



misons sur notre **09**
dynamisme **circulaire**
d'information

table des matières

Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle	1
Foire aux questions	2
Ordre du jour de l'assemblée	6
1. Rapport de la direction et états financiers consolidés	6
2. Élection des administrateurs	6
3. Nomination des vérificateurs	17
Comité de gouvernance : mandat et rapport	18
Comité de retraite : mandat et rapport	20
Comité de vérification : mandat et rapport	22
Comité responsable des ressources humaines et de la rémunération : mandat et rapport	25
Rapport sur la rémunération	27
Survol de la rémunération de la haute direction	41
Sommaire des plans de rémunération à base d'actions de TELUS	54
Renseignements supplémentaires	63

Annexe A : Énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS	64
Annexe B : Mandat du conseil d'administration	71

Tous les renseignements de nature financière sont en monnaie du Canada.



avis de convocation à l'assemblée générale annuelle

Avis est donné par la présente que l'assemblée générale annuelle de TELUS Corporation (la « société » ou « TELUS ») se tiendra le jeudi 7 mai 2009 à 11 h (heure avancée de l'Est) au Musée des beaux-arts du Canada, au 380, promenade Sussex, Ottawa (Ontario) pour que les porteurs d'actions ordinaires :

1. reçoivent les états financiers consolidés vérifiés de 2008 de la société ainsi que le rapport des vérificateurs connexe;
2. élisent les administrateurs de la société pour le prochain exercice;
3. nomment Deloitte & Touche s.r.l. comme vérificateurs pour le prochain exercice et autorisent les administrateurs à fixer leur rémunération;

4. examinent toute autre question pouvant être valablement soumise à l'assemblée ou, en cas d'ajournement, à une reprise de celle-ci.

Fait à Vancouver, en Colombie-Britannique, le 13 mars 2009.

Par ordre du conseil d'administration,



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

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

Pour être valables, les procurations doivent parvenir à la secrétaire générale de TELUS, a/s de Société de fiducie Computershare du Canada (« Computershare »), au 100 University Avenue, 9^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le 5 mai 2009 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) deux jours ouvrables avant la reprise de l'assemblée.

approbation du conseil

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

FAIT le 13 mars 2009.



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

foire aux questions

Procédures à l'assemblée

Q Qui peut assister à l'assemblée?

R Toute personne qui détient des actions ordinaires ou des actions sans droit de vote de TELUS en date du 13 mars 2009, date de clôture des registres pour l'assemblée, a le droit d'assister à l'assemblée.

Q Qui peut voter à l'assemblée et quelles questions sont soumises au vote?

R Si vous détenez des actions ordinaires à la fermeture des bureaux le 13 mars 2009, vous avez droit à une voix par action ordinaire quant à l'élection des administrateurs et à la nomination des vérificateurs.

Si vous détenez des actions sans droit de vote à la fermeture des bureaux le 13 mars 2009, vous avez le droit d'assister à l'assemblée et d'y prendre la parole.

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

R Le quorum est formé d'au moins deux personnes présentes ou représentées par procuration détenant au total au moins 20 pour cent des actions ordinaires émises et en circulation, soit les actions donnant le droit de voter à l'assemblée. Le 10 mars 2009, la société comptait 174 819 020 actions ordinaires émises et en circulation.

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

R Non. À la connaissance des administrateurs et des hauts dirigeants de TELUS, au 10 mars 2009, aucune personne ne détenait en propriété véritable, directement ou indirectement, des actions ordinaires conférant plus de 10 pour cent des droits de vote rattachés à la totalité des actions ordinaires permettant de voter à l'assemblée ni n'exerçait une emprise sur de telles actions.

Procédures de vote

Q Suis-je un actionnaire inscrit ou non inscrit?

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

Vous êtes un actionnaire non inscrit si :

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

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

R Vous pouvez voter de l'une des façons suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

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

R Si vous détenez des actions autres que vos actions des employés, vous devez remplir et retourner une autre procuration pour exercer les droits de vote rattachés à ces actions, à moins que vous n'assistiez à l'assemblée et que vous n'exerciez les droits de vote rattachés à ces actions en personne.

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

R Deux administrateurs de la société, soit Brian Canfield et Darren Entwistle, ont été désignés dans la procuration en tant que fondés de pouvoir chargés de représenter les actionnaires à l'assemblée. Vous pouvez nommer une autre personne pour vous représenter à l'assemblée. Pour ce faire, vous n'avez qu'à remplir un formulaire de procuration imprimé ou en ligne en indiquant le nom de la personne de votre choix dans l'espace prévu à cet effet ou remplir un autre formulaire de procuration imprimé acceptable. Il n'est pas nécessaire que la personne que vous nommez soit actionnaire, mais elle doit assister à l'assemblée pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

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

R Oui. Que vous exerciez vos droits de vote par la poste, par téléphone ou par Internet, votre procuration doit parvenir à la secrétaire générale de TELUS, a/s de Computershare (100 University Avenue, 9^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1), au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le 5 mai 2009. En cas d'ajournement de l'assemblée, votre procuration doit être reçue au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) deux jours ouvrables avant la date de reprise de l'assemblée.

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

R En remplissant et en retournant une procuration, vous autorisez la personne qui y est nommée à assister à l'assemblée et à y exercer les droits de vote rattachés à vos actions conformément à vos directives pour chaque question à l'égard de laquelle vous avez le droit de voter. Si vous avez nommé Brian Canfield 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 ordinaires en faveur des questions suivantes :

- l'élection à titre d'administrateur de chaque candidat proposé par la société pour le prochain exercice;
- la nomination de Deloitte & Touche s.r.l. comme vérificateurs pour le prochain exercice et l'autorisation donnée aux administrateurs de fixer leur rémunération.

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

R Les directives de vote que vous avez données dans votre procuration confèrent à la personne que vous avez nommée en tant que fondé de pouvoir un pouvoir discrétionnaire lui permettant de voter comme bon lui semble à l'égard de modifications apportées aux questions à l'ordre du jour de l'assemblée et de toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée, dans la mesure permise par la loi. En date du 13 mars 2009, ni les administrateurs ni les hauts dirigeants de la société ne sont au fait de modifications ou d'autres questions devant être soumises à l'assemblée aux fins de vote.

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

R Si vous êtes un **actionnaire inscrit** et que vous avez donné une procuration, vous pouvez la révoquer en remettant à la secrétaire générale de TELUS une autre procuration dûment signée portant une date ultérieure, par écrit, par téléphone ou par Internet, ou en produisant un formulaire de révocation de procuration. Cette nouvelle procuration doit être livrée au siège social de la société, aux soins de la secrétaire générale de TELUS, au 21 – 3777 Kingsway, Burnaby (Colombie-Britannique) V5H 3Z7, en tout temps jusqu'à 17 h (heure avancée de l'Est) le 5 mai 2009 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, jusqu'à 17 h (heure avancée de l'Est) le jour ouvrable avant la date de reprise de l'assemblée.

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

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

Si vous détenez des **actions des employés** et que vous avez donné une procuration, vous pouvez la révoquer en donnant une autre procuration (par écrit, par téléphone ou par Internet) portant une date ultérieure ou en faisant parvenir un formulaire de révocation de procuration, au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le 5 mai 2009 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) deux jours ouvrables avant la reprise de l'assemblée.

Q Mon vote par procuration est-il confidentiel?

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

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

Q Qui sollicite une procuration de ma part?

R Votre procuration est sollicitée au nom de la direction de TELUS et la société prend en charge les frais relatifs à cette sollicitation. La direction de TELUS sollicitera vos procurations par la poste à votre dernière adresse figurant au registre des actionnaires ou par courrier électronique à l'adresse que vous avez fournie. De plus, la sollicitation peut être faite par des employés ou des représentants de la société par téléphone ou un autre moyen, moyennant des frais modiques pour la société. La société peut, si elle le juge souhaitable, retenir les services d'une entreprise pour la charger de la sollicitation de procurations pour son compte au Canada et aux États-Unis.

Q À qui puis-je adresser mes autres questions?

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

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

Restrictions à la propriété d'actions

En tant que fournisseur de services de communication filaire, de communication sans fil et de télévision numérique, la société et certaines de ses filiales doivent se conformer aux restrictions imposées par les lois canadiennes à l'égard de la propriété d'actions avec droit de vote par des non-Canadiens, notamment dans le *Règlement sur la propriété et le contrôle des entreprises de télécommunications canadiennes* (le « Règlement sur les télécommunications »), la *Loi sur les télécommunications* (Canada) (la « Loi sur les télécommunications »), la *Loi sur la radiodiffusion* (Canada) (la « Loi sur la radiodiffusion ») et la *Loi sur la radiocommunication* (Canada) (la « Loi sur la radiocommunication »). Plus particulièrement, pour s'assurer que certaines de ses filiales demeurent admissibles comme entreprises de télécommunications canadiennes, la société doit limiter, aux termes de ces lois, la proportion de ses actions ordinaires dont sont propriétaires des non-Canadiens à 33 ⅓ pour cent au plus et elle ne doit pas par ailleurs être sous le contrôle de non-Canadiens. Le Règlement sur les télécommunications confère à la société, qui est une société mère d'entreprises de télécommunications canadiennes, certains pouvoirs lui permettant de surveiller et de contrôler la propriété d'actions avec droit de vote par des non-Canadiens. Les pouvoirs et les contraintes prévus par le Règlement sur les télécommunications ont été intégrés dans les statuts de la société et ont été étendus afin que la société respecte les exigences de la Loi sur la radiocommunication et de la Loi sur la radiodiffusion. Parmi ces pouvoirs, on compte le droit de refuser d'inscrire un transfert d'actions avec droit de vote à un non-Canadien, celui d'exiger qu'un non-Canadien vende des actions avec droit de vote, celui de convertir des actions avec droit de vote en actions sans droit de vote, ainsi que celui de suspendre les droits de vote rattachés aux actions avec droit de vote. La société supervise l'importance de la propriété de ses actions ordinaires par des non-Canadiens et dépose des rapports périodiques auprès du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes.

Actions sans droit de vote

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

En général, les porteurs d'actions sans droit de vote ont le droit de recevoir un avis de convocation à toutes les assemblées générales de la société, d'y assister et d'y prendre la parole. Ils ont le droit de recevoir de la société tous les avis de convocation à une assemblée, les circulaires d'information et les autres documents écrits que sont autorisés à recevoir de la société les porteurs d'actions ordinaires, mais ils n'ont pas le droit de voter à ces assemblées, sauf dans les cas exigés par la loi. Au 10 mars 2009, 174 819 020 actions ordinaires et 142 845 758 actions sans droit de vote étaient émises et en circulation. Si, en vertu de la loi, les porteurs d'actions sans droit de vote avaient le droit de voter en même temps que les porteurs d'actions ordinaires, leurs votes représenteraient 44,97 pour cent de l'ensemble des droits de vote totaux rattachés aux actions en circulation. Pour que les porteurs d'actions sans droit de vote puissent participer à une offre éventuelle présentée aux porteurs d'actions ordinaires (selon des conditions différentes, toutefois), l'offre doit en général, d'après les lois sur les valeurs mobilières applicables ou les exigences des bourses des valeurs mobilières à la cote desquelles sont inscrites les actions ordinaires, être présentée à la totalité ou à la quasi-totalité des porteurs d'actions ordinaires résidant dans une province canadienne où de telles exigences s'appliquent (une offre limitative). Chaque porteur d'actions sans droit de vote aura la possibilité, aux fins de l'offre limitative uniquement, de convertir la totalité ou une partie de ses actions sans droit de vote en un nombre équivalent d'actions ordinaires durant la période de conversion applicable. Dans certains cas (notamment, dans le cas de la livraison d'attestations, à des moments précis, par les porteurs d'au moins 50 pour cent des actions ordinaires émises et en circulation déclarant, entre autres choses, qu'ils n'ont pas l'intention d'accepter une telle offre limitative ou de faire une offre limitative), ces droits de conversion ne seront pas accordés.

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

1

Rapport de la direction et états financiers consolidés

Le rapport de la direction et les états financiers consolidés vérifiés pour l'exercice terminé le 31 décembre 2008, y compris le rapport de gestion, sont contenus dans la revue financière du rapport annuel 2008 de TELUS. Les actionnaires ayant demandé un exemplaire du rapport annuel 2008 le recevront par la poste.

Ceux qui ne l'ont pas reçu peuvent le consulter en ligne à l'adresse telus.com/rapportannuel ou en obtenir un exemplaire auprès de la secrétaire générale de TELUS, au 21 – 3777 Kingsway, Burnaby (Colombie-Britannique) V5H 3Z7.

2

Élection des administrateurs

Généralités

Le conseil a fixé le nombre d'administrateurs à 12 conformément aux statuts de la société. À l'assemblée, la société demandera à ses actionnaires de voter pour l'élection des 12 candidats proposés par la société à titre d'administrateurs. Chacun des candidats actuels a été élu à titre d'administrateur à l'assemblée annuelle et extraordinaire de l'année dernière en ayant obtenu plus de votes en faveur de son élection que d'abstentions de vote à cet égard. Chaque porteur d'actions ordinaires pourra exercer ses droits de vote en faveur de l'élection de chacun des administrateurs ou s'abstenir de voter à cet égard. Brian Canfield et Darren Entwistle ont été nommés dans la procuration ci-jointe à titre de fondés de pouvoir (les « fondés de pouvoir de la direction ») et, à moins de directives à l'effet contraire, ils ont l'intention de voter en faveur de l'élection des 12 candidats dont les noms figurent aux pages 7 à 11.

La politique de la société sur le vote à la majorité des voix s'applique à la présente élection. Aux termes de cette politique, un administrateur qui est élu dans le cadre d'une élection qui n'est pas contestée suivant l'exercice de plus d'abstentions de vote que de votes en faveur de son élection devra remettre sa démission au président du conseil. Cette démission prend effet lorsqu'elle est acceptée par le conseil d'administration. Le conseil prévoit que ces démissions seront acceptées, à moins que des circonstances atténuantes ne justifient une décision contraire. Le conseil annoncera sa décision (y compris les raisons pour lesquelles il n'accepte pas la démission) par voie de communiqué dans les 90 jours de l'assemblée au cours de laquelle l'élection a eu lieu. Un exemplaire de la politique sur le vote à la majorité des voix peut être consulté à l'adresse telus.com/governance.

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

Renseignements d'ordre biographique au sujet des administrateurs

Les tableaux suivants présentent des renseignements d'ordre biographique au sujet de chaque administrateur de la société.

<p>R.H. (Dick) Auchinleck</p> <p>Calgary (Alberta)</p> <hr/> <p>Âge : 58</p> <hr/> <p>Administrateur depuis¹⁾ : 2003</p> <hr/> <p>Indépendant</p> <hr/> <p>Comités de TELUS : Gouvernance (président) Retraite</p> <hr/> <p>Valeur totale des titres de TELUS détenus au 31 décembre 2008 : 1 253 928 \$</p>	<p>R.H. (Dick) Auchinleck est l'administrateur président de ConocoPhillips, une société pétrolière et gazière. M. Auchinleck a travaillé pour Gulf Canada pendant 25 ans. Il a pris sa retraite en 2001 à titre de président et chef de la direction de Gulf Canada Resources après la vente de la société à Conoco Inc. Il est titulaire d'un baccalauréat ès sciences appliquées (génie chimique) de la University of British Columbia.</p> <p>Participation aux réunions</p> <p>Conseil d'administration : 6 sur 7 Comité de gouvernance : 5 sur 5 Comité de retraite : 4 sur 4</p> <p>Postes actuels au sein de conseils d'administration</p> <p>ConocoPhillips (administrateur président) Enbridge Commercial Trust EPCOR Centre for the Performing Arts (à but non lucratif)</p> <p>Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2003 à 2008)</p> <p>Red Mile Entertainment, Inc. Sonic Mobility Inc. Hydro One Inc.</p>
<p>A. Charles Baillie</p> <p>Toronto (Ontario)</p> <hr/> <p>Âge : 69</p> <hr/> <p>Administrateur depuis¹⁾ : 2003</p> <hr/> <p>Indépendant</p> <hr/> <p>Comités de TELUS : Ressources humaines et rémunération (président) Retraite</p> <hr/> <p>Valeur totale des titres de TELUS détenus au 31 décembre 2008 : 3 253 413 \$</p>	<p>Charlie Baillie est président du conseil d'Alberta Investment Management Corporation. Il a été président du conseil et chef de la direction de La Banque Toronto-Dominion de 1998 à 2003, date à laquelle il a pris sa retraite. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts avec spécialisation (sciences politiques et économie) du Trinity College, Université de Toronto, d'un M.B.A. de la Harvard Business School et d'un doctorat honorifique en droit de la Queen's University. M. Baillie est un officier de l'Ordre du Canada et a été intronisé au Temple de la renommée de l'entreprise canadienne.</p> <p>Participation aux réunions</p> <p>Conseil d'administration : 7 sur 7 Comité de retraite : 4 sur 4 Comité des ressources humaines et de la rémunération : 4 sur 4</p> <p>Postes actuels au sein de conseils d'administration</p> <p>Alberta Investment Management Corporation (président du conseil) Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada George Weston Limitée Musée des beaux-arts de l'Ontario (président)</p> <p>Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2003 à 2008)</p> <p>Dana Corporation Ballard Power Systems Inc. Quebecor World Inc. Conseil canadien des chefs d'entreprise (président du conseil) Queen's University (chancelier)</p>
<p>Micheline Bouchard</p> <p>Montréal (Québec)</p> <hr/> <p>Âge : 61</p> <hr/> <p>Administratrice depuis¹⁾ : 2004</p> <hr/> <p>Indépendante</p> <hr/> <p>Comités de TELUS : Vérification</p> <hr/> <p>Valeur totale des titres de TELUS détenus au 31 décembre 2008 : 709 218 \$</p>	<p>Micheline Bouchard est ingénieure et administratrice de sociétés. Elle a auparavant occupé le poste de présidente et chef de la direction de ART Advanced Research Technologies, société biomédicale, de 2002 à juillet 2006. Auparavant, elle a également été présidente de Motorola Canada Inc. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès sciences appliquées (génie physique) et d'une maîtrise ès sciences appliquées (génie électrique) de l'École polytechnique de Montréal (Québec) et de nombreux doctorats honorifiques. M^{me} Bouchard est membre de l'Ordre du Canada. Elle est également membre certifié de l'Institut des administrateurs de sociétés.</p> <p>Participation aux réunions</p> <p>Conseil d'administration : 7 sur 7 Comité de vérification : 5 sur 5</p> <p>Postes actuels au sein de conseils d'administration</p> <p>Groupe de fonds Citadel Home Capital/Home Trust Harry Winston Diamond Corporation</p> <p>Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2003 à 2008)</p> <p>Sears Canada Inc. Thunderbird University, Arizona (fiduciaire)</p>

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

R. John Butler, C.R.

Edmonton (Alberta)

Âge : 62

Administrateur depuis¹⁾ : 1995

Indépendant

Comités de TELUS :

Gouvernance

Ressources humaines
et rémunération

Valeur totale des titres de TELUS
détenus au 31 décembre 2008 :
888 763 \$

John Butler est avocat et conseiller juridique auprès du cabinet d'avocats Bryan & Company. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts et d'un baccalauréat en droit de la University of Alberta.

Participation aux réunions

Conseil d'administration : 7 sur 7

Comité de gouvernance : 5 sur 5

Comité des ressources humaines
et de la rémunération : 4 sur 4

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Trans Global Insurance Company

Trans Global Life Insurance Company

Liquor Stores Income Fund (fiduciaire)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2003 à 2008)

Club de football des Eskimos d'Edmonton (président)

Conseil des gouverneurs de la Ligue canadienne de Football

Brian A. Canfield

Point Roberts (Washington)

Âge : 70

Administrateur depuis¹⁾ : 1989

Indépendant

Président du conseil

Comités de TELUS :

Retraite

Valeur totale des titres de TELUS
détenus au 31 décembre 2008 :
1 991 158 \$

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

Participation aux réunions

Conseil d'administration : 7 sur 7

Comité de retraite : 4 sur 4

Il assiste régulièrement aux
réunions des autres comités.

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Suncor Énergie Inc.

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2003 à 2008)

Terasen Inc.

Bourse de Toronto

Pierre Y. Ducros

Montréal (Québec)

Âge : 69

Administrateur depuis¹⁾ : 2005

Indépendant

Comités de TELUS :

Vérification

Valeur totale des titres de TELUS
détenus au 31 décembre 2008 :
553 528 \$

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

Participation aux réunions

Conseil d'administration : 5 sur 7

Comité de vérification : 3 sur 5

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Corporation Financière Manuvie

RONA inc.

Institut canadien de recherches avancées

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2003 à 2008)

Cognos Incorporated

Nstein Technologies Inc.

Engenuity Technologies Inc.

Emergis Inc.

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

Darren Entwistle

Vancouver (Colombie-Britannique)

Âge : 46

Administrateur depuis¹⁾ : 2000

Non indépendant

Comités de TELUS :

Non admissible

Valeur totale des titres de TELUS détenus au 31 décembre 2008 :

13 345 050 \$

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

Participation aux réunions

Conseil d'administration : 7 sur 7

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

Postes actuels au sein de conseils d'administration

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

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2003 à 2008)

La Banque Toronto-Dominion

Ruston E.T. Goepel

Vancouver (Colombie-Britannique)

Âge : 66

Administrateur depuis¹⁾ : 2004

Indépendant

Comités de TELUS :

Vérification

Valeur totale des titres de TELUS détenus au 31 décembre 2008 :

1 135 297 \$

Rusty Goepel est vice-président principal de Raymond James Financial Ltd., entreprise de placements. Il siège au comité consultatif de retraite de l'Association olympique canadienne. M. Goepel est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la University of British Columbia et s'est vu décerner la médaille du jubilé de la reine Élisabeth en reconnaissance de ses initiatives en tant que chef d'entreprise et des services rendus à la collectivité.

Participation aux réunions

Conseil d'administration : 7 sur 7
Comité de vérification : 5 sur 5

Postes actuels au sein de conseils d'administration

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

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2003 à 2008)

Premium Brands Income Trust
Duke Seabridge Ltd.
Smith Tractor Inc.
Coast Tractor Ltd.
Business Council of BC (comité exécutif)

John S. Lacey

Thornhill (Ontario)

Âge : 65

Administrateur depuis¹⁾ : 2000

Indépendant

Comités de TELUS :

Ressources humaines
et rémunération
Gouvernance

Valeur totale des titres de TELUS détenus au 31 décembre 2008 :

1 233 071 \$

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

Participation aux réunions

Conseil d'administration : 6 sur 7
Comité de gouvernance : 4 sur 5
Comité des ressources humaines
et de la rémunération : 3 sur 4

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Ainsworth Lumber Co. Ltd.
Conseil consultatif de Tricap (président du conseil)
Les Compagnies Loblaw Limitée
Doncaster Consolidated Ltd. (président du conseil)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2003 à 2008)

Banque Canadienne Impériale de Commerce
Alderwoods Group, Inc.
Société Canadian Tire Limitée
Western Forest Products Ltd.
Stelco Inc.

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

Brian F. MacNeill

Calgary (Alberta)

Âge : 69

Administrateur depuis¹⁾ : 2001

Indépendant

Expert financier du
comité de vérification

Comités de TELUS :
Vérification (président)

Valeur totale des titres de TELUS
détenus au 31 décembre 2008 :
1 615 243 \$

Brian MacNeill est président du conseil et un administrateur de Petro-Canada, société pétrolière et gazière. Il a pris sa retraite à titre de chef de la direction d'Enbridge Inc., société intégrée de pipelines, le 1^{er} janvier 2001. M. MacNeill est comptable agréé et Fellow de l'Association des comptables agréés de l'Alberta et de l'Institut des administrateurs de sociétés. Il est également titulaire d'un baccalauréat en commerce de la Montana State University et est membre de l'Ordre du Canada.

Participation aux réunions

Conseil d'administration : 6 sur 7

Comité de vérification : 5 sur 5

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Petro-Canada (président du conseil)

La Banque Toronto-Dominion

West Fraser Timber Co.

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2003 à 2008)

Dofasco Inc.

Veritas DGC Inc.

Legacy Hotels REIT

Sears Canada Inc.

Western Oil Sands Inc.

