la rémunération est alignée sur la valeur pour l'actionnaire.

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.

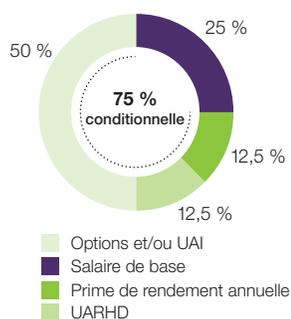
Le comité de la rémunération utilise une approche en matière de rendement fondée à la fois sur l'étude du marché et sur le rendement.

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

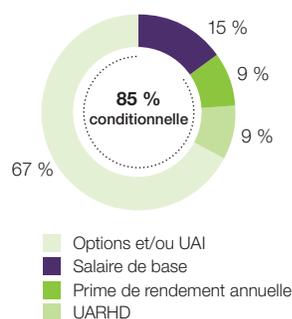
Lier la rémunération de la haute direction au rendement réel garantit que cette rémunération est alignée sur la valeur pour l'actionnaire. Ce principe s'applique tant à la rémunération de notre président et chef de la direction qu'aux membres de notre équipe de la haute direction (EHD) (tous les vice-présidents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

1. Nous rémunérons le rendement

Composition de la rémunération cible de l'EHD



Composition de la rémunération cible du chef de la direction



Composantes de la rémunération variable

Court terme	Prime de rendement annuelle (espèces)
Moyen terme	Unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD)
Long terme	Unités d'actions incessibles (UAI)

Paramètres de rendement

Combinaison des résultats de la carte de pointage de la société et de l'atteinte des objectifs de rendement personnels
Même paramètres que la prime annuelle pour les attributions, plus le rendement du cours de l'action subséquent
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

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 financier et boursier de TELUS.

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 pour les sociétés 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 occasions de versements d'incitatifs 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 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 de la valeur 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
- ✓ **Chevauchement des périodes de rendement** – Dans le cadre de notre programme d'incitatifs à long terme, 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 titres de capitaux propres non acquis et des actions qu'ils doivent posséder
- ✓ **Politique de récupération** – La politique de récupération permet au comité de la rémunération de récupérer une tranche de la rémunération incitative d'un membre de la haute direction en cas de déclaration fautive ou trompeuse importante ou d'erreur importante dans les états financiers, d'inconduite et de versement excédentaire de la rémunération incitative attribuable au retraitement de l'information financière
- ✓ **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'incapacité, 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 2018, les services de Meridian Compensation Partners LLC (Meridian) ont été retenus à titre de conseiller indépendant en rémunération de la haute direction pour offrir une perspective de l'extérieur. Meridian a conclu que des mesures adéquates sont en place pour réduire ou neutraliser toute possibilité de prise de 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, en 2018, nous avons réalisé un examen interne de certains programmes d'incitatifs à la vente à l'échelle de l'entreprise. L'examen portait notamment sur ce qui suit : la structure, l'autorité et la responsabilité; les mesures et la supervision du rendement, et l'engagement à l'égard de la compétence, de l'intégrité et des valeurs éthiques. En fonction de l'examen, nous avons conclu que des cadres de travail solides visant la supervision et la gouvernance sont en place dans l'ensemble des programmes de vente examinés, que des mesures de supervision serrées sont appliquées et qu'une culture d'intégrité est appuyée par le code d'éthique et de conduite, le code de conduite lié aux ventes et notre LigneÉthique.

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

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

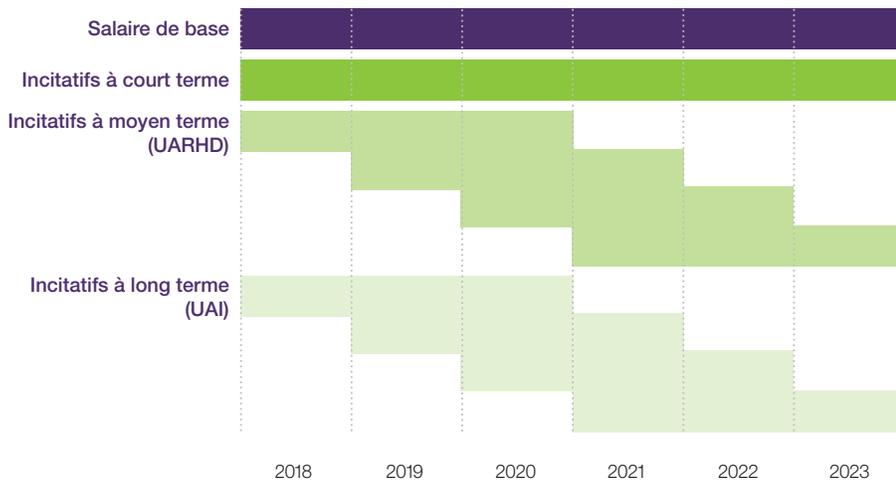
Notre programme est caractérisé par une combinaison équilibrée de composantes de rémunération fixe et variable, dont les versements sont échelonnés, d'attributions annuelles et d'incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres et d'autres instruments incitatifs dont les périodes d'acquisition se 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. En outre, les incitatifs à moyen terme (JARHD) 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 offre une protection contre la prise de risques excessive.



4. Nous récompensons la contribution

TELUS utilise à la fois une approche fondée sur le rendement et une approche fondée sur le marché pour établir la rémunération. 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.

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

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

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

Pour faire avancer davantage notre stratégie, nous fixons chaque année des priorités d'entreprise.

En 2018, ces stratégies sont les suivantes :

- Mettre à l'honneur notre équipe, nos clients et notre vocation sociale en respectant la promesse de notre marque

- Exploiter le potentiel de nos réseaux à large bande pour stimuler la croissance de TELUS
- Façonner notre avenir grâce à des gains d'efficacité récurrents
- Susciter de nouvelles possibilités du côté 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. Les cibles des membres de l'EHD tiennent compte à la fois de nos objectifs quant à la carte de pointage de la société et de leurs objectifs de rendement personnels (ORP), dont la pondération a été fixée à 80 pour cent et à 20 pour cent, respectivement, de la prime de rendement annuelle. Les cibles font partie d'un plan d'affaires pluriannuel et sont alignées sur nos objectifs à long terme. La même méthode sert à la détermination de la prime de rendement à moyen terme sous forme d'UARHD.

Les paramètres de notre carte de pointage de la société de 2018 (se reporter à la page 87) et les ORP de nos membres de la haute direction (se reporter à la page 89) sont directement liés à l'atteinte de ces priorités.

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.

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 des 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 du 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'est-à-dire l'année précédant l'année de l'attribution), selon la valeur la plus **élevée**.

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.

La valeur totale de 100 \$ investis dans des actions ordinaires de TELUS le 31 décembre 2008 (il y a 10 ans) en supposant que les dividendes ont été réinvestis :

377 \$

(le 31 décembre 2018)

L'augmentation totale de la rémunération directe du chef de la direction en 2018 comparativement à la rémunération directe totale du chef de la direction en 2008 (il y a 10 ans) :

95 %

(le 31 décembre 2018)

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

Les pratiques de rémunération de TELUS sont harmonisées en fonction des postes de haute direction et des postes inférieurs à ce niveau.

Nous employons les méthodes suivantes lorsque nous examinons l'équité de la rémunération :

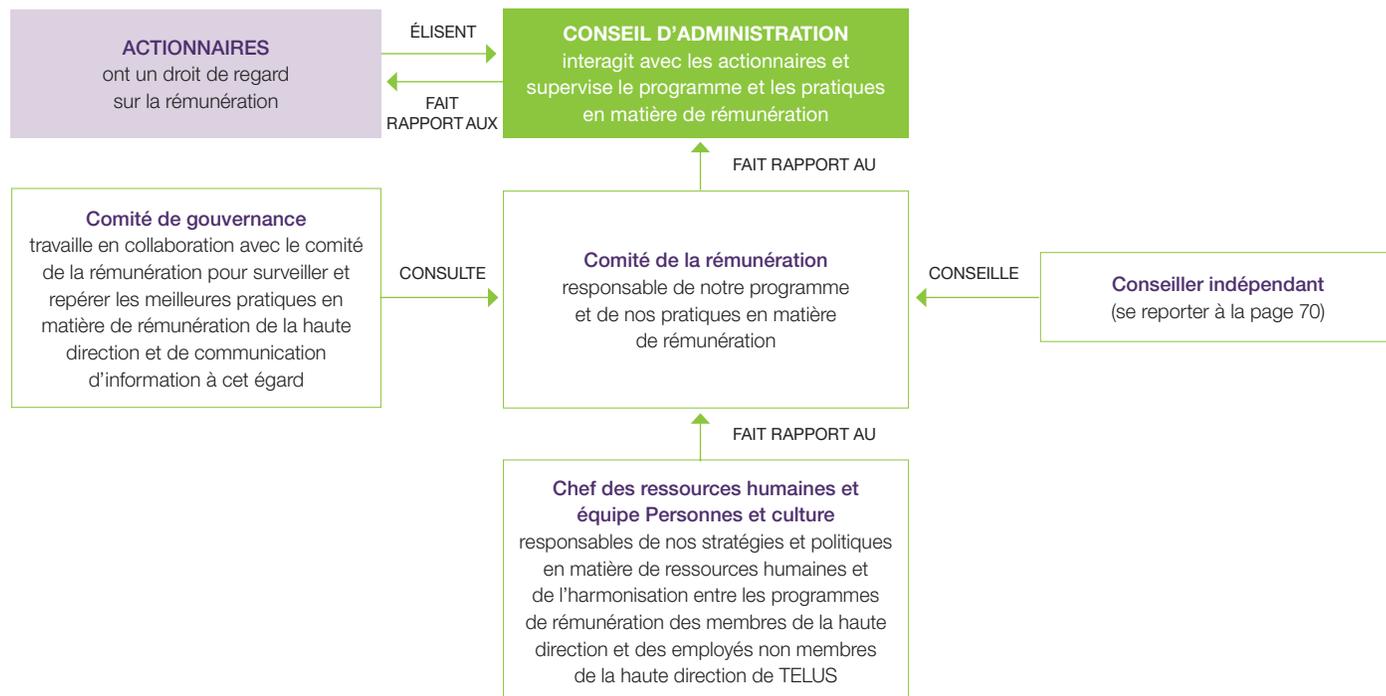
- Nous nous assurons que, dans l'ensemble, les augmentations annuelles du salaire de base des membres de l'équipe de la haute direction s'harmonisent relativement bien avec celles des postes inférieurs à la haute direction
- Tous les employés prennent part au succès de la société en participant à un 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
- Nous suivons la même méthode dans l'ensemble de l'organisation pour évaluer le rendement
- Si les responsabilités du poste d'un membre de l'équipe s'intensifient et qu'une promotion s'ensuit, le salaire du membre est augmenté en conséquence
- Nous utilisons les données de l'analyse comparative de la rémunération ainsi que d'autres facteurs pertinents, comme l'équité interne et l'importance stratégique du poste, pour établir une échelle salariale de base et une rémunération totale cible pour tous les postes dans l'entreprise; pour les postes régis par la négociation collective, l'évaluation du poste et la fourchette de rémunération sont déterminées par les modalités de la convention collective négociée
- La rémunération du chef de la direction est comparée avec la deuxième rémunération directe totale la plus élevée des membres de la haute direction visés (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 2018, les salaires de base du chef de la direction et de l'EHD ont été gelés dans une perspective d'harmonisation avec les salaires de tous les membres de l'équipe TELUS.

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 indépendants d'un expert-conseil en rémunération de la haute direction. 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 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'équipe de haute direction, 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 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) des membres de l'équipe de la haute direction et l'ensemble de nos plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres.

Le mandat 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 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 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 35 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 mars 2019 et était président de son comité des ressources humaines et de la rémunération. Ray est également administrateur de TORC Oil & Gas Inc., ainsi que membre de son comité de la rémunération. Auparavant, il a également siégé au comité de la rémunération du Groupe TMX inc. Grâce aux postes de haute direction qu'il a occupés, Ray a eu à se pencher sur diverses questions de rémunération, comme l'élaboration et l'analyse financière de plans de rémunération et de planification de la relève à la direction. Ray est membre du comité de la rémunération depuis 2013, et il est également membre de notre comité de retraite.

- **Stockwell Day** – Maintenant consultant et conseiller stratégique, Stockwell a connu une carrière politique fructueuse pendant plus de 30 ans. Il a en effet occupé des postes supérieurs au gouvernement de l'Alberta et a exercé diverses fonctions comme membre du parlement, dont celle de chef de l'Opposition officielle, de ministre de la Sécurité publique, de ministre du Commerce international, de ministre pour le Corridor de l'Asie-Pacifique, de ministre principal responsable de la Colombie-Britannique et de président du Conseil du Trésor. Dans ces rôles, il a acquis de l'expérience en matière de gouvernance et a été responsable de la rémunération de la haute direction. Stockwell est membre du comité de la rémunération depuis 2013 et président de notre comité de retraite depuis mai 2015.
- **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 aux comités de la rémunération de chaque organisation 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 le 10 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 30 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 le 6 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 28.

Conseillers du comité de la rémunération

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

Le mandat du conseiller en rémunération de la haute direction consiste à rendre des services à la société et à aider le comité de la rémunération à passer en revue la rémunération des membres de la haute direction, notamment fournir des conseils sur le versement de salaires concurrentiels, les questions relatives aux types de rémunération offerts aux membres de la haute direction, les tendances du marché et les questions d'ordre

technique. La nature et l'étendue des services que Meridian a fournis au comité de la rémunération en 2018 sont les suivantes :

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

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 en rémunération de la haute direction 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 2018. Le comité de gouvernance a utilisé ces renseignements pour formuler sa recommandation sur la rémunération des administrateurs et ses recommandations sur la rémunération du président indépendant du conseil.

Meridian doit obtenir l'approbation préalable du président du comité de la rémunération (ou de son représentant) pour tout service important rendu à la société autre que les services portant sur la rémunération de nos administrateurs et de nos membres de la haute direction ou qui s'ajoute à ceux-ci. En 2018, les services que Meridian a rendus à TELUS, à nos administrateurs ou à nos membres de la direction se sont limités à ceux portant sur la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs.

Honoraires du conseiller en rémunération

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

Type de services fournis	2018 (\$)	2017 (\$)
Services liés à l'établissement de la rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction	393 022	349 696
Tous les autres honoraires	Néant	Néant
Total	393 022	349 696

Composantes de la rémunération

Les composantes clés de la **rémunération directe totale** 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 et/ou en

options sur actions pour favoriser le maintien en poste du membre de la haute direction et récompenser le rendement à long terme).

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 99 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 25 EHD	<ul style="list-style-type: none"> Échelles salariales établies pour chaque poste selon le marché dont le point milieu correspond à la médiane du groupe de référence canadien. 	Tenir compte des divers niveaux de responsabilité des membres de la haute direction, de leur expérience, de l'étendue de leurs connaissances, de leur rendement global personnel et des questions d'équité interne ainsi que des pratiques de rémunération des sociétés composant le groupe de référence.
Prime de rendement annuelle	Chef de la direction 15 EHD 12,5	<ul style="list-style-type: none"> Cinquante pour cent du salaire de base cible d'un membre de l'EHD et 60 % de celui du chef de la direction, sous réserve des moyens financiers en fonction d'un fonds de participation aux bénéficiaires Liée au rendement de la société et au rendement personnel, selon une pondération de 80 % pour le rendement de la société (se reporter à la page 72) Les paramètres du rendement de la société et du rendement personnel peuvent aboutir à des versements s'échelonnant entre zéro (dans le cas de rendements inférieurs à la norme) et 200 % au maximum (dans le cas de rendements exceptionnels). 	Offrir une prime annuelle en espèces en fonction de l'atteinte des résultats personnels et des résultats de la société.
Rémunération incitative à moyen terme			
UARHD	Chef de la direction 9 EHD 12,5	<ul style="list-style-type: none"> Cinquante pour cent du salaire de base cible d'un membre de l'EHD et 60 % du salaire de base du chef de la direction, sous réserve des moyens financiers en fonction d'un fonds de participation aux bénéficiaires 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 74) 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 versés 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 et/ou options sur actions	Chef de la direction 67 EHD 50	<ul style="list-style-type: none"> Cette attribution peut être composée d'UAI et/ou d'options sur actions. Depuis sept ans cependant, l'attribution annuelle au chef de la direction et aux membres de la haute direction a consisté en UAI seulement À l'égard du rendement de 2018, les attributions d'UAI des membres de la haute direction sont composées à 50 % d'UAI acquises en fonction du temps et à 50 % d'UAI conditionnelles au rendement (se reporter à la page 75) 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		<ul style="list-style-type: none"> Programme d'avantages sociaux concurrentiel pour la haute direction, notamment des bilans de santé annuels complets pour les membres et leurs conjoints Véhicule de fonction, soins de santé de la haute direction, forfait de télécommunications et régime d'avantages indirects flexibles. 	
Prestations de retraite		<ul style="list-style-type: none"> Régime de retraite agréé à prestations déterminées et régime de retraite complémentaire (RRC) conformes aux pratiques en vigueur sur le marché. Les dispositions des RRC concernant tous les MHDV sont décrites à la page 99 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 2018

Méthodologie du salaire de base

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

Composantes de la rémunération incitative conditionnelle

La rémunération incitative conditionnelle comporte trois volets :

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

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

Rémunération conditionnelle : prime de rendement annuelle

Méthodologie

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

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 :

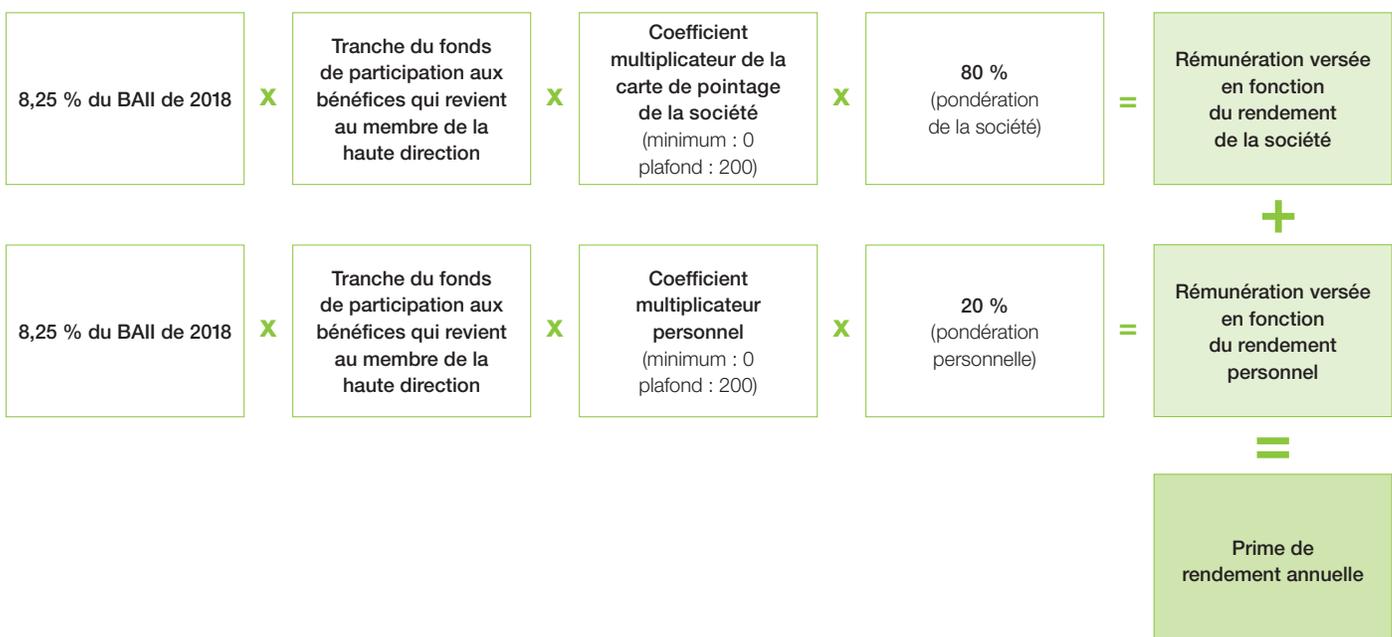
- les moyens financiers : la taille du fonds de la prime annuelle est liée au BAII, ce qui garantit que nous avons les moyens d'effectuer le versement
- la transparence : la méthode que nous utilisons fournit une approche transparente et facile à comprendre pour les membres de l'équipe et les actionnaires
- 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 calculer la taille du fonds de la prime de rendement parce que nous estimons qu'il représente fidèlement et exactement le bénéfice de TELUS que les membres de l'équipe peuvent influencer et qu'il mesure l'efficacité du rendement de nos dépenses d'investissement puisqu'il tient compte de la dotation aux amortissements. 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 2018, le fonds de participation aux bénéfices a été établi à 8,25 pour cent du BAII, procurant un versement réduit correspondant environ à 44 pour cent du salaire de base (cible) d'un membre de l'EHD plutôt qu'à 50 pour cent et à 53 pour cent du salaire de base (cible) du chef de la direction plutôt qu'à 60 pour cent.