University of Calgary (président du conseil, conseil des gouverneurs)

Ronald P. Triffo

Edmonton (Alberta)

Âge : 69

Administrateur depuis¹⁾ : 1995

Indépendant

Comités de TELUS :
Vérification

Valeur totale des titres de TELUS
détenus au 31 décembre 2008 :
1 554 441 \$

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

Participation aux réunions

Conseil d'administration : 7 sur 7

Comité de vérification : 5 sur 5

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Stantec Inc. (président du conseil)

Alberta Ingenuity Fund (président du conseil)

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

Junior Achievement of Northern Alberta (conseil des gouverneurs)

Alberta's Promise

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2003 à 2008)

ATB Financial (ancien président du conseil)

Consulting Engineers of Alberta (ancien président)

Association des ingénieurs-conseils du Canada (ancien président)

Alberta Economic Development Authority (ancien président du conseil)

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

Donald Woodley

Mono Township (Ontario)

Âge : 63

Administrateur depuis¹⁾ : 1998

Indépendant

Comités de TELUS :

Retraite (président)

Gouvernance

Valeur totale des titres de TELUS détenus au 31 décembre 2008 :

944 614 \$

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

Participation aux réunions

Conseil d'administration : 7 sur 7

Comité de retraite : 4 sur 4

Comité de gouvernance : 5 sur 5

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Gennum Corporation

Société canadienne des postes

Steam Whistle Brewing Inc.

SickKids Hospital Foundation (à but non lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2003 à 2008)

DataMirror Corporation

OnX Enterprise Solutions Inc.

Association canadienne de la technologie de l'information
(ancien président du conseil, à but non lucratif)

Festival de Stratford du Canada (ancien président du conseil,
à but non lucratif)

The Canadian Arts Summit (ancien président du conseil, à but non lucratif)

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

Administrateurs membres d'autres conseils

Au 10 mars 2009, aucun administrateur de TELUS ne siégeait en même temps à un autre conseil d'entreprise. John Lacey et un membre de l'équipe de la haute direction, soit Karen Radford, siègent tous deux au conseil d'administration de Les Compagnies Loblaw Limitée.

Réunions du conseil et des comités tenues en 2008

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

Rémunération des administrateurs

Le comité de gouvernance est chargé de passer en revue la rémunération des administrateurs et de recommander des changements à cet égard au conseil. Afin d'établir le niveau et la composition appropriés de la rémunération des administrateurs, le comité se base sur les principes de rémunération suivants, qui ont fait l'objet d'une analyse en profondeur et qui ont été approuvés pour la dernière fois par le conseil en 2006 :

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

Lorsqu'il effectue son analyse comparative annuelle de la rémunération, le comité compare la composition et le niveau de la rémunération des administrateurs à ceux d'un groupe de référence composé d'administrateurs de sociétés ouvertes canadiennes de secteurs d'activité analogues et d'autres sociétés ouvertes de différents secteurs d'activité de complexité et de taille comparables. Lorsqu'il choisit le groupe de référence, le comité tient également compte de la composition du groupe de référence retenu pour son analyse comparative de la rémunération des membres de la direction. Le comité retient les services d'un conseiller indépendant (Hewitt Associates en 2008) qui l'aide à choisir le groupe de référence approprié et à recueillir les données du marché. Après avoir passé en revue les données du marché et appliqué les principes de rémunération adoptés par la société, le comité fait des recommandations au conseil à l'égard de la rémunération pour l'exercice à venir.

Suivant ces principes, chaque administrateur de la société (mis à part le président du conseil et le président et chef de la direction) reçoit une provision annuelle à titre de membre du conseil et de chaque comité dont il est membre, et un jeton de présence pour chaque réunion du conseil et de comité à laquelle

il assiste. Brian Canfield, à titre de président du conseil, reçoit une provision annuelle fixe et n'a pas droit à une provision à titre de membre d'un comité ni aux jetons de présence. Darren Entwistle, le seul administrateur qui est également un employé, n'a droit à aucune forme de rémunération ni d'avantage pour son rôle d'administrateur de TELUS. Les administrateurs peuvent choisir de recevoir leur provision annuelle et leurs jetons de présence sous la forme d'espèces, de DDVA et d'actions de TELUS, sous réserve de certaines limites à l'égard du paiement en espèces qui s'appliquent jusqu'à ce que l'administrateur atteigne le seuil de participation en actions cible. Veuillez vous reporter à la page 14. Chaque administrateur (sauf le chef de la direction) a droit au remboursement de certains services et produits de télécommunications, sous réserve d'une limite précise, et à des jetons de présence additionnels en cas de déplacement de plus de six heures pour assister à une réunion du conseil.

La provision et les jetons de présence pour 2008 figurent au tableau suivant. En février 2009, le comité a recommandé, et le conseil a approuvé, une réduction de 10 pour cent de la valeur de l'attribution en actions à faire à chaque administrateur pour 2009 en raison du rendement de l'entreprise et de la rémunération réduite des membres de la direction. L'attribution d'actions de 2009 sera la suivante : le président du conseil recevra 135 000 \$ en DDVA plutôt que 150 000 \$ et chacun des autres administrateurs (sauf le chef de la direction) recevra 99 000 \$ en DDVA plutôt que 110 000 \$.

Provision annuelle et jetons de présence pour 2008

Membres du conseil	Provision annuelle et jetons de présence pour 2008 (en dollars)
Provision annuelle des administrateurs	40 000
Jetons de présence	1 500
Attribution annuelle en actions	110 000 en DDVA
Membres du comité de vérification	
Provision du président	15 000
Provision des membres	6 000
Jetons de présence	3 000
Membres d'un autre comité	
Provision du président	6 000
Provision des membres	3 000
Jetons de présence	1 500
Président du conseil	
Provision annuelle	225 000
Jetons de présence	-
Attribution annuelle en actions	150 000 en DDVA

Le tableau suivant présente la rémunération réellement reçue par les administrateurs pour l'exercice terminé le 31 décembre 2008, y compris la rémunération reçue sous forme de jetons de présence, de provision annuelle et de frais de déplacement.

Administrateurs ¹⁾	Provision gagnée (\$)	Attributions à base d'actions (\$)	Attributions à base d'options	Rémunération au titre du régime incitatif sous forme autre qu'en actions	Valeur des prestations de retraite (\$)	Toute autre forme de rémunération ⁴⁾ (\$)	Total (\$)
Dick Auchinleck	72 000	110 000	–	–	–	6 014	188 014
Charlie Baillie	73 000	110 000	–	–	–	8 814	191 814
Micheline Bouchard	73 000	110 000	–	–	–	10 438	193 438
John Butler	71 500	110 000	–	–	–	8 094	189 594
Brian Canfield	225 000 ²⁾	150 000	–	–	495 925 ³⁾	5 566	876 491
Pierre Ducros	64 000	110 000	–	–	–	6 669	180 669
Rusty Goepel	73 000	110 000	–	–	–	6 117	189 117
John Lacey	67 000	110 000	–	–	–	5 342	182 342
Brian MacNeill	80 500	110 000	–	–	–	5 269	195 769
Ron Triffo	73 000	110 000	–	–	–	5 506	188 506
Don Woodley	73 000	110 000	–	–	–	8 698	191 698

1) L'information concernant le chef de la direction, Darren Entwistle, se trouve à la page 41.

2) Brian Canfield, à titre de président du conseil, ne reçoit qu'une provision annuelle, tel qu'il est indiqué dans le tableau à la page 12.

3) Les prestations de retraite de Brian Canfield sont payées pour ses années de service à titre d'employé à la retraite et d'ancien membre de la direction de TELUS et des sociétés qu'elle a remplacées.

4) Comprend les frais de déplacement pour 2008, les dons de bienfaisance faits au nom de l'administrateur ainsi que le remboursement de certains services de télécommunications, comme le téléphone et Internet, et de certains produits de télécommunications, comme les cellulaires et les BlackBerrys. La société a également effectué un don de bienfaisance de 500 \$ au nom de M. Entwistle en sa qualité d'administrateur de TELUS.

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

Le tableau suivant résume les attributions à base d'options et à base d'actions à la fin de l'exercice terminé le 31 décembre 2008 pour chaque administrateur.

Nom ¹⁾	Attributions à base d'options				Attributions à base d'actions ³⁾	
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées ²⁾	Prix d'exercice de l'option (\$)	Date d'expiration de l'option	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Nombre d'actions ou d'unités non acquises	Valeur marchande ou nette des attributions à base d'actions non acquises (\$)
Dick Auchinleck	–	–	–	–	26 537	926 141
Charlie Baillie	–	–	–	–	24 621	859 273
Micheline Bouchard	–	–	–	–	16 110	562 239
John Butler	2 000 1 050 1 100 1 600	37,40 38,29 34,88 24,00	10/03/2009 16/02/2010 01/03/2011 05/12/2011	– – 22 17 440	20 155	703 410
Brian Canfield ⁴⁾	4 000 42 780 27 220 2 200 3 200	37,40 42,78 32,55 34,88 24,00	10/03/2009 18/11/2009 08/12/2009 01/03/2011 05/12/2011	– – 125 756 – 34 880	37 992	1 337 250
Pierre Ducros	–	–	–	–	13 702	478 200
Rusty Goepel	–	–	–	–	16 030	559 447
John Lacey	1 100 1 600	34,88 24,00	01/03/2011 05/12/2011	22 17 440	21 326	744 277
Brian MacNeill	1 100 1 600	34,88 24,00	01/03/2011 05/12/2011	22 17 440	39 948	1 394 185
Ron Triffo	2 000 2 100 1 100 1 600	37,40 38,29 34,88 24,00	10/03/2009 16/02/2010 01/03/2011 05/12/2011	– – 22 17 440	41 884	1 477 978
Don Woodley	2 000 1 050 1 100 1 600	37,40 38,29 34,88 24,00	10/03/2009 16/02/2010 01/03/2011 05/12/2011	– – 22 17 440	20 155	703 410

1) L'information concernant le chef de la direction, Darren Entwistle, se trouve à la page 43.

2) Options d'achat d'actions ordinaires et d'achat d'actions sans droit de vote. Se reporter également au tableau de la page 43.

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

4) Les options de Brian Canfield comprennent les options qu'il a reçues alors qu'il était chef de la direction.

Participation en actions cible et participation en actions des administrateurs

Participation en actions cible

Dans les cinq années suivant leur nomination, le président du conseil doit détenir au moins 500 000 \$ en actions de TELUS (mis à part les options, mais compte tenu des DDVA) et les autres administrateurs (qui ne sont pas également des employés) doivent

détenir au moins 300 000 \$ en actions (mis à part les options, mais compte tenu des DDVA). En outre, la société exige que la moitié de la provision annuelle des administrateurs soit utilisée pour l'achat d'actions de TELUS ou versée sous forme de DDVA jusqu'à ce que le seuil de participation en actions cible soit atteint.

Tous les administrateurs proposés qui ne sont pas des employés ont dépassé le seuil de participation cible. Veuillez vous reporter au tableau de la page 15.

Participation en actions réelle à la fin de l'exercice

Le tableau suivant indique le nombre d'actions, de DDVA et d'options détenus par chaque administrateur qui n'est pas un membre de la direction de la société ou sous l'emprise de chacun d'entre eux, et leur valeur totale au 31 décembre 2008. Cette valeur est basée sur le cours de clôture des actions ordinaires ou des actions sans

droit de vote de TELUS, selon le cas, à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2008. TELUS a cessé d'attribuer des options aux administrateurs en 2003. En conséquence, les administrateurs qui ont des options en cours les ont reçues avant 2003. Les renseignements relatifs à l'unique administrateur de TELUS qui est également un employé, Darren Entwistle, se trouvent à la page 40.

Participation en actions en 2008

Administrateurs	Nombre d'actions ordinaires ou sans droit de vote	Nombre de DDVA (ordinaires ou sans droit de vote)	Valeur totale des actions et des DDVA (\$)	Participation cible atteinte ¹⁾	Nombre d'options ²⁾
Dick Auchinleck	3 185/6 000	-/26 537	1 253 928	Oui (4,2 fois)	-/-
Charlie Baillie	-/68 600	-/24 621	3 253 413	Oui (10,8 fois)	-/-
Micheline Bouchard	1 713/2 387	-/16 110	709 218	Oui (2,4 fois)	-/-
John Butler	984/4 263	-/20 155	888 763	Oui (3,0 fois)	3 050/2 700
Brian Canfield	9 926/8 165	4 991/33 001	1 991 158	Oui (4,0 fois)	74 000/5 400 ³⁾
Pierre Ducros	329/1 808	-/13 702	553 528	Oui (1,8 fois)	-/-
Ruston Goepel	-/16 500	-/16 030	1 135 297	Oui (3,8 fois)	-/-
John Lacey	12 108/1 110	-/21 326	1 233 071	Oui (4,1 fois)	-/2 700
Brian MacNeill	1 000/5 269	-/39 948	1 615 243	Oui (5,4 fois)	-/2 700
Ron Triffo	1 567/522	7 148/34 736	1 554 441	Oui (5,2 fois)	4 100/2 700
Don Woodley	5 678/864	-/20 155	944 614	Oui (3,1 fois)	3 050/2 700

1) En ne tenant pas compte des options.

2) Options d'achat d'actions ordinaires ou d'achat d'actions sans droit de vote.

3) Les options de Brian Canfield comprennent les options qu'il a reçues alors qu'il était chef de la direction.

Évaluation des administrateurs

Le comité de gouvernance, avec l'aide du président du conseil, procède chaque année à l'évaluation du conseil et de ses membres conformément aux exigences du manuel de directives du conseil de TELUS. Le processus d'évaluation aide le conseil à prendre la mesure de son rendement global et à mesurer l'apport du conseil dans son ensemble, de chaque comité et de chaque administrateur. Il est également utilisé pour détecter les lacunes au chapitre des compétences et les besoins en matière de formation du conseil et d'administrateurs en particulier pour l'exercice à venir. Chaque année, le comité de gouvernance passe en revue l'ensemble du processus d'évaluation. C'est en 2007 qu'il l'a examiné de manière approfondie et y a apporté des améliorations pour la dernière fois.

Le processus d'évaluation des administrateurs comprend une évaluation de l'efficacité du conseil, une évaluation par les pairs, une autoévaluation des compétences et une évaluation par la direction.

- Au cours de l'évaluation de l'efficacité du conseil, les administrateurs évaluent l'efficacité du conseil, ses processus et sa relation avec la direction, et formulent des suggestions en vue de leur amélioration.

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

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

Interdictions d'opérations, faillites, pénalités ou sanctions

Sauf tel qu'il est indiqué, à la connaissance de TELUS, aucun de ses administrateurs actuels n'a été, au cours de la période de 10 ans terminée le 13 mars 2009, administrateur ou haut dirigeant d'un émetteur qui, pendant qu'il exerçait de telles fonctions ou dans l'année suivant la fin de ses fonctions à ce titre, a fait faillite, a présenté une proposition suivant une loi en matière de faillite ou d'insolvabilité, a fait l'objet de procédures de la part de créanciers ou a entamé des procédures contre des créanciers, a négocié un arrangement ou un concordat avec des créanciers ou a vu un séquestre, un séquestre gérant ou un syndic nommé pour la gestion de ses actifs.

- En mars 2006, M. Lacey a été nommé administrateur de Stelco Inc. (« Stelco ») à titre de représentant de Tricap Management Limited (« Tricap »). Stelco s'est mise sous la protection de la LACC en janvier 2004. La nomination de M. Lacey à titre d'administrateur a eu lieu dans le cadre d'une restructuration supervisée par le tribunal qui a pris fin le 31 mars 2006 et aux termes de laquelle Tricap avait le droit de nommer quatre des neuf administrateurs de Stelco. En octobre 2007, United States Steel Corporation a acheté Stelco et M. Lacey a remis sa démission à titre d'administrateur de Stelco.
- Charlie Baillie était un administrateur de Dana Corporation, qui avait déposé une demande aux termes du chapitre 11 de la loi des États-Unis intitulée *Bankruptcy Code* en mars 2006. La société s'est dégagée de cette protection le 1^{er} février 2008 et M. Baillie a remis sa démission à titre de membre du conseil d'administration.

Sauf tel qu'il est indiqué, à la connaissance de TELUS, aucun de ses administrateurs actuels n'a été, au cours de la période de 10 ans terminée le 13 mars 2009, administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'un émetteur qui a fait l'objet d'une ordonnance rendue pendant qu'il exerçait de telles fonctions ou rendue après que l'administrateur eut cessé d'exercer de telles fonctions, et qui résultait d'un événement survenu pendant l'exercice de ces fonctions.

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

Assurance et indemnisation des administrateurs et des dirigeants

Dans la mesure permise par la loi, TELUS a conclu des conventions d'indemnisation de ses administrateurs à l'égard des responsabilités contractées par ceux-ci dans le cadre de leurs fonctions. De plus, la société détient une assurance qui couvre les administrateurs et dirigeants de la société contre les réclamations présentées contre eux, à la condition qu'ils aient agi de bonne foi pour le compte de TELUS et sous réserve de certaines restrictions énoncées dans la police. La police prévoit actuellement une limite de garantie totale annuelle de 160 millions de dollars américains et une franchise de 2,5 millions de dollars américains. Si la société ne peut indemniser les personnes assurées, la franchise est réduite à zéro. La prime payable pour l'assurance souscrite pour les administrateurs et dirigeants s'est élevée à environ 1,2 million de dollars américains en 2008.

3

Nomination des vérificateurs

Deloitte & Touche s.r.l. sont les vérificateurs externes de la société depuis 2002. Leur mandat a été renouvelé pour la dernière fois le 8 mai 2008, au cours de l'assemblée annuelle et extraordinaire de la société.

Sur la recommandation du comité de vérification, les porteurs d'actions ordinaires seront invités au cours de l'assemblée à approuver la nomination de Deloitte & Touche s.r.l. à titre de vérificateurs et à autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération pour l'exercice à venir. Le renouvellement de ce mandat n'entre en vigueur que s'il est approuvé à la majorité des voix exprimées par les porteurs d'actions ordinaires présents ou représentés par procuration, qui sont autorisés à voter à l'assemblée.

Les fondés de pouvoir de la direction ont l'intention de voter pour la nomination de Deloitte & Touche s.r.l. à titre de vérificateurs de la société, à moins qu'un porteur d'actions ordinaires ne précise dans sa procuration que son fondé de pouvoir doit s'abstenir de voter.

Sommaire des honoraires facturés et des services rendus par les vérificateurs externes pour 2007 et 2008

Le tableau qui suit présente des renseignements sur les services fournis à la société par ses vérificateurs externes, Deloitte & Touche s.r.l., pour 2007 et 2008.

Type de services fournis	2007		2008	
	(\$)	%	(\$)	%
Vérification	4 087 308	94,60	3 783 672	94,27
Services liés à la vérification	203 191	4,70	184 500	4,60
Services fiscaux	30 000	0,70	45 410	1,13
Tous les autres frais	–	–	–	–
Total	4 320 499	100,00	4 013 582	100,00

comité de gouvernance : mandat et rapport

Mandat

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

Membres

Nom	Indépendant
Dick Auchinleck (président)	Oui
John Butler	Oui
John Lacey	Oui
Don Woodley	Oui

Réunions

Le comité tient au moins une réunion par trimestre et rend compte de ses activités au conseil. Les activités passées en revue dépendent de son mandat et de son plan de travail annuel. Une séance à huis clos, en l'absence de membres de la direction, a lieu à chacune de ses réunions trimestrielles régulières. Le comité a tenu cinq réunions en 2008 et quatre séances à huis clos.

Points saillants

En 2008, le comité a procédé à un examen approfondi des pratiques suivantes, sortant ainsi du cadre de ses activités annuelles habituelles.

Évaluation des administrateurs et renouvellement du conseil

En se fondant sur ses travaux de 2007 et cherchant toujours à se perfectionner, le comité a amélioré le programme d'évaluation du conseil afin de mettre davantage l'accent sur les points suivants :

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

Le comité reconnaît néanmoins que la modification constante du conseil provoque des perturbations inutiles et devrait être évitée, d'où le travail d'examen et la recherche d'administrateurs dont il est question à la rubrique suivante.

Recherche d'administrateurs et planification de la relève

Le comité a réalisé un examen approfondi des compétences, des qualités et du mandat des administrateurs actuels et de la stratégie et de l'orientation commerciales de la société et a relevé certaines compétences et qualités recherchées qu'il souhaite privilégier aux fins de la planification de la relève. Récemment, la société a commencé à chercher des administrateurs en vue d'ajouter jusqu'à deux candidats au poste d'administrateur et de compléter les compétences et qualités privilégiées récentes chez les membres du conseil. Il est peu probable que cette recherche sera terminée avant l'assemblée générale annuelle de mai 2009. Aux termes des statuts de la société, le conseil est autorisé à nommer ces candidats au poste d'administrateur et à porter ainsi le nombre d'administrateurs à 14 avant l'assemblée générale annuelle de 2010.

Au cours des deux dernières années, le comité a réalisé un examen en profondeur du processus de planification de la relève, en commençant par la planification de la relève des membres des comités. En 2008, le comité a poursuivi ce travail et a commencé un examen du processus de planification de la relève du président du conseil, avec la collaboration du président du conseil et du chef de la direction. Le comité a également continué la planification de la relève des membres des comités. Il a également réaffirmé sa décision d'effectuer la rotation des administrateurs dans tous les comités du conseil. Pour le comité, il s'agit d'un moyen efficace qui permet aux administrateurs de se familiariser davantage avec les différents secteurs des activités de la société et de travailler avec des administrateurs différents au niveau des comités. Par conséquent, en février 2009, le comité a recommandé certaines modifications à la composition de chaque comité du conseil, modifications que le conseil a approuvées et qui entrèrent en vigueur en mai 2009.

Engagement envers la gouvernance

Au cours de 2008, le comité a entrepris les démarches additionnelles suivantes dans le cadre de son engagement à l'égard des meilleures pratiques en matière de gouvernance :

- il a passé en revue le mandat du comité et a recommandé au conseil d'approuver une modification mineure à celui-ci;
- il a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel du comité;
- il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver les changements relatifs aux directives sur la délégation par le conseil;
- il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver des changements du manuel de directives du conseil de TELUS;
- il a reçu et examiné avec la direction les mises à jour fréquentes concernant les modifications de lois, de règles et de règlements et les initiatives en matière de gouvernance des organismes de réglementation des valeurs mobilières et d'autres organismes intéressés ainsi que les nouvelles meilleures pratiques et l'incidence de ces nouveautés sur la société.

Mesures visant les administrateurs

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

- il a procédé à un examen annuel du processus de planification de la relève en ce qui concerne le président du conseil et les présidents des comités;
- il a procédé à un examen annuel du processus d'évaluation du conseil et des administrateurs;
- il a commencé à chercher des candidats au poste d'administrateur (se reporter à la page 18);
- il a retenu les services de Hewitt Associates pour étudier le groupe de référence établi dans le cadre de l'étude de marché annuelle sur la rémunération des administrateurs et pour réaliser cette étude;
- il a passé en revue et a recommandé au conseil d'approuver la rémunération des administrateurs pour l'exercice 2009, y compris une baisse des attributions d'actions en 2009 (se reporter à la page 12);
- il a passé en revue et a recommandé au conseil d'approuver des modifications au régime d'options d'achat d'actions et de rémunération en actions à l'intention des administrateurs (se reporter à la page 58);
- il a approuvé le renouvellement annuel de l'assurance responsabilité souscrite pour les administrateurs et dirigeants;
- il a passé en revue les candidats susceptibles d'être élus au poste d'administrateur et a recommandé au conseil d'approuver leur candidature;

- il a examiné les démissions automatiques de deux administrateurs après leur changement de poste au sein d'autres conseils d'entreprises auxquels ils siègent, comme l'exige le manuel de directives du conseil de TELUS, et a recommandé au conseil de refuser ces démissions étant donné qu'aucun de ces changements n'avait d'incidence négative sur les fonctions exercées par les administrateurs auprès de TELUS;
- il a poursuivi le programme de formation continue de tous les administrateurs;
- il a procédé à l'évaluation annuelle des critères d'admissibilité au poste d'administrateur;
- il a procédé à l'évaluation annuelle de l'indépendance et des compétences financières des administrateurs, et a recommandé au conseil d'approuver ses conclusions à cet égard.

Autres mesures

Le comité a également passé en revue et approuvé, au besoin, les éléments suivants :

- les dépenses au titre des dons de bienfaisance en 2007 et le budget pour ces dépenses en 2008;
- les dépenses au titre des contributions politiques en 2007 et le budget pour ces dépenses en 2008.

Rapport signé par les membres du comité de gouvernance



Dick Auchinleck (président)



John Butler



John Lacey



Don Woodley

comité de retraite : mandat et rapport

Mandat

Le comité de retraite a pour mandat de superviser l'administration, la présentation de l'information financière et les activités de placement du régime de retraite des employés membres de la direction et des employés professionnels de TELUS Corporation, du régime de retraite à cotisations déterminées de TELUS, du régime de retraite de TELUS Edmonton, du régime de retraite de TELUS Corporation, du régime de retraite à prestations déterminées de TELUS Québec, de tous les régimes pouvant leur succéder et de tous les programmes de retraite complémentaires connexes que peut lui soumettre le conseil, ainsi que des fonds en fiducie connexes (les « régimes de retraite »). Les pouvoirs et fonctions délégués au comité dans son mandat sont assujettis à des exceptions et à des restrictions, dans certains cas où les documents concernant les régimes de retraite prévoient que certains pouvoirs et certaines fonctions doivent être assignés à diverses parties autres que le conseil ou la société. Le comité doit rendre compte au conseil de la validité actuarielle des régimes de retraite, des aspects administratifs des régimes de retraite, des politiques de placement, du rendement des portefeuilles de placement et de la conformité à la législation applicable. Il peut à l'occasion recommander au conseil d'approuver des modifications fondamentales à la nature du mécanisme de pension de tout régime de retraite et des modifications à la structure de gouvernance des régimes de retraite.

Membres

Nom	Indépendant
Don Woodley (président)	Oui
Dick Auchinleck	Oui
Charlie Baillie	Oui
Brian Canfield	Oui

Réunions

Le comité tient au moins une réunion par trimestre et rend compte de ses réunions au conseil. Les activités passées en revue dépendent de son mandat et de son plan de travail annuel. Une séance à huis clos, en l'absence de membres de la direction, a lieu à chacune de ses réunions trimestrielles régulières. Le comité rencontre également les vérificateurs des régimes de retraite en l'absence de membres de la direction. Le comité a tenu quatre réunions en 2008 et quatre séances à huis clos.

Points saillants

Examen portant sur la gouvernance des régimes de retraite de TELUS

En 2008, le comité a mis en œuvre des modifications à la structure de gouvernance pour donner suite à certaines recommandations formulées à l'occasion d'un examen mené par un conseiller externe. L'examen visait à déterminer si la structure de gouvernance des régimes de retraite de TELUS, mise en place en 2004, était toujours conforme aux principes de gouvernance de régimes de retraite généralement reconnus et aux dernières normes de meilleures pratiques. L'examen devait également servir à déterminer dans quelle mesure les différents organes décisionnels au sein de la structure de gouvernance des régimes de retraite de TELUS s'étaient conformés à leurs rôles et responsabilités respectifs. Il est ressorti de l'ensemble de l'évaluation que la structure de gouvernance des régimes de retraite est entièrement adéquate et se compare très avantageusement à celle de la plupart des autres régimes de retraite au Canada.

L'une des recommandations les plus importantes du conseiller était de modifier le mécanisme fiduciaire du régime de retraite de TELUS Corporation (le « RRTC ») de façon à ce que le conseil de fiduciaires composé de personnes physiques soit remplacé par un fiduciaire constitué en société, et de mettre en place un conseil consultatif de retraite pour le RRTC composé de membres nommés ou élus en conformité avec le mandat global du conseil consultatif de retraite. Ces modifications ont permis de rendre la structure de gouvernance du RRTC conforme à la structure de gouvernance existante des autres régimes de retraite à prestations déterminées de TELUS. Les approbations nécessaires pour effectuer ces modifications ont été obtenues, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2009. Certaines autres recommandations du conseiller ont également été mises en application.

Conformément aux modalités de son mandat, le comité a approuvé la nomination des vérificateurs et des actuaires pour les régimes de retraite (à l'exclusion du RRTC). De plus, il a fait ce qui suit ou reçu, examiné et approuvé, au besoin, les documents suivants :

- le mandat du comité, et il a recommandé que certaines modifications soient apportées au comité de gouvernance, qui doivent être recommandées au conseil;
- le plan de travail annuel du comité;
- le rapport annuel, y compris les états financiers annuels et les rapports de vérification de chaque régime de retraite préparés par les vérificateurs externes;
- le rapport sur l'étendue de la vérification;
- des exposés réguliers sur les questions juridiques concernant les régimes de retraite;
- les rapports de l'actuaire de chaque régime de retraite, y compris les hypothèses utilisées et les résultats obtenus;
- les budgets des régimes de retraite, y compris les frais, et les résultats d'autres régimes semblables;
- les résultats des placements trimestriels et annuels par rapport aux indices de référence des régimes et aux passifs;
- les assurances souscrites à l'égard des régimes;
- les rapports d'autoévaluation de la direction à l'égard des contrôles internes;

- les rapports sur la conformité des régimes de retraite aux principes de déontologie, aux politiques et aux procédures de placement, aux règles concernant les instruments dérivés et à la législation applicable;
- les sondages et les rapports concernant les meilleures pratiques à l'égard de l'administration de régimes de retraite;
- les évaluations de rendement des gestionnaires de placements;
- le programme de placement stratégique;
- les présentations de la direction sur les risques associés aux régimes de retraite, le survol des activités et l'évaluation du rendement.

Rapport signé par les membres du comité de retraite



Don Woodley (président)



Dick Auchinleck



Charlie Baillie



Brian Canfield

comité de vérification : mandat et rapport

Mandat

Le comité de vérification appuie le conseil dans ses fonctions de surveillance de l'intégrité de l'information comptable et financière de la société, des contrôles internes et des contrôles de divulgation de l'information de la société, de la conformité de la société aux exigences juridiques et réglementaires, de l'application du code de déontologie de la société, de la divulgation et du dépôt en temps voulu de l'information requise auprès des autorités de réglementation, de l'indépendance et du rendement des vérificateurs externes et internes de la société, de la gestion des risques de la société, de la cote de solvabilité de la société, de ses plans à l'égard de sa trésorerie, de sa politique financière et de la procédure suivie à l'égard des dénonciations et des plaintes reçues. De plus amples renseignements sur le comité de vérification de TELUS, y compris son mandat, sont donnés sous la rubrique « Comité de vérification » de la notice annuelle de TELUS pour l'exercice terminé le 31 décembre 2008.

Membres

Nom	Indépendant
Brian MacNeill (président) Expert financier du comité de vérification	Oui
Micheline Bouchard	Oui
Pierre Ducros	Oui
Rusty Goepel	Oui
Ron Triffo	Oui

D'après le conseil, tous les membres du comité sont indépendants et ont des compétences financières, et le président du comité est un expert financier répondant aux besoins d'un comité de vérification et possède une expertise comptable ou une expertise financière connexe, au sens de la législation en valeurs mobilières applicable. Des renseignements sur les études et l'expérience des membres du comité sont donnés dans la notice annuelle de TELUS pour l'exercice terminé le 31 décembre 2008.

Réunions

Le comité tient au moins une réunion par trimestre et rend compte de ses activités au conseil. Les activités passées en revue dépendent de son mandat et de son plan de travail annuel. Des séances à huis clos, en présence soit du vérificateur interne en chef soit des vérificateurs externes, ont lieu à chacune de ses réunions trimestrielles régulières. De plus, le comité de vérification tient une session en présence des membres de la direction et une session en l'absence des membres de la direction à chacune de ses réunions trimestrielles régulières. Le comité a tenu cinq réunions en 2008 et quatre séances à huis clos.

Points saillants

Information financière

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

Vérificateurs externes

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

Comptabilité et gestion financière

- Le comité a examiné et approuvé les principales conventions comptables de la société, y compris les solutions de rechange et les estimations et les jugements de la société pouvant jouer un rôle important, ainsi que ses politiques financières et la conformité à celles-ci.
- Il a étudié avec la direction l'adoption de nouvelles normes comptables et de nouvelles meilleures pratiques à la suite des modifications de la législation en valeurs mobilières.
- Il a passé en revue avec la direction les politiques financières de la société et la conformité à ces politiques, et a recommandé l'adoption de nouvelles lignes directrices annuelles et à long terme à l'égard notamment du niveau d'endettement, de la liquidité, de la structure du capital et de l'évaluation du crédit.
- Il a examiné les rapports de financement trimestriels et approuvé les questions importantes liées à la trésorerie, y compris la situation des marchés financiers et le déroulement de la crise mondiale du crédit et leurs incidences sur TELUS, les estimations mises à jour trimestriellement du coût du capital moyen pondéré de la société, les faits récents en ce qui concerne l'évaluation du crédit dans le secteur des télécommunications, les cotes de crédit et les commentaires portant sur la société émis par les agences de notation, les programmes de couverture, les comptes rendus en ce qui concerne le financement des régimes de retraite, les plans de financement comme le renouvellement de facilités de crédit et les modifications apportées à celles-ci, de même que les plans de restructuration de la dette, dont le placement de billets à 5,95 % échéant le 15 avril 2015 pour un produit brut total de 500 millions de dollars.
- Il a examiné le renouvellement du programme de rachat d'actions de la société par l'entremise de la Bourse de Toronto et a recommandé au conseil de l'approuver.
- Il a examiné une augmentation du dividende de la société en conformité avec la ligne directrice de la société concernant le ratio de distribution cible et a recommandé au conseil de l'approuver.
- Il a examiné les rapports trimestriels sur les dérivés et les garanties et indemnités.
- Il a pris connaissance de rapports trimestriels en matière de fiscalité notamment en ce qui concerne tout redressement fiscal, l'incidence de toute disposition en matière d'impôt actuelle ou projetée et les nouvelles obligations d'information relatives à la FIN 48.
- Il a passé en revue les restructurations de l'entreprise.

- Il a étudié et examiné avec la direction, à l'occasion de chaque réunion trimestrielle régulière, les résultats des dépenses en immobilisations importantes dont les étapes clés de grands projets d'investissement de capitaux ainsi que leurs variations par rapport au plan de mise en œuvre autorisé (dont plusieurs mises en service importantes de technologies et de réseaux et certaines implantations importantes chez les clients), et a recommandé au conseil d'approuver des dépenses relatives aux projets d'investissement qui excèdent les autorisations obtenues auparavant à l'égard de grands projets d'investissement, conformément au processus d'approbation prévu à la politique de délégation du conseil de la société.

Contrôles internes et contrôle de la divulgation d'information

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

comité de vérification : mandat et rapport suite

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

Gestion des risques

- Le comité a examiné les résultats de l'évaluation annuelle des risques effectuée par la direction (et les mises à jour trimestrielles de cette évaluation), la définition des principaux risques et la détermination des membres de la haute direction à limiter l'exposition aux risques.
- Il a étudié des rapports sur la poursuite des activités de la société, traitant notamment des arrêts de travail et de plans antisismes.
- Il a passé en revue des rapports sur les méthodes mises en œuvre par la direction pour protéger les biens et les systèmes d'information de la société.
- Il a surveillé les activités de gestion des risques environnementaux de la société et a examiné les résultats obtenus de même que le rapport sur la responsabilité sociale de la société.
- Il s'est assuré que la société dispose de couvertures d'assurance, dont des couvertures d'assurance des biens, suffisantes, a surveillé certains faits nouveaux dans le secteur de l'assurance à la fin de 2008 et a passé en revue le programme de gestion des risques reliés aux biens de la société.
- Il a examiné des rapports sur les programmes de sécurité et de santé des employés et les résultats de ces programmes.
- Il a assisté à des présentations périodiques au sujet des stratégies de limitation du risque de la part de membres de la haute direction qui sont chargés de risques particuliers.

Questions de gouvernance liées au comité de vérification

- Le comité a passé en revue le mandat du comité et a jugé qu'il n'y avait pas lieu de le modifier.
- Il a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel du comité.
- Il a reçu et étudié avec la direction tout au long de l'année les rapports fréquents sur les modifications apportées aux lois, aux règles et aux nouvelles meilleures pratiques en matière de gouvernance et sur les incidences des propositions des autorités de réglementation canadiennes et américaines sur le comité.

- Il a passé en revue le code déontologique 2008 et a recommandé au conseil de l'approuver.
- Il a passé en revue des mises à jour mineures à la politique de communication de l'information.
- Il a surveillé le processus de divulgation et d'examen annuel des conflits d'intérêts de la direction.
- Il a reçu et examiné les plans de soutien annuels et les rapports trimestriels de la direction à l'égard du progrès réalisé par rapport au plan établi pour que la société se conforme, au cours de l'exercice 2008, aux exigences de l'article 404 de la Loi SOX, y compris un examen particulier de l'évolution de la situation en ce qui concerne les mesures mises en place pour corriger les manquements importants (il n'y avait aucune lacune importante connue).
- Il a passé en revue et approuvé des modifications au processus d'approbation régissant les dépenses du président du conseil et du chef de la direction.
- Il a reçu et examiné des rapports de situation et des mises à jour informatives sur le plan pluriannuel de la direction concernant la transition aux Normes internationales d'information financière.

Rapport signé par les membres du comité de vérification



Brian MacNeill (président)



Micheline Bouchard



Pierre Ducros



Rusty Goepel



Ron Triffo

comité responsable des ressources humaines et de la rémunération : mandat et rapport

Mandat

Le comité responsable des ressources humaines et de la rémunération (le « comité des ressources humaines et de la rémunération ») du conseil d'administration est chargé d'élaborer la politique et les lignes directrices en matière de rémunération de la haute direction, de superviser la planification de la relève des membres de l'équipe de la haute direction, de fixer les objectifs du chef de la direction liés à sa rémunération et d'évaluer son rendement, d'examiner la rémunération du chef de la direction et de formuler des recommandations à cet égard en fonction de son évaluation, et de déterminer la rémunération des autres membres de la haute direction. Le comité examine tous les ans la structure organisationnelle de la haute direction de la société et administre les plans de rémunération à base d'actions approuvés par le conseil et les programmes de retraite complémentaires (autres que les régimes de retraite agréés) des membres de l'équipe de la haute direction.

Membres

Nom	Indépendant
Charlie Baillie (président)	Oui
John Butler	Oui
John Lacey	Oui

Réunions

Le comité tient au moins une réunion par trimestre et rend compte de ses activités au conseil. Les activités passées en revue dépendent du mandat et du plan de travail annuel du comité. Une séance à huis clos, en l'absence de membres de la direction, a lieu à chacune de ses réunions trimestrielles régulières. Le comité a tenu quatre réunions en 2008 et quatre séances à huis clos.

Conseillers du comité des ressources humaines et de la rémunération

Le comité a retenu les services d'un conseiller en rémunération des cadres indépendant, Hewitt Associates. Le mandat de ce conseiller consiste à rendre des services à la société en aidant le comité à passer en revue la rémunération des membres de la direction, notamment en ce qui concerne le versement de salaires concurrentiels, les questions relatives aux types de rémunération offerte aux membres de la direction, les tendances du marché et les questions d'ordre technique. La nature et l'étendue des services offerts par Hewitt Associates au comité sont décrites ci-après :

- Elle effectue des analyses de la rémunération concurrentielle au sein du marché et cerne les tendances du marché en ce qui concerne la rémunération des membres de la direction.
- Elle offre un soutien continu relativement aux derniers changements d'ordre réglementaire, technique et comptable pertinents qui ont une incidence sur la rémunération des membres de la direction et les régimes d'avantages sociaux offerts à ces derniers, ce qui comprend les renseignements à divulguer dans les circulaires de sollicitation de procurations.
- Elle se prépare en prévision des réunions du comité et de certaines réunions avec les membres de la direction et assiste à ces réunions.

Le comité n'a donné à Hewitt Associates aucune directive quant à la façon dont elle doit rendre les services décrits précédemment ni quant aux méthodes à utiliser pour ce faire. Le comité a plein pouvoir pour retenir les services du conseiller et mettre fin à ceux-ci et procède à l'évaluation du conseiller tous les ans.

Le comité approuve le plan de travail annuel et toutes les factures relatives aux services rendus par le conseiller en rémunération concernant la rémunération des membres de la direction. Hewitt Associates peut également rendre d'autres services à la société. Depuis 2005, Hewitt Associates doit aviser le comité si elle doit rendre des services importants à la direction de TELUS pour des questions qui ne relèvent pas du conseil. En 2008, ces services se sont composés, entre autres, de conseils à l'égard de la structure des avantages sociaux et du recrutement des employés et de certaines communications destinées aux employés. Le représentant de Hewitt Associates qui a donné des conseils au comité n'a aucunement pris part aux services offerts à la direction de TELUS par Hewitt Associates qui ne concernaient pas le conseil. Depuis 2007, Hewitt Associates doit obtenir l'approbation préalable du président du comité (ou de son représentant) relativement à tout travail important qui ne relève pas du conseil.

En outre, le comité de gouvernance a retenu en 2008 les services de Hewitt Associates afin que celle-ci établisse un groupe de référence et recueille des renseignements auprès de sociétés comparables relativement à la rémunération des administrateurs. Ces renseignements ont été utilisés par le comité de gouvernance dans l'établissement de la rémunération des administrateurs de la société.

Pour l'exercice 2008, la société a versé à Hewitt Associates au total des honoraires d'environ 222 510 \$ relativement aux services offerts au comité des ressources humaines et de la rémunération et au comité de gouvernance. La société a également versé à Hewitt Associates environ 195 184 \$ relativement à du travail ne relevant pas du conseil.

Points saillants

Les renseignements qui suivent décrivent les points saillants des activités du comité en 2008.

Président et chef de la direction

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

Haute direction

- Le comité a passé en revue et approuvé des modifications au service des prestations de retraite pour certains membres de la haute direction (se reporter à la page 45 pour obtenir de plus amples renseignements).
- Il a étudié les résultats d'une analyse de Hewitt Associates et en a discuté afin d'évaluer le niveau de difficulté des objectifs financiers de la société reflétés dans ses cartes de pointage, de permettre au comité de vérifier le degré d'extrapolation des objectifs et d'affirmer que la direction se sert de données appropriées des cartes de pointage.
- Il a étudié la nomination proposée de personnes aux postes de membres de la haute direction et de dirigeants de la société et a recommandé au conseil de l'approuver.
- Il a passé en revue et approuvé des modifications au rôle et aux modalités d'emploi de certains membres de la haute direction.
- Il a passé en revue la politique et les lignes directrices de la société en matière de rémunération des membres de la haute direction en évaluant cette politique de rémunération et les régimes incitatifs destinés aux membres de la haute direction par rapport au rendement financier et non financier de la société et à l'apport de ces membres à la réalisation de la stratégie commerciale de la société et en établissant la correspondance avec la politique en matière de rémunération des employés de la société.
- Il a examiné l'évaluation effectuée par le chef de la direction du rendement individuel des membres de la haute direction.
- Il a passé en revue et approuvé le choix d'un groupe de référence afin de procéder à une analyse comparative de la rémunération des membres de la haute direction.
- Il a tenu compte des tendances du marché et des données disponibles et a, ensuite, analysé et approuvé la forme et le caractère adéquat de la rémunération des membres de la haute direction autres que le chef de la direction.
- Il a examiné et approuvé la rémunération des membres de la haute direction autres que le chef de la direction, en tenant compte de l'évaluation et des recommandations du chef de la direction et des principes de rémunération de la société décrits ci-après.
- Il a reçu des mises à jour sur la propriété en actions des membres de la haute direction par rapport à leur propriété cible.
- Il a passé en revue et approuvé le plan de relève des membres de la haute direction.

Plans de rémunération à base d'actions

- Le comité a examiné les attributions annuelles d'options d'achat d'actions et de droits à la valeur d'actions temporairement incessibles (« DVATI ») aux membres de la direction (y compris les membres de la haute direction) pour le rendement obtenu en 2008, et a recommandé au conseil de les approuver.
- Il a approuvé des attributions annuelles de droits à la valeur d'actions temporairement incessibles (aussi appelées « unités d'actions spéciales ») (les « droits à la valeur d'actions de la haute direction » ou « DVAHD ») dans le cadre du régime des

droits à la valeur d'actions de la haute direction (le « régime DVAHD ») à des membres de l'équipe de direction qui ne font pas partie de la haute direction pour le rendement obtenu en 2008.

- Il a approuvé des attributions ponctuelles aux termes du régime de droits à la valeur d'actions temporairement incessibles (le « régime DVATI ») à certains membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction dans le but de les maintenir en poste.
- Il a étudié une modification au régime d'achat d'actions à l'intention des employés en vue de réduire de cinq pour cent la cotisation de l'employeur et a recommandé au conseil de l'approuver.
- Il a passé en revue certaines modifications au régime d'options d'achat d'actions et de rémunération en actions à l'intention des administrateurs, au régime DVATI et au régime DVAHD afin de refléter les règlements définitifs pris en application de la loi des États-Unis intitulée *Jobs Creation Act*, et a recommandé au conseil de les approuver.
- Il a reçu des rapports sur l'état des réserves d'options d'achat d'actions et a supervisé l'attribution discrétionnaire de primes incitatives à long terme.
- Il a passé en revue la reconstitution d'une réserve discrétionnaire d'options qui peuvent être attribuées au gré du chef de la direction à des membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction à titre de récompense ou de mesure de maintien en poste ou de reconnaissance, sous réserve de paramètres établis par le comité et de la supervision de celui-ci, et a recommandé au conseil de l'approuver.

Gouvernance

- Le comité a passé en revue le mandat du comité et a jugé qu'il n'y avait pas lieu de le modifier.
- Il a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel du comité.
- Il a reçu les comptes rendus réguliers de la direction et du conseiller en rémunération, et a étudié les nouvelles exigences réglementaires au Canada et aux États-Unis et celles qui sont proposées, la jurisprudence et les meilleures pratiques les plus récentes en matière de rémunération des membres de la haute direction.
- Il a reçu des rapports de conformité trimestriels du bureau responsable du respect en milieu de travail.
- Il a approuvé le plan de travail annuel, le budget et les honoraires du conseiller en rémunération et a procédé à une évaluation annuelle de son rendement.
- Il a assisté à un exposé général portant sur les régimes de retraite des membres de la haute direction dans le cadre du programme de formation du comité.

Communication de l'information dans le public

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

rapport sur la rémunération

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

Philosophie de rémunération

Un mandat clé du comité de la rémunération est de maintenir un programme de rémunération de la haute direction qui atteigne trois objectifs :

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

Le comité de la rémunération croit fortement à la rémunération en fonction du rendement. La société crée des liens clairs et directs entre la rémunération et l'atteinte des objectifs commerciaux à court terme, à moyen terme et à long terme en offrant une combinaison appropriée de rémunération fixe par rapport à une rémunération à risque et de rémunération immédiate par rapport à une rémunération future, le tout relié au rendement des actions de la société.

Pour atteindre ces objectifs, le comité de la rémunération utilise une approche fondée sur l'étude du marché et une approche fondée sur le rendement. La rémunération réelle d'un membre de la haute direction est déterminée en fonction de son rendement personnel, combiné au rendement de l'entreprise et de l'unité d'affaires, ainsi qu'en fonction des données sur la rémunération tirées du marché concurrentiel.

Analyse comparative

À tous les trois ans, ou plus fréquemment au besoin, le comité de la rémunération (à l'aide des commentaires du conseiller en rémunération et de la direction) choisit aux fins de l'analyse comparative un groupe de référence composé de concurrents de la société ainsi que d'entreprises d'autres secteurs de l'industrie canadienne réalisant des produits d'exploitation semblables à ceux de la société et comportant des postes de haute direction dont la portée et la complexité sont semblables à celles de la société et qui rivaliseraient avec la société dans sa recherche sur le marché de personnes qualifiées. Afin que les pratiques des concurrents ne soient pas surestimées, les résultats de l'analyse comparative sont ajustés, s'il y a lieu, en fonction des produits d'exploitation de la société au moyen d'une analyse statistique. Au moins une fois par année, le comité de la rémunération passe en revue la composition du groupe de référence afin de s'assurer qu'elle est toujours appropriée et y apporte des ajustements s'il le juge nécessaire.

Les sociétés composant le groupe de référence de 2008 avaient des produits d'exploitation qui variaient entre 2,10 milliards de dollars et 19,1 milliards de dollars (en fonction des résultats de

2007), la moyenne étant de 8,6 milliards de dollars et la médiane, de 7,7 milliards de dollars, alors que la société avait des produits d'exploitation de 9,1 milliards de dollars (au 31 décembre 2007). Les sociétés faisant partie du groupe de référence de 2008 étaient les suivantes :

Société	Société
BCE Inc.	Quebecor Inc.
Société Canadian Tire	Rogers Communications Inc.
Celestica Inc.	Sears Canada Inc.
EnCana Corporation	Shaw Communications
Compagnie de la Baie d'Hudson	Shell Canada limitée
Husky Energy Inc.	Sobeys Inc.
Noranda Inc./Falconbridge	Suncor Énergie Inc.
Petro-Canada	Société d'énergie Talisman Inc.
	The Thomson Corporation

Le comité de la rémunération examine la composition des éléments de la rémunération et la rémunération globale proposée des membres de la haute direction de la société et les compare au moyen d'une analyse comparative à la composition des éléments de la rémunération et à la rémunération globale des membres d'équipes de direction des entreprises du groupe de référence afin de s'assurer que la société offre une rémunération concurrentielle. Le comité de la rémunération prend aussi en considération la valeur des autres éléments de la rémunération globale d'un membre de la haute direction, comme les avantages sociaux, les régimes de retraite et les avantages accessoires, et les compare à celle des entreprises du groupe de référence au moyen d'une analyse comparative. Le comité de la rémunération retient à titre d'expert-conseil les services du conseiller en rémunération, qui effectue des sondages et recueille des données sur la rémunération versée par les concurrents et les tendances du marché, et étudie les recommandations que peut lui soumettre la direction. Les données de l'analyse comparative ainsi que d'autres facteurs pertinents, comme l'équité interne et l'importance stratégique du rôle, sont utilisés pour établir une fourchette de salaire de base et une rémunération globale cible pour chaque poste de la haute direction, ainsi que la combinaison appropriée d'avantages sociaux et d'avantages accessoires. La rémunération réelle est comparée aux données de l'analyse comparative, mais elle dépend surtout du rendement du membre de la haute direction.