Pour 2019, 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 l'année précédente. Cette diminution du pourcentage aux fins de la prime de rendement annuelle de 2019 est motivée par les moyens financiers et notre objectif continu de financer les investissements stratégiques. Cette décision s'inscrit dans l'objectif à long terme du conseil, qui consiste toujours à se diriger graduellement vers un programme de primes de rendement entièrement capitalisé, en conformité avec le marché.

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



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

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

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

Au début de chaque exercice, le conseil et le comité de la rémunération approuvent la taille du fonds de participation aux bénéfices des membres de la haute direction, qui était de 8,25 pour cent du BAII en 2018.

La tranche du fonds de participation aux bénéfices de 2018 qui revient à chaque membre de la haute direction est calculée selon la formule suivante :

<p>Prime cible du membre de la haute direction en dollars</p> <p style="text-align: center;">Salaire de base du membre de la haute direction pour 2018 X le % de la prime de rendement cible</p>	÷	<p>Sommes des primes cibles de tous les employés en dollars</p> <p style="text-align: center;">Salaire de base pour 2018 de tous les participants admissibles, y compris les membres de la haute direction X le % de la prime de rendement cible de tous les participants admissibles, y compris les membres de la haute direction</p>
---	---	---

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

Le rendement de la société est mesuré selon les résultats de la carte de pointage de TELUS. Il est déterminé à la fin de l'année de référence par l'évaluation du degré par lequel nous avons atteint ou dépassé nos objectifs en fonction de chaque paramètre établi au début de l'exercice. Nos paramètres de 2018 ont permis de mesurer les réalisations accomplies dans trois secteurs : les clients d'abord, la croissance rentable et l'efficacité ainsi que la participation des employés. Se reporter à la page 87 pour plus de précisions sur la carte de pointage de la société de 2018 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.

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

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

Les ORP du chef de la direction consistent en objectifs stratégiques et en objectifs opérationnels qui soutiennent les priorités d'entreprise de TELUS pour 2018, ainsi que ses priorités personnelles qui sont alignées sur la stratégie et les impératifs et les objectifs à long terme de TELUS pour 2020, ainsi que tout autre objectif que peut fixer le comité de la rémunération.

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

Le comité de la rémunération, avec l'apport du conseil, évalue le rendement du chef de la direction et son leadership par rapport au plan stratégique, aux priorités d'entreprise, à la carte de pointage de la société et à ses ORP. Avant la réunion du comité de la rémunération au cours de laquelle les membres évalueront le rendement du chef de la direction, le président du comité de la rémunération invite les membres du conseil à lui faire part de leurs commentaires ou observations par écrit au sujet du rendement du chef de la direction.

Plus précisément, en 2018, il a sollicité des commentaires 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 (résultats obtenus et leadership) ont été reçues, le comité de la rémunération a recommandé un coefficient multiplicateur personnel en fonction d'une fourchette précise par rapport au pointage du MRVA. Pour obtenir plus de renseignements concernant le MRVA, se reporter à la page 77. Le chef de la direction a également évalué les résultats du rendement personnel obtenus par chaque membre de la haute direction et le leadership dont il a fait preuve par rapport à ses ORP et à ses valeurs de leadership.

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

Au cours de la quatrième étape, le comité de la rémunération passe en revue l'évaluation de chaque membre de la haute direction effectuée par le chef de la direction, ainsi que les recommandations de ce dernier en ce qui concerne le coefficient multiplicateur personnel des membres de la haute direction, et détermine la prime de rendement annuelle de chaque membre de la haute direction selon la formule mentionnée à la page 72. Le comité de la rémunération, en tenant compte des commentaires du conseil sur le chef de la direction, évalue les résultats du rendement personnel obtenus par le chef de la direction et le leadership dont il fait preuve. En se fondant sur cette évaluation, le comité établit un coefficient multiplicateur personnel et recommande au conseil d'approuver, en tenant également compte du coefficient 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 72.

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

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

Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à moyen terme (UARHD)

Méthodologie

La rémunération incitative à moyen terme est attribuée sous forme d'UARHD aux termes du plan 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 1^{er} janvier ou le 31 décembre de l'exercice précédent, selon le cours le plus élevé.

Toute baisse de la valeur des actions de la société au cours de l'année de référence réduit directement la valeur des UARHD attribuées au membre de la haute direction, même si les objectifs de rendement fixés pour l'année ont été atteints. Si un membre de la haute direction démissionne, il perd toutes les UARHD non acquises. Se reporter à la page 112 pour obtenir une description des principales modalités du plan UAR.

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

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

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

Méthodologie

Les ILT peuvent être attribués sous forme d'UAI et/ou d'options aux termes du plan 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 et/ou d'options acquises en bloc trois ans après leur attribution et qui ont une durée de sept ans.
- Les options sont attribuées à un prix d'exercice qui n'est pas inférieur à la valeur marchande des actions à la date de l'attribution, calculée conformément au plan d'options de la direction.
- Le comité de la rémunération (pour l'EHD) ou le conseil (pour le chef de la direction) approuve une valeur pécuniaire pour l'attribution des UAI. Cette valeur est alors convertie en unités en fonction de la valeur marchande des actions au moment de l'attribution, calculée conformément au plan d'unités d'actions incessibles. 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 en place, non acquis, pour établir le risque relatif à la perspective du maintien en poste et à titre de référence pour l'attribution d'ILT futurs fondés sur le rendement.
- Depuis février 2014, tous les ILT attribués aux membres de la haute direction 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 (à compter du 1^{er} octobre) et sont acquises en bloc à la fin de cette période. En conséquence, pour les UAI conditionnelles au rendement qui seront attribuées en août 2019 à l'égard du rendement de 2018, la période de rendement de trois ans court du 1^{er} octobre 2018 au 30 septembre 2021, pour un versement (s'il est justifié) en novembre 2021.

Les deux paramètres de rendement sont les suivants :

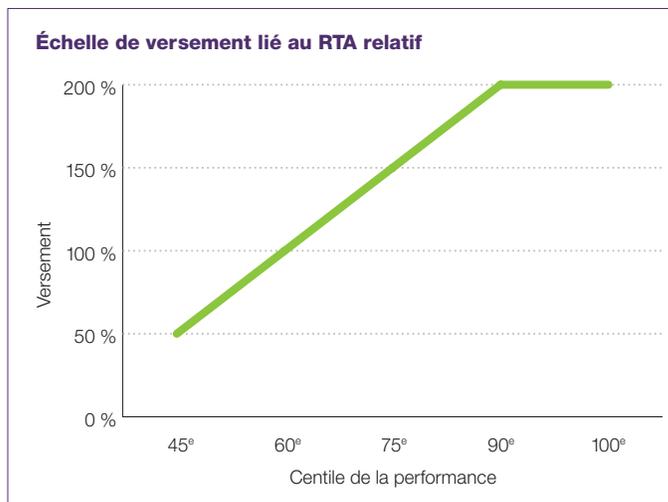
- Le rendement total pour l'actionnaire (RTA) relatif, pondéré à 75 pour cent, établi par comparaison avec le RTA des compagnies de téléphone titulaires qui font partie de l'indice mondial Télécommunications MSCI (indice MSCI), sur une période de 36 mois
- Le total des connexions clients, pondéré à 25 pour cent, sur une période de 33 mois.

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

Rendement total pour l'actionnaire, relatif

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

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



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. Depuis 2012, les ILT ont été attribués sous forme d'UAI uniquement.

Total des connexions clients

Le total des connexions clients est un paramètre interne absolu qui soutient directement notre priorité d'entreprise numéro un – faire passer les clients d'abord. Ce paramètre mesure notre capacité interne à faire croître le nombre de connexions clients, à fidéliser notre clientèle actuelle et à attirer celle de nos concurrents grâce à un service à la clientèle exceptionnel, à de nouveaux produits et à de nouvelles applications. Ce paramètre tient compte des lignes d'accès au réseau (LAR) résidentielles, du service mobile, du service Internet et des connexions de TELUS TV, 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.

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. Dorénavant, nous modifions la méthode utilisée pour le calcul du total des connexions clients relativement aux UAI conditionnelles au rendement pour qu'elle coïncide davantage avec notre processus budgétaire annuel rigoureux et nos stratégies d'entreprise. Dans l'ensemble, le paramètre reposera sur la moyenne de trois cibles de un an, comme il est indiqué dans la carte de pointage annuelle de la société.

Dans le cas des attributions pour 2018, nous mesurerons le nombre total de connexions clients au cours de la période de 33 mois s'échelonnant du 1^{er} janvier 2019 au 30 septembre 2021. Les prévisions annuelles seront 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.

Nous avons communiqué les cibles de ce paramètre dans notre programme d'ILT conditionnels au rendement en 2014, mais nous estimons que continuer de les communiquer permettrait à nos concurrents de faire de l'ingénierie inverse à l'égard de nos cibles annuelles et de tout changement à cet égard et leur offrirait ainsi un aperçu de nos plans d'affaires stratégiques. Une telle conséquence irait à l'encontre des intérêts de nos actionnaires et nuirait sérieusement à la société, compte tenu du marché concurrentiel

intense où elle exerce ses activités. Les actionnaires peuvent être rassurés : tant le comité de la rémunération que le conseil estiment que le degré de difficulté lié au seuil minimal, au rendement cible et au rendement extrapolé relativement aux connexions correspond au degré de difficulté établi en 2015.

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

Méthode de calcul du versement

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

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

Le tableau qui suit illustre le versement de l'attribution lorsqu'un membre de la haute direction se voit accorder une attribution d'ILT de 1 million de dollars, à supposer que le cours de l'action est à 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 \$ = 555 556 \$	Sans objet	555 556 \$
UAI conditionnelles au rendement	RTA (pondéré à 75 %)	375 000 \$	8 333	8 333 x 50 \$ = 416 667 \$	60 ^e centile = versement de 100 %	416 667 \$
	Total des connexions clients (pondéré à 25 %)	125 000 \$	2 778	2 778 x 50 \$ = 138 889 \$	Suppose un versement cible de 100 %	138 889 \$
Total		1 000 000 \$				1 111 111 \$

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

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

- de changements apportés à la composition de l'indice MSCI
- d'un rendement exceptionnellement bon ou mauvais
- de facteurs externes ayant une incidence sur le rendement de la société, comme des modifications substantielles du cadre réglementaire des télécommunications au Canada et/ou

- d'autres motifs que le comité de la rémunération ou le conseil, selon le cas, établit à sa discrétion.

Évaluation du rendement personnel au moyen du MRVA

Contrairement à la majorité des organisations, nos ILT sont attribués en fonction du rendement – la taille des attributions 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	
<p>Résultats obtenus l'étendue des résultats obtenus par le membre de la haute direction en fonction de ses ORP</p>	<p>Leadership le degré de leadership dont a fait preuve le membre de la haute direction (en appliquant et en défendant les valeurs de TELUS)</p>	<p>Perspective du maintien en poste le coût éventuel et l'effet du départ du membre de la haute direction</p>	<p>Apport à la stratégie l'apport du membre de la haute direction à la réalisation de la stratégie de TELUS</p>

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

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

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

Dans la catégorie de l'**apport à la stratégie**, le membre de la haute direction se voit attribuer un pointage de un à cinq comme mesure de son potentiel de croissance et de contribution stratégique. Un pointage de cinq dénote que le

membre de la haute direction représente une valeur très élevée pour la réalisation de la stratégie de la société dans les années à venir, alors que des pointages de quatre à un dénotent respectivement une valeur élevée, moyenne, faible ou très faible à cet égard. Les facteurs suivants sont examinés à l'aune des pairs du membre de la haute direction concerné :

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

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.

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

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

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

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

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

valeur totale des UAI et/ou des options à attribuer à l'ensemble des membres de la haute direction. Le comité de la rémunération approuve les attributions personnelles d'UAI à l'EHD.

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

Rémunération conditionnelle : autres considérations

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

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 que le comité de la rémunération n'avait pas envisagées lorsqu'il a approuvé les paramètres de rendement. Cet ajustement a entraîné un coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société en 2018 normalisé à 0,70. Pour obtenir plus de renseignements, se reporter à la page 87. En faisant ces ajustements, le comité de la rémunération et le conseil souhaitent assurer un équilibre entre les intérêts de la société et ceux de ses actionnaires et reconnaître également le travail accompli et les efforts déployés par les employés. Dans le cadre de l'approbation du coefficient multiplicateur normalisé de la carte de pointage de la société en 2018, le comité de la rémunération et le conseil ont déterminé qu'une tranche (environ 20 pour cent pour l'EHD) de la prime de rendement annuelle de 2018 devrait être versée à tous les membres de l'équipe de direction sous forme d'UAR ou d'UARHD plutôt qu'en espèces.

En outre, à la lumière des modifications proposées aux plans UAI et UAR, le comité de la rémunération et le conseil ont décidé de reporter la date d'attribution des UAI et des UAR de 2018, qui était à la fin de février 2019, à août 2019, après la compilation des votes des actionnaires portant sur les modifications proposées des plans UAI et UAR, afin de permettre que soient apportées les modifications administratives aux plans si les modifications de ceux-ci sont approuvées par les actionnaires. Les UAI seront acquises le 20 novembre 2021, et un tiers des UAR sera acquis le 20 novembre 2019, un tiers le 20 novembre 2020 et le dernier tiers le 20 novembre 2021.

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 75^e centile, ou proche de ce centile, du groupe de référence dans le cas d'un membre de la haute direction qui est une ressource essentielle pour la société.

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.

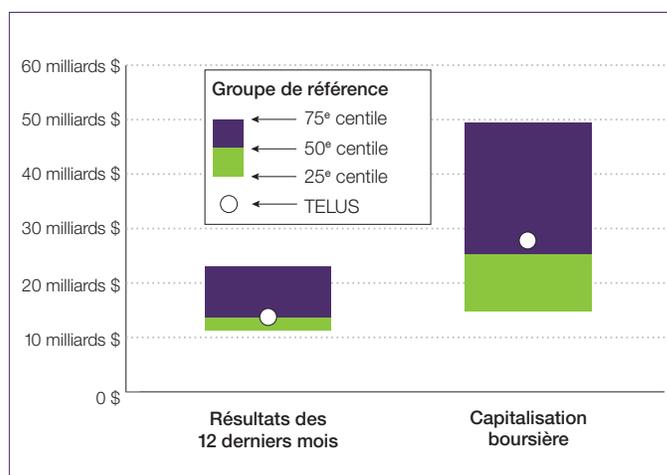
Sélection du groupe de référence

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 pratiques de rémunération, nous ajustons, au besoin, les résultats de l'analyse comparative en fonction des produits de la société au moyen d'une analyse statistique.

De façon générale, nous considérons que la taille adéquate des sociétés que nous intégrons dans nos groupes de référence se situe entre environ un tiers et trois fois le total des produits de TELUS, selon la disponibilité de sociétés comparables solides dans le secteur d'activité. Toutes les sociétés

dans notre groupe de référence canadien de 2018, utilisées 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 2018 ont enregistré des produits qui variaient entre 4,1 milliards et 46,7 milliards de dollars, la médiane étant de 13,5 milliards de dollars, alors que les produits de TELUS se sont chiffrés à 13,4 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 43^e centile pour ce qui est des résultats des 12 derniers mois et au 52^e centile pour ce qui est de la capitalisation boursière.



Le groupe de référence utilisé aux fins de la rémunération de 2018 figure dans le tableau ci-après et est identique à celui utilisé en 2017, à l'exception d'Agrium Inc. et de Potash Corp. qui ont été remplacées par Nutrien Ltd., entité issue de la fusion de ces deux sociétés.

Groupe de référence canadien utilisé pour l'analyse comparative

BCE Inc. (services de télécommunications et médias)	Nutrien Ltd. (engrais et produits agrochimiques)
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)
Enbridge Inc. (transport et stockage de pétrole et de gaz)	Shaw Communications Inc. (services de télécommunications)
Encana Corporation (exploration et production de pétrole et de gaz)	Suncor Énergie Inc. (société pétrolière et gazière intégrée)
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)
	TransCanada Corporation (transport et stockage de pétrole et de gaz)

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

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

solides dans le secteur d'activité. Toutes les sociétés comprises dans notre groupe de référence des États-Unis pour 2018 se situent dans cette fourchette, sauf Sprint Corp. et T-Mobile US Inc., dont les produits étaient légèrement supérieurs. Les sociétés qui composent le groupe de référence des États-Unis pour 2018 ont enregistré des produits qui variaient entre 3,9 milliards et 41,2 milliards de dollars américains (en fonction des résultats des 12 derniers mois), la médiane étant de 14,2 milliards de dollars américains. Le groupe de référence utilisé pour 2018 figure dans le tableau ci-après et est identique à celui utilisé en 2017, à l'exception de Level 3 Communications qui a été retirée puisqu'elle a été acquise par CenturyLink, et DISH Network Corp qui a été ajoutée en remplacement.