Membres de la haute direction désignés

Les membres de la haute direction désignés sont Darren Entwistle, chef de la direction; Robert McFarlane, vice-président à la direction et chef des finances; Joe Natale, vice-président à la direction et président, Solutions d'affaires; Kevin Salvadori, vice-président à la direction, Transformation de l'entreprise et Activités technologiques; et Eros Spadotto, vice-président à la direction, Stratégie de technologie.

Composition de la rémunération et attributions de 2008

Les principales composantes du programme de rémunération de la haute direction de la société sont le salaire de base fixe et la rémunération à risque variable. La société cible un salaire de base annuel qui se situe au 50^e centile du groupe de référence retenu et une rémunération globale (salaire de base et toute rémunération à risque) qui se situe environ au 75^e centile du groupe de référence retenu, mais uniquement si le rendement le justifie. L'application des principes qui précèdent a généralement fait en sorte que le salaire de base des membres de la haute direction représente environ 25 pour cent de la rémunération globale du membre de la haute direction, la rémunération incitative à risque en constituant 75 pour cent si les objectifs sont atteints.

Des formes de rémunération additionnelle, comme les attributions liées au maintien en poste et les primes à la signature, peuvent être versées à l'occasion si le comité de la rémunération le juge approprié.

Éléments de la rémunération et composition (atteinte des objectifs) pour les membres de la haute direction

Le tableau qui suit présente les différents éléments de la rémunération et leur composition qu'a adoptés la société en vue d'atteindre ses objectifs en matière de rémunération, ainsi que les résultats de la composition réelle des éléments en 2008. De plus amples renseignements se trouvent après le tableau.

Éléments de la rémunération et composition (atteinte des objectifs)	Forme de rémunération	Composition réelle en 2008 pour l'ensemble de l'équipe de la haute direction
Rémunération incitative annuelle à long terme 50 % de la rémunération globale (rémunération à risque)	Options d'achat d'actions et DVATI	52,9 % en moyenne
Rémunération incitative annuelle à moyen terme 12,5 % de la rémunération globale (rémunération à risque)	DVAHD	7,1 % en moyenne
Rémunération variable annuelle 12,5 % de la rémunération globale (rémunération à risque)	Espèces	10,1 % en moyenne
Salaire de base annuel 25 % de la rémunération globale (rémunération fixe)	Espèces	29,9 % en moyenne

Composition réelle de la rémunération en 2008

En 2008, le salaire de base versé aux membres de la haute direction a représenté, en moyenne, environ 29,9 pour cent de leur rémunération globale générale, alors que la rémunération à risque en a représenté, en moyenne, environ 70,1 pour cent, ce qui reflète l'importance qu'accorde la société à la rémunération en fonction du rendement. La rémunération globale de l'équipe de la haute direction (salaire de base et toute rémunération à risque) se situait sous le 50^e centile du groupe de référence retenu. La répartition de la rémunération à risque est décrite dans le tableau qui précède.

Salaire de base

Méthodologie

La société cible un salaire de base qui se situe dans le 50^e centile du groupe de référence, puis effectue les rajustements aux salaires de base individuels qu'elle juge 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 vice-présidents à la direction, et le conseil approuve le salaire de base du chef de la direction en fonction des recommandations du comité de la rémunération.

Rémunération réelle sous forme de salaire de base en 2008

Les salaires de base en 2008 du chef de la direction et des autres membres de la haute direction désignés sont demeurés les mêmes que ceux attribués en 2007, sauf pour Kevin Salvadori et Eros Spadotto dont les salaires de base ont été augmentés afin de refléter les résultats de l'étude annuelle de la rémunération sur le marché et, dans le cas de M. Salvadori, afin de tenir compte également de son rôle et de ses responsabilités considérablement accrues. Le salaire de base total versé à l'ensemble des membres de l'équipe de la haute direction se situait sous le 50^e centile du groupe de référence retenu.

Méthodologie adoptée pour la rémunération incitative à risque

La rémunération incitative à risque comporte trois volets :

- la rémunération variable annuelle (primes en espèces annuelles);
- les incitatifs à moyen terme (attributions de DVAHD);
- les incitatifs à long terme (attributions de DVATI et(ou) d'options).

Les primes en espèces annuelles et les attributions de DVAHD sont reliées directement au rendement de la société et de l'unité d'affaires ainsi qu'au rendement personnel par rapport aux objectifs visés de la société, de chaque unité d'affaires et de chaque membre de la haute direction, respectivement, et sont fixées en fonction de ces rendements. Les attributions de DVATI et d'options dépendent du rendement personnel et de l'importance du membre de la direction, mesurés au moyen de sa notation selon le modèle de reconnaissance de la valeur ajoutée (« MRVA ») (décrit ci-après à la page 37).

La société n'a pas de politique officielle en ce qui concerne le rajustement rétroactif ou la récupération d'attributions, de gains, de versements ou de sommes à verser si l'objectif de rendement ou une condition analogue sur lequel ils sont fondés est reformulé ou rajusté de façon à réduire l'attribution, le gain, le versement ou la somme à verser. La société croit qu'un tel rajustement est inhérent à la composition de la rémunération et à la forme de paiement, puisqu'une partie importante de la rémunération globale d'un membre de la haute direction est reliée au rendement futur du cours des actions. En outre, la société peut effectuer des ajustements ponctuels lorsqu'elle le juge approprié, comme elle l'a fait pour la rémunération de 2008 (se reporter à la page 31).

Rémunération à risque : rémunération variable annuelle (primes en espèces annuelles)

Méthodologie

La prime en espèces annuelle est conçue pour récompenser l'atteinte d'objectifs commerciaux à court terme en offrant un revenu immédiat en espèces.

Cette composante de la rémunération à risque est déterminée à la fin de l'année par l'évaluation du rendement de la société et des unités d'affaires ainsi que du rendement personnel par rapport aux objectifs. Cette composante représente 50 pour cent du salaire de base annuel si l'objectif de rendement est atteint.

Le rendement de la société est mesuré par rapport aux objectifs énoncés dans une carte de pointage équilibrée (la « carte de pointage de la société ») et approuvés par le comité de la rémunération. Le rendement d'une unité d'affaires est mesuré par rapport aux objectifs énoncés dans une carte de pointage équilibrée pour l'unité d'affaires en question (la « carte de pointage de l'unité d'affaires ») et approuvés par le chef de la direction. Le rendement personnel est mesuré par rapport aux objectifs personnels du membre de la haute direction concerné ainsi qu'en fonction du degré de leadership dont a fait preuve le membre de la haute direction (les « objectifs de rendement personnel »).

Le comité supervise les objectifs de rendement personnel du chef de la direction, et le chef de la direction supervise les objectifs de rendement personnel de tous les vice-présidents à la direction.

Fixation des objectifs – société, unité d'affaires et membres de la haute direction

Afin de déterminer la rémunération incitative du chef de la direction et des vice-présidents à la direction, des objectifs de rendement de la société, des unités d'affaires et des membres de la haute direction sont fixés chaque année. Les paramètres financiers des objectifs sont fixés en fonction de cibles qui correspondent ou sont supérieures au budget annuel approuvé par le conseil.

La société choisit, en bonne partie, des paramètres de rendement quantifiables qui peuvent être mesurés et vérifiés et teste sous contraintes avant leur adoption ces cibles par rapport au rendement réel de l'année précédente pour s'assurer d'une uniformité année après année. La société teste sous contraintes les résultats obtenus au cours de l'année en les comparant aux résultats de la carte de pointage de l'année précédente pour suivre la courbe de l'amélioration année après année. Les cibles et les cibles extrapolées permettant de déterminer le moment où ces paramètres sont atteints ou dépassés sont établies dans les cartes de pointage de la société et celles de ses unités d'affaires et dans les objectifs de rendement personnel des membres de la haute direction.

Des objectifs partiellement atteints entraîneraient une prime réduite. La rémunération attribuée en fonction du rendement de la société et du rendement de l'unité d'affaires peut varier de zéro pour un rendement sous la norme jusqu'à un maximum de 250 pour cent pour un rendement exceptionnel, tandis que la rémunération attribuée en fonction du rendement personnel peut varier de zéro pour un rendement sous la norme jusqu'à un maximum de 250 pour cent pour un rendement exceptionnel. Grâce à cette approche, la rémunération incitative à risque reflète le rendement réel; les résultats doivent vraiment être hors du commun pour mériter des paiements qui dépassent l'attribution cible.

Tous les paramètres de rendement sont liés aux six impératifs stratégiques de TELUS, soit :

- cibler sans relâche les marchés en croissance de la transmission de données, du protocole Internet (IP) et du sans-fil;
- se doter de moyens nationaux en données, en IP, en voix et en sans-fil;
- créer des partenariats et procéder à des acquisitions et à des désinvestissements, au besoin, pour accélérer la mise en œuvre de la stratégie de la société et concentrer ses ressources sur ses activités principales;
- offrir des solutions intégrées qui différencient TELUS de ses concurrents;
- investir dans les ressources internes en vue de créer une culture valorisant le rendement et de garantir l'efficacité de l'entreprise;
- prendre d'assaut le marché en équipe unie, sous une seule marque et avec une stratégie unique.

Les paramètres de rendement choisis, que ce soit au niveau de la société ou de l'unité d'affaires applicable, mesurent le rendement par rapport à l'expansion profitable, à l'excellence du service à la clientèle et à la fidélité de la clientèle, à l'efficacité et à l'efficacité opérationnelles et à l'engagement des employés de l'équipe TELUS.

Les objectifs de rendement personnel du chef de la direction se composent d'objectifs stratégiques et opérationnels qui soutiennent les priorités stratégiques de la société pour l'exercice ainsi que de tout autre objectif que peut fixer le conseil.

Les objectifs de rendement personnel de chaque vice-président à la direction viennent soutenir les objectifs de rendement personnel du chef de la direction et tiennent compte principalement des objectifs stratégiques et opérationnels faisant partie des objectifs de rendement du chef de la direction qui sont établis pour l'unité d'affaires de chaque vice-président à la direction, d'autres objectifs fixés par le chef de la direction, dont ceux énoncés dans leurs cartes de pointage des unités d'affaires, et du leadership dont fait preuve le membre de la haute direction, tel qu'il est mesuré par le chef de la direction.

Le chef de la direction évalue les résultats au niveau du rendement personnel obtenus par chaque vice-président à la direction. Le comité de la rémunération passe ensuite en revue les évaluations du chef de la direction, les recommandations de ce dernier en ce qui concerne les paiements incitatifs et les résultats de la société et des unités d'affaires et détermine la prime en espèces annuelle et l'attribution de DVAHD de chaque vice-président à la direction. Le comité de la rémunération, en tenant compte des commentaires du conseil, évalue les résultats au niveau du rendement personnel obtenus par le chef de la direction. Selon cette évaluation et les résultats de la société et des unités d'affaires, le comité recommande au conseil d'approuver la prime en espèces annuelle et l'attribution de DVAHD du chef de la direction.

Difficulté accrue en ce qui concerne l'atteinte des cibles de rendement

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

Paramètres de rendement non communiqués

Certains paramètres de rendement, que l'on trouve surtout dans les cartes de pointage des unités d'affaires et dans les objectifs de rendement personnel, peuvent servir à repérer des stratégies spécifiques et des plans et des programmes d'affaires au niveau de la société ou des unités d'affaires qui ne sont pas publics. TELUS est d'avis que la communication de ces paramètres de rendement, y compris divers indices complémentaires ainsi que des indices de référence et des normes sous-jacents, porterait considérablement atteinte aux intérêts de la société puisqu'elle exerce ses activités dans un secteur extrêmement concurrentiel où, entre autres, l'arrivée imminente de nouveaux fournisseurs de services sans fil aurait probablement comme conséquence d'intensifier la concurrence pour l'obtention de clients ainsi que d'employés talentueux et compétents. Ces paramètres non communiqués, et les cibles et résultats qui y sont rattachés, sont décrits de manière générale plutôt que d'être décrits en détail dans les rubriques pertinentes qui suivent.

Paramètres de rendement de la société en 2008

Le tableau qui suit décrit les paramètres de rendement et les résultats de la société qui composent les objectifs de la société en 2008. Les paramètres de rendement des unités d'affaires et les paramètres de rendement personnel ainsi que les résultats obtenus par chaque membre de la haute direction désigné sont présentés à partir de la page 32.

Objectifs	Paramètres de rendement	Cibles de 2008 (1,0 fois)	Résultats de 2008	Coefficient multiplicateur
Expansion profitable	Produits d'exploitation consolidés	9 819 M \$	9 653 M \$	Les objectifs de cette catégorie ont été atteints partiellement; le coefficient multiplicateur obtenu est de 0,56.
	Flux de trésorerie disponibles	1 458 M \$	1 341 M \$	
	Bénéfice par action (BPA)	3,58 \$	3,33 \$	
Excellence du service à la clientèle	Pertes d'accès au réseau filaire	Pertes d'accès au réseau filaire : -3,50 %	Pertes d'accès au réseau filaire : -3,58 %	Les objectifs de cette catégorie ont été atteints partiellement; le coefficient multiplicateur obtenu est de 0,60.
	Divers indices qui aident à évaluer différents aspects de l'excellence du service à la clientèle ¹⁾	Les cibles pour les indices ont été fixées en fonction de normes et d'indices de référence divers	Les cibles ont dépassé le seuil et ont été atteintes partiellement.	
Efficience et efficacité opérationnelles	Bénéfice consolidé avant intérêts et impôts (BAII) avant la restructuration	2 128 M \$	2 021 M \$	Les objectifs de cette catégorie ont été atteints partiellement; le coefficient multiplicateur obtenu est de 0,43.
	Indice de rendement des projets d'entreprise ²⁾	La cible a été fixée en fonction de normes et d'indices de référence divers	La cible n'a pas été atteinte.	
Équipe TELUS	Indice d'engagement des employés	58 %	58 %	Les objectifs de cette catégorie ont été atteints partiellement; le coefficient multiplicateur obtenu est de 0,67.
	Attrition (employés à rendement élevé)	Non communiqué	La cible n'a pas été atteinte.	
	Participation à TELUS bienfaisance	37 %	37 %	

1) Indices créés à l'interne et composés de normes et d'indices de référence divers; ils sont conçus pour mesurer la qualité du service à la clientèle fourni par la société, la fidélité de la clientèle et la capacité de la société d'attirer et de fidéliser la clientèle et d'accroître sa part du marché.

2) Indice créé à l'interne conçu pour mesurer l'efficacité de la société dans la planification et l'exécution d'initiatives d'envergure.

Parmi les paramètres présentés dans le tableau qui précède, le BAII (bénéfice avant intérêts et impôts) et les flux de trésorerie disponibles sont des mesures financières non conformes aux PCGR (principes comptables généralement reconnus). Aux fins de l'établissement des paramètres de la carte de pointage, le BAII consolidé avant la restructuration, les flux de trésorerie disponibles et le BPA ont été tirés des états financiers consolidés vérifiés de 2008 de la société de la manière suivante :

- BAII consolidé avant la restructuration : bénéfice net et bénéfice afférent aux actions ordinaires et aux actions sans droit de vote auxquels on ajoute les coûts de restructuration, les coûts de financement, les impôts sur le bénéfice et la part des actionnaires sans contrôle, tels qu'ils sont déclarés; puis desquels on soustrait les ajustements aux primes de rendement.
- Flux de trésorerie disponibles : flux de trésorerie disponibles fondés sur les régimes de retraite à prestations déterminées déduction faite des frais (tels qu'ils sont déclarés à la rubrique 11.2 du rapport de gestion dans la revue financière du rapport annuel 2008 de TELUS); puis auxquels on

ajoute le paiement au titre des licences de spectre pour les SSFE et desquels on soustrait l'effet des ajustements aux primes de rendement et la différence entre les dépenses en immobilisations réelles de 2008 et celles ciblées à l'origine pour 2008 (veuillez vous reporter à la rubrique 1.4 du rapport de gestion).

- BPA : bénéfice de base par action tel qu'il est déclaré; puis duquel on soustrait les ajustements liés aux impôts sur les bénéfices (se reporter à la rubrique 1.4 du rapport de gestion) et l'effet des ajustements aux primes de rendement et autres ajustements.

Les paramètres de rendement non communiqués de la carte de pointage de la société (les indices spécifiques et les indices de référence et les normes sous-jacents ainsi que le taux d'attrition des employés à rendement élevé) représentaient 40 pour cent de la carte de pointage de la société en 2008 et, pour ce qui est des membres de la haute direction désignés, ils sont décrits ci-après. Veuillez vous reporter à la page 30 pour un exposé général sur la difficulté d'atteindre ces objectifs de rendement.

Résultats des cartes de pointage en 2008

Les résultats au niveau du rendement de la société et des unités d'affaires ainsi que du rendement personnel pour 2008 et leur incidence sur la valeur des primes en espèces annuelles (rémunération variable annuelle) et des attributions de DVAHD (incitatifs à moyen terme) à tous les membres de la haute direction sont présentés dans le tableau qui suit.

	Carte de pointage de la société	Carte de pointage des unités d'affaires	Rendement personnel	Prime en espèces en pourcentage du salaire de base	Attribution de DVAHD en pourcentage du salaire de base
Rendement cible	1,0	1,0	1,0	50 %	50 %
Rendement réel de 2008 (après les ajustements à la baisse)	0,57	Moyenne de 0,67	Moyenne de 0,86	Moyenne de 33,6 %	Moyenne de 23,8 %

Les paramètres de rendement non communiqués de la carte de pointage de la société représentaient 0,16 point du coefficient multiplicateur de 0,5 point de la carte de pointage de 2008 de la société.

Rémunération à risque réelle des membres de la haute direction désignés en 2008

Le programme de rémunération de 2008 démontre une fois de plus la forte correspondance entre le programme de rémunération de la société et sa philosophie de rémunération en fonction du rendement. Le rendement inférieur aux objectifs de la société et des unités d'affaires, malgré les rendements personnels élevés, s'est traduit par une baisse des primes en espèces annuelles et des attributions de DVAHD pour tous les membres de la haute direction. Les primes en espèces annuelles globales versées aux membres de la haute direction se situaient dans une fourchette variant entre 29,3 pour cent et 36,9 pour cent de leurs salaires de base alors que le rendement cible était de 50 pour cent.

Fidèle à son engagement ferme à relier la rémunération incitative à risque et le rendement réel, la société n'a pas abaissé ses cibles de rendement pas plus qu'elle n'y a renoncé pour tenir compte du ralentissement économique en 2008. En outre, la société a réduit la rémunération à risque de plusieurs façons. La valeur des attributions de DVAHD (incitatifs à moyen terme) a d'abord été réduite automatiquement en raison de leur méthode de calcul (se reporter à la page 37). De plus, le chef de la direction a jugé opportun d'effectuer des rajustements à la baisse additionnels pour refléter le rendement modeste de la société par rapport aux objectifs, comme le démontre le résultat de la carte de pointage de la société. Il a proposé les réductions suivantes au comité de la rémunération qui les a approuvées :

- Une réduction de 30 pour cent a été appliquée à tous les coefficients multiplicateurs des unités d'affaires.
- Les coefficients multiplicateurs de rendement personnel de tous les membres de la haute direction ont été baissés de sorte que la moyenne de ces coefficients correspondait à 70 pour cent du coefficient moyen des membres de la haute direction pour les trois années précédentes.
- La valeur des attributions de DVATI et d'options (incitatifs à long terme) a été réduite, portant ainsi la rémunération globale de l'équipe de la haute direction sous le 50^e centile, malgré la

philosophie de rémunération de la haute direction de la société, qui cible le 75^e centile pour un rendement cible. Veuillez vous reporter à la page 38 pour obtenir plus de renseignements.

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

Rémunération à risque – Darren Entwistle

La prime en espèces annuelle de M. Entwistle et son attribution de DVAHD ont été calculées en multipliant son attribution cible (50 pour cent de son salaire de base) par une formule qui reflète la pondération relative du rendement de la société et des unités d'affaires ainsi que du rendement personnel en 2008, de la manière suivante :

$$(50 \% \times \text{salaire de base}) \times (30 \% \times \text{coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société} + 20 \% \times \text{moyenne de tous les coefficients multiplicateurs des unités d'affaires} + 30 \% \times \text{moyenne de tous les coefficients multiplicateurs des unités d'affaires axées sur la clientèle} + 20 \% \times \text{ses résultats au niveau du rendement personnel})$$

Rendement des unités d'affaires

Puisque le chef de la direction est responsable du rendement de toutes les unités d'affaires de l'organisation, sa prime en espèces annuelle et son attribution de DVAHD étaient spécifiquement liées au rendement de toutes ces unités. Étant donné la nature des activités de la société, une tranche de la prime en espèces annuelle et de l'attribution de DVAHD de M. Entwistle était également spécifiquement liée au rendement des unités d'affaires axées sur la clientèle (Solutions clients, Solutions d'affaires, Solutions partenaires et TELUS Québec) qui traitent directement avec la clientèle.

Tel qu'il est indiqué précédemment, la carte de pointage des unités d'affaires mesure le rendement de l'unité d'affaires concernée par rapport à divers facteurs spécifiques qui démontrent l'expansion profitable, l'excellence du service à la clientèle, l'efficacité et l'efficience opérationnelles et l'engagement de l'équipe TELUS. La description des paramètres de rendement propres aux unités d'affaires dirigées par les membres de la haute direction

désignés (Finances, Solutions d'affaires, Transformation de l'entreprise et Activités technologiques, Stratégie de technologie) se trouve ci-après.

Pour ce qui est des autres unités d'affaires (Solutions clients, Solutions partenaires, TELUS Québec, Affaires corporatives et Ressources humaines), ces paramètres de rendement comprennent, s'il y a lieu, pour chaque unité d'affaires, les éléments suivants : l'apport au BAIIA, les produits d'exploitation stratégiques, les ajouts et désabonnements de clients, le service à la clientèle et la fidélisation de la clientèle, le rendement au niveau de la gestion de projets d'envergure, divers ratios d'exploitation, le rapport coût-efficacité, l'efficacité des communications, l'engagement envers la collectivité, les procédures et les démarches spécifiques sur le plan juridique et réglementaire et leurs résultats, divers paramètres d'engagement de l'équipe, dont la qualité du recrutement et l'incidence de la formation, l'attrition des employés à rendement élevé et la réputation de l'entreprise.

Rendement personnel

En 2008, les objectifs de rendement personnel du chef de la direction étaient composés d'objectifs stratégiques et opérationnels spécifiques qui encadraient chacune des priorités suivantes :

- stimuler une expansion profitable grâce au portefeuille de produits stratégiques de TELUS;
- profiter des économies d'échelle dans la stratégie verticale de TELUS pour les marchés du secteur public et des entreprises;
- accaparer une plus grande part du marché pour le segment des consommateurs et des PME de TELUS en augmentant la solidité de notre réseau de distribution, la segmentation de la marque et la clientèle desservie;
- rehausser constamment l'expérience client;
- optimiser la solidité de la structure du capital de la société et de ses flux de trésorerie afin de mettre en œuvre et d'exploiter avec succès les nouveaux projets technologiques de TELUS;
- amplifier l'engagement de l'équipe TELUS et la puissance de la marque de la société pour distancer la concurrence, obtenir des niveaux améliorés de fidélisation de la clientèle et faire la différence dans la qualité de vie des collectivités.

Tout comme les paramètres des cartes de pointages de la société et des unités d'affaires, ces paramètres de rendement personnel étaient également liés à des cibles et à des cibles extrapolées et doivent être améliorés d'année en année.

Paramètres non communiqués

Veuillez vous reporter à la page 30 pour un exposé sur les paramètres non communiqués que renferment les cartes de pointage des unités d'affaires.

Rémunération réelle en 2008

En se fondant sur le rendement modeste de la société par rapport aux cibles qui s'est soldé par un coefficient multiplicateur de 0,57 pour la carte de pointage de la société, sur un coefficient multiplicateur moyen de 0,67 pour les cartes de pointage des

unités d'affaires et sur le rendement personnel réel de M. Entwistle, le conseil a attribué à M. Entwistle une prime en espèces annuelle de 451 413 \$, correspondant à 36,9 pour cent de son salaire de base, et une attribution de DVAHD d'une valeur de 319 900 \$, correspondant à 26,1 pour cent de son salaire de base. Dans chaque cas, la cible était fixée à 50 pour cent. En tenant pour acquis l'atteinte du rendement cible, les résultats non communiqués au niveau du rendement de la société représentaient environ 12 pour cent de ces deux éléments de la rémunération. Veuillez vous reporter à la page 30 pour un exposé sur la difficulté d'atteindre des cibles de rendement non communiquées.

Compte tenu du nombre important d'actions de TELUS dont M. Entwistle est actuellement propriétaire, le comité de la rémunération a recommandé avec l'approbation du conseil le paiement tout en espèces de l'attribution de DVAHD pour le chef de la direction à l'égard du rendement en 2008 et, par conséquent, aucun DVAHD ne lui a été attribué. Toutefois, témoignant de son engagement envers la société et de sa confiance dans le succès futur de la société, M. Entwistle a jugé qu'il était approprié de consacrer le montant total de sa prime en espèces annuelle et de son attribution de DVAHD en espèces, déduction faite des impôts applicables, à l'achat d'actions de TELUS. Le conseil a appuyé cette décision du chef de la direction, même s'il aurait préféré que ce dernier accepte l'attribution en espèces.

Rémunération à risque – Robert McFarlane, Finances

La prime en espèces annuelle de M. McFarlane et son attribution de DVAHD ont été calculées en multipliant son attribution cible (50 pour cent du salaire de base) par une formule qui reflète la pondération relative du rendement de la société et des unités d'affaires ainsi que du rendement personnel en 2008, de la manière suivante :

$(50 \% \times \text{salaire de base}) \times (30 \% \times \text{coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société} + 20 \% \times \text{coefficient multiplicateur de l'unité d'affaires Finances} + 30 \% \times \text{moyenne de tous les coefficients multiplicateurs des unités d'affaires axées sur la clientèle} + 20 \% \times \text{ses résultats au niveau du rendement personnel})$

Puisque l'unité Finances est un service de soutien, la rémunération incitative de M. McFarlane dépendait également en partie du succès des unités d'affaires axées sur la clientèle de la société afin de s'assurer que l'atteinte des objectifs de ces unités demeure une priorité.

Rendement de l'unité d'affaires

La carte de pointage de l'unité d'affaires Finances mesure les paramètres de rendement suivants : l'expansion profitable (y compris la garantie à l'égard des produits d'exploitation, les charges d'exploitation et les améliorations aux niveaux de la société et de l'unité d'affaires et le rendement des régimes de retraite), l'excellence du service à la clientèle (fondée sur la communication de l'information dans le rapport annuel, l'efficacité de l'intégration postérieure à la fusion et la satisfaction au niveau

des services internes), l'efficacité et l'efficience opérationnelles (y compris le fonctionnement des finances et la gestion des questions d'ordre financier) et l'engagement des membres de l'équipe

Finances. Ils comprennent les paramètres spécifiques suivants :

- indice d'appels publics à l'épargne visant des titres d'emprunt (cible : 1,0; résultat : 0,52);
- rendement des régimes de retraite de TELUS – points de base au-dessus/au-dessous de l'indice de référence (cible : 0; résultat : 27);
- indice de préparation à la transition aux IFRS (cible : 1,0; résultat : 1,08);
- excellence du rapport annuel (cible : 1,0; résultat : 2,5);
- engagement des membres de l'équipe Finances (cible : 59 pour cent; résultat : 61 pour cent);
- participation à TELUS bienfaisance par les membres de l'équipe Finances (cible : 52 pour cent; résultat : 61 pour cent).

Rendement personnel

Les objectifs de rendement personnel de M. McFarlane sont composés d'objectifs divisés en fonction des catégories suivantes : l'ampleur de l'apport de l'unité d'affaires Finances au rendement de la société, mesurée en fonction de divers objectifs stratégiques et opérationnels qui encadrent les priorités stratégiques de 2008 et le plan de rendement personnel de 2008 du chef de la direction; les objectifs fixés et mesurés par le chef de la direction, y compris ceux figurant dans la carte de pointage de l'unité Finances; et le leadership dont fait preuve M. McFarlane, selon l'évaluation du chef de la direction.

Paramètres non communiqués

Les paramètres non communiqués de la carte de pointage de l'unité Finances et des objectifs de rendement personnel de M. McFarlane contiennent des renseignements confidentiels concernant la société et les unités d'affaires qui sont de nature très délicate. De l'avis de la société, leur divulgation porterait sérieusement atteinte à la société dans ce marché extrêmement concurrentiel puisqu'ils fourniraient aux concurrents des renseignements inestimables au sujet de plans financiers et d'exploitation de la société pour 2009 et les années ultérieures.

En tenant pour acquis l'atteinte du rendement cible, les résultats non communiqués de la société et de l'unité d'affaires représentaient environ 25 pour cent de ces deux éléments de la rémunération. Veuillez vous reporter à la page 30 pour un exposé sur la difficulté d'atteindre des cibles de rendement, y compris les cibles non communiquées.

Rémunération réelle en 2008

En se fondant sur le rendement modeste de la société par rapport aux cibles, sur le rendement de l'unité d'affaires qui a été supérieur à la moyenne des unités d'affaires et sur le rendement personnel réel de M. McFarlane, le comité de la rémunération a approuvé une prime en espèces annuelle globale de 171 250 \$, correspondant à 34,3 pour cent du salaire de base annuel de M. McFarlane, et une

attribution de DVAHD d'une valeur de 121 359 \$, correspondant à 24,3 pour cent de son salaire de base annuel. Dans chaque cas, la cible était fixée à 50 pour cent.

Rémunération à risque – Joe Natale, Solutions d'affaires

La prime en espèces annuelle de M. Natale et son attribution de DVAHD ont été calculées en multipliant son attribution cible (50 pour cent du salaire de base) par une formule qui reflète la pondération relative du rendement de la société et des unités d'affaires et du rendement personnel en 2008, de la manière suivante :

$$(50 \% \times \text{salaire de base}) \times (50 \% \times \text{coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société} + 30 \% \times \text{coefficient multiplicateur de l'unité d'affaires Solutions d'affaires} + 20 \% \times \text{ses résultats au niveau du rendement personnel})$$

Rendement de l'unité d'affaires

La carte de pointage de l'unité d'affaires Solutions d'affaires mesure une série de paramètres définis dans le cadre des objectifs de rendement suivants dans la mesure où ils concernent le marché des entreprises et l'équipe Solutions d'affaires : l'expansion profitable (reliés principalement au BAIIA cible et à l'apport aux produits d'exploitation), l'excellence du service à la clientèle (fidélisation et service), l'efficacité et l'efficience opérationnelles (reliés principalement à des économies spécifiques et au rendement au niveau de la gestion de projets d'envergure) et l'engagement et l'attrition des membres de l'équipe Solutions d'affaires.

Rendement personnel

Les objectifs de rendement personnel de M. Natale sont composés d'objectifs divisés en fonction des catégories suivantes : l'ampleur de l'apport de l'unité d'affaires Solutions d'affaires au rendement de la société, mesurée en fonction de divers objectifs stratégiques et opérationnels qui encadrent les priorités stratégiques de 2008 et le plan de rendement personnel de 2008 du chef de la direction; les objectifs fixés et mesurés par le chef de la direction, y compris ceux figurant dans la carte de pointage de l'unité Solutions d'affaires; et le leadership dont fait preuve M. Natale, selon l'évaluation du chef de la direction.

Paramètres non communiqués

À l'exception du paramètre relatif à l'engagement des membres de l'équipe Solutions d'affaires (cible : 58 pour cent; résultat : 61 pour cent) et à la participation des membres de l'équipe Solutions d'affaires à TELUS bienfaisance (cible : 45 pour cent; résultat : 44,8 pour cent), et d'autres paramètres de rendement décrits ailleurs dans la circulaire le cas échéant, les paramètres restants de la carte de pointage de l'unité Solutions d'affaires et les objectifs de rendement personnel de M. Natale contiennent des renseignements confidentiels concernant le marché des entreprises et l'unité d'affaires qui sont de nature très délicate et ne sont pas publics. De l'avis de TELUS, leur divulgation

porterait sérieusement atteinte à la société dans ce marché extrêmement concurrentiel puisqu'ils fourniraient aux concurrents des renseignements inestimables au sujet des plans d'affaires de la société pour 2009 et les années ultérieures.

En tenant pour acquis l'atteinte du rendement cible, les résultats non communiqués de la société et de l'unité d'affaires représentaient environ 47 pour cent de ces deux éléments de la rémunération. Veuillez vous reporter à la page 30 pour un exposé sur la difficulté d'atteindre des cibles de rendement, y compris les cibles non communiquées.

Rémunération réelle en 2008

En se fondant sur le rendement modeste de la société par rapport aux cibles, sur le rendement de l'unité d'affaires qui a été inférieur à la moyenne des unités d'affaires et sur le rendement personnel réel de M. Natale, le comité de la rémunération a approuvé une prime en espèces annuelle globale de 153 825 \$, correspondant à 29,3 pour cent du salaire de base annuel de M. Natale, et une attribution de DVAHD d'une valeur de 109 011 \$, correspondant à 20,8 pour cent de son salaire de base annuel. Dans chaque cas, la cible était fixée à 50 pour cent. M. Natale a choisi (avec l'approbation du comité de la rémunération) de recevoir le tiers de sa prime en espèces annuelle sous forme de DVAHD afin de témoigner de son engagement envers la société et de sa confiance dans son succès futur.

Rémunération à risque – Kevin Salvadori, Transformation de l'entreprise et Activités technologiques (TEAT)

La prime en espèces annuelle de M. Salvadori et son attribution de DVAHD ont été calculées en multipliant son attribution cible (50 pour cent du salaire de base) par une formule qui reflète la pondération relative du rendement de la société et des unités d'affaires et du rendement personnel en 2008, de la manière suivante :

$(50 \% \times \text{salaire de base}) \times (30 \% \times \text{coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société} + 20 \% \times \text{coefficient multiplicateur de l'unité d'affaires TEAT} + 30 \% \times \text{moyenne de tous les coefficients multiplicateurs des unités d'affaires axées sur la clientèle} + 20 \% \times \text{ses résultats au niveau du rendement personnel})$

Puisque l'unité TEAT est un service de soutien, la rémunération incitative de M. Salvadori dépendait également en partie du succès des unités d'affaires axées sur la clientèle de la société afin de s'assurer que l'atteinte des objectifs de ces unités demeure une priorité.

Rendement de l'unité d'affaires

La carte de pointage de l'unité d'affaires TEAT mesure certaines cibles relatives à l'implantation de services filaires et sans fil, la livraison et la fiabilité des services, le rapport coût-efficacité, le rendement des projets, le rendement des systèmes et l'engagement et l'attrition des membres de l'équipe TEAT.

Rendement personnel

Les objectifs de rendement personnel de M. Salvadori sont composés d'objectifs divisés en fonction des catégories suivantes : l'ampleur de l'apport de l'unité d'affaires TEAT au rendement de la société, mesurée en fonction de divers objectifs stratégiques et opérationnels qui encadrent les priorités stratégiques de 2008 et le plan de rendement personnel de 2008 du chef de la direction; les objectifs fixés et mesurés par le chef de la direction, y compris ceux figurant dans la carte de pointage de l'unité TEAT; et le leadership dont fait preuve M. Salvadori, selon l'évaluation du chef de la direction.

Paramètres non communiqués

Les cibles et les résultats de l'unité TEAT proviennent de ceux des unités Transformation de l'entreprise (TE) et Activités technologiques (AT) qui ont été établis et fixés séparément, puisque ces deux unités ont fusionné pour former l'unité d'affaires TEAT pendant 2008. À l'exception du paramètre relatif à l'engagement des membres de l'équipe TEAT (cible de TE : 56 pour cent; résultat de TE : 57 pour cent; cible de AT : 51 pour cent; résultat de AT : 48 pour cent) et à la participation des membres de l'équipe TEAT à TELUS bienfaisance (cible de TE : 44 pour cent; résultat de TE : 48 pour cent; cible de AT : 32 pour cent; résultat de AT : 34 pour cent), les autres paramètres restants de la carte de pointage de l'unité TEAT et les objectifs de rendement personnel de M. Salvadori contiennent des renseignements confidentiels concernant la société et l'unité d'affaires qui sont de nature très délicate et ne sont pas publics. De l'avis de TELUS, leur divulgation porterait sérieusement atteinte à la société dans ce marché extrêmement concurrentiel puisqu'ils fourniraient aux concurrents des renseignements inestimables au sujet des plans d'affaires de la société pour 2009 et les années ultérieures.

En tenant pour acquis l'atteinte du rendement cible, les résultats non communiqués de la société et de l'unité d'affaires représentaient environ 30 pour cent de ces deux éléments de la rémunération. Veuillez vous reporter à la page 30 pour consulter un exposé sur la difficulté d'atteindre des cibles de rendement, y compris les cibles non communiquées.

Rémunération réelle en 2008

En se fondant sur le rendement modeste de la société par rapport aux cibles, sur le rendement de l'unité d'affaires qui s'est situé près de la moyenne des unités d'affaires et sur le rendement personnel réel de M. Salvadori, le comité de la rémunération a approuvé une prime en espèces annuelle globale de 144 869 \$, correspondant à 33,0 pour cent du salaire de base annuel de M. Salvadori, et une attribution de DVAHD d'une valeur de 102 664 \$, correspondant à 23,4 pour cent de son salaire de base annuel. Dans chaque cas, la cible était fixée à 50 pour cent.

Rémunération à risque – Eros Spadotto, Stratégie de technologie

La prime en espèces annuelle de M. Spadotto et son attribution de DVAHD ont été calculées en multipliant son attribution cible (50 pour cent du salaire de base) par une formule qui reflète la pondération relative du rendement de la société et des unités d'affaires et du rendement personnel en 2008, de la manière suivante :

$(50 \% \times \text{salaire de base}) \times (30 \% \times \text{coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société} + 20 \% \times \text{coefficient multiplicateur de l'unité d'affaires Stratégie de technologie} + 30 \% \times \text{moyenne de tous les coefficients multiplicateurs des unités d'affaires axées sur la clientèle} + 20 \% \times \text{ses résultats au niveau du rendement personnel})$

Puisque l'unité Stratégie de technologie est un service de soutien, la rémunération incitative de M. Spadotto dépendait également en partie du succès des unités d'affaires axées sur la clientèle de la société afin de s'assurer que l'atteinte des objectifs de ces unités demeure une priorité.

Rendement de l'unité d'affaires

La carte de pointage de l'unité d'affaires Stratégie de technologie mesure la livraison et la fiabilité des services, le rendement de certains projets d'envergure spécifiques, le rapport coût-efficacité et l'engagement et l'attrition des membres de l'équipe Stratégie de technologie.

Rendement personnel

Les objectifs de rendement personnel de M. Spadotto sont composés d'objectifs divisés en fonction des catégories suivantes : l'ampleur de l'apport de l'unité d'affaires Stratégie de technologie au rendement de la société, mesurée en fonction de divers objectifs stratégiques et opérationnels qui encadrent les priorités stratégiques de 2008 et le plan de rendement personnel de 2008 du chef de la direction; les objectifs fixés et mesurés par le chef de la direction, y compris ceux figurant dans la carte de pointage de l'unité d'affaires Stratégie de technologie; et le leadership dont fait preuve M. Spadotto, selon l'évaluation du chef de la direction.

Paramètres non communiqués

À l'exception du paramètre relatif à l'engagement des membres de l'équipe Stratégie de technologie (cible : 48 pour cent; résultat : 55 pour cent) et à la participation des membres de l'équipe Stratégie de technologie à TELUS bienfaisance (cible : 48 pour cent; résultat : 62 pour cent), les autres paramètres de la carte de pointage de l'unité Stratégie de technologie et les objectifs de rendement personnel de M. Spadotto contiennent des renseignements confidentiels concernant la société et l'unité d'affaires qui sont de nature très délicate et ne sont pas publics. De l'avis de TELUS, leur divulgation porterait sérieusement atteinte à la société dans ce marché extrêmement concurrentiel puisqu'ils fourniraient aux concurrents des renseignements inestimables au sujet des plans d'affaires de la société pour 2009 et les années ultérieures.

En tenant pour acquis l'atteinte du rendement cible, les résultats non communiqués de la société et de l'unité d'affaires représentaient environ 29 pour cent de ces deux composantes de la rémunération. Veuillez vous reporter à la page 30 pour consulter un exposé sur la difficulté d'atteindre des cibles de rendement, y compris les cibles non communiquées.

Rémunération réelle en 2008

En se fondant sur le rendement modeste de la société par rapport aux cibles, sur le rendement de l'unité d'affaires qui s'est situé près de la moyenne des unités d'affaires et sur le rendement personnel réel de M. Spadotto, le comité de la rémunération a approuvé une prime en espèces annuelle globale de 146 790 \$, correspondant à 35,0 pour cent du salaire de base annuel de M. Spadotto, et une attribution de DVAHD d'une valeur de 104 025 \$, correspondant à 24,8 pour cent de son salaire de base annuel. Dans chaque cas, la cible était fixée à 50 pour cent.

Rémunération à risque : incitatifs à moyen terme (attributions de DVAHD)

Méthodologie

Les incitatifs à moyen terme sont attribués sous forme de DVAHD dans le cadre du régime DVAHD. Les DVAHD sont conçus pour favoriser le maintien en poste des membres de la haute direction et pour récompenser l'atteinte des objectifs commerciaux à moyen terme (jusqu'à trois ans) en offrant un revenu futur qui est lié au cours des actions et payable par tranches sur trois ans. Pour ce faire, la valeur des DVAHD est rattachée à la valeur des actions sans droit de vote, et les versements au titre des DVAHD sont effectués selon un calendrier où le tiers des DVAHD sont acquis chaque année sur une période d'un peu moins de trois ans.

Tout comme la prime en espèces annuelle, cet élément de la rémunération à risque est calculé en fonction de l'atteinte des résultats par un membre de la haute direction et du degré de leadership dont il fait preuve et il représente 50 pour cent du salaire de base annuel si le rendement cible est atteint, sous réserve du cours des actions comme il est indiqué ci-après.

Le comité approuve chaque année le montant et les modalités des attributions de DVAHD aux vice-présidents à la direction, tandis que l'attribution de DVAHD au chef de la direction est approuvée chaque année par le conseil sur recommandation du comité. Certains membres de la direction ne faisant pas partie de la haute direction peuvent également recevoir des attributions de DVAHD qui sont calculées de la même manière, mais dont les cibles peuvent être différentes de celles des membres de la haute direction.

Afin d'aligner plus étroitement les intérêts des membres de la haute direction à ceux des actionnaires, le nombre réel de DVAHD attribués à un membre de la haute direction est déterminé en prenant la valeur pécuniaire de l'attribution de DVAHD consentie à cette personne, puis en la multipliant par le ratio suivant :

Valeur marchande des actions sans droit de vote à la fin de l'année de référence aux fins du rendement

Valeur marchande des actions sans droit de vote au début ou à la fin de l'année de référence aux fins du rendement, selon la valeur qui est la plus élevée

Ainsi, toute baisse de la valeur des actions sans droit de vote de la société au cours de l'année de référence aux fins du rendement influe directement sur la valeur des DVAHD attribués au membre de la haute direction, même si les objectifs de rendement fixés pour l'année ont été atteints. Telle a d'ailleurs été la situation en ce qui a trait aux DVAHD attribués en 2009 pour le rendement de 2008. Se reporter ci-après et au tableau qui suit.

Si un membre de la haute direction démissionne, tous les DVAHD non acquis sont annulés. Se reporter à la page 61 pour obtenir une description des principales modalités du régime DVAHD.

Les attributions de DVAHD consenties aux membres de la haute direction se situaient dans une fourchette oscillant entre 20,8 pour cent et 26,1 pour cent de leurs salaires de base, alors que le rendement cible était de 50 pour cent, tel qu'il est indiqué dans le tableau ci-après.

	Valeur des attributions de DVAHD sans ajustement pour tenir compte du cours des actions		Valeur des DVAHD consentis après l'ajustement pour tenir compte du cours des actions	
	Valeur des DVAHD (en \$)	En pourcentage du salaire de base	Valeur des DVAHD (en \$)	En pourcentage du salaire de base
Darren Entwistle	451 413	36,9	319 900 ¹⁾	26,1
Robert McFarlane	171 250	34,3	121 359	24,3
Joe Natale ²⁾	153 825	29,3	109 011	20,8
Kevin Salvadori	144 869	33,0	102 664	23,4
Eros Spadotto	146 790	35,0	104 025	24,8

1) Ce montant a été versé en espèces à M. Entwistle; aucun DVAHD n'a été attribué. Se reporter à la page 33.

2) Ces montants ne reflètent pas le fait que M. Natale a choisi de recevoir plutôt le tiers de sa prime en espèces annuelle sous forme de DVAHD plutôt qu'en argent. Se reporter à la page 35.

Rémunération à risque : incitatifs à long terme (attributions d'options et DVATI)

Méthodologie

Les incitatifs à long terme sont attribués sous forme d'options d'achat d'actions et de DVATI accordés dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la direction de TELUS (le « régime à l'intention de la direction ») et du régime DVATI, respectivement. Les options et les DVATI sont conçus pour favoriser le maintien en poste et récompenser l'atteinte d'objectifs commerciaux à long terme (trois ans et plus) en offrant un revenu futur qui est lié au cours des actions. La valeur des options d'achat d'actions et des DVATI est, dans chaque cas, rattachée à la valeur des actions sans droit de vote. Plus particulièrement, le comité de la rémunération approuve habituellement des attributions d'options d'achat d'actions dont la durée est de sept ans et qui peuvent être acquises en bloc après trois ans et des DVATI qui sont acquis en bloc après juste un peu moins de trois ans. Les options d'achat d'actions sont attribuées à un prix d'exercice qui n'est pas inférieur à la valeur marchande des actions sans

Calcul des attributions de DVAHD réelles en 2008

La valeur pécuniaire des attributions de DVAHD qui auraient été consenties aux membres de la haute direction désignés en fonction de leur rendement en 2008, en l'absence d'ajustement pour tenir compte du cours des actions en 2008, est présentée dans la première colonne du tableau qui suit. Afin de suivre le cours des actions en 2008, le nombre de DVAHD réellement attribués (se reporter à la deuxième colonne du tableau) a été calculé d'après le cours moyen pondéré des actions sans droit de vote pour les 15 jours de bourse précédant le 1^{er} janvier 2008, soit 45 \$, ce montant étant supérieur au cours moyen pondéré pour les 15 jours de bourse précédant le 31 décembre 2008, soit 31,89 \$. Ainsi, le nombre et la valeur des DVAHD réellement attribués aux membres de la haute direction désignés pour leur rendement en 2008 ont été réduits de manière proportionnelle en fonction de la baisse des cours d'actions en 2008 afin de refléter le principe d'alignement avec la valeur pour les actionnaires.

droit de vote calculée conformément au régime à l'intention de la direction. Se reporter à la page 55 pour obtenir de plus amples renseignements. Les DVATI sont attribués en fonction de la valeur marchande des actions sans droit de vote au moment de l'attribution, calculée conformément au régime DVATI. Se reporter à la page 62 pour obtenir de plus amples renseignements.

La taille de ces attributions est calculée en fonction de la notation du membre de la haute direction selon le MRVA et de la rémunération offerte par la concurrence. Le MRVA est un outil d'évaluation utilisé pour évaluer chaque membre de la haute direction individuellement en fonction des facteurs suivants :

- le niveau de réalisation par le membre de la haute direction de ses objectifs de rendement personnel;
- le degré de leadership dont a fait preuve le membre de la haute direction (en appliquant et en parrainant les valeurs de TELUS);
- l'importance du rôle de ce membre de la haute direction dans la réalisation de la stratégie de TELUS;
- l'importance du maintien en poste du membre de la haute direction.

La valeur des attributions peut varier entre zéro, pour les membres de la haute direction dont la notation selon le MRVA est faible, à un montant qui situerait la rémunération directe globale (salaire de base + prime en espèces annuelle + attributions de DVAHD + attributions de DVATI ou d'options) du membre de la haute direction au 75^e centile environ du groupe de référence, pour un membre de la haute direction qui constitue une ressource essentielle de la société.

Tous les incitatifs attribués au chef de la direction doivent être approuvés par le conseil selon la recommandation du comité. Les attributions annuelles d'options et de DVATI aux membres de la haute direction autres que le chef de la direction doivent également être approuvées par le conseil. Le chef de la direction recommande d'abord au comité de la rémunération la valeur globale des options et des DVATI qui devraient être attribués aux vice-présidents à la direction, puis le comité de la rémunération présente sa recommandation au conseil quant à la valeur globale des options et des DVATI à attribuer après avoir pris en considération la recommandation du chef de la direction. Les attributions annuelles d'options et de DVATI aux membres de l'équipe de direction qui ne font pas partie de la haute direction sont calculées de la même manière. Les attributions d'incitatifs à long terme facultatifs aux membres de la haute direction autres que le chef de la direction doivent être approuvées par le comité de la rémunération ou le conseil, selon le cas, selon la recommandation du chef de la direction.