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

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

Processus de l'analyse comparative

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

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

Rémunération réelle versée en 2018 aux membres de la haute direction visés

Membres de la haute direction visés (MHDV)

En 2018, les MHDV étaient :

- Darren Entwistle, président et chef de la direction
- Doug French, vice-président à la direction (VPD) et chef des services financiers

- Josh Blair, VPD, président de groupe et chef des affaires de l'entreprise
- Eros Spadotto, VPD, Stratégie de technologie et transformation de l'entreprise
- David Fuller, VPD et président, Solutions consommateurs et Solutions aux PME de TELUS.

Darren Entwistle
Président et chef de la direction

En sa qualité de 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.



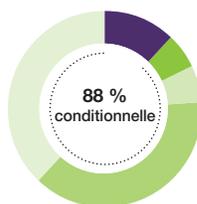
Résultats clés de 2018

- Amélioration de notre bilan impressionnant au chapitre du rendement pour l'actionnaire par rapport à nos concurrents dans le monde depuis 2000, avec un rendement total pour l'actionnaire de 429 % au 31 décembre 2018, ce qui nous situe au premier rang des titulaires concurrents. Il se compare avantageusement au rendement de 173 % du S&P/TSX et de -7 % de l'indice MSCI
- Une fois de plus, en 2018, la société a déclaré la meilleure croissance de la clientèle du secteur, avec l'ajout net de 474 000 abonnés dans l'ensemble de nos activités filaires et mobiles, nous plaçant ainsi en tête du peloton avec une marge de 111 000, ou plus de 30 %, par rapport à notre plus grand concurrent national. En outre, TELUS a obtenu la meilleure fidélisation de la clientèle du secteur et a affiché les meilleurs niveaux combinés de fidélisation dans l'ensemble des services mobiles postpayés, Internet haute vitesse et Télé OPTIK. TELUS a également le meilleur taux moyen de désabonnement des abonnés aux services mobiles postpayés du secteur; il s'est établi à 0,91 % en 2018, soit la cinquième année consécutive avec un taux de désabonnement inférieur à 1 %, nous hissant encore une fois au premier rang mondial
- Distribution de 1,2 milliard de dollars en dividendes en 2018, 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)

	2018 (\$)	2017 (\$)	2016 (\$)
Salaire de base	1 375 000	1 375 000	1 375 000
Prime de rendement annuelle			
Espèces	524 190	645 565	678 483
UARHD non récurrentes	145 608 ¹		
UARHD ²			
Espèces (au lieu d'UARHD)	504 419	645 565	678 483
UARHD non récurrentes	140 116 ¹		
ILT – UAI	9 000 000 ³	8 750 000	9 500 000
Rémunération directe totale	11 689 333	11 416 130	12 231 966
Variation par rapport à l'année précédente	2,4 %	(6,7) %	1 %

Composition de la rémunération en 2018



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

Actionnariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues ⁴	Cours de l'action (au 31 déc. 2018)	Valeur totale	Multiple
7x le salaire de base	183 406	45,25 \$	8 299 122 \$	6,0x

- 1 La valeur pécuniaire de l'attribution d'UARHD non récurrentes a été approuvée par le conseil le 13 février 2019, et la date d'attribution sera le 15 août 2019. Le nombre d'UARHD attribuées sera calculé en divisant le montant en dollars attribué par le cours moyen pondéré des actions à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant le 15 août 2019.
- 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. Se reporter à la page 90 pour obtenir plus de détails.
- 3 La valeur pécuniaire de l'attribution d'UAI a été approuvée par le conseil le 13 février 2019, et la date d'attribution sera le 15 août 2019. Le nombre d'UAI attribuées sera calculé en divisant le montant en dollars attribué par le cours moyen pondéré des actions à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant le 15 août 2019.
- 4 À la fin de l'exercice, l'actionnariat de Darren est de 6,0x son salaire de base. Avant le transfert d'actions à la Entwistle Family Foundation le 28 novembre 2018, l'actionnariat de Darren représentait 7,1x son salaire de base et sa cible avait été atteinte au cours de l'exercice. Darren s'est engagé à atteindre de nouveau la cible d'actionnariat de 7,0x d'ici la fin de 2019.

Doug French VPD et chef des services financiers

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



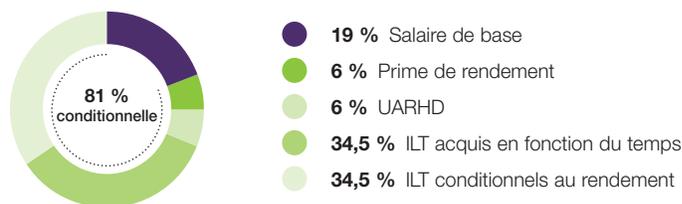
Résultats clés de 2018

- Mise en œuvre des obligations en matière de comptabilité de l'IFRS 15, faisant de TELUS un pionnier dans l'industrie
- Clôture de trois placements distincts de titres de créance, y compris : des billets de premier rang non garantis à 3,625 % de série CX d'un capital de 600 millions de dollars et venant à échéance en mars 2028; réémission de nos billets à 4,70 % de série CW d'un capital de 150 millions de dollars et venant à échéance en mars 2048; et des billets de premier rang non garantis à 4,60 % d'un capital de 750 millions de dollars américains et venant à échéance en novembre 2048; et remboursement par anticipation intégral, le 1^{er} août 2018, de nos billets à 5,05 % de série CG d'un capital de 1 milliard de dollars et venant à échéance le 4 décembre 2019
- Amélioration de la santé financière de TELUS, comme en témoignent la croissance de 4,9 % du BAIIA de TELUS en 2018 et la croissance de 24 % de ses flux de trésorerie disponibles, malgré des pressions économiques et concurrentielles intenses.

Rémunération (au 31 décembre)

	2018 (\$)	2017 (\$)	2016 (\$)
Salaire de base	600 000	590 179	431 096
Prime de rendement annuelle			
Espèces	154 610	193 585	151 568
UARHD non récurrentes	43 947 ¹		
UARHD	198 557 ²	193 585	124 843
ILT – UAI	2 200 000 ³	2 150 000	2 100 000
Rémunération directe totale	3 197 114	3 127 349	2 807 507
Variation par rapport à l'année précédente	2,2 %	11 %	152 %

Composition de la rémunération en 2018



Actionnariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues ⁴	Cours de l'action (au 31 déc. 2018)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	17 027	45,25 \$	770 472 \$	1,3x

- 1 La valeur pécuniaire de l'attribution d'UARHD non récurrentes a été approuvée par le conseil le 13 février 2019, et la date d'attribution sera le 15 août 2019. Le nombre d'UARHD attribuées sera calculé en divisant le montant en dollars attribué par le cours moyen pondéré des actions à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant le 15 août 2019.
- 2 Le nombre d'UARHD est calibré en fonction du cours de 47,99 \$ l'action au 1^{er} janvier 2018 (c.-à-d. le cours moyen pondéré le plus élevé des actions à la TSX pour les 15 jours de bourse précédant le 1^{er} janvier ou le 31 décembre de l'exercice précédent). La date d'attribution sera le 15 août 2019.
- 3 La valeur pécuniaire de l'attribution d'UAI a été approuvée par le conseil le 13 février 2019, et la date d'attribution sera le 15 août 2019. Le nombre d'UAI attribuées sera calculé en divisant le montant en dollars attribué par le cours moyen pondéré des actions à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant le 15 août 2019.
- 4 Doug a jusqu'en février 2022 pour atteindre la cible d'actionnariat.

Josh Blair
VPD, Président de groupe et chef
des affaires de l'entreprise

En sa qualité de président de groupe, Josh dirige TELUS Santé, codirige TELUS Solutions d'affaires et est président du conseil de TELUS International. À titre de chef des affaires de TELUS, il dirige également TELUS Capital de risque, collabore avec le conseil à différentes activités et entretient des relations importantes avec de nombreux intervenants externes de TELUS. Josh s'est joint en 1995 à BC TEL, que la société a remplacée.



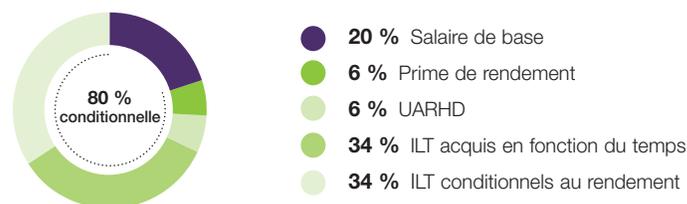
Résultats clés de 2018

- TELUS International a connu d'une année à l'autre une croissance à deux chiffres de ses produits, ceux-ci dépassant au total plus de 1 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, les produits verticaux tirés des services de santé de TELUS dépassant 700 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 sur une base consolidée, grâce à ses bons résultats liés aux services mobiles.

Rémunération (au 31 décembre)

	2018 (\$)	2017 (\$)	2016 (\$)
Salaire de base	650 000	650 000	650 000
Prime de rendement annuelle			
Espèces	165 199	213 207	235 207
UARHD non récurrentes	47 036 ¹		
UARHD	212 235 ²	213 207	235 207
ILT – UAI	2 200 000 ³	2 300 000	3 500 000
Rémunération directe totale	3 274 470	3 376 414	4 620 414
Variation par rapport à l'année précédente	(3) %	(27) %	40 %

Composition de la rémunération en 2018



Actionnariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2018)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	186 058	45,25 \$	8 419 125 \$	13,0x

- 1 La valeur pécuniaire de l'attribution d'UARHD non récurrentes a été approuvée par le conseil le 13 février 2019, et la date d'attribution sera le 15 août 2019. Le nombre d'UARHD attribuées sera calculé en divisant le montant en dollars attribué par le cours moyen pondéré des actions à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant le 15 août 2019.
- 2 Le nombre d'UARHD est calibré en fonction du cours de 47,99 \$ l'action au 1^{er} janvier 2018 (c.-à-d. le cours moyen pondéré le plus élevé des actions à la TSX pour les 15 jours de bourse précédant le 1^{er} janvier ou le 31 décembre de l'exercice précédent). La date d'attribution sera le 15 août 2019.
- 3 La valeur pécuniaire de l'attribution d'UAI a été approuvée par le conseil le 13 février 2019, et la date d'attribution sera le 15 août 2019. Le nombre d'UAI attribuées sera calculé en divisant le montant en dollars attribué par le cours moyen pondéré des actions à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant le 15 août 2019.

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

Eros a la responsabilité globale des réseaux intégrés, des technologies de l'information et de la stratégie de service de TELUS, dans l'optique d'offrir aux clients des expériences transformatrices 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 importantes feuilles de route en matière de protection de la vie privée, d'identité et de sécurité, ainsi que la gouvernance. Eros est entré au service de TELUS en 2000 au moment de l'acquisition de Clearnet Communications Inc., où il travaillait depuis 1995.



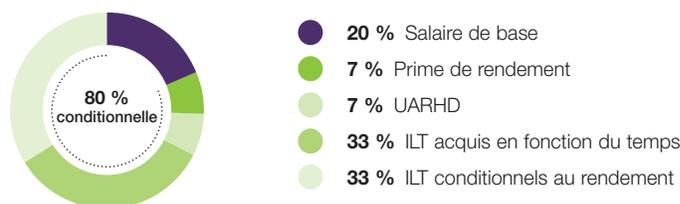
Résultats clés de 2018

- Obtention d'excellents résultats pour la deuxième année consécutive pour nos réseaux sans fil 4G LTE et LTE évolué auprès d'organismes tiers, notamment OpenSignal, J.D. Power, Ookla et PCMag
- Lancement de Wi-Fi amplifié TELUS et félicitations d'Allion Labs, qui nous a déclaré le meilleur fournisseur en termes de vitesses de téléversement et de téléchargement et de puissance du signal
- Amélioration de notre réseau 4G LTE quasi omniprésent en 2018 avec le lancement de notre réseau LTE-M, qui représente la prochaine étape de notre progression vers une infrastructure permettant intégralement la 5G.

Rémunération (au 31 décembre)

	2018 (\$)	2017 (\$)	2016 (\$)
Salaire de base	600 000	600 000	600 000
Prime de rendement annuelle			
Espèces	158 846	204 395	212 180
UARHD non récurrentes	45 006 ¹		
UARHD	203 852 ²	204 395	212 180
ILT – UAI	2 000 000 ³	2 250 000	2 000 000
Rémunération directe totale	3 007 704	3 258 790	3 024 360
Variation par rapport à l'année précédente	(8) %	8 %	1 %

Composition de la rémunération en 2018



Actionnariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2018)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	71 300	45,25 \$	3 226 325 \$	5,4x

- 1 La valeur pécuniaire de l'attribution d'UARHD non récurrentes a été approuvée par le conseil le 13 février 2019, et la date d'attribution sera le 15 août 2019. Le nombre d'UARHD attribuées sera calculé en divisant le montant en dollars attribué par le cours moyen pondéré des actions à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant le 15 août 2019.
- 2 Le nombre d'UARHD est calibré en fonction du cours de 47,99 \$ l'action au 1^{er} janvier 2018 (c.-à-d. le cours moyen pondéré le plus élevé des actions à la TSX pour les 15 jours de bourse précédant le 1^{er} janvier ou le 31 décembre de l'exercice précédent). La date d'attribution sera le 15 août 2019.
- 3 La valeur pécuniaire de l'attribution d'UAI a été approuvée par le conseil le 13 février 2019, et la date d'attribution sera le 15 août 2019. Le nombre d'UAI attribuées sera calculé en divisant le montant en dollars attribué par le cours moyen pondéré des actions à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant le 15 août 2019.

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

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

David s'est joint à TELUS en 2004 et a quitté la société le 31 janvier 2019.



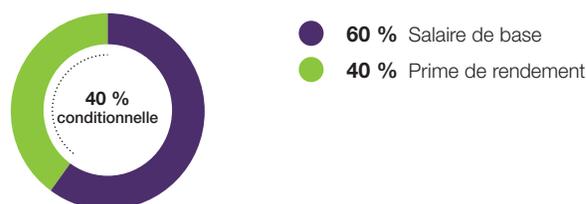
Résultats clés de 2018

- Production de produits d'exploitation par client sur la durée de l'appareil de 6 200 \$ pour les services mobiles, ce qui représente une valeur économique pouvant atteindre 57 % de plus que celle de nos homologues nationaux
- Ajout de 356 000 abonnés aux services mobiles postpayés en 2018, notamment en raison du meilleur taux de fidélisation de la clientèle dans le secteur
- Évolution de notre produit Pik TV pour en faire une solution ne nécessitant aucun matériel informatique afin de mieux servir notre marché cible de désabonnés des services de télévision en vue d'un succès à long terme.

Rémunération (au 31 décembre)

	2018 (\$)	2017 (\$)	2016 (\$)
Salaire de base	600 000	600 000	593 750
Prime de rendement annuelle	391 819 ¹	204 395	209 970
UARHD	–	204 395	209 970
ILT – UAI	– ²	4 200 000 ³	2 000 000
Rémunération directe totale	991 819	5 208 790	3 013 690
Variation par rapport à l'année précédente	(81) %	73 %	2 %

Composition de la rémunération en 2018²



Actionnariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2018)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	51 033	45,25 \$	2 309 243 \$	3,8x

- 1 La prime de rendement annuelle a été payée entièrement en espèces.
- 2 L'attribution de David en 2018 pour son rendement de 2017 a été déclarée dans notre circulaire d'information de 2018, conformément à nos pratiques. David a quitté la société à la fin de janvier 2019 et n'a reçu aucune attribution d'ILT pour son rendement de 2018.
- 3 Les attributions de 2017 de David comprennent ses ILT de maintien en poste de 2,0 millions de dollars, qui ont été consenties en contrepartie de la conclusion d'un contrat de travail modifié qui apportait des avantages considérables à TELUS, dont la prolongation des clauses de non-concurrence et de non-sollicitation et d'autres modifications. Pour obtenir plus de précisions sur son contrat de travail modifié, se reporter à la page 107.

Composition réelle de la rémunération en 2018 (pourcentage de la rémunération directe totale)

Composantes de la rémunération	Versée sous forme de	Chef de la direction		Autres MHDV	
		Cible	Réelle en 2018	Cible	Réelle en 2018
Salaires de base annuel (fixe)	Espèces	15 %	12 %	25 %	20 %
Prime de rendement (conditionnelle)	Espèces	9 %	6 %	12,5 %	6 %
Rémunération incitative à moyen terme (conditionnelle)	UARHD	9 %	6 %	12,5 %	6 %
Rémunération incitative à long terme (conditionnelle)	UAI	67 %	77 %	50 %	68 %

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

2 David Fuller a quitté TELUS le 31 janvier 2019 et ne recevra aucune rémunération incitative annuelle à long terme à l'égard de son rendement en 2018. David est donc exclu des pourcentages présentés ci-dessus.

L'ensemble de la rémunération directe totale des membres de la haute direction s'est situé dans une fourchette commençant au 64^e centile et prenant fin au 84^e centile du groupe de référence retenu.

Rémunération réelle sous forme de salaire de base en 2018

Les salaires de base en 2018 des MHDV étaient les suivants :

- le salaire de Darren Entwistle est demeuré à 1 375 000 \$ annuellement, soit le même depuis 2012. Pendant six années consécutives, entre 2010 et 2015 inclusivement, Darren a choisi de recevoir son salaire de base, après déduction de l'impôt et autres retenues, sous forme d'actions de TELUS. À notre connaissance, ce degré d'engagement au chapitre de la rémunération sous forme d'actionnariat accru sur une telle durée demeure inégalé dans le monde des entreprises au Canada.
- le salaire de Doug French est demeuré à 600 000 \$ annuellement.
- le salaire de Josh Blair est demeuré à 650 000 \$ annuellement.
- le salaire d'Eros Spadotto est demeuré à 600 000 \$ annuellement.
- le salaire de David Fuller est demeuré à 600 000 \$ annuellement.

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

Pour plus de précisions, se reporter au *Tableau récapitulatif de la rémunération* aux pages 96 et 97. Dans l'ensemble, les salaires de base versés au chef de la direction et à l'EHD se situaient dans une fourchette concurrentielle, soit au 50^e centile du groupe de référence retenu.

Rémunération conditionnelle réelle en 2018

Résultats et paramètres de rendement de la société en 2018

Le tableau suivant décrit les résultats et les paramètres de rendement de la société que comportait la carte de pointage de la société de 2018.

L'atteinte des objectifs de rendement donne lieu à un coefficient multiplicateur de 1,0 dans l'ensemble de la carte de pointage de la société. Ce coefficient était de 0,70 en 2018, comme il est indiqué dans le tableau ci-après. Les paramètres de rendement personnel ainsi que les résultats obtenus par chaque MHDV sont présentés à partir de la page 91.