Détermination des attributions réelles d'options et de DVATI en 2008

En règle générale, les attributions d'options antérieures ne sont pas prises en considération lorsque la société envisage de consentir

de nouvelles attributions d'options. Toutefois, compte tenu de la conjoncture incertaine et du rendement modeste de la société par rapport aux cibles de 2008, le nombre de DVATI attribués à chaque membre de la haute direction a été plafonné au nombre moyen de DVATI attribués au cours des quatre dernières années, réduisant ainsi la valeur de l'attribution en raison de la baisse du cours des actions. Cette baisse a entraîné des réductions oscillant entre 17 et 22 pour cent des attributions d'incitatifs à long terme aux membres de l'équipe de la haute direction pour leur rendement en 2008. Les attributions d'incitatifs annuels à long terme en 2008 aux membres de la haute direction désignés ont totalisé 6,6 millions de dollars, alors qu'elles étaient de 9,0 millions de dollars en 2007.

Dans l'ensemble, le comité de la rémunération a recommandé et le conseil d'administration a approuvé des incitatifs à long terme qui représentaient 52,9 pour cent de la rémunération globale de l'équipe de la haute direction en 2008. Par conséquent, la rémunération à risque globale représentait 70,1 pour cent de la rémunération globale de l'équipe de la haute direction. La rémunération globale de tous les membres de la haute direction (salaire de base et toute rémunération à risque) se situait sous le 50^e centile du groupe de référence retenu.

Pour ce qui est des membres de la haute direction désignés, leurs attributions d'incitatifs à long terme se sont situées dans une fourchette variant entre 625 000 \$ et 4 000 000 \$, tel qu'il est indiqué dans le tableau qui suit, et la rémunération globale, fondée sur le rendement, s'est située dans une fourchette allant de juste sous-dessous le 50^e centile à juste au-dessus du 50^e centile du groupe de référence de l'analyse comparative.

	Valeur des options de trois ans (\$) ¹⁾	Valeur des DVATI de trois ans (\$)	Valeur totale (\$)
Darren Entwistle	2 500 000	1 500 000	4 000 000
Robert McFarlane	375 000	250 000	625 000
Joe Natale	375 000	250 000	625 000
Kevin Salvadori	375 000	250 000	625 000
Eros Spadotto	450 000	250 000	700 000

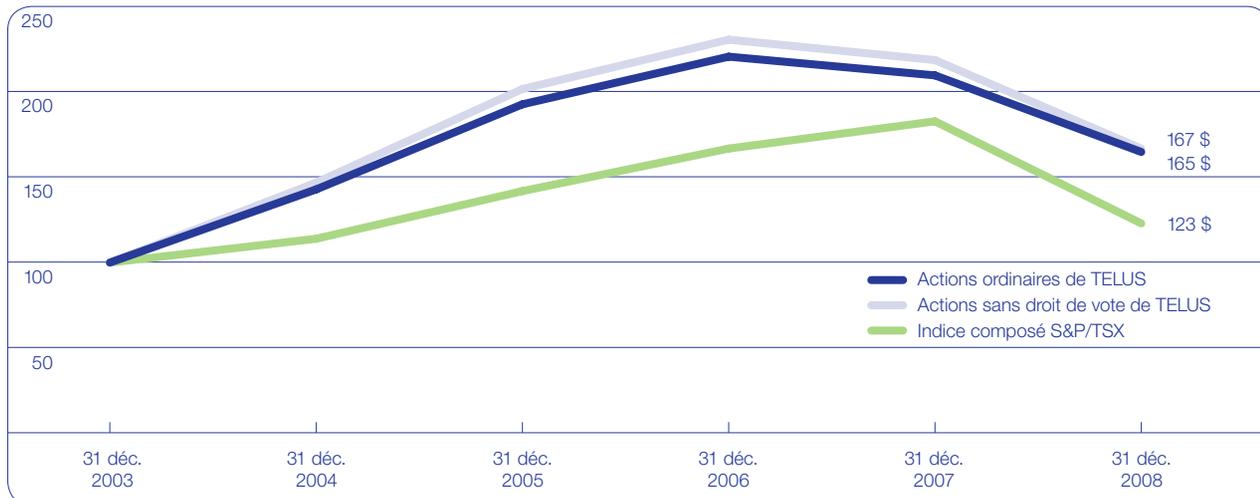
1) Valeur selon le modèle Black-Scholes

Afin d'offrir une composition équilibrée d'incitatifs à long terme, l'attribution de la rémunération incitative à long terme de février 2009 a été divisée en options d'achat d'actions qui sont acquises en trois ans et annulées après sept ans et en DVATI qui sont acquis en moins de trois ans aux termes du régime DVATI, et la taille des attributions de DVATI a ensuite été ajustée à la baisse tel qu'il est décrit précédemment. Cette division représentait une répartition d'environ 62 pour cent en options et 38 pour cent en DVATI acquis sur une période de trois ans. Ces options

et DVATI ont été attribués aux membres de la haute direction désignés, collectivement, en fonction d'une équivalence après impôts estimative entre la valeur des DVATI et la valeur des options à attribuer, calculée au moyen d'une évaluation fondée sur le modèle Black-Scholes. Les incitatifs à long terme totaux attribués aux membres de la haute direction désignés en 2008 étaient de 27 pour cent inférieurs à ceux attribués au cours de l'exercice précédent.

Graphique du rendement

Le graphique suivant compare l'évolution au cours des cinq dernières années du rendement cumulatif total pour les actionnaires des actions ordinaires et des actions sans droit de vote de TELUS et du rendement cumulatif total de l'indice composé S&P/TSX à la Bourse de Toronto, pour un placement de 100 \$ effectué le 31 décembre 2003, compte tenu du réinvestissement des dividendes.



(\$)	31 déc. 2003	31 déc. 2004	31 déc. 2005	31 déc. 2006	31 déc. 2007	31 déc. 2008
Actions ordinaires de TELUS	100	143	193	221	210	165
Actions sans droit de vote de TELUS	100	147	202	231	219	167
Indice composé S&P/TSX	100	114	142	167	183	123

Étant donné le lien direct entre les divers éléments du rendement et les calculs et les attributions de la rémunération à risque, la pondération importante des incitatifs à base d'actions dans la composition de la rémunération des membres de la haute direction et la méthode de calcul des attributions de DVAHD, la rémunération des membres de la haute direction de TELUS, de par sa conception même, suit généralement les fluctuations du rendement des actions.

Tel qu'il est indiqué dans le graphique et le tableau qui précèdent, le rendement total annuel (variations du cours des actions plus les dividendes réinvestis) pour les actionnaires de TELUS, qu'il s'agisse des porteurs d'actions ordinaires ou des porteurs d'actions sans droit de vote (comparé à la valeur à la fin de l'exercice 2003) a été supérieur, en tout temps, au rendement de l'indice composé S&P/TSX de 2004 à 2008. Le rendement total annuel pour les actionnaires de TELUS a également été supérieur, de façon constante, à la variation en pourcentage de la rémunération globale combinée versée au cours de cette même période de cinq ans aux membres de la haute direction désignés présentés dans la présente circulaire d'information. En fait, comparativement à l'indice composé S&P/TSX, la variation en pourcentage de la rémunération globale des membres de la haute direction désignés était égale ou inférieure à la ligne de l'indice composé S&P/TSX pour les années 2004, 2006, 2007 et 2008. La rémunération globale versée aux membres de la haute direction désignés a baissé de 22 pour cent entre 2007 et 2008, alors que le rendement total de TELUS pour ses deux catégories d'actions a

baissé de 21 pour cent et de 24 pour cent pour la même période. Par opposition, l'indice composé S&P/TSX a chuté de 33 pour cent pour la même période.

Lignes directrices relatives à l'actionnariat

En 2002, des lignes directrices relatives à l'actionnariat des membres de la haute direction ont été établies afin de mieux lier les intérêts des membres de la haute direction à ceux des actionnaires, mettant ainsi en évidence l'alignement continu des intérêts des membres de la haute direction à ceux des actionnaires.

Les lignes directrices actuelles relatives à l'actionnariat, telles qu'elles sont décrites dans le tableau qui suit, sont déterminées uniquement en fonction du nombre d'actions de la société que détient directement ou indirectement en propriété véritable le membre de la haute direction. De l'avis de la société, le nombre d'actions qu'un membre de la haute direction achète au moyen de ses propres fonds mesure de façon plus précise et probante son engagement envers la société : il choisit lui-même d'investir dans la société.

Lignes directrices actuelles relatives à l'actionnariat	
Chef de la direction	3 fois le salaire de base annuel
Vice-présidents à la direction	1 fois le salaire de base annuel

Les lignes directrices ont été suivies par tous les membres actuels de la haute direction en 2008, à l'exclusion d'un membre récemment nommé à la fin de 2007 et qui dispose de trois ans pour atteindre son actionnariat cible. Quatre membres de la haute direction qui avaient suivi leurs lignes directrices relatives à l'actionnariat plus tôt dans l'année ont vu leur participation tomber en-deçà des lignes directrices au 31 décembre 2008 uniquement en raison des fluctuations des cours des actions.

Compte tenu de la situation, ces membres de la haute direction n'ont pas eu à accroître leur actionnariat avant la fin de l'exercice 2008. La direction continuera de rendre compte au comité de la rémunération de ces lignes directrices et des fluctuations des cours des actions en 2009. La société interdit aux membres de la haute direction et à certains hauts dirigeants de se livrer à des ventes à découvert ou à la négociation d'options d'achat ou d'options de vente à l'égard des titres de TELUS.

Sommaire des avoirs en actions de la haute direction

Le tableau suivant dresse la liste de tous les avoirs en actions de TELUS de chacun des membres de la haute direction désignés (comme il est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération de la haute direction, aux pages 41 et 42), la valeur pécuniaire de leurs avoirs en actions et le rapport entre leurs avoirs en actions (en fonction de leur valeur pécuniaire) et leur salaire de base, au 31 décembre 2008 (se reporter aux lignes directrices relatives à l'actionnariat décrites précédemment).

Nom	Actions de TELUS (actions ordinaires/ actions sans droit de vote/DVAHD/DVATI) ¹⁾	Valeur pécuniaire des actions (\$) ²⁾	Valeur pécuniaire des avoirs en actions (\$) ³⁾	Avoirs en actions par rapport au salaire de base
Darren Entwistle	209 210/—/—/159 562 ⁴⁾	13 345 050	7 776 336	6,35
Robert McFarlane	—/113 329/4 638/24 181	4 960 965	3 955 182	7,91
Joe Natale	9 571/6 724/6 473/26 572	1 743 692	590 422	1,12
Kevin Salvadori	5 054/41 713/4 581/26 778	2 738 070	1 643 641	3,75
Eros Spadotto	9 405/1 699/3 556/31 273	1 624 411	408 879	0,97

1) Excluent les actions sans droit de vote pouvant être acquises par un membre de la haute direction en 2009 en paiement de DVAHD qui lui ont été acquis en 2008.
 2) À la clôture des opérations boursières le 31 décembre 2008, le cours des actions ordinaires s'élevait à 37,17 \$ et le cours des actions sans droit de vote, à 34,90 \$.
 3) Exclut les DVAHD et les DVATI.
 4) Aux fins de la planification financière en fin d'exercice, M. Entwistle a converti ses placements dans des actions sans droit de vote de TELUS en placements dans des actions ordinaires de TELUS au moyen d'une série d'opérations réalisées à la fin de décembre 2008. L'investissement financier approximatif total de M. Entwistle dans des actions de TELUS est demeuré le même puisqu'il a vendu, puis racheté, des actions de TELUS d'une valeur d'environ 6,2 millions de dollars pour son propre compte. En février 2009, M. Entwistle a fait croître davantage son actionnariat dans TELUS qui dépasse ce qui est indiqué dans le tableau.

Conclusion

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

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



Charlie Baillie (président)



John Butler



John Lacey

survol de la rémunération de la haute direction

Sommaire de la rémunération de la haute direction

(\$) Exercice	Darren Entwistle Président et chef de la direction			Robert McFarlane Vice-président à la direction et chef des finances		
	2008	2007	2006	2008	2007	2006
Salaire	1 225 000	1 225 000	1 180 000	500 000	500 000	500 000
Attributions à base d'actions	1 819 900 ¹⁾	4 283 575 ¹⁾	4 475 550 ¹⁾	371 359	866 256	645 063
Attributions à base d'options ²⁾	2 500 000	1 250 000	–	375 000	325 000	387 500
Rémunération incitative autre qu'à base d'actions						
– Incitatifs annuels	451 413	633 325	675 550	171 250	227 000	257 563
– Incitatifs à long terme	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Valeur des prestations de retraite	840 000	999 000	569 000	333 000	350 000	336 000
Toute autre rémunération ³⁾	52 903 ³⁾	22 617	48 300	1 151 ³⁾	10 000	7 667
Rémunération totale	6 889 216	8 413 517	6 948 400	1 751 760	2 278 256	2 133 793
Valeur après impôts estimative de la rémunération totale ⁴⁾	4 426 627	5 310 338	3 911 949	1 068 178	1 353 671	1 285 994

1) Les sommes indiquées pour M. Entwistle comprennent les DVAHD attribués en espèces.

2) La valeur de ces attributions a été déterminée au moyen d'une évaluation fondée sur un modèle Black-Scholes modifié canadien mis au point par Hewitt Associates. Cette détermination de la valeur des attributions aux fins de la rémunération tient compte du traitement fiscal préférentiel accordé aux gains tirés d'options d'achat d'actions comparativement au revenu d'emploi, et bonifie la valeur des options selon le modèle Black-Scholes par comparaison à leur valeur à des fins comptables.

3) Tous les membres de la haute direction désignés ont reçu une majoration pour concession de télécommunications en 2008, qui est prise en considération dans les sommes de cette colonne.

4) La valeur après impôts estimative de la rémunération totale suppose l'application du taux d'imposition marginal le plus élevé dans la province dans laquelle habite le membre de la haute direction désigné, sans déduction pouvant réduire davantage les impôts qu'il doit payer. L'incidence de l'impôt sur le revenu que devront payer MM. Entwistle et McFarlane sur leur revenu et leurs primes en espèces annuelles pour 2008 est la suivante :

- Darren Entwistle (compte tenu du paiement des attributions de DVAHD en espèces) : avant impôts : 1 996 313 \$; après impôts : 1 123 924 \$
- Robert McFarlane : avant impôts : 671 250 \$; après impôts : 377 913 \$

Les attributions à base d'actions, les attributions à base d'options et la valeur des prestations de retraite sont toutes des revenus qui seront imposés au moment de leur versement futur. Aux fins du présent calcul, la valeur selon le modèle Black-Scholes des attributions à base d'options à la date d'attribution a été réduite de l'impôt sur le revenu payable au taux d'imposition marginal sur 50 pour cent de la valeur, et la valeur à la cote des attributions à base d'actions (les DVAHD et les DVATI) à la date d'attribution a été réduite de l'impôt sur le revenu payable au taux d'imposition marginal.

survol de la rémunération de la haute direction suite

(\$)	Joe Natale Vice-président à la direction et président, Solutions d'affaires			Kevin Salvadori Vice-président à la direction Transformation de l'entreprise et Activités technologiques			Eros Spadotto Vice-président à la direction Stratégie de technologie		
	2008	2007	2006	2008	2007	2006	2008	2007	2006
Exercice	2008	2007	2006	2008	2007	2006	2008	2007	2006
Salaire	525 000	525 000	525 000	438 333	400 000	400 000	420 000	400 000	400 000
Attributions à base d'actions	359 011 ¹⁾	990 645	680 250	352 664	811 491	725 300	354 025	500 983	889 316
Attributions à base d'options ²⁾	375 000	400 000	412 500	375 000	225 000	350 000	450 000	350 000	1 403 332
Rémunération incitative autre qu'à base d'actions									
– Incitatifs annuels	153 825 ¹⁾	226 275	267 750	144 869	162 000	–	146 790	179 200	187 650
– Incitatifs à long terme	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Valeur des prestations de retraite	305 000	328 000	213 000	226 000	–	–	244 000	–	–
Toute autre rémunération ³⁾	2 015 ³⁾	–	–	10 451 ³⁾	s.o.	s.o.	2 015 ³⁾	s.o.	s.o.
Rémunération totale	1 719 851	2 469 920	2 098 500	1 547 317	1 598 491	1 475 300	1 616 830	1 430 183	2 880 298
Valeur après impôts estimative de la rémunération totale ⁴⁾	1 011 752	1 420 990	1 224 091	953 077	949 113	907 069	973 665	850 163	1 873 552

1) Cette somme ne tient pas compte du fait que M. Natale a reçu le tiers de sa prime en espèces annuelle sous forme de DVAHD attribués en espèces.

2) La valeur de ces attributions a été déterminée au moyen d'une évaluation fondée sur un modèle Black-Scholes modifié canadien mis au point par Hewitt Associates. Cette détermination de la valeur des attributions aux fins de la rémunération tient compte du traitement fiscal préférentiel accordé aux gains tirés d'options d'achat d'actions comparativement au revenu d'emploi, et bonifie la valeur des options selon le modèle Black-Scholes par comparaison à leur valeur à des fins comptables.

3) Tous les membres de la haute direction désignés ont reçu une majoration pour concession de télécommunications en 2008, qui est prise en considération dans les sommes de cette colonne.

4) La valeur après impôts estimative de la rémunération totale suppose l'application du taux d'imposition marginal le plus élevé dans la province dans laquelle habite le membre de la haute direction désigné, sans déduction pouvant réduire davantage les impôts qu'il doit payer. L'incidence de l'impôt sur le revenu que devront payer MM. Natale, Salvadori et Spadotto sur leur revenu et leurs primes en espèces annuelles pour 2008 est la suivante :

- Joe Natale (compte tenu du paiement du tiers de sa prime en espèces annuelle en DVAHD) : avant impôts : 627 550 \$; après impôts : 337 559 \$
- Kevin Salvadori : avant impôts : 583 202 \$; après impôts : 328 342 \$
- Eros Spadotto : avant impôts : 566 790 \$; après impôts : 304 876 \$.

Les attributions à base d'actions, les attributions à base d'options et la valeur des prestations de retraite sont toutes des revenus qui seront imposés au moment de leur versement futur. Aux fins du présent calcul, la valeur selon le modèle Black-Scholes des attributions à base d'options à la date d'attribution a été réduite de l'impôt sur le revenu payable au taux d'imposition marginal sur 50 pour cent de la valeur, et la valeur à la cote des attributions à base d'actions (les DVAHD et les DVATI) à la date d'attribution a été réduite de l'impôt sur le revenu payable au taux d'imposition marginal.

Attributions au titre des régimes d'incitatifs

Dans le tableau suivant sont indiquées toutes les attributions à base d'options et d'actions en cours au 31 décembre 2008 pour chacun des membres de la haute direction désignés.

Nom	Attributions à base d'options				Attributions à base d'actions	
	Nombre de titres visés par les options non exercées	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Nombre d'actions ou d'unités non encore acquises	Valeur à la cote ou de paiement des attributions à base d'actions non encore acquises (\$)
Darren Entwistle	140 200	42,96	15/02/2013	-	159 562	5 568 714
	122 350	43,96	28/02/2015			
Robert McFarlane	44 500	14,86	12/02/2010	1 437 662	28 819	1 005 783
	44 109	34,88	01/03/2011			
	50 000	24,00	13/02/2012			
	15 200	35,56	16/02/2012			
	26 300	42,96	15/02/2013			
	43 580	46,06	09/03/2013			
	21 600	56,61	28/02/2014			
	31 810	43,96	28/02/2015			
Joe Natale	22 000	22,41	02/07/2010	434 518	31 268	1 091 253
	15 800	24,79	11/02/2011			
	16 800	35,56	16/02/2012			
	38 870	45,40	24/11/2012			
	28 900	42,26	15/02/2013			
	23 000	56,61	28/02/2014			
	39 150	43,96	28/02/2015			
Kevin Salvadori	25 000	23,75	06/10/2010	1 078 287	31 359	1 094 429
	39 282	38,19	20/10/2010			
	11 700	24,79	11/02/2011			
	62 500	24,00	31/12/2011			
	11 700	35,56	16/02/2012			
	38 870	45,40	24/11/2012			
	24 500	42,96	15/02/2013			
	19 500	56,61	28/02/2014			
	22 020	43,96	28/02/2015			
Eros Spadotto	52 368	38,19	20/10/2010	126 375	34 829	1 215 532
	12 500	24,79	11/02/2011			
	12 500	35,56	16/02/2012			
	85 530	43,43	15/12/2012			
	19 500	56,61	28/02/2014			
	34 260	43,96	28/02/2015			

survol de la rémunération de la haute direction suite

Dans le tableau suivant est indiquée la valeur de toutes les attributions à base d'options et d'actions acquises ou gagnées par chacun des membres de la haute direction désignés durant l'exercice 2008. Les modalités de toutes les attributions au titre de régimes à base d'options ou d'actions qui sont acquises ou gagnées sont décrites aux pages 54 à 62.

Nom	Attributions à base d'options – valeur acquise durant l'exercice (\$)	Attributions à base d'actions – valeur acquise durant l'exercice ¹⁾ (\$)	Rémunération d'un régime d'incitatifs autre qu'à base d'actions – valeur gagnée durant l'exercice ²⁾ (\$)
Darren Entwistle	–	4 027 327	–
Robert McFarlane	82 232	796 691	–
Joe Natale	90 888	936 167	–
Kevin Salvadori	63 297	785 301	–
Eros Spadotto	–	–	–

1) Le tableau tient compte du cours de clôture des actions sans droit de vote à la date d'acquisition; cependant, le paiement des attributions à base d'actions est effectué d'après le cours moyen pondéré en fonction du volume. De plus amples renseignements sont donnés aux pages 61 et 62.

2) Cette information figure aux tableaux des pages 41 et 42.

Régime de retraite de TELUS

Prestations du régime de retraite de TELUS

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

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

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

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

Nom	Nombre d'années de service décomptées ¹⁾ (#)	Prestations annuelles payables (\$)	Obligations accumulées au début de l'exercice (\$)	Modification compensatoire (\$)	Modification non compensatoire (\$)	Obligations accumulées en fin d'exercice (\$)	
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	
		En fin d'exercice (c1)	À 65 ans (c2)				
Darren Entwistle	10 ans et 10 mois	pas encore admissible à la retraite	419 000	3 298 000	840 000	(1 353 000)	2 785 000
Robert McFarlane	12 ans et 2 mois	pas encore admissible à la retraite	183 000	1 496 000	333 000	(541 000)	1 288 000
Joe Natale	7 ans et 10 mois	pas encore admissible à la retraite	123 000	824 000	305 000	(382 000)	747 000
Kevin Salvadori	2 ans	pas encore admissible à la retraite	25 000	–	226 000	(88 000)	138 000
Eros Spadotto	2 ans	pas encore admissible à la retraite	24 000	–	244 000	(74 000)	170 000

1) Les prestations de retraite de MM. Spadotto et Salvadori ne leur seront acquises que lorsqu'ils auront satisfait à l'exigence d'acquisition de deux ans du RRC, le 31 décembre 2009.

Attribution d'années de service décomptées supplémentaires

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

Les contrats de travail conclus avec MM. Entwistle, McFarlane, Natale, Salvadori et Spadotto prévoient tous qu'ils accumuleront deux années de service ouvrant droit à pension aux termes du RRC pour chaque année complète de service durant les périodes indiquées dans le tableau de la page 53. Les années de service décomptées supplémentaires ne sont pas prises en compte dans la détermination des rajustements des prestations en cas de retraite anticipée et ne sont pas utilisées pour d'autres éléments de rémunération non reliés à la retraite qui pourraient dépendre des années de service. Les années de service décomptées supplémentaires accumulées au 31 décembre 2008 sont incluses dans la colonne (b) du tableau ci-dessus.

Reconnaissance des années de service passées

En 2008, la société a mis en œuvre un mécanisme afin de transférer les droits de quatre des membres de la haute direction, dont MM. Salvadori et Spadotto, de leur régime de retraite à cotisations déterminées et REER collectif au régime de retraite agréé à prestations déterminées et au RRC. Il a été décidé de reconnaître les années de service passées de ces personnes auprès de TELUS pour le RRC, à la condition qu'elles demeurent à l'emploi de TELUS jusqu'au 31 décembre 2010, date à laquelle ces années de service seront incluses dans le nombre d'années indiqué dans la colonne (b) du tableau ci-dessus. Le délai

exigé avant l'acquisition de ces années de service a pour but de favoriser le maintien en poste des membres de la haute direction et leur reconnaissance. L'obligation n'est pas prise en considération dans le tableau ci-dessus étant donné qu'elle ne sera contractée que lorsque les prestations seront acquises, le 31 décembre 2010.

Obligations accumulées

Les obligations accumulées sont calculées au moyen d'une méthode d'évaluation et d'hypothèses conformes aux derniers états financiers et sont fondées sur des projections de rémunération ouvrant droit à pension et d'années de service ouvrant droit à pension jusqu'à l'âge de retraite hypothétique de 60 ans. Les hypothèses économiques principales sont présentées dans les notes complémentaires des états financiers consolidés vérifiés de 2008, à la rubrique 13, Avantages sociaux futurs. Les taux de mortalité après l'âge de 60 ans reposent sur la table de mortalité « 1994 Uninsured Pensioner Mortality Table » avec projections jusqu'en 2015 au moyen de l'échelle AA. Des taux de mortalité, de retrait, d'incapacité et de retraite avant l'âge de 60 ans de zéro ont été retenus.

Modification compensatoire et modification non compensatoire des obligations accumulées

La modification compensatoire des obligations accumulées comprend le coût du service des prestations de retraite, net des cotisations des employés, toute différence entre les revenus réels et estimatifs, et toute modification à un régime ou autre qui a un effet rétroactif.

survol de la rémunération de la haute direction suite

La modification non compensatoire des obligations accumulées comprend deux parties :

- la modification des obligations accumulées découlant de la modification des hypothèses (le taux d'actualisation a été porté de 5,5 pour cent en 2007 à 7,25 pour cent en 2008), et
- les cotisations de l'employé pour l'exercice.

Prestations annuelles payables

Les prestations annuelles payables sont indiquées dans la colonne c1 (en fin d'exercice) et c2) (à 65 ans) dans le tableau de la page 45. Les sommes sont calculées en fonction des années

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

Exemples de calcul de prestations de retraite

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

Tableau du régime de retraite 2008					
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

- 1) La rémunération visée par le RRC pour chacun des membres de la haute direction désignés participants correspond à leur salaire respectif indiqué dans le tableau intitulé Sommaire de la rémunération de la haute direction, augmenté de 60 pour cent pour le chef de la direction et de 50 pour cent pour chacun des autres membres de la haute direction désignés participants.
- 2) 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.
- 3) Les prestations à la retraite d'une personne âgée de 60 ans comptant moins de 15 années de service seront réduites.
- 4) Les prestations indiquées ci-dessus ne sont pas réduites par des paiements au titre du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec.

Contrats de travail

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

Indemnité de départ

L'emploi d'un membre de la haute direction peut prendre fin à la suite de :

- la démission du membre de la haute direction;
- son congédiement motivé par la société;
- son congédiement non motivé par la société;
- son départ à la retraite; ou
- son décès ou son incapacité.

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

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

Si un membre de la haute direction prend sa retraite, il aura droit à une somme correspondant à 50 pour cent du salaire de base constitué de sa prime en espèces 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 des régimes de retraite et de tout autre programme ou politique de la société qui lui sont applicables en tant qu'employé retraité et qui sont en vigueur au moment de son départ à la retraite.

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

En cas d'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 en espèces annuelle qui lui aurait été payable au cours de cette période de 18 mois (24 mois dans le cas de MM. Entwistle et McFarlane), mais seulement pour les jours de la période de 18 mois où il ne reçoit aucune prestation d'incapacité ou aucun autre revenu d'emploi ou de travail autonome.

Les droits des membres de la haute direction à des incitatifs à moyen et à long termes, acquis et non acquis, au moment de leur cessation d'emploi sont décrits dans les modalités du régime à l'intention de la direction, du régime DVATI et du régime DVAHD, qui figurent aux pages 54 à 62.

Le tableau suivant indique la rémunération et les avantages qui seraient payables par la société à chacun des membres de la haute direction désignés, conformément à leur contrat de travail et au régime d'incitatifs applicable, en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2008 par suite d'une démission volontaire, d'un congédiement motivé, d'un congédiement non motivé ou d'un départ à la retraite. Les sommes qui pouvaient être payables à chacun des membres de la haute direction désignés en cas de changement de contrôle en date du 31 décembre 2008 figurent également dans le tableau. Ces sommes ne seront pas l'objet d'une réduction dans le cas où le membre de la haute direction accepterait un autre emploi après la fin de son emploi auprès de la société.

survol de la rémunération de la haute direction suite

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 2008	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (24 mois) (\$)	Retraite ¹⁾ (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	– ²⁾	–	2 450 000	–	–
Rémunération variable en espèces	–	–	1 274 550	–	–
Rémunération totale en espèces	–	–	3 724 550 ³⁾	–	–
Incitatifs à moyen terme (DVAHD)	–	–	– ⁴⁾	–	– ⁵⁾
Incitatifs à long terme					
Options	–	–	– ⁶⁾	–	– ⁷⁾
DVATI ⁸⁾	–	–	–	–	5 568 714 ⁷⁾
Total des incitatifs à long terme	–	–	–	–	5 568 714 ⁷⁾
Avantages	–	–	208 618 ⁹⁾	–	–
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	–	–	1 034 000	–	–
Total de la rémunération et des avantages payables	–	–	4 967 168	–	5 568 714

1) Tous les montants inscrits sont de néant, étant donné que le membre de la haute direction n'avait pas droit à la retraite au 31 décembre 2008.

2) Le membre de la haute direction doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider plutôt de mettre fin à l'emploi du membre de la haute direction avant l'expiration du délai de trois mois, moyennant le paiement de son salaire de base calculé en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (306 250 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).

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

4) En cas de congédiement non motivé, tous les DVAHD acquis et non acquis sont payables au membre de la haute direction dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du régime. Le montant inscrit est de néant en date du 31 décembre 2008, étant donné que le chef de la direction ne possède pas de DVAHD.

5) Tous les DVAHD non acquis sont immédiatement acquis en cas de changement de contrôle, conformément aux modalités du régime. Le montant inscrit est de néant en date du 31 décembre 2008, étant donné que le chef de la direction ne possède pas de DVAHD.

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

7) Toutes les options non acquises et tous les DVATI non acquis sont immédiatement acquis en cas de changement de contrôle, conformément aux modalités du régime les concernant. Le montant inscrit est de néant étant donné qu'aucune des options non acquises du chef de la direction n'était dans le cours au 31 décembre 2008.

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

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

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

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2008	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (24 mois) (\$)	Retraite ¹⁾ (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	– ²⁾	–	1 000 000	–	–
Rémunération variable en espèces	–	–	500 000 ³⁾	–	–
Rémunération totale en espèces	–	–	1 500 000 ⁴⁾	–	–
Incitatifs à moyen terme	–	–	161 845 ⁵⁾	–	161 866 ⁶⁾
Incitatifs à long terme					
Options	–	–	– ⁷⁾	–	– ⁶⁾
DVATI ⁸⁾	–	–	–	–	843 917 ⁶⁾
Total des incitatifs à long terme	–	–	–	–	843 917 ⁶⁾
Avantages	–	–	92 102 ⁹⁾	–	–
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	–	–	394 000	–	–
Total de la rémunération et des avantages payables	–	–	2 147 947	–	1 005 783

- 1) Tous les montants inscrits sont de néant, étant donné que le membre de la haute direction n'avait pas droit à la retraite au 31 décembre 2008.
- 2) Le membre de la haute direction doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider plutôt de mettre fin à l'emploi du membre de la haute direction avant l'expiration du délai de trois mois, moyennant le paiement de son salaire de base calculé en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (125 000 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).
- 3) Indemnité correspondant à 50 pour cent du salaire de base en remplacement de la prime en espèces annuelle pour une période de 24 mois.
- 4) Payable dans les 30 jours de la cessation d'emploi.
- 5) En cas de congédiement non motivé, tous les DVAHD acquis et non acquis sont payables au membre de la haute direction dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du régime.
- 6) En cas de changement de contrôle, les options, DVAHD et DVATI non acquis peuvent être acquis au membre de la haute direction, au gré du conseil d'administration. S'ils ne lui sont pas acquis à la suite d'un changement de contrôle, l'ensemble des options, DVAHD et DVATI non acquis émis avant le changement de contrôle lui seront immédiatement acquis à sa cessation d'emploi en cas de congédiement non motivé dans les deux années suivant le changement de contrôle. Le montant inscrit repose sur l'hypothèse que les incitatifs non acquis ont été acquis par suite d'un changement de contrôle au 31 décembre 2008. Le montant inscrit pour les options est de néant étant donné qu'aucune des options non acquises du membre de la haute direction n'était dans le cours au 31 décembre 2008.
- 7) Le membre de la haute direction est en droit d'exercer toutes ses options acquises dans les 90 jours suivant sa cessation d'emploi. Il perd ses droits sur toutes ses options non encore acquises à sa cessation d'emploi. Les options acquises ne sont pas prises en considération étant donné qu'elles peuvent être exercées en tout temps.
- 8) En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, tous les DVATI acquis mais impayés du membre de la haute direction demeurent payables, tandis qu'il perd ses droits sur tous les DVATI non acquis. En cas de départ à la retraite, tous les DVATI acquis et non acquis lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite.
- 9) Les avantages sont versés pendant 24 mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'achat d'actions à l'intention des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime en espèces annuelle), la concession de télécommunications, les avantages indirects flexibles, l'assurance médicale privée pour le conjoint et l'allocation d'automobile.

survol de la rémunération de la haute direction suite

Joe Natale – Vice-président à la direction et président, Solutions d'affaires

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2008	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (24 mois) (\$)	Retraite ¹⁾ (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	– ²⁾	–	787 500	–	–
Rémunération variable en espèces	–	–	393 750 ³⁾	–	–
Rémunération totale en espèces	–	–	1 181 250 ⁴⁾	–	–
Incitatifs à moyen terme	–	–	163 895 ⁵⁾	–	225 908 ⁶⁾
Incitatifs à long terme					
Options	–	–	– ⁷⁾	–	– ⁶⁾
DVATI ⁸⁾	–	–	–	–	927 363 ⁶⁾
Total des incitatifs à long terme	–	–	–	–	927 363 ⁶⁾
Avantages	–	–	75 939 ⁹⁾	–	–
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	–	–	125 000	–	–
Total de la rémunération et des avantages payables	–	–	1 546 084	–	1 153 271

1) Tous les montants inscrits sont de néant, étant donné que le membre de la haute direction n'avait pas droit à la retraite au 31 décembre 2008.

2) Le membre de la haute direction doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider plutôt de mettre fin à l'emploi du membre de la haute direction avant l'expiration du délai de trois mois, moyennant le paiement de son salaire de base calculé en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (131 250 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).

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

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

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

6) En cas de changement de contrôle, les options, DVAHD et DVATI non acquis peuvent être acquis au membre de la haute direction, au gré du conseil d'administration. S'ils ne lui sont pas acquis à la suite d'un changement de contrôle, l'ensemble des options, DVAHD et DVATI non acquis émis avant le changement de contrôle lui seront immédiatement acquis à sa cessation d'emploi en cas de congédiement non motivé dans les deux années suivant le changement de contrôle. Le montant inscrit repose sur l'hypothèse que les incitatifs non acquis ont été acquis par suite d'un changement de contrôle au 31 décembre 2008. Le montant inscrit pour les options est de néant étant donné qu'aucune des options non acquises du membre de la haute direction n'était dans le cours au 31 décembre 2008.

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

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

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

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

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2008	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (24 mois) (\$)	Retraite ¹⁾ (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	— ²⁾	—	712 500	—	—
Rémunération variable en espèces	—	—	356 250 ³⁾	—	—
Rémunération totale en espèces	—	—	1 068 750 ⁴⁾	—	—
Incitatifs à moyen terme	—	—	159 858 ⁵⁾	—	159 877 ⁶⁾
Incitatifs à long terme					
Options	—	—	— ⁷⁾	—	— ⁶⁾
DVATI ⁸⁾	—	—	—	—	934 552 ⁶⁾
Total des incitatifs à long terme	—	—	—	—	934 552 ⁶⁾
Avantages	—	—	69 671 ⁹⁾	—	—
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	—	—	120 000	—	—
Total de la rémunération et des avantages payables	—	—	1 418 279	—	1 094 429

- 1) Tous les montants inscrits sont de néant, étant donné que le membre de la haute direction n'avait pas droit à la retraite au 31 décembre 2008.
- 2) Le membre de la haute direction doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider plutôt de mettre fin à l'emploi du membre de la haute direction avant l'expiration du délai de trois mois, moyennant le paiement de son salaire de base calculé en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (118 750 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).
- 3) Indemnité correspondant à 50 pour cent du salaire de base en remplacement de la prime en espèces annuelle pour une période de 18 mois.
- 4) Payable dans les 30 jours de la cessation d'emploi.
- 5) En cas de congédiement non motivé, tous les DVAHD acquis et non acquis sont payables au membre de la haute direction dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du régime.
- 6) En cas de changement de contrôle, les options, DVAHD et DVATI non acquis peuvent être acquis au membre de la haute direction, au gré du conseil d'administration. S'ils ne lui sont pas acquis à la suite d'un changement de contrôle, l'ensemble des options, DVAHD et DVATI non acquis émis avant le changement de contrôle lui seront immédiatement acquis à sa cessation d'emploi en cas de congédiement non motivé dans les deux années suivant le changement de contrôle. Le montant inscrit repose sur l'hypothèse que les incitatifs non acquis ont été acquis par suite d'un changement de contrôle au 31 décembre 2008. Le montant inscrit pour les options est de néant étant donné qu'aucune des options non acquises du membre de la haute direction n'était dans le cours au 31 décembre 2008.
- 7) Le membre de la haute direction est en droit d'exercer toutes ses options acquises dans les 90 jours suivant sa cessation d'emploi. Il perd ses droits sur toutes ses options non encore acquises à sa cessation d'emploi. Les options acquises ne sont pas incluses dans le tableau étant donné qu'elles peuvent être exercées en tout temps.
- 8) En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, tous les DVATI acquis mais impayés du membre de la haute direction demeurent payables, tandis qu'il perd ses droits sur tous les DVATI non acquis. En cas de départ à la retraite, tous les DVATI acquis et non acquis lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite.
- 9) Les avantages sont versés pendant 18 mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'achat d'actions à l'intention des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime en espèces annuelle), la concession de télécommunications, les avantages indirects flexibles, l'assurance médicale privée pour le conjoint et l'allocation d'automobile.

survol de la rémunération de la haute direction suite

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

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2008	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (24 mois) (\$)	Retraite ¹⁾ (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	– ²⁾	–	630 000	–	–
Rémunération variable en espèces	–	–	315 000 ³⁾	–	–
Rémunération totale en espèces	–	–	945 000 ⁴⁾	–	–
Incitatifs à moyen terme	–	–	124 131 ⁵⁾	–	124 104 ⁶⁾
Incitatifs à long terme					
Options	–	–	– ⁷⁾	–	– ⁶⁾
DVATI ⁸⁾	–	–	–	–	1 091 428 ⁶⁾
Total des incitatifs à long terme	–	–	–	–	1 091 428 ⁶⁾
Avantages	–	–	70 978 ⁹⁾	–	–
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	–	–	200 000	–	–
Total de la rémunération et des avantages payables	–	–	1 340 109	–	1 215 532

1) Tous les montants inscrits sont de néant, étant donné que le membre de la haute direction n'avait pas droit à la retraite au 31 décembre 2008.

2) Le membre de la haute direction doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider plutôt de mettre fin à l'emploi du membre de la haute direction avant l'expiration du délai de trois mois, moyennant le paiement de son salaire de base calculé en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (105 000 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).

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

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

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

6) En cas de changement de contrôle, les options, DVAHD et DVATI non acquis peuvent être acquis au membre de la haute direction, au gré du conseil d'administration. S'ils ne lui sont pas acquis à la suite d'un changement de contrôle, l'ensemble des options, DVAHD et DVATI non acquis émis avant le changement de contrôle lui seront immédiatement acquis à sa cessation d'emploi en cas de congédiement non motivé dans les deux années suivant le changement de contrôle. Le montant inscrit repose sur l'hypothèse que les incitatifs non acquis ont été acquis par suite d'un changement de contrôle au 31 décembre 2008. Le montant inscrit pour les options est de néant étant donné qu'aucune des options non acquises du membre de la haute direction n'était dans le cours au 31 décembre 2008.

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

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

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

Changement de contrôle

Le régime à l'intention de la direction, le régime DVATI et le régime DVAHD contiennent tous des dispositions concernant un changement de contrôle éventuel, qui s'appliquent à tous les employés, dont les membres de la haute direction désignés. Une description détaillée de ces dispositions et de leurs répercussions figure aux pages 54 à 62.

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

Confidentialité et non-concurrence

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

Service ouvrant droit à pension supplémentaire

Les contrats conclus avec MM. Entwistle, McFarlane, Natale, Salvadori et Spadotto prévoient qu'ils accumuleront deux années de service ouvrant droit à pension aux termes du RRC pour chaque année complète de service pour les périodes indiquées ci-après. Les années de service supplémentaires ne seraient pas comptabilisées aux fins de la détermination de la réduction des prestations en cas de retraite anticipée et ne seraient pas utilisées pour d'autres éléments non reliés à la retraite qui pourraient dépendre des années de service. Comme il est indiqué à la page 45, la société a mis en œuvre un mécanisme afin de transférer les droits de MM. Salvadori et Spadotto de leur régime REER collectif au régime de retraite enregistré à prestations déterminées et au RRC. Les contrats de travail de ces membres de la haute direction ont été modifiés afin de tenir compte de ce changement.

Membre de la haute direction désigné	Période d'emploi
D. Entwistle	1 ^{er} septembre 2006 au 1 ^{er} septembre 2011
R. McFarlane	1 ^{er} janvier 2005 au 1 ^{er} janvier 2010
J. Natale	1 ^{er} septembre 2006 au 1 ^{er} septembre 2011
K. Salvadori	1 ^{er} janvier 2008 au 1 ^{er} janvier 2013
E. Spadotto	1 ^{er} janvier 2008 au 1 ^{er} janvier 2013

Prêts aux administrateurs et aux dirigeants

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

Il arrive de temps à autre que des employés non membres de la direction contractent pour une brève période une dette nominale envers la société à l'exercice sans paiement en espèces de leurs options.

sommaire des plans de rémunération à base d'actions de TELUS

La société compte divers plans de rémunération à base d'actions et d'autres régimes de rémunération qui sont également liés au rendement des actions mais qui ne correspondent pas au plan de rémunération à base d'actions défini par la Bourse de Toronto. Afin de simplifier les choses, la présente rubrique regroupe

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

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

Vue d'ensemble des régimes à base d'actions de TELUS

Nom	Émission de nouvelles primes à base d'actions	De nouveaux titres de TELUS peuvent être émis
Régime à l'intention de la direction	Oui	Oui
Régime d'options d'achat d'actions et de rémunération en actions à l'intention des administrateurs (le régime à l'intention des administrateurs)	Oui, mais seulement en ce qui a trait aux DDVA	Oui pour les options en cours Non pour les DDVA
Régime DVATI	Oui	Non
Régime DVAHD	Oui	Non
Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des employés de TELUS Corporation (le régime de l'équipe TELUS)	Non	Oui
Régime d'options d'achat d'actions de TELUS Corporation à l'intention des anciens titulaires d'options de Clearnet (le régime TELUS/Clearnet)	Non	Oui

Le tableau suivant fait état de renseignements en date du 31 décembre 2008 sur les actions ordinaires et les actions sans droit de vote de la société pouvant être émises aux termes des plans de rémunération à base d'actions de TELUS (au sens des règlements de la Bourse de Toronto). Au 31 décembre 2008, la dilution découlant des actions réservées aux fins d'émission à l'exercice des options représentait environ 4,96 pour cent de la totalité des actions ordinaires et des actions sans droit de vote en circulation.

Type de régime	Nombre de titres pouvant être émis à l'exercice des options en cours A	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours (\$) B	Nombre restant de titres réservés aux fins d'émission future (sauf les titres inclus dans la colonne A) C
Plans de rémunération à base d'actions approuvés par les porteurs de titres	432 361	35,65	Néant
Plans de rémunération à base d'actions non approuvés par les porteurs de titres	9 720 955	39,39	5 591 816
Total	10 153 316	39,23	5 591 816

Plans de rémunération à base d'actions actifs

Régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la direction de TELUS (le « régime à l'intention de la direction »)

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

Vue d'ensemble du régime à l'intention de la direction

Paramètre	Description
Participants	Employés admissibles (surtout des dirigeants, des hauts dirigeants et des membres clés du personnel de direction), comme le décide le comité de la rémunération.
Durée	La durée maximale est de 10 ans à compter de la date d'attribution. Actuellement, les options sont habituellement accordées avec une durée de sept ans.
Expiration	À moins que le comité de la rémunération n'en décide autrement, à la première des éventualités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> la démission du participant (pour un motif autre que la retraite ou l'incapacité); 90 jours après un congédiement non motivé; le congédiement motivé du participant; 12 mois après le décès du participant, pour ce qui est des options acquises au décès ou dans les 12 mois suivants; ou la date d'expiration prévue de l'option.
Acquisition	Déterminée au moment de l'attribution. Depuis 2003, la plupart des attributions sont acquises dans les trois années suivant la date d'attribution.
Prix d'exercice	Avant novembre 2006 : <ul style="list-style-type: none"> cours moyen pondéré des actions sous-jacentes le dernier jour ouvrable précédant la date d'attribution. Après novembre 2006 : <ul style="list-style-type: none"> moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien à la Bourse de Toronto (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) pour les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution.
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la page 56.
Cession	Non cessibles.
Restrictions en matière de propriété	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre d'actions pouvant être émises en faveur d'un participant donné au titre de ce régime, conjointement avec toutes les autres actions pouvant être émises à ce participant au titre de tous les plans de rémunération à base d'actions de TELUS, ne peut représenter plus de cinq pour cent des actions émises et en circulation de TELUS. La majorité des options attribuées aux termes de ce régime ne peuvent être attribuées à des initiés. Les initiés, en tant que groupe, n'ont pas le droit de détenir des options aux termes de ce régime qui, conjointement avec d'autres options attribuées au titre d'autres plans de rémunération à base d'actions, représentent plus de 10 pour cent des actions émises et en circulation de TELUS.
Nombre total d'actions réservées aux fins d'émission à l'exercice d'options futures au 10 mars 2009	La société a réservé 13 991 031 actions pour émission à l'exercice d'options futures, représentant 4,40 pour cent des actions émises et en circulation de TELUS.
Options en cours au 10 mars 2009	Options visant l'acquisition de 8 619 054 actions sans droit de vote représentant 2,71 pour cent des actions émises et en circulation de TELUS. Options visant l'acquisition de 395 761 actions ordinaires représentant 0,12 pour cent des actions émises et en circulation de TELUS.
Nombre d'options détenues par des initiés au 10 mars 2009	Options visant 205 484 actions ordinaires et options visant 1 561 197 actions sans droit de vote représentant 17,40 pour cent du nombre total des options en cours attribuées au titre de tous les régimes de TELUS.

Le régime à l'intention de la direction a été établi en 2005 à l'occasion de la séparation du régime d'options d'achat d'actions et de rémunération en actions initial de TELUS en deux régimes : le régime à l'intention de la direction et le régime d'options d'achat d'actions et de rémunération en actions à l'intention des administrateurs (se reporter à la prochaine rubrique pour obtenir

de plus amples renseignements). L'objectif du régime à l'intention de la direction est de renforcer le maintien en poste des employés de direction clés, d'aligner leurs intérêts sur ceux des actionnaires et d'offrir une rémunération incitative fondée sur la valeur des actions de TELUS.

Autres caractéristiques

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

Droits d'achat des options

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

Dispositions relatives au règlement en actions

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

Dispositions relatives au règlement en espèces

Le régime à l'intention de la direction comporte des dispositions relatives au règlement en espèces qui permettent à la société de régler en espèces certaines options désignées par la société à leur exercice (les « dispositions relatives au règlement en espèces »). Le titulaire d'options qui exerce des options désignées peut choisir de demander à la société d'accepter une remise des options désignées et de recevoir de la société un montant en espèces égal à la différence entre le cours (cours moyen pondéré en fonction du volume des actions sous-jacentes aux options à la Bourse de Toronto le jour ouvrable suivant le choix du participant) et le prix d'exercice. Les options ainsi remises seront annulées par la société et, conformément à une modification approuvée en 2008 (se reporter à la page 57), les actions sous-jacentes à ces options seront retournées à la réserve d'actions.