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

Objectifs	Paramètres de rendement	Pondération	Seuil de 2018 (0,5 fois)	Cible de 2018 (1,0 fois)	Cible extrapolée de 2018 (2,0 fois)	Résultats de 2018	Coefficient multiplicateur
Équipe TELUS	Mobilisation des membres de l'équipe mesurée selon un sondage confidentiel réalisé par une tierce partie	10 %	86 %	88 %	91 %	85 %	0,05 ⁵
Clients d'abord	Indice des ajouts nets au nombre de clients (sous-indices : mobile, TV, Internet et santé) ¹	10 %	0,5	1,00	2,00	1,44	0,14
	Indice des désabonnements (pertes en services mobiles, TV, Internet et accès au réseau) ¹	7,5 %	0,5	1,00	2,00	1,41	0,11
	Indice de satisfaction de la clientèle ¹	20 %	0,5	1,00	2,00	0,70	0,14
	Indice de viabilité de la société ¹	2,5 %	0,5	1,00	2,00	1,65	0,04
	Indice d'adoption des services numériques ¹	5 %	0,5	1,00	2,00	0,91	0,05
Croissance rentable et efficacité	Croissance rentable du chiffre d'affaires brut (en milliards de dollars) ²	10 %	13 035 \$	13 285 \$	13 785 \$	13 108 \$	0,09 ⁶
	Flux de trésorerie simples (en milliards de dollars) ³	25 %	2 055 \$	2 205 \$	2 505 \$	2 024 \$	0,08 ⁶
	Bénéfice par action ⁴ (BPA)	10 %	2,48 \$	2,58 \$	2,78 \$	2,40 \$	0,00
Multiplicateur							0,70

- Indices conçus à l'interne représentant divers points de référence et normes mesurant notre capacité d'attirer et de fidéliser les clients. L'indice de 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 viabilité de la société mesure l'engagement communautaire de TELUS, la perception de notre marque, les paramètres environnementaux qui évaluent nos programmes sur les émissions de gaz à effet de serre et l'efficacité de nos biens immobiliers; et l'indice d'adoption des services numériques mesure l'adoption des services numériques et la réduction des efforts de la clientèle. Les renseignements relatifs à ces indices étant sensibles du point de vue commercial, ils ne sont pas communiqués en détail.
- La croissance rentable du chiffre d'affaires brut de 13,108 milliards de dollars, une mesure non conforme aux PCGR qui n'a pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB. Il regroupe des catégories déterminées de produits qui composent la plus grande partie des produits totaux déclarés de TELUS, ajustés pour tenir compte de certains facteurs ponctuels externes mineurs.
- Flux de trésorerie simples, mesure non conforme aux PCGR qui n'a pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB, s'entend du BAIIA, déduction faite des dépenses d'investissement (à l'exception des licences de spectre). Aux fins du calcul du versement selon la carte de pointage de la société, les flux de trésorerie simples ont été normalisés pour exclure les dépenses d'investissement au-dessus du plan pour 2018, associées à notre décision d'accélérer notre investissement dans la technologie et l'infrastructure large bande visant l'ensemble de nos activités, tant filaires que mobiles, et pour exclure les bénéfices tirés de la vente de TELUS Garden, déduction faite de l'incidence d'un don à la fondation. En conséquence, les flux de trésorerie simples ont été ajustés, passant de 1,998 milliard de dollars à 2,024 milliards de dollars.
- Aux fins du calcul du versement selon la carte de pointage, le BPA de base réel a été ajusté pour exclure l'incidence de certains facteurs ponctuels, dont les bénéfices tirés de la vente de TELUS Garden, déduction faite de l'incidence d'un don à la fondation. Par conséquent, le BPA de base est passé de 2,43 \$ à 2,40 \$.
- Le coefficient multiplicateur de la mobilisation a été ajusté en fonction du seuil en raison de résultats globaux solides et d'une hausse du paramètre par rapport à 2017, malgré une année remplie de défis.
- Ajustement pour tenir compte de la remise sur les produits moyens par appareil d'abonné (PMAA).

Nous n'avons apporté aucun changement de fond aux composantes principales de la carte de pointage de la société (BPA, flux de trésorerie simples, croissance rentable du chiffre d'affaires et certains paramètres opérationnels concernant le désabonnement, les nouveaux abonnés et l'esprit d'équipe) au cours des dernières années. En revanche, ces paramètres sont de plus en plus difficiles à atteindre chaque année, les seuils de la carte de pointage de la société (résultant en un versement cible de 50 pour cent) étant généralement fixés de sorte à dépasser les résultats réels de l'année précédente. De plus, nous évaluons les nouvelles cibles de la carte de pointage en les comparant aux résultats de l'année précédente pour nous assurer qu'il y a une amélioration considérable de la productivité d'une année à l'autre. Lorsque les cibles de 2018 ont été comparées au moyen de la carte de pointage de 2017 dans le cadre des tests de tension, le coefficient multiplicateur de la société était de 1,13 fois, tandis que le coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société de 2017 était de 0,71 fois, ce qui indique clairement que les cibles de 2018 représentaient une hausse appréciable du rendement ciblé, soit de 59 pour cent d'un exercice à l'autre, en comparaison des résultats de 2017.

Depuis 2009, TELUS a en place une pratique courante 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 voulait adopter une approche équilibrée et équitable pour les employés, les résultats de cette carte ayant une incidence sur les primes de rendement annuel de tous les employés participant au programme.

Le comité 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, les résultats ont été normalisés, comme il est indiqué dans les notes au bas du tableau ci-dessus.

Le coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société détermine à hauteur de 80 pour cent la prime de rendement annuelle et les attributions d'UARHD de chaque membre de la haute direction. L'autre tranche de 20 pour cent est déterminée par le coefficient multiplicateur personnel. Le coefficient multiplicateur personnel et celui de la carte de pointage de la société pour 2018, de même que leur incidence sur la valeur des primes de rendement annuelles et des attributions d'UARHD (rémunération incitative à moyen terme) à tous les membres de la haute direction, sont résumés dans le tableau qui suit.

	Coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société	Coefficient multiplicateur personnel	Prime attribuée en pourcentage du salaire de base	Attribution d'UARHD en pourcentage du salaire de base
Chef de la direction – Rendement cible	1,00	1,00	60 %	60 %
Chef de la direction – Rendement réel de 2018	0,70	1,80	49 %	47 %
EHD – Rendement cible	1,00	1,00	50 %	50 %
EHD – Rendement moyen réel de 2018	0,70	0,98	33 %	33 % ¹

¹ Étant donné que les UARHD seront attribuées le 15 août 2019, les pourcentages présentés n'ont pas été ajustés en fonction de la formule décrite à la page 74. La valeur réduite de l'attribution (étant donné que le cours de l'action était plus élevé au début de 2018) est prise en compte dans le nombre d'UARHD qui sera attribué.

La prime de rendement annuelle globale du chef de la direction a représenté 49 pour cent de son salaire, contre un rendement cible de 60 pour cent, alors que les primes de rendement annuelles globales de l'EHD se sont situées en moyenne à 33 pour cent de leur salaire de base, contre un rendement cible de 50 pour cent.

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

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

Rendement personnel

Pour évaluer le rendement personnel de Darren en 2018, le conseil et le comité de la rémunération ont tenu compte des objectifs et des résultats de la société atteints, du leadership dont il a fait preuve et de tout autre facteur qu'ils jugeaient pertinent compte tenu du rendement de la société en 2018. Se reporter à la page 73 pour plus de précisions sur le processus que suit le comité de la rémunération pour obtenir les commentaires de chaque membre du conseil sur le rendement de Darren.

Lorsqu'il examine les réalisations de la société, le comité de la rémunération passe en revue les ORP du chef de la direction. Ces paramètres stratégiques et opérationnels constituent les priorités personnelles du chef de la direction qui s'alignent sur notre orientation et nos impératifs stratégiques, nos priorités d'entreprise de 2018 et nos objectifs à long terme. Plusieurs de ces mesures sont à la fois propres à la société et fonction du secteur. Le chef de la direction

se sert de ces paramètres (analogues à un plan opérationnel) pour faire rapport sur le rendement au comité de la rémunération, chaque trimestre, et il partage ces objectifs avec les membres de la haute direction individuellement selon leurs fonctions. Ces paramètres sont également liés aux cibles et aux cibles extrapolées et, comme les paramètres de la carte de pointage de la société, ils requièrent des améliorations d'une année à l'autre.

Comme il est mentionné précédemment, 80 pour cent de la prime et de l'attribution d'UARHD de Darren sont fondées sur la carte de pointage de la société. Le solde de 20 pour cent est fondé sur l'évaluation que le comité de la rémunération et le conseil font de son rendement personnel, lequel dépend de l'atteinte de ses ORP (les paramètres mentionnés ci-après) et de l'évaluation de son leadership et d'autres considérations stratégiques.

Certains paramètres compris dans les ORP du chef de la direction étant, pour l'essentiel, de nature opérationnelle, ils sont très sensibles sur le plan commercial. Selon nous, la communication de certains de ces paramètres (représentant 30 pour cent de ses objectifs, sur une base pondérée) nuirait gravement à la société dans le secteur extrêmement concurrentiel dans lequel nous exerçons nos activités, ces paramètres comportant des renseignements qui se révéleraient inestimables pour nos concurrents relativement aux plans financiers, opérationnels et de commercialisation de la société pour 2018 et les années ultérieures. Ces paramètres concernent les PMAA du service mobile, les produits par client de services filaires sur la durée de l'appareil et les produits tirés de TELUS Santé. La performance par rapport à ces paramètres non communiqués a été soit légèrement inférieure soit supérieure à la cible.

C'est pourquoi nous nous prévalons d'une dispense offerte par la législation en valeurs mobilières applicable pour nous soustraire à l'obligation de communiquer certains de ces paramètres, car leur communication nuirait gravement aux intérêts de la société. Il est important de noter que les paramètres non communiqués ne représentent que trois pour cent, environ,

de tous les facteurs (liés à la société ou personnels) utilisés pour déterminer la prime et l'attribution d'UARHD de Darren. Nous sommes en mesure de communiquer un sous-ensemble des résultats de Darren par rapport à ses ORP, comme il est indiqué dans le tableau qui suit, qui représente sur une base pondérée 70 pour cent de l'ensemble de ses ORP.

Objectifs de rendement personnel du chef de la direction	Résultats de 2018
Mobilisation des membres de l'équipe – Catégorie aide au travail	Paramètre calculant les mesures prises pour mobiliser pleinement les membres de l'équipe qui ne le sont pas encore. Le résultat était sous le seuil ORP
Indice de satisfaction de la clientèle	Paramètre calculant, dans les divers segments de notre clientèle, la probabilité que les clients nous recommandent ainsi que divers éléments de la fiabilité des services filaires et mobiles au moyen de mesures objectives et de sondages auprès de la clientèle. Le résultat global était supérieur au seuil ORP
Indice de croissance rentable des solutions de troisième vague	Indice mesurant les revenus générés supplémentaires (comme les produits tirés des services Internet des objets pour consommateurs et entreprises, des ajouts nets aux services sans fil machine à machine et des améliorations et ajouts aux comptes de données). Le résultat était supérieur au seuil ORP
Prix attribués par des tiers concernant les réseaux mobiles	Indice mesurant le nombre de prix attribués par des tiers, dont OpenSignal, J.D. Power, Ookla et PCMag, pour le rendement du réseau mobile. TELUS est en tête du peloton à l'échelle nationale en matière de rendement du réseau en 2018, selon ces quatre rapports indépendants. Le résultat global correspondait à la cible ORP extrapolée de 2,0
Indice de croissance de la large bande	Indice mesurant l'évolution du programme de mise en place de réseaux à large bande, y compris la croissance du taux de pénétration dans les collectivités sur une période de deux ans, et qui comprend les cibles à l'égard des PMAA, la gestion des coûts, les nouvelles UGP nettes, la qualité des migrations et la croissance des services mobiles et d'affaires. Le résultat global était supérieur à la cible ORP extrapolée de 1,5
UGP nettes services filaires par rapport au concurrent	Grâce à 132 000 nouveaux abonnés nets, la croissance de nos nouvelles UGP nettes des services filaires par rapport à notre concurrent s'est établie au-dessus de la cible ORP extrapolée de 2,0
Indice d'adoption des solutions en soins de santé	Indice mesurant la croissance des services en soins de santé primaires et qui comprend divers paramètres, notamment les ajouts nets de médecins et de pharmacies, la croissance du nombre d'opérations de partage de données de santé et le rendement des acquisitions. Le résultat global était supérieur à la cible ORP extrapolée de 1,5
Effets sur le BAIIA ¹ des économies attribuables à l'efficacité opérationnelle	Résultats d'un programme essentiel qui stimule et soutient les initiatives en matière d'efficacité et de productivité générales, ainsi que des projets dans l'ensemble de l'entreprise TELUS qui génèrent des économies supplémentaires sur le BAIIA d'une année à l'autre. Le résultat était légèrement supérieur au seuil ORP
Indice de l'efficacité et de l'utilité de la large bande	Indice comprenant des mesures clés sur le coût du programme de mise en place de réseaux à large bande, notamment les synergies réalisées au titre des dépenses en immobilisations et du coût de l'offre. Le résultat global était au dessus de la cible ORP
Indice d'adoption des services numériques	Indice mesurant les paramètres clés pour favoriser l'adoption libre-service tout en réduisant les coûts de service et les efforts de la clientèle. Le résultat global de 91 % était légèrement inférieur à la cible ORP
Flux de trésorerie simples	Mesure de notre succès à générer des flux de trésorerie disponibles pour investir dans la croissance et d'autres occasions stratégiques, verser des dividendes ou consolider notre bilan. Le résultat de 2,024 milliards de dollars était supérieur au seuil ORP
Efficacité des acquisitions (TELUS International)	Mesure le rendement des investissements des acquisitions de TELUS International. Le résultat global était supérieur au seuil ORP
Amélioration de l'utilisation de TELUS International pour les programmes TELUS	Mesure l'utilisation des ressources de TELUS International pour les programmes nationaux de TELUS. Le résultat global correspondait au seuil ORP

¹ Le BAIIA n'a pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB. Nous avons publié des indications au sujet du BAIIA et l'avons inclus dans l'information présentée parce qu'il constitue une mesure clé utilisée pour évaluer le rendement consolidé ainsi que l'apport de nos deux secteurs. Pour obtenir une définition et une explication, se reporter à la rubrique 11 du rapport de gestion présenté dans le rapport annuel de TELUS de 2018. Aux fins du calcul du versement selon la carte de pointage de la société, le BAIIA exclut les gains immobiliers.

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

Versements en 2018

Lorsqu'ils ont évalué le rendement personnel de Darren en 2018, le comité de la rémunération et le conseil ont tenu compte, outre ses résultats par rapport à ses ORP, 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 de la Fondation TELUS pour un futur meilleur afin d'offrir aux jeunes vulnérables un futur meilleur dans le monde difficile dans lequel nous vivons grâce à un don sans précédent de 120 millions de dollars
- porter une attention particulière à l'excellence en service à la clientèle comme le prouvent notre taux de désabonnement 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
- avancer et mettre en œuvre 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 2018 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 le taux de fidélisation des services postpayés et les produits par client sur la durée de l'appareil
 - nous permettre de devenir chef de file en services filaires par des ajouts nets d'UGP et des hausses des produits externes et du BAIIA
- étendre les services de gestion de pharmacies au pays de TELUS Santé grâce à des investissements stratégiques et poursuivre notre évolution pour devenir le partenaire de choix des médecins, des pharmaciens et des consommateurs canadiens
- mener à bien notre modèle pluriannuel de croissance du dividende en versant plus de 1,2 milliard de dollars à nos actionnaires en 2018.

Ces réalisations auront une incidence sur le rendement de la société en 2019 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 ainsi que de son coefficient multiplicateur de 1,80 (le même qu'en 2017). En utilisant les formules décrites aux pages 72 et 74, Darren s'est vu attribuer une prime de rendement annuelle de 669 798 \$, correspondant à 49 pour cent de son salaire de base, et des UARHD d'une valeur de 644 535 \$, correspondant à 47 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 de l'action

au début de l'exercice ou à la fin de l'exercice, selon la valeur la plus élevée (soit 47,99 \$), multipliée par le cours à la fin de l'exercice (soit 46,18 \$). Se reporter à la page 74 pour obtenir plus de détails.

Au cours des dernières années, 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. En 2018, les UARHD attribuées à Darren lui seront de nouveau versées en espèces. Toutefois, comme il est indiqué à la page 78, tous les membres de l'équipe de la direction, y compris Darren, recevront une tranche de leur prime de rendement annuelle de 2018 sous forme d'UAR. Darren recevra donc une tranche de son paiement combiné en espèces sous forme d'une attribution réelle d'UARHD, conformément à l'approche et à la méthode utilisées pour tous les membres de l'équipe TELUS (de sorte qu'environ 20 pour cent du paiement en espèces du chef de la direction prendra la forme d'UARHD). Par conséquent :

- Dans le cas de sa prime de rendement annuelle (669 798 \$), 524 190 \$ seront versés en espèces, et 145 608 \$ seront accordés sous forme d'une attribution d'UARHD
- Dans le cas de son attribution d'UARHD (644 535 \$), 504 419 \$ seront versés en espèces au lieu de l'attribution habituelle d'UARHD et 140 116 \$ seront accordés sous forme d'une attribution d'UARHD.

Le conseil, sur la recommandation du comité de la rémunération, a attribué à Darren un paiement en espèces total de 1 028 609 \$ (composé de sa prime de rendement annuelle et d'espèces au lieu de l'attribution habituelle d'UARHD) et lui a accordé une attribution totale d'UARHD de 285 725 \$ (sera attribuée le 15 août 2019).

Sa prime de rendement annuelle et son attribution d'UARHD ont augmenté légèrement par rapport à 2017, de 1,8 pour cent, en raison d'un fonds de primes plus important en 2018. 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 2018 et du leadership exceptionnel de Darren, comme il est décrit précédemment, le conseil lui a attribué des ILT totalisant 9 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 75. L'attribution d'ILT pour 2018 était de 250 000 \$ supérieure au montant qui lui avait été attribué l'an dernier.

En fonction de l'évaluation décrite ci-dessus, la rémunération directe totale (salaire de base + prime de rendement annuelle + UARHD + UAI) de Darren le place près du 75^e centile du marché. Une comparaison de la rémunération directe totale du chef de la direction au cours des exercices précédents figure à la page 62.

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, Josh Blair, Eros Spadotto et David Fuller

Rendement personnel

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

Comme il est mentionné précédemment, 80 pour cent de la prime et de l'attribution d'UARHD d'un membre de la haute direction sont fondées sur la carte de pointage de la société. Le solde de 20 pour cent est fondé sur l'évaluation que le chef de la direction et le comité de la rémunération font du rendement personnel du membre de la haute direction, lequel rendement dépend de l'atteinte des ORP du membre de la haute direction ainsi que de l'évaluation de son leadership et d'autres considérations stratégiques. Quelques-uns de ces paramètres servant à évaluer le rendement personnel sont très névralgiques et ne sont pas communiqués. Ils représentent une faible proportion et varient d'une personne à l'autre au chapitre du pourcentage des facteurs liés à la société et de tous les facteurs personnels utilisés pour déterminer la prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD. Dans le cadre de leurs ORP, les membres de la haute direction visés partagent les mêmes paramètres opérationnels de 2018 faisant partie des ORP du chef de la direction. Les pourcentages des paramètres opérationnels partagés avec le chef de la direction sont présentés dans le tableau ci-après. Se reporter à la rubrique *Rémunération conditionnelle – Darren Entwistle* (page 88) pour une description de l'évaluation du rendement personnel au moyen de ces paramètres. Se reporter à la page 88 pour une description de la fixation des cibles communiquées et non communiquées ainsi que leur degré de difficulté.

Versements en 2018

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 72 et 74. Se fondant sur le rendement de la société par rapport aux cibles selon les résultats de la carte de pointage de la société, ainsi que sur le rendement personnel réel et le leadership, le comité de la rémunération a approuvé les primes de rendement annuelles et les attributions d'UARHD indiquées ci-après, qui ont toutes été inférieures au montant cible correspondant à 50 pour cent du salaire de base. Comme il a été mentionné précédemment à la page 78, chaque membre de la haute direction recevra une tranche de sa prime de rendement annuelle sous forme d'une attribution d'UARHD, conformément à l'approche et à la méthode utilisées pour tous les membres de l'équipe TELUS (de sorte qu'environ 20 pour cent de la prime de rendement de l'EHD prendra la forme d'UARHD).

Utilisant le MRVA, le chef de la direction, avec l'approbation du comité de la rémunération, a évalué le rendement et le potentiel personnels de chaque membre de la haute direction. C'est la raison pour laquelle le comité de la rémunération leur a attribué des ILT (en fonction du rendement) allant de 2,0 à 2,2 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 aux pages 75 et 76. Ces attributions placent les membres de la haute direction aux centiles relatifs du marché pour la rémunération directe totale (salaire de base + prime annuelle en espèces + attributions sous forme d'UARHD + attributions sous forme d'UAI/d'options) indiqués ci-après.

	Doug French, VPD et chef des services financiers	Josh Blair, VPD, président de groupe et chef des affaires de l'entreprise	Eros Spadotto, VPD, Stratégie de technologie et transformation de l'entreprise	David Fuller, ¹ VPD et président, Solutions consommateurs et Solutions aux PME de TELUS
Pourcentage du rendement personnel (pondération)	20 %	20 %	20 %	20 %
Pourcentage des paramètres non communiqués				
Pourcentage des paramètres partagés avec le chef de la direction	1 % 55 %	2 % 90 %	1 % 55 %	2 % 75 %
Prime de rendement – Total	198 557 \$	212 235 \$	203 852 \$	391 819 \$
Espèces	154 610 \$	165 199 \$	158 846 \$	s.o.
UARHD non récurrentes	43 947 \$	47 036 \$	45 006 \$	s.o.
en pourcentage du salaire de base (cible)	50 %	50 %	50 %	100 %
en pourcentage du salaire de base (réel)	33 %	33 %	34 %	66 %
Unités d'actions liées au rendement de la haute direction	198 557 \$	212 235 \$	203 852 \$	s.o.
en pourcentage du salaire de base (cible)	50 %	50 %	50 %	s.o.
en pourcentage du salaire de base (réel)	33 %	33 %	34 %	s.o.
Rendement (selon le MRVA)	Dans les deux premières catégories	Dans les deux premières catégories	Dans les deux premières catégories	s.o.
Incitatifs à long terme ²	2 200 000 \$	2 200 000 \$	2 000 000 \$	s.o.
Rémunération directe totale par rapport au marché	Entre le 50 ^e et le 75 ^e centile	Entre le 50 ^e et le 75 ^e centile	Au-dessus du 75 ^e centile	s.o.

1 L'attribution de David en 2018 pour son rendement de 2017 a été déclarée dans notre circulaire d'information de 2018, conformément à nos pratiques. David a quitté la société à la fin de janvier 2019 et n'a reçu aucune attribution d'ILT pour son rendement de 2018.

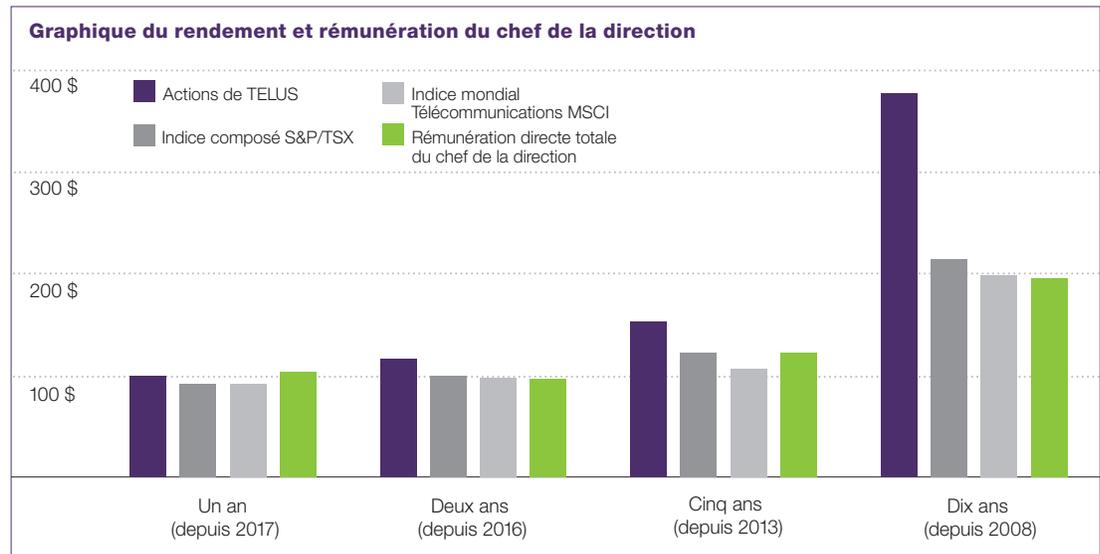
2 Ces attributions sont composées à 50 pour cent d'UAI acquises en fonction du temps et à 50 pour cent d'UAI conditionnelles au rendement.

Graphique du rendement et rémunération du chef de la direction

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

dernière année, ainsi que des deux, cinq et dix dernières années, dans l'hypothèse d'un placement de 100 \$ effectué les 31 décembre 2017, 2016, 2013 et 2008 et du réinvestissement des dividendes. Nous avons également fait des ajustements pour tenir compte du fractionnement des actions de TELUS à raison de deux pour une qui a pris effet le 16 avril 2013. De plus, le graphique indique la croissance de la rémunération directe totale du chef de la direction sur les mêmes périodes, qui est indexée à 100 \$ aux 31 décembre 2017, 2016, 2013 et 2008, respectivement.

De 2013 à 2018, la rémunération du chef de la direction a augmenté de **22 %**. Pendant la même période, le rendement total pour l'actionnaire a été de **53 %** pour TELUS, de **6 %** pour l'indice MSCI et de **22 %** pour l'indice composé S&P/TSX.



Nombre d'années	Actions de TELUS	Indice composé S&P/TSX	Indice mondial Télécommunications MSCI	Rémunération directe totale du chef de la direction
Un an (depuis 2017)	99 \$	91 \$	91 \$	103 \$
Deux ans (depuis 2016)	116 \$	99 \$	97 \$	96 \$
Cinq ans (depuis 2013)	153 \$	122 \$	106 \$	122 \$
Dix ans (depuis 2008)	377 \$	214 \$	198 \$	195 \$

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 5, 10 et 15 dernières années, dans l'hypothèse d'un placement de 100 \$ effectué les 31 décembre 2013, 2008 et 2003 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.

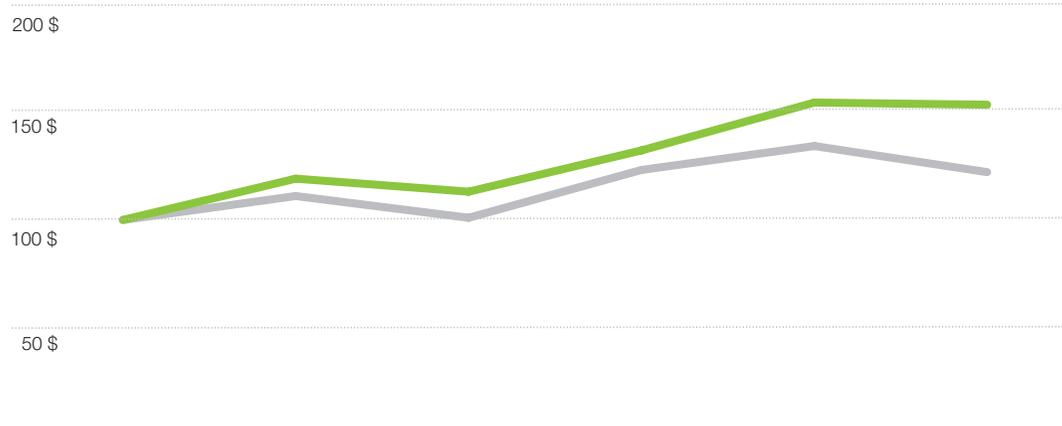
Comme il est indiqué dans les graphiques présentés ci-dessus et à la page 93, le rendement des actions de TELUS a fortement surpassé celui de l'indice MSCI et de l'indice composé S&P/TSX.

- Depuis le 31 décembre 2017, le rendement total pour l'actionnaire sur **un an** de TELUS a été de -1 pour cent, comparativement à -9 pour cent dans le cas de l'indice MSCI et de l'indice composé S&P/TSX.
- Depuis le 31 décembre 2016, le rendement total pour l'actionnaire de TELUS sur **deux ans** s'est élevé à 16 pour cent, comparativement à -3 pour cent dans le cas de l'indice MSCI et à -1 pour cent dans le cas de l'indice composé S&P/TSX, alors que la rémunération directe totale du chef de la direction a diminué de 4 pour cent au cours de la même période.
- Depuis le 31 décembre 2013, le rendement total pour l'actionnaire de TELUS sur **cinq ans** s'est élevé à 53 pour cent, comparativement

à 6 pour cent dans le cas de l'indice MSCI et à 22 pour cent dans le cas de l'indice composé S&P/TSX. Au cours de la même période, la rémunération directe totale du chef de la direction a augmenté de 22 pour cent et la rémunération directe totale moyenne des MHDV a diminué de 16 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.

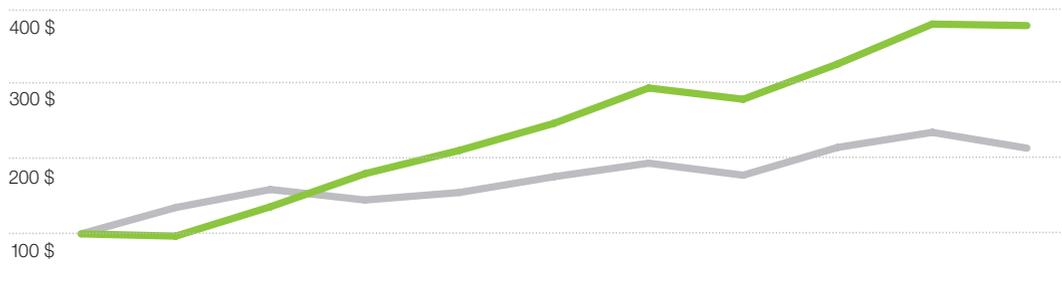
- Au cours de la période de **10 ans**, le rendement total pour l'actionnaire de TELUS s'est élevé à 277 pour cent, comparativement à 98 pour cent dans le cas de l'indice MSCI et à 114 pour cent dans le cas de l'indice composé S&P/TSX, alors que la rémunération directe totale du chef de la direction a augmenté de 95 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 521 pour cent, comparativement à 134 pour cent dans le cas de l'indice MSCI et à 162 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 183 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.

Graphique de rendement sur cinq ans



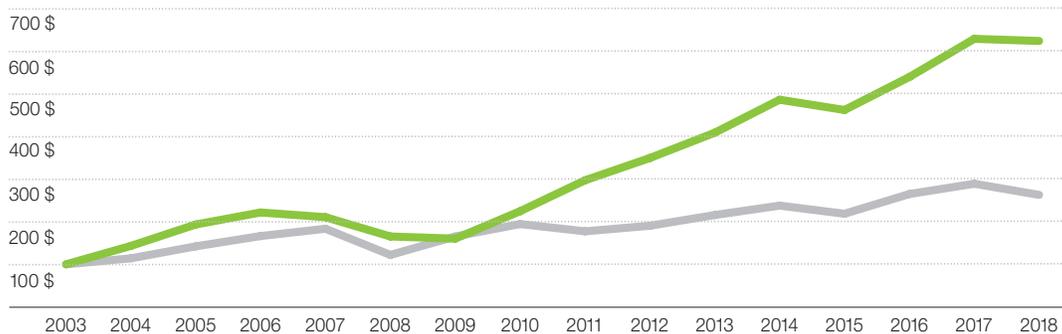
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
— Actions de TELUS	100 \$	119 \$	113 \$	132 \$	154 \$	153 \$
— Indice composé S&P/TSX	100 \$	111 \$	101 \$	123 \$	134 \$	122 \$

Graphique de rendement sur dix ans



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
— Actions de TELUS	100 \$	97 \$	136 \$	180 \$	211 \$	247 \$	294 \$	279 \$	326 \$	379 \$	377 \$
— Indice composé S&P/TSX	100 \$	135 \$	159 \$	145 \$	155 \$	176 \$	194 \$	178 \$	215 \$	235 \$	214 \$

Graphique de rendement sur quinze ans



	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
— Actions de TELUS	100 \$	143 \$	193 \$	221 \$	210 \$	165 \$	160 \$	224 \$	296 \$	348 \$	407 \$	484 \$	460 \$	537 \$	626 \$	621 \$
— Indice composé S&P/TSX	100 \$	114 \$	142 \$	166 \$	183 \$	122 \$	165 \$	194 \$	177 \$	190 \$	215 \$	237 \$	218 \$	264 \$	288 \$	262 \$

Politique de récupération

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

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

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

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

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

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

Exigence concernant l'actionnariat

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

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

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

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

En outre, un membre de la haute direction qui cesse d'exercer ses fonctions après le 1^{er} janvier 2013 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 et du rendement personnel pour l'année de référence, de la même manière que leur prime de rendement annuelle est ajustée. Ainsi, les attributions d'UARD réelles peuvent s'échelonner entre zéro, dans le cas d'un rendement inférieur à la norme, à 200 pour cent au maximum du montant cible, dans le cas d'un rendement exceptionnel (avec une moyenne d'environ 100 pour cent).

Les UARD sont attribuées selon le plan d'unités d'actions liées au rendement et sont essentiellement similaires aux UARHD, sauf que les attributions d'UARD ne sont pas réduites en cas de baisse du cours de l'action durant l'année de référence. Le tiers des UARD est acquis chaque année sur une période légèrement inférieure à trois ans. Si les directeurs n'atteignent pas les cibles d'actionnariat dans les délais requis ou s'ils ne les maintiennent pas par la suite, ils ne sont pas admissibles aux attributions d'UARD, tant qu'ils n'ont pas atteint les cibles d'actionnariat pertinentes.

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

Le tableau suivant dresse la liste du nombre et de la valeur des actions et du total des avoirs en capitaux propres (actions, UARHD, UAI, mais à l'exclusion des options) que détenait chacun des MHDV au 31 décembre 2018. 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	183 406	8 299 122 \$	432 365	19 564 516 \$	615 771	27 863 638 \$	1 375 000	20,3	6,0
Doug French ⁴	17 027	770 472 \$	94 443	4 273 545 \$	111 470	5 044 017 \$	600 000	8,4	1,3
Josh Blair	186 058	8 419 125 \$	143 429	6 490 163 \$	329 487	14 909 288 \$	650 000	22,9	13,0
Eros Spadotto	71 300	3 226 325 \$	105 006	4 751 567 \$	176 306	7 977 892 \$	600 000	13,3	5,4
David Fuller	51 033	2 309 243 \$	103 597	4 687 764 \$	154 630	6 997 007 \$	600 000	11,7	3,8

1 Excluant toutes les actions pouvant être acquises par un membre de la haute direction en 2019 en paiement d'UARHD qu'il a acquises en 2018.

2 Le 31 décembre 2018, le cours de clôture des actions à la TSX s'élevait à 45,25 \$.

3 Excluant les options, 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 trois MHDV en 2018 (Josh, Eros et David). 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 6,0 fois son salaire de base. Avant le transfert d'actions à la Entwistle Family Foundation le 28 novembre 2018, les avoirs de Darren représentaient 7,1 fois son salaire de base, et sa cible d'actionnariat avait été atteinte au cours de l'exercice. Darren s'est engagé à atteindre de nouveau la cible de 7,0 d'ici la fin de 2019.

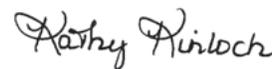
Conclusion

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)



Kathy Kinloch



Ray Chan



Marc Parent



Stockwell Day

Survol de la rémunération de la haute direction

Tableau récapitulatif de la rémunération

(\$) Exercice	Darren Entwistle Président et chef de la direction			Doug French Vice-président à la direction (VPD) et chef des services financiers		
	2018	2017	2016	2018	2017	2016
Salaires	1 375 000	1 375 000	1 375 000	600 000	590 179	431 096
Attributions fondées sur des actions ¹	9 644 535 ²	9 395 565 ²	10 178 483 ²	2 398 557	2 343 585	2 224 843
Attributions fondées sur des options	–	–	–	–	–	–
Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres						
– Plans incitatifs annuels	669 798	645 565	678 483	198 557	193 585	151 568
– Plans incitatifs à long terme	–	–	–	–	–	–
Valeur du régime de retraite	742 000	619 000	584 000	159 000	3 417 000 ³	248 000
Autre rémunération ^{4,5}	131 883	132 448	130 184	7 706	21 642	4 872
Rémunération totale	12 563 216	12 167 578	12 946 150	3 363 820	6 565 991	3 060 379

- 1 La valeur des attributions fondées sur des actions (UARHD et UAI) dans le tableau qui précède est déterminée en fonction du rendement du membre de la haute direction. Par conséquent, les attributions d'un exercice donné sont accordées au début de l'exercice suivant. Les attributions ont été accordées selon un montant en dollars par le comité des ressources humaines et de la rémunération (comité de la rémunération) et le conseil. Pour 2018, les montants en dollars des UAI et des UARHD ont été fixés par le conseil le 13 février 2019, et les unités seront attribuées le 15 août 2019. Ces montants seront convertis en UAI ou en UARHD, selon une formule prévue dans les plans applicables (pour les UAI) ou par le comité de la rémunération ou le conseil (pour les UARHD), selon le cas. Ainsi, le nombre d'UARHD annuel régulier établi correspond au montant en dollars accordé divisé par le cours moyen pondéré des actions à la Bourse de Toronto (TSX) pendant les 15 jours de bourse précédant soit le 1^{er} janvier, soit le 31 décembre de l'exercice précédent, selon le plus élevé des deux cours. Le nombre d'attributions d'UAI et d'UARHD non récurrentes établi correspondra au montant en dollars accordé divisé par le cours moyen pondéré des actions à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant le 15 août 2019. Ce montant correspondra à la juste valeur comptable des UAI acquises en fonction du temps (ce qui représente 50 pour cent de la valeur d'attribution nominale des UAI) et de la partie des UAI conditionnelles au rendement en fonction du total des connexions clients (ce qui représente 12,5 pour cent de la valeur d'attribution nominale), en supposant un coefficient multiplicateur égal à la cible. La juste valeur comptable de la partie des UAI conditionnelles au rendement fondées sur le rendement total pour l'actionnaire (RTA) relatif (ce qui représente 37,5 pour cent de la valeur d'attribution nominale des UAI) correspond à une estimation tenant compte d'un paiement variable, établie en ayant recours à la méthode de Monte-Carlo.
- 2 Les sommes indiquées pour Darren comprennent les UARHD attribuées en espèces.
- 3 Doug a connu une variation attribuable à des éléments rémunérateurs de l'ordre de 3 417 000 \$ dans la valeur de son régime de retraite en 2017. À la fin de 2016, Doug ne participait pas officiellement au régime de retraite complémentaire (RRC); par conséquent, l'information relative à ses prestations de retraite pour 2016 tenait compte de sa participation dans les programmes de retraite à cette date. En 2017, Doug est devenu membre du RRC ce qui a donné lieu, en partie, à la reconnaissance de plusieurs années de service décomptées qui n'étaient pas reconnues auparavant. La valeur totale de ces années de service antérieures supplémentaires reconnues en 2017 a été comptabilisée dans la variation attribuable à des éléments rémunérateurs de l'exercice 2017.
- 4 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 compte d'avantages indirects flexibles annuels.
- 5 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. Pour 2016, Doug n'a pas reçu de montants majorés au titre de concessions de télécommunications.

Tableau récapitulatif de la rémunération (suite)

(\$)	Josh Blair VPD, président de groupe et chef des affaires de l'entreprise			Eros Spadotto VPD, Stratégie de technologie et transformation de l'entreprise			David Fuller ¹ VPD et président, Solutions consommateurs et Solutions aux PME		
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
Salaire	650 000	650 000	650 000	600 000	600 000	600 000	600 000	600 000	593 750
Attributions fondées sur des actions ²	2 412 235	2 513 207	3 735 207	2 203 852	2 454 395	2 212 180	- ³	4 404 395	2 209 970
Attributions fondées sur des options	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres									
- Plans incitatifs annuels	212 235	213 207	235 207	203 852	204 395	212 180	391 819 ⁴	204 395	209 970
- Plans incitatifs à long terme	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Valeur du régime de retraite	72 000	(202 000) ⁵	145 000	205 000	96 000	20 000	457 000	287 000	230 000
Autre rémunération ^{6,7}	20 278	20 654	20 713	20 765	20 929	20 856	20 765	20 882	20 644
Rémunération totale	3 366 748	3 195 068	4 786 127	3 233 469	3 375 719	3 065 216	1 469 584	5 516 672	3 264 334

- 1 Les attributions fondées sur des actions de David comprennent sa prime de maintien en poste de 2,0 millions de dollars, qui a été versée en contrepartie d'un contrat de travail modifié qu'il a conclu et qui apporte des avantages considérables à TELUS, notamment la prolongation des clauses de non-concurrence et de non-sollicitation ainsi que d'autres modalités. Les attributions fondées sur des actions de 2017 tiennent compte de ce montant, ainsi que de son attribution annuelle d'incitatifs à long terme (ILT) de 2,2 millions de dollars.
- 2 La valeur des attributions fondées sur des actions (UARHD et UAI) 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 2018, les montants en dollars des UAI et des UARHD ont été fixés par le conseil le 13 février 2019, et les unités seront attribuées le 15 août 2019. Ces montants seront convertis en UAI ou en UARHD, selon une formule prévue dans les plans applicables (pour les UAI) ou par le comité de la rémunération ou le conseil (pour les UARHD), selon le cas. Ainsi, le nombre d'UARHD annuel régulier établi correspond au montant en dollars accordé divisé par le cours moyen pondéré des actions à la TSX pendant les 15 jours de bourse précédant soit le 1^{er} janvier, soit le 31 décembre de l'exercice précédent, selon le plus élevé des deux cours. Le nombre d'attributions d'UAI et d'UARHD non récurrentes établi correspondra au montant en dollars accordé divisé par le cours moyen pondéré des actions à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant le 15 août 2019. Ce montant correspondra à la juste valeur comptable des UAI acquises en fonction du temps (ce qui représente 50 pour cent de la valeur d'attribution nominale des UAI) et de la partie des UAI conditionnelles au rendement en fonction du total des connexions clients (ce qui représente 12,5 pour cent de la valeur d'attribution nominale), en supposant un coefficient multiplicateur égal à la cible. La juste valeur comptable de la partie des UAI conditionnelles au rendement fondées sur le RTA relatif (ce qui représente 37,5 pour cent de la valeur d'attribution nominale des UAI) correspond à une estimation tenant compte d'un paiement variable, établie en ayant recours à la méthode de Monte-Carlo.
- 3 L'attribution de David en 2018 pour son rendement de 2017 a été déclarée dans notre circulaire d'information de 2018, conformément à nos pratiques. David a quitté la société à la fin de janvier 2019 et n'a reçu aucune attribution d'ILT pour son rendement de 2018.
- 4 En raison du départ de David, la prime de rendement annuelle lui est versée intégralement en espèces.
- 5 Josh a connu une variation attribuable à des éléments rémunérateurs (de l'ordre de 202 000 \$) dans la valeur de son régime de retraite en 2017. Les salaires ont été gelés au cours de récents exercices de TELUS. Comme les régimes de retraite à prestations déterminées de TELUS prévoient des prestations de retraite annuelles fondées sur les gains des membres au moment de la retraite, cette variation a eu pour effet de calculer des salaires moyens de fin de carrière en fonction des estimations de l'exercice antérieur. Comme Josh compte le plus grand nombre d'années décomptées dans les régimes de retraite de TELUS parmi les MHDV, cela le touche davantage et a donné lieu à la variation attribuable à des éléments rémunérateurs en 2017 indiquée.
- 6 Les avantages indirects de tous les MHDV, sauf Darren, ont totalisé moins de 50 000 \$.
- 7 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).

Attributions au titre des plans incitatifs

Au 31 décembre 2018, 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 2018. 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	432 365	19 564 516	–
Doug French	94 443	4 273 545	104 097
Josh Blair	143 429	6 490 163	158 887
Eros Spadotto	105 006	4 751 522	147 245
David Fuller	103 597	4 687 764	146 365

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 2018. Ce nombre est fondé sur un cours de clôture des actions à la TSX de 45,25 \$ le 31 décembre 2018.

3 Les nombres de cette colonne font état de la valeur des attributions d'UARHD qui ont été acquises le 31 décembre 2018, mais versées au début de janvier 2019.

Le tableau suivant récapitule la valeur de toutes les attributions fondées sur des actions acquises ou gagnées par chacun des MHDV durant l'exercice 2018.

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 112 et 113.

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	11 513 597	669 798
Doug French	1 522 170	198 557
Josh Blair	4 039 871	212 235
Eros Spadotto	3 672 428	203 852
David Fuller	3 669 963	–

1 Les montants tiennent compte du dernier tiers des UARHD attribuées en 2016 qui ont été acquises le 15 novembre 2018 au prix de 46,08 \$, du deuxième tiers des UARHD attribuées en 2017 et du premier tiers des UARHD attribuées en 2018 qui ont été acquises le 31 décembre 2018 au prix de 45,03 \$; des UAI et du dernier tiers des unités d'actions liées au rendement de la direction (UARD) attribuées en 2016, du deuxième tiers des UARD attribuées en 2017 et du premier tiers des UARD attribuées en 2018 qui ont été acquises le 20 novembre 2018 au prix de 46,44 \$.

Calcul du versement aux MHDV des UAI acquises en 2018 (attribuées en février 2016)

En 2018, les UAI conditionnelles au rendement attribuées au départ en février 2016 et reposant sur le rendement de 2015 ont été acquises. Les résultats enregistrés et les facteurs de versement de ces UAI sont donnés dans le tableau suivant.

Mesure	Résultat (au 30 septembre 2018)	Facteur de versement
RTA relatif	TELUS était au 74 ^e centile comparativement aux compagnies de téléphone titulaires composant l'indice mondial Télécommunications MSCI	147 %
Total des connexions clients ¹	14 886 000 connexions clients	200 %

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

Avantages sociaux et indirects

Comme il est mentionné à la page 71, 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* aux pages 96 et 97.

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 membres de la haute direction visés participants une prestation

totale à la retraite qui correspond à deux pour cent de la rémunération moyenne ouvrant droit à pension des trois années consécutives durant lesquelles leur rémunération a été la plus élevée, multipliée par le nombre total d'années décomptées jusqu'à concurrence de 35 années. Ainsi, le plafond des prestations s'établit à 70 pour cent de la rémunération moyenne ouvrant droit à pension.

La rémunération ouvrant droit à pension des MHDV prévue par le RRC correspond au salaire de base majoré de la prime de rendement annuelle réelle, versée en espèces et en UARHD, jusqu'à concurrence de 100 pour cent du salaire de base du MHDV.

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

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

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

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

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

Régimes à prestations déterminées

Nom	Nombre d'années décomptées	Prestations annuelles payables (\$)		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$)
		À la fin de l'exercice (c1)	À 65 ans (c2)				
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	
Darren Entwistle	23 ans et 6 mois	1 258 000	1 722 000	17 732 000	742 000	(145 000)	18 329 000
Doug French	17 ans	237 000	441 000	4 125 000	159 000	(232 000)	4 052 000
Josh Blair	26 ans et 11 mois	551 000	785 000	9 956 000	72 000	(489 000)	9 539 000
Eros Spadotto	23 ans et 2 mois	446 000	604 000	7 025 000	205 000	(9 000)	7 221 000
David Fuller	16 ans et 10 mois	297 000	610 000	3 924 000	457 000	(236 000)	4 145 000

Régimes à cotisations déterminées

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
(a)	(b)	(c)	(d)
Doug French	578 000	0	566 000
Josh Blair	155 000	0	153 000
David Fuller	658 000	0	630 000

Attribution d'années supplémentaires décomptées

Le RRC permet à la société d'attribuer des années supplémentaires décomptées. Les contrats de travail conclus avec Darren, Josh, Eros et David prévoient l'accumulation de deux années décomptées aux termes du RRC pour chaque année complète de service durant les périodes indiquées à la page 102. 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 2018 sont incluses dans la colonne (b) du tableau *Régimes à prestations déterminées* à la page 99.

Reconnaissance des services passés

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

Ces périodes de services passés sont incluses dans la colonne (b) du tableau *Régimes à prestations déterminées* à la page 99.

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 2018. Les taux de mortalité après la retraite reposent sur les hypothèses de la table de mortalité CPM-2014 concernant le secteur privé, avec des projections générationnelles établies au moyen de l'échelle d'amélioration CPM-B. Des taux de mortalité avant la retraite et des taux d'incapacité de zéro ont été retenus. Avant la retraite, des taux de retraits (congédiements et démissions) prévus dans le RCC de 10 pour cent par année ont été retenus.

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

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

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

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

Prestations annuelles payables

La colonne (c1) du tableau *Régimes à prestations déterminées* à la page 99 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 2018

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

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

Contrats de travail

Les contrats de travail que TELUS a conclus avec chacun des MHDV sont à durée indéterminée. Outre la rémunération, les contrats portent sur les principales modalités suivantes (au 31 décembre 2018).

Indemnité de départ

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

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

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

Si un membre de la haute direction est congédié sans motif valable, il recevra une indemnité de départ, dont le montant est indiqué dans les

tableaux qui suivent, continuera de bénéficier de ses avantages sociaux autres que les assurances incapacité et accident, et sera crédité des années de service ouvrant droit à pension sauf aux fins des régimes de retraite agréés.

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

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

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

De plus, le droit des membres de la haute direction à des incitatifs à moyen et à long termes qui sont acquis et non acquis au moment de leur cessation d'emploi est décrit dans les modalités du plan d'options de la direction, du plan d'unités d'actions liées au rendement et du plan d'unités d'actions incessibles, dont une description figure aux pages 109 à 113.

Changement de contrôle

Le plan d'options de la direction, le plan d'unités d'actions incessibles et le plan d'unités d'actions liées au rendement contiennent des dispositions concernant un changement de contrôle qui s'appliquent à tous les membres de l'équipe TELUS, dont les MHDV. Une description détaillée de ces dispositions et de leurs effets figure à la page 110. 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.

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 en cas de congédiement non motivé ou de démission dans les deux ans suivant la date d'un changement de contrôle.

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 et de David, dont la clause de non-concurrence est d'une durée de deux ans suivant la date de cessation d'emploi.

Années de service ouvrant droit à pension supplémentaires

Au 31 décembre 2018, les contrats de travail conclus avec tous les MHDV, sauf Doug, prévoient qu'ils accumuleront deux années de service ouvrant droit à pension aux termes du RRC pour chaque année complète de service pour les périodes indiquées ci-après. Toutefois, nous n'accordons aucune année de service supplémentaire effective aux dirigeants, et si nous accordons des années supplémentaires ouvrant droit à pension, elles ne dépassent pas cinq ans. Les années de service supplémentaires ne peuvent pas être comptabilisées aux fins de l'admissibilité à une retraite anticipée non réduite et ne seraient pas utilisées pour d'autres éléments non reliés à la retraite qui pourraient dépendre des années de service. Comme il est indiqué à la page 100, la société a mis en œuvre un mécanisme afin de transférer les droits de Josh et d'Eros de leur régime de retraite antérieur au régime de retraite agréé à prestations déterminées et au RRC. Leurs contrats de travail prévoient de tels arrangements.

Membre de la haute direction visé	Période d'emploi
Darren Entwistle	1 ^{er} septembre 2006 au 1 ^{er} septembre 2011
Josh Blair	1 ^{er} janvier 2008 au 1 ^{er} janvier 2013
Eros Spadotto	1 ^{er} janvier 2008 au 1 ^{er} janvier 2013
David Fuller ¹	1 ^{er} janvier 2017 au 1 ^{er} janvier 2022

1 David a quitté TELUS le 31 janvier 2019.

Rémunération et avantages en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

Les tableaux suivants indiquent la rémunération et les avantages qui seraient payables par la société à chacun des MHDV, en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2018 par suite d'une démission volontaire, d'un congédiement motivé, d'un congédiement non motivé ou d'un départ à la retraite. Les sommes qui pouvaient être payables à chacun des MHDV si le départ est déclenché par un décès, une incapacité ou un changement de contrôle en date du 31 décembre 2018 figurent également dans le tableau. Ces sommes ne feront pas l'objet d'une réduction dans le cas où le membre de la haute direction exercerait un autre emploi après la fin de son emploi auprès de la société.

Darren Entwistle – Président et chef de la direction

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

Darren Entwistle – Président et chef de la direction

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2018	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (3 mois) (\$)	Retraite (\$)	Incapacité (\$)	Décès (\$)	Changement de contrôle (24 mois) (\$)
Rémunération en espèces							
Salaire de base	- ¹	-	343 750	-	2 750 000 ²	-	2 750 000 ³
Prime de rendement annuelle	-	-	206 250 ⁴	825 000 ⁵	1 650 000 ²	825 000 ⁵	1 650 000 ³
Rémunération totale en espèces	-	-	550 000 ⁶	825 000	4 400 000	825 000	4 400 000
Incitatifs à moyen terme (UARHD)	- ⁷	-	- ⁷	- ⁷	- ⁷	- ⁷	- ³
Incitatifs à long terme							
Options	-	-	-	-	-	-	-
UAI	9 782 258 ⁸	-	9 782 258 ⁸	9 782 258	9 782 258	19 564 516 ⁹	19 564 516 ³
Total des incitatifs à long terme	9 782 258	-	9 782 258	9 782 258	9 782 258	19 564 516	19 564 516
Avantages	-	-	56 711 ¹⁰	-	-	-	-
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	-	-	195 000	-	-	-	-
Total de la rémunération et des avantages payables	9 782 258	-	10 583 969	10 607 258	14 182 258	20 389 516	23 964 516

- Darren doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider de mettre fin à son emploi avant l'expiration du délai de préavis, moyennant le paiement d'une partie de son salaire de base calculée en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (343 750 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).
- En cas de cessation d'emploi pour cause d'incapacité, Darren a droit à son salaire de base pendant 24 mois et à deux fois un montant équivalent à la tranche en espèces de sa prime de rendement annuelle cible, sous réserve d'un calcul proportionnel pour toute période au cours de laquelle il reçoit des prestations d'incapacité ou un autre revenu d'emploi.
- Aucun montant supplémentaire n'est payable uniquement en raison d'un changement de contrôle. Les montants indiqués dans cette colonne reflètent les droits en cas de congédiement non motivé (ou de démission) au cours des deux années suivant un changement de contrôle. Darren a droit à son salaire de base pendant 24 mois et à deux fois un montant équivalent à la tranche en espèces de sa prime de rendement annuelle cible. 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). Les montants d'options et d'UARHD non acquises sont de néant au 31 décembre 2018.
- Indemnité correspondant à 60 pour cent du salaire de base pour une période de trois mois en remplacement de la prime de rendement annuelle.
- En cas de départ à la retraite ou de cessation d'emploi pour cause de décès, Darren a droit à un montant équivalent à la tranche en espèces de la prime de rendement cible (60 pour cent du salaire de base).
- Payable dans les 30 jours de la cessation d'emploi.
- Ce montant était de néant en date du 31 décembre 2018 puisque Darren ne possédait pas d'UARHD.
- 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 versées dans 60 jours de la date de cessation d'emploi, et les UAI conditionnelles au rendement seront versées après la date d'évaluation conformément au plan et au calendrier initial.
- En cas de décès, les UAI acquises et non acquises sont versées dans les 60 jours suivant le décès. 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 2018.
- Les avantages sont versés pendant trois mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'achat d'actions des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime de rendement annuelle), concession de télécommunications, avantages indirects flexibles, assurance médicale améliorée pour le membre de la haute direction et sa famille et indemnité pour automobile mensuelle.

Autres membres de la haute direction visés

Doug French – VPD et chef des services financiers

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2018	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (18 mois) (\$)	Retraite (\$)	Incapacité (\$)	Décès (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces							
Salaire de base	– ¹	–	900 000	–	900 000 ²	–	–
Prime de rendement annuelle	–	–	450 000 ³	300 000 ⁴	450 000 ²	300 000 ⁴	–
Rémunération totale en espèces	–	–	1 350 000 ⁵	300 000	1 350 000	300 000	–
Incitatifs à moyen terme (UARHD)	–	–	173 579 ⁶	173 579 ⁶	173 579 ⁶	173 579 ⁶	173 579 ⁷
Incitatifs à long terme							
Options	–	–	–	–	–	–	– ⁷
UAI ⁸	–	–	–	2 049 983	2 049 983	4 099 966 ⁹	4 099 966 ⁷
Total des incitatifs à long terme	–	–	–	2 049 983	2 049 983	4 099 966	4 099 966
Avantages	–	–	109 653 ¹⁰	–	–	–	–
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	–	–	358 000	–	–	–	–
Total de la rémunération et des avantages payables	–	–	1 991 232	2 523 562	3 573 562	4 573 545	4 273 545

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

2 En cas de cessation d'emploi pour cause d'incapacité, Doug a droit à son salaire de base pendant 18 mois et à toute prime de rendement qui lui aurait été payable pendant cette période de 18 mois, sous réserve d'un calcul proportionnel pour toute période au cours de laquelle il reçoit des prestations d'incapacité ou un autre revenu d'emploi.

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

4 En cas de départ à la retraite ou de cessation d'emploi pour cause de décès, Doug a droit à un montant équivalent à la tranche en espèces de la prime de rendement cible (50 pour cent du salaire de base).

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

6 En cas de congédiement non motivé, de départ à la retraite, d'incapacité ou de décès, toutes les UARHD acquises et non acquises sont payables à Doug dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du plan. En outre, en cas de congédiement non motivé le dernier jour de l'exercice ou après, il a droit à un montant à l'égard des UARHD attribuées pour l'exercice en question.

7 Aucun montant supplémentaire n'est payable uniquement en raison 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. Le montant dans le tableau suppose que les incitatifs non acquis (y compris les UAI conditionnelles au rendement, qui sont alors réputées avoir un ratio de rendement de 100 pour cent) sont acquis au moment d'un changement de contrôle en date du 31 décembre 2018. Le montant d'options non acquises est de néant au 31 décembre 2018.

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

9 En cas de décès, les UAI acquises et non acquises sont versées dans les 60 jours suivant le décès. 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 2018.

10 Les avantages sont versés pendant 18 mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'achat d'actions des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime de rendement annuelle) et utilisation d'un véhicule loué.

Josh Blair – VPD, président de groupe et chef des affaires de l'entreprise

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2018	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (18 mois) (\$)	Retraite (\$)	Incapacité (\$)	Décès (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces							
Salaires de base	– ¹	–	975 000	–	975 000 ²	–	–
Prime de rendement annuelle	–	–	487 500 ³	325 000 ⁴	487 500 ²	325 000 ⁴	–
Rémunération totale en espèces	–	–	1 462 500 ⁵	325 000	1 462 500	325 000	–
Incidatifs à moyen terme (UARHD)	–	–	228 920 ⁶	228 920 ⁶	228 920 ⁶	228 920 ⁶	228 920 ⁷
Incidatifs à long terme							
Options	–	–	–	–	–	–	– ⁷
UAI ⁸	–	–	–	3 130 622	3 130 622	6 261 243 ⁹	6 261 243 ⁷
Total des incitatifs à long terme	–	–	–	3 130 622	3 130 622	6 261 243	6 261 243
Avantages	–	–	133 019 ¹⁰	–	–	–	–
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	–	–	532 000	–	–	–	–
Total de la rémunération et des avantages payables	–	–	2 356 439	3 684 542	4 822 042	6 815 163	6 490 163

- 1 Josh doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider de mettre fin à son emploi avant l'expiration du délai de préavis, moyennant le paiement d'une partie de son salaire de base calculée en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (162 500 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).
- 2 En cas de cessation d'emploi pour cause d'incapacité, Josh a droit à son salaire de base pendant 18 mois et à toute prime de rendement qui lui aurait été payable pendant cette période de 18 mois, sous réserve d'un calcul proportionnel pour toute période au cours de laquelle il reçoit des prestations d'incapacité ou un autre revenu d'emploi.
- 3 Indemnité correspondant à 50 pour cent du salaire de base pour une période de 18 mois en remplacement de la prime de rendement annuelle.
- 4 En cas de départ à la retraite ou de cessation d'emploi pour cause de décès, Josh a droit à un montant équivalent à la tranche en espèces de la prime de rendement cible (50 pour cent du salaire de base).
- 5 Payable dans les 30 jours de la cessation d'emploi.
- 6 En cas de congédiement non motivé, de départ à la retraite, d'incapacité ou de décès, toutes les UARHD acquises et non acquises sont payables à Josh dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du plan. En outre, en cas de congédiement non motivé le dernier jour de l'exercice ou après, il a droit à un montant à l'égard des UARHD attribuées pour l'exercice en question.
- 7 Aucun montant supplémentaire n'est payable uniquement en raison 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. Le montant dans le tableau suppose que les incitatifs non acquis (y compris les UAI conditionnelles au rendement, qui sont alors réputées avoir un ratio de rendement de 100 pour cent) sont acquis au moment d'un changement de contrôle en date du 31 décembre 2018. Le montant d'options non acquises est de néant au 31 décembre 2018.
- 8 En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, toutes les UAI acquises, mais impayées, de Josh demeurent payables, mais il perd toutes les UAI non acquises. En cas de départ à la retraite ou d'incapacité, toutes les UAI acquises et non acquises lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite ou de son incapacité, alors que le paiement des UAI conditionnelles au rendement a lieu à la suite de la date d'évaluation, conformément au plan.
- 9 En cas de décès, les UAI acquises et non acquises sont versées dans les 60 jours suivant le décès. 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 2018.
- 10 Les avantages sont versés pendant 18 mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'achat d'actions des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime de rendement annuelle), concession de télécommunications, avantages indirects flexibles, assurance médicale améliorée pour le membre de la haute direction et sa famille et utilisation d'un véhicule loué.

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

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2018	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (18 mois) (\$)	Retraite (\$)	Incapacité (\$)	Décès (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces							
Salaire de base	- ¹	-	900 000	-	900 000 ²	-	-
Prime de rendement annuelle	-	-	450 000 ³	300 000 ⁴	450 000 ²	300 000 ⁴	-
Rémunération totale en espèces	-	-	1 350 000 ⁵	300 000	1 350 000	300 000	-
Incitatifs à moyen terme (UARHD)	-	-	214 304 ⁶	214 304 ⁶	214 304 ⁶	214 304 ⁶	214 304 ⁷
Incitatifs à long terme							
Options	-	-	-	-	-	-	- ⁷
UAI ⁸	-	-	-	2 268 632	2 268 632	4 537 263 ⁹	4 537 263 ⁷
Total des incitatifs à long terme	-	-	-	2 268 632	2 268 632	4 537 263	4 537 263
Avantages	-	-	129 786 ¹⁰	-	-	-	-
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	-	-	468 000	-	-	-	-
Total de la rémunération et des avantages payables	-	-	2 162 090	2 782 936	3 832 936	5 051 567	4 751 567

- Eros doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider de mettre fin à son emploi avant l'expiration du délai de préavis, moyennant le paiement d'une partie de son salaire de base calculée en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (150 000 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).
- En cas de cessation d'emploi pour cause d'incapacité, Eros a droit à son salaire de base pendant 18 mois et à toute prime de rendement qui lui aurait été payable pendant cette période de 18 mois, sous réserve d'un calcul proportionnel pour toute période au cours de laquelle il reçoit des prestations d'incapacité ou un autre revenu d'emploi.
- Indemnité correspondant à 50 pour cent du salaire de base pour une période de 18 mois en remplacement de la prime de rendement annuelle.
- En cas de départ à la retraite ou de cessation d'emploi pour cause de décès, Eros a droit à un montant équivalent à la tranche en espèces de la prime de rendement cible (50 pour cent du salaire de base).
- Payable dans les 30 jours de la cessation d'emploi.
- En cas de congédiement non motivé, de départ à la retraite, d'incapacité ou de décès, toutes les UARHD acquises et non acquises sont payables à Eros dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du plan. En outre, en cas de congédiement non motivé le dernier jour de l'exercice ou après, il a droit à un montant à l'égard des UARHD attribuées pour l'exercice en question.
- Aucun montant supplémentaire n'est payable uniquement en raison 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. Le montant dans le tableau suppose que les incitatifs non acquis (y compris les UAI conditionnelles au rendement, qui sont alors réputées avoir un ratio de rendement de 100 pour cent) sont acquis au moment d'un changement de contrôle en date du 31 décembre 2018. Le montant d'options non acquises est de néant au 31 décembre 2018.
- En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, toutes les UAI acquises, mais impayées, d'Eros demeurent payables, mais il perd toutes les UAI non acquises. En cas de départ à la retraite ou d'incapacité, toutes les UAI acquises et non acquises lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite ou de son incapacité, alors que le paiement des UAI conditionnelles au rendement a lieu à la suite de la date d'évaluation, conformément au plan.
- En cas de décès, les UAI acquises et non acquises sont versées dans les 60 jours suivant le décès. 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 2018.
- Les avantages sont versés pendant 18 mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'achat d'actions des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime de rendement annuelle), concession de télécommunications, avantages indirects flexibles, assurance médicale améliorée pour le membre de la haute direction et sa famille et utilisation d'un véhicule loué.

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

Le 28 mars 2017, David et TELUS ont conclu un contrat de travail modifié qui comportait les modalités suivantes :

- des restrictions postérieures à l'emploi plus rigides et élargies, notamment des clauses de non concurrence et de non-sollicitation
- une prolongation des restrictions postérieures à l'emploi, la durée passant de 12 à 24 mois

- des clauses de confidentialité plus strictes et élargies pendant la durée de l'emploi et par la suite
- une attribution non récurrente de 2,0 millions de dollars (la prime de maintien en poste), qui se composait à 50 pour cent d'UAI acquises en fonction du temps et à 50 pour cent d'UAI conditionnelles au rendement.

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2018 ¹	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (18 mois) (\$)	Retraite (\$)	Incapacité (\$)	Décès (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces							
Salaires de base	– ²	–	900 000	–	900 000 ³	–	–
Prime de rendement annuelle	– ²	–	450 000 ⁴	300 000 ⁵	450 000 ³	300 000 ⁵	–
Rémunération totale en espèces	–	–	1 350 000 ⁶	300 000	1 350 000	300 000	–
Incitatifs à moyen terme (UARHD)	213 490 ⁷	–	213 490 ⁸	213 490 ⁸	213 490 ⁸	213 490 ⁸	213 490 ⁹
Incitatifs à long terme							
Options	–	–	–	–	–	–	– ⁹
UAI	2 237 160 ⁷	–	2 237 160 ¹⁰	2 237 160	2 237 160	4 474 275 ¹¹	4 474 275 ⁹
Total des incitatifs à long terme	2 237 160	–	2 237 160	2 237 160	2 237 160	4 474 275	4 474 275
Avantages	–	–	142 439 ¹²	–	–	–	–
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	–	–	369 000	–	–	–	–
Total de la rémunération et des avantages payables	2 450 650	–	4 312 089	2 750 650	3 800 650	4 987 765	4 687 765

1 Nous fournissons ces renseignements comme l'exige l'Annexe 51-102A6 – *Déclaration de la rémunération de la haute direction*. David a quitté TELUS le 31 janvier 2019.

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

3 En cas de cessation d'emploi pour cause d'incapacité, David aurait eu droit à son salaire de base pendant 18 mois et à toute prime de rendement qui lui aurait été payable pendant cette période de 18 mois, sous réserve d'un calcul proportionnel pour toute période au cours de laquelle il aurait reçu des prestations d'incapacité ou un autre revenu d'emploi.

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

5 En cas de départ à la retraite ou de cessation d'emploi pour cause de décès, David aurait eu droit à un montant équivalent à la tranche en espèces de la prime de rendement cible (50 pour cent du salaire de base).

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

7 À sa démission, les UAI de David attribuées en 2017 (y compris sa prime de maintien en poste) ont été traitées comme s'il avait pris sa retraite. Par conséquent, toutes les UAI acquises et non acquises applicables et toutes les UAI acquises en fonction du temps de 2017 lui ont été versées dans 60 jours de la date de cessation d'emploi, et les UAI conditionnelles au rendement de 2017 ont été versées après la date d'évaluation conformément aux modalités du plan.

8 En cas de congédiement non motivé, de départ à la retraite, d'incapacité ou de décès, toutes les UAI acquises et non acquises auraient été payables à David dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du plan.

9 Aucun montant supplémentaire n'est payable uniquement en raison 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. Le montant dans le tableau suppose que les incitatifs non acquis (y compris les UAI conditionnelles au rendement, qui sont alors réputées avoir un ratio de rendement de 100 pour cent) sont acquis au moment d'un changement de contrôle en date du 31 décembre 2018. Le montant d'options non acquises est de néant au 31 décembre 2018.

10 En cas de congédiement non motivé, toutes les UAI acquises en fonction du temps (uniquement celles attribuées en 2017 et au cours des exercices précédents, dont sa prime de maintien en poste) de David auraient été traitées comme s'il avait pris sa retraite et auraient été acquises immédiatement (comme il est décrit à la note 7 qui précède). Le paiement des UAI conditionnelles au rendement aurait eu lieu à la suite de la date d'évaluation, conformément au plan et au calendrier initial.

11 En cas de décès, les UAI acquises et non acquises sont versées dans les 60 jours suivant le décès. 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 2018.

12 Les avantages sont versés pendant 18 mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'achat d'actions des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime de rendement annuelle), concession de télécommunications, avantages indirects flexibles, assurance médicale améliorée pour le membre de la haute direction et sa famille et utilisation d'un véhicule loué.

PLANS DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES DE TELUS

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

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

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

Nom	Type de plan		Nouvelles attributions de titres de capitaux propres	Titres de TELUS nouvellement émis
	Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	Autres		
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	Non
Plan d'unités d'actions incessibles		x	Oui	Non
Plan incitatif à long terme des filiales non canadiennes		x	Oui	Non

Le tableau suivant fait état de renseignements en date du 31 décembre 2018 sur les actions de la société pouvant être émises aux termes du plan d'options sur actions de la direction, qui est actuellement le seul plan de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres de TELUS (mécanismes de rémunération en titres au sens des règles de la TSX). Au 31 décembre 2018, la dilution découlant de l'ensemble des actions réservées aux fins d'émission à l'exercice des options représentait environ 7,9 pour cent de la totalité des actions en circulation.

Type de plan	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options en cours A	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours (\$) B	Nombre de titres restant à émettre (sauf les titres inclus dans la colonne A) C
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	Néant	s.o.	Néant
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	326 164	29,22	46 344 798
Total	326 164		46 344 798

Le tableau suivant fait état de renseignements sur les actions émises et pouvant être émises aux termes du plan d'options sur actions de la direction et, s'ils sont approuvés, du plan d'unités d'actions incessibles et du plan d'unités d'actions liées au rendement :

	Nombre	Pourcentage des actions en circulation
Nombre maximum d'actions autorisées aux fins de l'émission aux termes du plan d'options de la direction, en date du fractionnement des actions à raison de deux pour une le 15 avril 2013	50 855 634	8,49 %
Nombre cumulatif d'actions émises depuis le 15 avril 2013 à l'exercice d'options sur actions aux termes du plan d'options de la direction	4 184 672	0,70 %
Nombre d'actions réservées aux fins de leur émission aux termes d'options en cours	326 164	0,05 %
Nombre d'actions restant à émettre aux termes du plan d'options de la direction	46 344 798	7,74 %
Nombre d'actions réservées aux fins de leur émission aux termes du plan d'unités d'actions incessibles	10 000 000	1,67 %
Nombre d'actions réservées aux fins de leur émission aux termes du plan d'unités d'actions liées au rendement	2 400 000	0,40 %

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

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

Survol du plan d'options de la direction

Modalités	Description
Participants	Employés admissibles (surtout des dirigeants, des directeurs principaux et des membres clés du personnel de direction), comme le décide le comité des ressources humaines et de la rémunération (le comité de la rémunération)
Durée	Durée maximale de 10 ans à compter de la date d'attribution. Ces dernières années, des options ont été attribuées avec une durée de sept ans. La durée de l'option est automatiquement prolongée si l'option expire pendant une période d'interruption des opérations
Expiration	À moins que le comité de la rémunération n'en décide autrement, les options expirent à la première des éventualités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • La démission du participant (pour un motif autre que la retraite ou l'incapacité), qu'elles soient acquises ou non • Quatre-vingt-dix jours après un congédiement non motivé, lorsqu'elles sont acquises • Le congédiement non motivé, lorsqu'elles ne sont pas acquises • Le congédiement motivé du participant, qu'elles soient acquises ou non • Douze mois après le décès du participant, dans le cas d'options acquises au décès ou qui deviendront acquises dans les douze mois du décès; les droits sur toute option non acquise après ce délai sont perdus • La date d'expiration prévue de l'option (s'applique à la retraite et à la cessation d'emploi en raison d'une incapacité)
Acquisition	Déterminée au moment de l'attribution. Depuis 2003, la plupart des attributions ne sont acquises en bloc que trois ans après la date d'attribution
Prix d'exercice	Avant novembre 2006 : <ul style="list-style-type: none"> • Cours moyen pondéré des actions sous-jacentes le dernier jour ouvrable précédant la date d'attribution Après novembre 2006 : <ul style="list-style-type: none"> • Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions sous-jacentes à la TSX (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) pendant les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la page 110
Politique de récupération	Les attributions d'options au président et chef de la direction (le chef de la direction) et aux VPD, ainsi que les actions et/ou les espèces versées à l'exercice ou à la remise et à l'annulation de ces options sont susceptibles de faire l'objet d'une annulation, d'un remboursement, d'une rescision, d'une récupération ou d'une autre mesure conformément aux modalités d'une politique de récupération adoptée par la société, mais seulement dans le cas des options accordées à compter du 1 ^{er} janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne est devenue pour la première fois chef de la direction ou VPD, si cette date est postérieure
Cession	Non cessibles
Restrictions en matière de propriété	<ul style="list-style-type: none"> • Le nombre total d'actions pouvant être émises en faveur d'un participant donné aux termes de ce plan, conjointement avec toutes les autres actions pouvant être émises à ce participant aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres de TELUS (selon la définition de la TSX), ne peut représenter plus de cinq pour cent des actions émises et en circulation à la date d'attribution de l'option • Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation • Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce plan, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation • La majorité des options attribuées aux termes de ce plan ne peuvent être attribuées à des initiés
Nombre total d'actions réservées aux fins d'émission à l'exercice d'autres options au 31 décembre 2018	La société a actuellement 46 344 798 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 2018	Options visant 326 164 actions représentant 0,05 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre d'options détenues par des dirigeants au 31 décembre 2018	Options visant 4 776 actions représentant 1,46 pour cent du nombre total des options en cours attribuées au titre de ce plan
Taux d'épuisement annuel	0 pour cent pour 2016, 2017 et 2018. Aucune option n'a été octroyée depuis 2012

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

Autres caractéristiques

Le plan d'options de la direction contient deux méthodes différentes suivant lesquelles les options exercées peuvent être réglées en espèces plutôt qu'en actions, ce qui réduit le nombre d'actions devant être émises et la dilution pour les actionnaires. Ces deux différentes méthodes, mises en place à différents moments, s'appliquent à différents groupes d'options émises dans le cadre du plan d'options de la direction et contiennent des modalités différentes.

Dispositions relatives au règlement en 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.

Dispositions relatives au règlement en espèces

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

Changement de contrôle

Le plan d'options de la direction contient des dispositions en cas de changement de contrôle. L'acquisition des options est assujettie à des dispositions de changement de contrôle à deux événements déclencheurs, à moins que le conseil ne décide de prendre une autre mesure.

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

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

Si le conseil n'avance pas l'acquisition des options non acquises ou des options de remplacement en cas de changement de contrôle, alors les options émises avant le changement de contrôle ou leurs titres de remplacement à tout participant i) qui est congédié sans motif valable ou ii) qui décède dans les deux années suivant le changement de contrôle alors qu'il est toujours un employé, seront immédiatement acquis et pourront dès lors être exercés i) pendant une période de 90 jours suivant la fin de l'emploi ou ii) pendant une période de 12 mois suivant le décès, selon le cas. Autrement, suivant un changement de contrôle, le conseil peut prendre une ou plusieurs des mesures suivantes : i) faire en sorte que les options soient prises en charge ou soient remplacées par des options semblables par l'initiateur de l'offre ou une entité prorogée, sous réserve du respect de certains critères établis; ii) avancer la date d'acquisition des options; iii) établir le cours du marché aux fins de prendre d'autres mesures à l'égard des options; iv) faire en sorte qu'une contrepartie en espèces ou sous une autre forme soit versée en échange de la remise d'options; ou v) prendre toute autre mesure jugée appropriée.

Procédure de modification

Sous réserve de toute approbation nécessaire de la part des actionnaires ou des organismes de réglementation, le conseil est autorisé à modifier le plan d'options de la direction ou à y mettre fin en tout temps, à la condition qu'une telle modification ne porte pas préjudice aux titulaires d'options existants. Le conseil peut, sans l'approbation des actionnaires, modifier l'acquisition de toute option, reporter la date d'expiration de toute option à une date qui n'est pas ultérieure à la date d'expiration initiale, ajouter des dispositions relatives à l'exercice sans paiement en espèces des options qui réduisent également la réserve d'actions en fonction du nombre d'actions sous-jacentes aux options exercées, faire toute modification aux fins de la conformité avec l'article 409A du *Internal Revenue Code* des États-Unis et apporter toute modification non significative au plan d'options de la direction. L'approbation des actionnaires et, s'il y a lieu, des organismes de réglementation est nécessaire à l'égard de toute modification importante, y compris une augmentation du nombre d'actions réservées, une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait occasionner une plus grande participation des initiés, l'apport d'une aide financière par la société, l'ajout de dispositions relatives à l'exercice sans paiement en espèces des options qui ne réduisent pas également la réserve d'actions en fonction du nombre d'actions sous-jacentes aux options exercées, l'ajout de toute disposition qui fait en sorte qu'un participant reçoit des actions sans que la société ne reçoive de contrepartie en espèces, toute modification importante du mode de calcul du prix d'exercice des options, l'ajout d'un droit autorisant une modification du prix de toute option en cours, tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du plan, toute modification visant à reporter la date d'expiration d'une option au-delà de sa date d'expiration initiale ou toute modification visant à transférer des options autrement que par testament ou par l'effet des lois applicables. Conformément aux règles de la TSX, les modifications apportées à cette disposition relative à la procédure de modification nécessitent l'approbation des actionnaires.

Plan des administrateurs (plan d'unités d'actions différées des administrateurs)

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

Survol du plan des administrateurs

Modalités	Description
Participants	Administrateurs non employés
Durée	Les UAD n'ont pas de durée fixe
Expiration	Les UAD sont évaluées et payées après qu'un administrateur cesse d'être administrateur pour une raison quelconque au moment de son choix conformément au plan des administrateurs
Montant du paiement à l'exercice des UAD	Le nombre d'UAD multiplié par le cours des actions à ce moment-là
Acquisition	Toutes les UAD sont acquises lorsqu'elles sont attribuées
Changement de contrôle	Non
Prix d'attribution	Lorsque des UAD sont attribuées, elles le sont en fonction du montant attribué à l'administrateur divisé par le cours moyen pondéré des actions le jour ouvrable qui précède la date d'attribution
Cession	Non cessibles, sauf par voie de testament ou en vertu des lois sur la dévolution successorale
UAD en circulation au 31 décembre 2018	453 617 UAD

Autres caractéristiques

Les UAD donnent droit au participant à un crédit d'UAD supplémentaires d'une valeur équivalant aux dividendes versés sur les actions. Si un participant choisit de recevoir des actions en paiement, l'administrateur du plan achète pour ce participant les actions sur le marché libre.

Procédure de modification

Sous réserve de l'approbation des organismes de réglementation, le conseil peut modifier le plan des administrateurs ou y mettre fin en tout temps, à la condition que la modification ne réduise pas les droits d'un participant acquis avant la modification ou la fin du plan. Le conseil peut ainsi modifier une condition relative aux UAD ou renoncer à une telle condition et apporter des modifications pour se conformer à l'article 409A du *Internal Revenue Code* des États-Unis. Toutes les modifications apportées au plan des administrateurs doivent respecter les dispositions applicables prévues par la réglementation.

Plan d'unités d'actions liées au rendement

Le plan d'unités d'actions liées au rendement, comme il est indiqué à la page 74, est un plan incitatif à moyen terme dans le cadre duquel des unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD) et des unités d'actions liées au rendement de la direction (UARD) sont attribuées et rattachées à la valeur des actions.

Le plan d'unités d'actions liées au rendement, que l'on appelait auparavant le régime des droits à la valeur d'actions de la haute direction, a été créé en 2002 à l'intention des membres de l'équipe de la haute direction (EHD) et, en 2011, il a été étendu à certains hauts dirigeants désignés. L'objectif de ce plan est de lier au cours de l'action une partie

de la rémunération conditionnelle et de maintenir en poste les membres de la haute direction.

Les participants peuvent choisir de recevoir des paiements aux termes du plan d'unités d'actions liées au rendement en espèces ou en actions achetées sur le marché.

Lorsque des dividendes sur les actions sont déclarés et versés pendant la durée d'une UARHD ou d'une UARD, son titulaire reçoit un crédit d'une valeur équivalant aux dividendes versés sur les actions qui est converti en UARHD ou en UARD additionnelles, selon le cas, et versé à son compte. Ces crédits équivalant aux dividendes ne sont acquis que lorsque les UARHD ou les UARD applicables sont 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	<ul style="list-style-type: none"> Les UARHD et les UARD sont acquises et payables en tranches annuelles égales sur une période d'environ trois ans, sous réserve de reports autorisés Toutes les UARHD et les UARD sont acquises et payées avant la fin de la deuxième année suivant l'année de leur attribution
Changement de contrôle	Oui. Se reporter ci-après
Politique de récupération	Les attributions d'UARHD au chef de la direction et aux VPD, y compris les dividendes sur les UARHD liés à ces UARHD, et/ou tout paiement versé en espèces ou en actions à l'égard de telles UARHD peuvent faire l'objet d'une annulation, d'un remboursement, d'une rescision, d'une récupération ou d'une autre mesure conformément aux modalités d'une politique de récupération adoptée par la société; ceci s'applique seulement dans le cas des UARHD accordées à compter du 1 ^{er} janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne est devenue pour la première fois chef de la direction ou VPD, si cette date est postérieure
Montant du paiement	Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions à la TSX (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition dans le cas des UARD et les 15 jours de bourse précédant la date d'acquisition dans le cas des UARHD
Paiement/expiration	<p>À moins que le comité de la rémunération (ou le chef de la direction, à l'égard d'attributions à des membres sous l'échelon de l'EHD) n'en décide autrement, et sous réserve de reports autorisés, le paiement (ou la déchéance) a lieu à la première des éventualités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> Soixante jours suivant la démission du participant (autre qu'en raison de la retraite ou d'une incapacité) – Toutes les UARHD et les UARD acquises sont payées; le participant perd immédiatement au moment de la démission toutes les UARHD et les UARD non acquises Congédiement motivé – Le participant perd immédiatement toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises Soixante jours suivant le congédiement non motivé du participant – Toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises sont payées Soixante jours suivant la retraite ou la cessation d'emploi en raison d'une incapacité – Toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises sont payées Soixante jours suivant le décès du participant – Toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises sont payées Dans les 30 jours suivant la date d'acquisition prévue – Toutes les UARHD et les UARD acquises sont payées
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 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

Changement de contrôle

Le plan d'unités d'actions liées au rendement contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalant à celles applicables au plan d'options de la direction. L'acquisition des droits aux UARHD et aux UARD est assujettie à une disposition de changement de contrôle à deux événements déclencheurs, sauf si le conseil décide d'adopter une mesure différente semblable aux mesures décrites pour le plan d'options de la direction à la page 110.

Modifications proposées en 2019

TELUS a proposé certaines modifications au plan d'unités d'actions liées au rendement et demande donc l'approbation du plan. Veuillez vous reporter à la page 19 pour obtenir de plus amples renseignements.

Plan d'unités d'actions incessibles

Le plan d'unités d'actions incessibles, tel qu'il est indiqué à la page 75, est un plan incitatif à long terme (ILT) dans le cadre duquel sont attribuées des unités d'actions incessibles (UAI) qui sont rattachées à la valeur des actions.

Le plan d'unités d'actions incessibles a pour objectif de faire concorder les intérêts de la direction avec ceux des actionnaires, en prévoyant une rémunération incitative qui est fonction de la valeur des actions, et de maintenir en poste la direction. Cette stratégie offre aux participants l'occasion d'acquérir, au moyen des UAI, une participation accrue dans la société.

Les participants peuvent choisir de recevoir des paiements aux termes du plan d'unités d'actions incessibles 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 1 ^{er} janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne est devenue pour la première fois chef de la direction ou VPD, si cette date est postérieure
Montant du paiement	<ul style="list-style-type: none"> Acquisition en fonction du temps : moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions à la TSX (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition Conditionnel 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 comparativement à des prévisions triennales (les paiements étant plafonnés à 200 pour cent pour chaque paramètre)
Paiement/expiration	<p>À moins que le comité de la rémunération n'en décide autrement, le paiement (ou la déchéance) a lieu à la première des éventualités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> Soixante jours suivant la démission du participant (autre qu'en raison de la retraite ou d'une incapacité) – Toutes les UAI acquises sont payées; le participant perd immédiatement au moment de la démission toutes les UAI non acquises Congédiement motivé – Le participant perd immédiatement toutes les UAI acquises et non acquises Congédiement non motivé du participant – Toutes les UAI acquises sont payées et le participant perd toutes les UAI non acquises à la date de congédiement Soixante jours suivant la retraite ou la cessation d'emploi en raison d'une incapacité – Toutes les UAI acquises et non acquises sont payées; pour les UAI conditionnelles au rendement, le paiement a lieu à la date d'évaluation initiale Soixante jours suivant le décès du participant – Toutes les UAI acquises et non acquises sont payées; le ratio de paiement est réputé être 100 pour cent pour les UAI conditionnelles au rendement Dans les 30 jours suivant la date d'acquisition prévue – Toutes les UAI acquises sont payées
Cession	Non cessibles, sauf à un bénéficiaire au décès.
Effet d'une période d'interdiction des opérations	Si un paiement doit avoir lieu au cours d'une période d'interdiction des opérations, le paiement peut être reporté 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

Changement de contrôle

Le plan d'unités d'actions incessibles contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalant à celles qui font partie du plan d'options de la direction et du plan d'unités d'actions liées au rendement. La survenance de deux événements déclencheurs est nécessaire pour que s'appliquent les mesures par défaut à l'occasion d'un changement de contrôle, semblables à celles décrites pour le plan d'options de la direction à la page 110.

Modifications proposées en 2019

TELUS a proposé certaines modifications au plan d'unités d'actions incessibles et demande donc l'approbation du plan. Veuillez vous reporter à la page 18 pour obtenir de plus amples renseignements.

Plan incitatif à long terme des filiales non canadiennes

Le plan incitatif à long terme des filiales non canadiennes (plan ILT) a été établi en 2012 pour donner à certains membres de la haute direction et membres de la direction des filiales non canadiennes de TELUS à l'échelle internationale l'occasion de participer au rendement total des capitaux propres de la société, de les encourager à y participer et de promouvoir le maintien en poste de tels employés. Le plan ILT donne l'occasion aux participants d'acquérir, au moyen d'unités ILT, une participation dans la société. Les unités ILT sont fondées sur la valeur des actions.

Tous les paiements aux termes du plan ILT ne sont versés qu'en espèces. Aucune action ne peut être achetée sur le marché ni être nouvellement émise.

Lorsque des dividendes sur les actions sont versés pendant la durée d'une unité ILT, son titulaire reçoit un crédit d'une valeur équivalant aux dividendes versés sur les actions qui est converti en unités ILT additionnelles et qui est versé à son compte. Ces crédits équivalant aux dividendes ne sont acquis que lorsque les unités ILT sont acquises.

Survol du plan ILT

Modalités	Description
Participants	Membres de l'équipe de la haute direction et autres employés (surtout des directeurs principaux et des membres clés de la direction) de filiales non canadiennes qui ne résident pas au Canada (aux fins de la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada)), approuvés par le chef de la direction
Acquisition	Habituellement, les unités ILT sont acquises et payables la deuxième année suivant l'année d'attribution
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la rubrique ci-après
Montant du paiement	Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions à la TSX (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition
Paiement/expiration	À moins que le comité de la rémunération n'en décide autrement, le paiement (ou la déchéance) a lieu à la première des éventualités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Congédiement (motivé ou non motivé) et départ à la retraite du participant – Le participant perd toutes les unités ILT non acquises immédiatement au moment du congédiement; les unités ILT acquises demeurent payables conformément au calendrier d'acquisition (dans les 30 jours de la date d'acquisition prévue) • Soixante jours suivant la cessation d'emploi en raison d'une incapacité – Toutes les unités ILT acquises et non acquises sont payées • Soixante jours suivant le décès du participant – Toutes les unités ILT acquises et non acquises sont payées • Dans les 30 jours suivant la date d'acquisition prévue – Toutes les unités ILT acquises sont payées

Changement de contrôle

Le plan ILT contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalent à celles qui font partie du plan d'options de la direction, du plan d'unités d'actions incessibles et du plan d'unités d'actions liées au rendement. La survenance de deux événements déclencheurs est nécessaire pour que s'appliquent les mesures par défaut à l'occasion d'un changement de contrôle, semblables à celles décrites pour le plan d'options de la direction à la page 110.

APPENDICE A : MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

1. Introduction

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

2. Cas de délégation interdite

2.1 Le conseil ne peut déléguer les questions suivantes aux comités :

- a) la destitution d'un administrateur ou le pourvoi de postes vacants au conseil ou à ses comités
- b) l'émission de titres, sauf selon les modalités établies par les administrateurs
- c) la déclaration de dividendes
- d) l'achat, le rachat ou toute autre forme d'acquisition d'actions émises par la société, sauf selon les modalités établies par les administrateurs
- e) la nomination ou la destitution du président ou du chef de la direction
- f) la création d'un comité du conseil et l'établissement de son mandat, ainsi que la modification du mandat d'un comité existant
- g) l'adoption, la modification ou l'abrogation des documents constitutifs de la société
- h) toute autre question qui, selon le droit des sociétés ou aux termes des lois sur les valeurs mobilières applicables, doit être décidée par le conseil plénier.

3. Conseil d'administration

3.1 Composition

- a) Le nombre des administrateurs devant être élus à une assemblée des actionnaires est d'au moins 10 et d'au plus 16, y compris le président du conseil, dont la majorité est constituée d'administrateurs indépendants.
- b) Sous réserve d'une décision des actionnaires, des exigences des lois applicables, des documents constitutifs de la société et des règles de toute bourse à la cote de laquelle les actions de la société sont inscrites, le chef de la direction est membre du conseil.
- c) Le président du conseil doit être un administrateur indépendant. S'il n'est pas souhaitable qu'il en soit ainsi compte tenu du contexte, un administrateur principal indépendant doit être nommé.

3.2 Réunions

- a) Le conseil tient au moins une réunion par trimestre et, en comptant cette réunion trimestrielle, au moins cinq réunions par année. Quelques-unes des réunions du conseil pourraient avoir lieu ailleurs qu'à Vancouver.
- b) Le président du conseil, avec l'aide de l'administrateur principal (s'il y en a un), du chef de la direction et du chef de la gouvernance, est responsable de l'ordre du jour de chaque réunion du conseil.

- c) Le conseil encourage les membres de la direction à assister aux réunions du conseil, lorsqu'il y a lieu, en vue d'obtenir des données supplémentaires sur les points qui font l'objet des délibérations du conseil.
- d) Le conseil devrait tenir une séance à huis clos en l'absence de la direction, et notamment des administrateurs membres de la direction, à chacune de ses réunions.
- e) Le quorum nécessaire aux délibérations des administrateurs peut être établi, par les administrateurs eux-mêmes, à un nombre qui n'est pas inférieur à 50 pour cent des administrateurs en fonction; s'il n'est pas ainsi établi, le quorum est réputé être formé de la majorité des administrateurs en fonction.
- f) Dans la mesure du possible, les documents du conseil sont fournis en format électronique.

3.3 Élection ou nomination des administrateurs

Le conseil donne suite à la recommandation du comité de gouvernance et :

- a) approuve la liste des candidats 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 (tel qu'il est défini à l'Annexe G – Mandat du comité des ressources humaines et de la rémunération).
- 4.3 Le conseil est chargé de s'assurer de l'intégrité du chef de la direction et des autres membres de la haute direction de la société.
- 4.4 Le conseil est chargé de superviser la planification de la relève 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 les dépister, les surveiller et les gérer. 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, de l'administrateur principal (s'il y en a un) et du président du conseil, comme il est décrit à l'Annexe L – Processus d'évaluation du conseil d'administration et des administrateurs.

Les mentions d'annexes dans l'appendice A de la présente circulaire d'information se rapportent au *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*, qui peut être consulté à l'adresse [telus.com/governance](https://www.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