Changement de contrôle

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

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

Suivant un changement de contrôle, le conseil peut prendre une ou plusieurs des mesures suivantes : i) faire en sorte que les options soient prises en charge ou que leur soient substituées des options semblables par l'initiateur de l'offre ou une entité prorogée, sous réserve du respect de certains critères établis; ii) devancer la date d'acquisition des options; iii) établir le cours du marché aux fins de prendre d'autres mesures à l'égard des options; iv) faire en sorte qu'une contrepartie en espèces ou sous une autre forme soit versée en échange de la remise d'options; ou v) prendre toute autre mesure jugée appropriée.

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

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

Procédure de modification

Sous réserve de toute approbation nécessaire de la part des actionnaires ou des organismes de réglementation, le conseil a la capacité de modifier le régime à l'intention de la direction ou d'y mettre fin en tout temps, à la condition qu'une telle modification ne porte pas préjudice aux titulaires d'options existants. Il peut ainsi modifier l'acquisition de toute option et reporter la date d'expiration de toute option à une date qui n'est pas ultérieure à la date d'expiration initiale. 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 le nombre d'actions sous-jacentes aux options exercées dans la réserve d'actions, l'ajout de toute disposition qui fait en sorte qu'un participant reçoit des actions sans que la société ne reçoive de contrepartie en espèces, toute modification importante du mode de calcul du prix d'exercice des options, tout ajout d'un droit autorisant une modification du prix de toute option en cours et tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du régime.

Modifications de 2008 au régime à l'intention de la direction

En 2008, la société a apporté plusieurs modifications au régime à l'intention de la direction. Toutes ces modifications ont reçu l'approbation de la Bourse de Toronto, en plus de l'approbation des actionnaires de la société reçue à l'assemblée annuelle et extraordinaire de la société tenue le 8 mai 2008.

Modifications mineures au régime à l'intention de la direction

La société a apporté trois modifications mineures d'ordre administratif au régime à l'intention de la direction, tenant compte des pratiques actuelles de la société et de son interprétation de ce régime. Les deux premières modifications avaient pour but de préciser la nécessité d'obtenir l'approbation des actionnaires pour apporter à ce régime des modifications destinées à prolonger la date d'expiration initiale d'une option ou à transférer des options autrement que par testament ou par l'effet des lois applicables. La troisième modification avait pour but de faire une mise au point

au sujet de la limitation du nombre d'actions ordinaires et d'actions sans droit de vote pouvant être émises en faveur d'initiés dans une période de un an, et en faveur d'initiés en tout temps, à 10 pour cent au plus des actions ordinaires et des actions sans droit de vote émises et en circulation.

Retour des actions non émises à la réserve

La société a modifié le régime à l'intention de la direction en 2008 pour permettre aux actions visées par des options qui sont remises au moment du règlement en espèces d'options désignées (conformément à un mécanisme adopté en 2006 avec l'approbation de la Bourse de Toronto) d'être retournées à la réserve d'actions aux fins de ce régime afin de pouvoir être l'objet d'attributions d'options futures.

Prolongation de la durée d'options

TELUS s'est dotée d'une politique sur les opérations d'initiés qui interdit à ses employés et aux autres initiés de négocier les titres de la société lorsque les lois sur les valeurs mobilières l'interdisent. Étant donné que les interdictions d'opérations peuvent être imposées soudainement et à peu près sans préavis en raison d'événements imprévus, les titulaires d'options qui ont accès à des renseignements d'initiés dans le cadre de l'exécution de leurs fonctions pour le compte de la société sont financièrement désavantagés s'il leur est interdit d'exercer des options qui expirent au cours d'une interdiction d'opérations. La Bourse de Toronto a reconnu que les initiés et les employés des émetteurs ne devraient pas être désavantagés et permet aux émetteurs de modifier leurs régimes d'options de manière à prolonger la durée des options qui viennent à échéance au cours d'une interdiction d'opérations ou peu de temps suivant sa levée jusqu'à une date se situant jusqu'à 10 jours de bourse après la levée de l'interdiction d'opérations. Dans le but de s'assurer que les participants aux régimes d'options de la société ne sont pas traités de façon injuste lorsqu'ils agissent dans l'intérêt de la société, la société a modifié tous ses régimes d'options d'achat d'actions en vigueur afin de faire en sorte que si une option expire ou prend fin (pour toute raison autre que le congédiement motivé d'un titulaire d'options) au cours d'une interdiction d'opérations ou dans les neuf jours de bourse suivant sa levée, l'expiration de l'option sera reportée à la clôture du dixième jour de bourse suivant la fin de l'interdiction d'opérations (la « modification de la date d'expiration des options »). Les régimes modifiés sont les suivants :

- le régime d'options d'achat d'actions de BC TELECOM;
- le régime à l'intention de la direction;
- le régime d'options d'achat d'actions et de rémunération en actions à l'intention des administrateurs de TELUS Corporation;
- le régime d'options d'achat d'actions à l'intention des employés de TELUS Corporation;
- le régime d'options d'achat d'actions de TELUS Corporation à l'intention des anciens titulaires d'options de Clearnet.

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

Le régime à l'intention des administrateurs a été établi pour permettre aux administrateurs qui ne sont pas des employés de la société de participer à la croissance et au développement de TELUS et pour aligner les intérêts des administrateurs sur ceux des actionnaires. Bien que des options demeurent en cours au titre du régime à l'intention des administrateurs, le conseil a mis fin à

l'attribution d'options aux administrateurs en 2003 et le nombre d'actions réservées à ce régime suffit tout juste à l'exercice des options en cours. Le régime à l'intention des administrateurs prévoit qu'un administrateur peut choisir de recevoir sa provision annuelle d'administrateur et ses jetons de présence aux réunions en DDVA, en actions ou en espèces. Les DDVA donnent aux administrateurs le droit de recevoir un nombre spécifique d'actions de TELUS ou un paiement en espèces calculé en fonction de la valeur de ces actions.

Vue d'ensemble du régime à l'intention des administrateurs

Paramètre	Description
Participants	Administrateurs non employés.
Durée	La durée maximale est de 10 ans à compter de la date d'attribution des options. Les DDVA n'ont pas de durée fixe.
Expiration	Dans le cas des options, à la première des éventualités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ■ 12 mois suivant la date à laquelle le participant cesse d'être administrateur pour cause de décès; ■ s'il cesse d'être administrateur de TELUS, aussitôt que le participant devient administrateur, dirigeant ou employé d'un concurrent; ■ la date d'expiration de l'option, que le participant soit ou non administrateur à cette date. Les DDVA sont payés et expirent lorsqu'un administrateur cesse d'être administrateur pour une raison quelconque.
Montant du paiement à l'exercice des DDVA	Le nombre de DDVA multiplié par le cours des actions visées alors en vigueur.
Acquisition	Toutes les options sont acquises.
Changement de contrôle	Non.
Prix d'exercice	Dans le cas des options, il est fixé au moment de l'attribution, mais ne peut être inférieur au cours des actions visées au moment de l'attribution. À leur attribution, les DDVA sont fonction du cours moyen pondéré des actions sans droit de vote (ou des actions ordinaires dans le cas des DDVA détenus avant janvier 2001) à la date d'attribution.
Cession	Non cessibles, sauf par voie de testament ou en vertu des lois sur la dévolution successorale.
Options et DDVA en cours au 10 mars 2009	Options visant l'acquisition de 36 600 actions ordinaires et de 30 300 actions sans droit de vote représentant 0,02 pour cent des actions émises et en circulation de TELUS. 12 139 DDVA visant des actions ordinaires et 266 321 DDVA visant des actions sans droit de vote.

Autres caractéristiques

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

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

Procédure de modification

Sous réserve de l'approbation des organismes de réglementation ou des actionnaires, s'il y a lieu, le conseil est en droit de modifier le régime à l'intention des administrateurs ou d'y mettre fin en tout temps, à la condition que la modification ne réduise pas les droits d'un participant acquis avant la modification ou la fin du régime. Le conseil peut ainsi modifier les modalités d'acquisition de toute option ou renoncer à toute condition relative aux DDVA et reporter la date d'expiration de toute option à une date qui n'est pas ultérieure à sa date d'expiration initiale. L'approbation des actionnaires et, s'il y a lieu, des organismes de réglementation est nécessaire pour toute modification importante, y compris une augmentation du nombre d'actions réservées, une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait occasionner une plus grande participation des initiés, l'apport d'une aide financière par la société, l'ajout de dispositions relatives à l'exercice sans paiement en espèces des options qui

ne réduisent pas le nombre d'actions sous-jacentes aux options exercées dans la réserve d'actions, l'ajout de toute disposition qui fait en sorte qu'un participant reçoit des actions sans que la société ne reçoive de contrepartie en espèces, toute modification importante au mode de calcul du prix d'exercice des options, tout ajout d'un droit autorisant une modification du prix de toute option en cours et tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du régime.

Modifications apportées en 2008 au régime à l'intention des administrateurs

En 2008, la société a apporté la modification de la date d'expiration des options au régime à l'intention des administrateurs. Se reporter à ce sujet à la page 57. Cette modification a été approuvée par les actionnaires de la société à son assemblée annuelle et extraordinaire tenue le 8 mai 2008.

En décembre 2008, avec l'approbation de la Bourse de Toronto, la société a également modifié le régime à l'intention des administrateurs pour tenir compte de certaines modifications aux lois fiscales américaines, afin que les administrateurs de TELUS qui sont assujettis à l'impôt sur le revenu des États-Unis puissent se conformer aux règles en matière de rémunération différée énoncées dans la loi des États-Unis intitulée *Jobs Creation Act*. Les modifications apportées ont précisé notamment : 1) le délai que doivent respecter les administrateurs pour communiquer à

la société leur choix concernant la forme de paiement de leurs provision annuelle et jetons de présence aux réunions; 2) le calendrier de paiement des DDVA après qu'un administrateur cesse d'être administrateur de TELUS; et 3) le traitement réservé aux DDVA en présence d'incohérences entre les exigences des règles fiscales canadiennes et américaines. Ces modifications n'ont pas nécessité l'approbation des actionnaires.

Autres plans de rémunération à base d'actions existants

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

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

La société a établi le régime de l'équipe TELUS en 2001. Ce régime prévoyait l'attribution de 100 options, de temps à autre, aux participants admissibles. Tous les employés admissibles avaient droit, aux termes du régime de l'équipe TELUS, au même nombre d'options. La société a fait des attributions aux employés admissibles dans le cadre de ce régime en 2001, en 2002 et en 2003 et a mis fin à l'attribution d'options au titre de ce régime en 2004.

Vue d'ensemble du régime de l'équipe TELUS

Paramètre	Description
Participants	Les employés admissibles sont les employés permanents, à temps partiel, occasionnels et temporaires de TELUS, mis à part ceux qui sont admissibles au régime à l'intention de la direction.
Durée	La durée maximale est de 10 ans à compter de la date d'attribution.
Expiration	À la première des éventualités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ■ la date à laquelle le participant quitte volontairement son emploi ou la date de son congédiement motivé; ■ trois ans suivant le départ à la retraite à l'âge normal du participant; ■ 12 mois suivant la date du décès ou de l'incapacité du participant; ■ 90 jours suivant le congédiement non motivé du participant (ou la vente de la filiale, s'il y a lieu); ou ■ la date d'expiration prévue de l'option.
Acquisition	Toutes les options en cours aux termes de ce régime sont actuellement acquises.
Changement de contrôle	Non. Toutes les options sont acquises.
Prix d'exercice	Le cours moyen pondéré des actions sans droit de vote de la société le jour de bourse précédant immédiatement la date d'attribution.
Cession	Non cessibles, sauf par voie de testament ou en vertu des lois sur la dévolution successorale.
Options en cours au 10 mars 2009	Options visant l'acquisition de 1 041 300 actions sans droit de vote représentant 0,33 pour cent des actions émises et en circulation de TELUS.

sommaire des plans de rémunération à base d'actions de TELUS suite

Autres caractéristiques et procédure de modification

Le régime de l'équipe TELUS comprend des dispositions relatives au règlement en espèces. Depuis juin 2007, conformément aux règles de la Bourse de Toronto, le conseil ne peut modifier le régime de l'équipe TELUS sans l'approbation des actionnaires.

Modifications apportées en 2008 au régime de l'équipe TELUS

En 2008, la société a apporté la modification de la date d'expiration des options au régime de l'équipe TELUS. Cette modification a été approuvée par les actionnaires de la société à son assemblée annuelle et extraordinaire tenue le 8 mai 2008. Se reporter à la page 57.

Vue d'ensemble du régime TELUS/Clearnet

Paramètre	Description
Participants	Les titulaires d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions de Clearnet qui sont devenus des employés de TELUS.
Durée	La durée maximale est de 10 ans à compter de la date d'attribution.
Expiration	À la première des éventualités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ■ six mois suivant la date à laquelle le participant quitte volontairement son emploi ou la date de son congédiement non motivé; ■ trois ans suivant la date du départ à la retraite à l'âge normal du participant ou de son départ pour cause d'incapacité; ■ la date du congédiement motivé du participant; ■ 12 mois suivant la date du décès du participant; ■ la date d'expiration initiale des options attribuées par Clearnet (c'est-à-dire 10 ans suivant la date de leur attribution).
Acquisition	Toutes les options en cours aux termes de ce régime sont actuellement acquises.
Changement de contrôle	Non. Toutes les options sont acquises.
Prix d'exercice	Tient compte du coefficient de proportionnalité selon lequel TELUS a fait l'acquisition des actions ordinaires de Clearnet. Le prix d'exercice a été déterminé en soustrayant : <ol style="list-style-type: none"> a) du cours des actions sans droit de vote de TELUS le 20 octobre 2000; b) le quotient de la division par 1,636 de la différence entre le cours des actions ordinaires de Clearnet le 20 octobre 2000 et le prix d'exercice des options aux termes du régime de Clearnet.
Cession	Non cessibles.
Options en cours au 10 mars 2009	Options visant l'acquisition de 30 301 actions sans droit de vote représentant 0,01 pour cent des actions émises et en circulation de TELUS.

Autres caractéristiques et procédure de modification

Le régime TELUS/Clearnet comprend des dispositions relatives au règlement en espèces. Depuis juin 2007, conformément aux règles de la Bourse de Toronto, le conseil ne peut modifier le régime TELUS/Clearnet sans l'approbation des actionnaires.

Modifications apportées en 2008 au régime TELUS/Clearnet

En 2008, la société a apporté la modification de la date d'expiration des options au régime TELUS/Clearnet. Cette modification a été approuvée par les actionnaires de la société à son assemblée annuelle et extraordinaire tenue le 8 mai 2008. Se reporter à la page 57.

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

En 2000, la société a établi le régime TELUS/Clearnet à l'intention des anciens employés de Clearnet Communications Inc. (« Clearnet »), à la suite de l'acquisition de Clearnet le 20 octobre 2000. Ce régime a permis aux titulaires d'options attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions de Clearnet qui sont devenus, à l'acquisition, des employés de TELUS d'échanger leurs options de Clearnet contre des options du régime TELUS/Clearnet. Aucune autre option n'a été émise au titre de ce régime.

Régime d'options d'achat d'actions de BC TELECOM

Toutes les options en cours émises au titre de ce régime ont soit été exercées ou soit expiré au cours des 12 derniers mois, et aucune nouvelle option n'a été attribuée dans le cadre de ce régime depuis bon nombre d'années.

Autres plans de rémunération

Régime de droits à la valeur d'actions de la haute direction

Le régime DVAHD, comme il est indiqué à la page 36, est un régime d'incitatifs à moyen terme dans le cadre duquel des DVAHD rattachés à la valeur des actions sans droit de vote de TELUS sont attribués.

Vue d'ensemble du régime DVAHD

Paramètre	Description
Participants	Les membres de l'équipe de haute direction et les hauts dirigeants qui sont approuvés par le comité de la rémunération.
Acquisition	<ul style="list-style-type: none">Les options deviennent acquises et payables en tranches annuelles égales sur une période d'environ trois ans, sous réserve de reports autorisés.Tous les DVAHD sont acquis et payés avant la fin de la deuxième année suivant l'année de leur attribution.
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la page 56.
Montant du paiement	Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions sans droit de vote à la Bourse de Toronto (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) pour les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition.
Paiement/expiration	À moins que le comité de la rémunération n'en décide autrement, et sous réserve de reports autorisés, le paiement (ou la déchéance) a lieu à la première des éventualités suivantes : <ul style="list-style-type: none">dans le cas des DVAHD acquis, 60 jours suivant la démission du participant (autre qu'en raison de la retraite ou d'une incapacité); le participant perd ses droits sur tous les DVAHD non acquis immédiatement en cas de démission;le participant perd ses droits sur les DVAHD acquis et non acquis immédiatement en cas de congédiement motivé;60 jours suivant le congédiement non motivé du participant pour les DVAHD acquis et non acquis;60 jours suivant la retraite ou la cessation d'emploi en raison d'une incapacité pour tous les DVAHD acquis et non acquis;60 jours suivant le décès du participant pour tous les DVAHD acquis et non acquis; oudans les 30 jours de la date d'acquisition prévue.

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

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

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

Changement de contrôle

Le régime DVAHD contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalentes à celles faisant partie du régime à l'intention de la direction. En règle générale, ces dispositions prévoient qu'au moment d'un changement de contrôle, selon la définition donnée à cette expression dans ces régimes, le conseil peut, à son appréciation, prendre certaines

mesures, par exemple convertir les DVAHD en cours en DVAHD aux termes d'un régime semblable d'une société ouverte remplaçante, acquérir l'ensemble des DVAHD non acquis ou verser une contrepartie en espèces ou sous une autre forme en échange de l'annulation des DVAHD en cours. Si le conseil décide de ne prendre aucune des mesures qu'il est autorisé à prendre, à son appréciation, les DVAHD en cours seront alors acquis de la manière établie pour chaque changement de contrôle défini. Pour obtenir plus de détails, se reporter à la description des dispositions relatives au changement de contrôle du régime à l'intention de la direction à la page 56.

Modifications apportées en 2008

En décembre 2008, la société a modifié le régime DVAHD pour tenir compte de certaines modifications aux lois fiscales américaines, afin que les employés de TELUS qui sont assujettis à l'impôt sur le revenu des États-Unis puissent se conformer aux règles en matière de rémunération différée énoncées dans la loi des États-Unis intitulée *Jobs Creation Act*. Par suite de ces modifications, les participants au régime qui sont des contribuables aux États-Unis n'ont plus la possibilité de reporter le paiement de DVAHD acquis ni de recevoir par anticipation le paiement de DVAHD en cas de changement de contrôle de la société. Ces modifications n'ont pas nécessité l'approbation de la Bourse de Toronto ou des actionnaires.

Régime de droits à la valeur d'actions temporairement inaccessibles

Le régime DVATI, comme il est indiqué à la page 37, est un régime d'incitatifs à long terme dans le cadre duquel des DVATI rattachés à la valeur des actions sans droit de vote de TELUS sont attribués.

Vue d'ensemble du régime DVATI

Paramètre	Description
Participants	Membres de l'équipe de haute direction et autres employés (surtout des hauts dirigeants et des membres clés de la direction) approuvés par le comité de la rémunération.
Acquisition	Habituellement, acquis et payables la deuxième année suivant l'année d'attribution.
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la page 56.
Montant du paiement	Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions sans droit de vote à la Bourse de Toronto (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) pour 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"> ■ dans le cas des DVATI acquis, 60 jours suivant la démission du participant (autre qu'en raison de la retraite ou d'une incapacité); le participant perd ses droits sur tous les DVATI non acquis immédiatement en cas de démission; ■ le congédiement motivé du participant – le participant perd ses droits sur tous les DVATI acquis et non acquis immédiatement en cas d'un tel congédiement; ■ le congédiement non motivé du participant – tous les DVATI acquis sont payés dans les 60 jours suivant le congédiement et le participant perd ses droits sur tous les DVATI non acquis à la date de congédiement; ■ 60 jours suivant la retraite ou la cessation d'emploi en raison d'une incapacité pour tous les DVATI acquis et non acquis; ■ 60 jours suivant le décès du participant pour tous les DVATI acquis et non acquis; ou ■ dans les 30 jours de la date d'acquisition prévue.

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

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

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

Changement de contrôle

Le régime DVATI contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalentes à celles qui font partie du régime à l'intention de la direction et du régime DVATD. Pour obtenir plus de détails, se reporter à la description des dispositions relatives au changement de contrôle du régime à l'intention de la direction à la page 56.

Modifications apportées en 2008

En décembre 2008, la société a modifié le régime DVATI pour tenir compte de certaines modifications aux lois fiscales américaines, afin que les employés de TELUS qui sont assujettis à l'impôt sur le revenu des États-Unis puissent se conformer aux règles en matière de rémunération différée énoncées dans la loi des États-Unis intitulée *Jobs Creation Act*. Par suite de ces modifications, les participants au régime qui sont des contribuables aux États-Unis n'ont plus la possibilité de reporter le paiement de DVATI acquis ni de recevoir par anticipation un paiement de DVATI en cas de changement de contrôle de la société. Ces modifications n'ont pas nécessité l'approbation de la Bourse de Toronto ou des actionnaires.

renseignements supplémentaires

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

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

Personnes intéressées dans des opérations importantes

Aucun initié de la société, ni aucun candidat au poste d'administrateur de la société, ni aucune personne du groupe d'une des personnes précédentes ou ayant des liens avec l'une des personnes précédentes n'a d'intérêt important, direct ou indirect, dans une opération réalisée depuis le début du dernier exercice 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 vérifiés de la société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2008, ainsi que dans le rapport de gestion connexe. Il est possible d'obtenir un exemplaire de ces documents en s'adressant à la secrétaire générale de TELUS, au 3777 Kingsway, 21^e étage, Burnaby (Colombie-Britannique) V5H 3Z7. Tous les documents publics de la société sont déposés sur SEDAR et EDGAR et peuvent être consultés aux adresses <http://www.sedar.com> et [sec.gov](http://www.sec.gov).

annexe A : énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS

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

TELUS se conforme à tous les égards à l'ensemble de la réglementation en vigueur au Canada : l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* (les « lignes directrices sur la gouvernance »), le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (le « règlement sur la communication des pratiques de gouvernance ») et les règles visant la confiance des investisseurs publiées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM). De plus, TELUS se conforme à tous les égards à l'article 303A des « Governance Standards » de la New York Stock Exchange (les « règles de gouvernance de la NYSE »), y compris certaines de ses dispositions qu'elle n'est pas légalement tenue d'observer.

Les efforts de TELUS en matière de gouvernance et d'information continuent d'être reconnus par divers organismes. En 2008, TELUS a reçu pour la deuxième année consécutive le grand prix d'excellence en information d'entreprise de l'Institut Canadien des Comptables Agréés (ICCA). De plus, l'ICCA a décerné à TELUS une mention d'honneur dans la catégorie de la meilleure information sur la gouvernance d'entreprise (tous secteurs confondus) au Canada.

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

Conseil d'administration

Donner la liste des administrateurs qui sont indépendants.

Le conseil d'administration a déterminé que tous les candidats au poste d'administrateur, à l'exception de M. Entwistle, sont indépendants. Les notes biographiques de chaque administrateur, indiquant notamment son expérience professionnelle et le nom des autres sociétés dont il est membre du conseil d'administration, sont données sous la rubrique *Élection des administrateurs*, aux pages 7 à 11 de la présente circulaire d'information et à l'adresse telus.com/bios.

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

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

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

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

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

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

Indiquer si la majorité des administrateurs sont indépendants.

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

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

Chaque candidat au poste d'administrateur, autre que M. Entwistle, est administrateur d'un ou de plusieurs autres émetteurs assujétis. Les sociétés dont les 12 candidats sont administrateurs sont énumérées dans les tableaux des pages 7 à 11.

Indiquer si les administrateurs indépendants tiennent ou non des réunions périodiques hors de la présence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction. Dans l'affirmative, indiquer le nombre de réunions tenues depuis le début de 2008.

Aux termes du manuel de directives du conseil de TELUS, le conseil doit tenir au moins une séance annuelle à huis clos en l'absence des administrateurs non indépendants. À chaque réunion du conseil régulière, le conseil tient une séance en l'absence des membres de la direction, à l'exception du chef de la direction et de la secrétaire générale, suivie immédiatement d'une séance à huis clos en l'absence du chef de la direction et de tout autre membre de la direction. Le président du conseil préside ces séances à huis clos du conseil. En 2008, le conseil a tenu six telles séances à huis clos, dont cinq en l'absence de tout autre membre de la direction.

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

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

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

Les fonctions et le mandat du président du conseil sont énoncés dans le manuel de directives du conseil de TELUS.

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

Fournir un relevé des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil depuis le début de 2008.

Les présences de chaque administrateur sont indiquées aux pages 7 à 11. On s'attend à ce que les administrateurs assistent à toutes les réunions du conseil et des comités.

Mandat du conseil

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

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

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

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

Le conseil a également approuvé une politique sur la confidentialité et la communication de l'information de la société, dont il est possible d'obtenir un exemplaire à l'adresse telus.com/governance. La politique est évaluée chaque année avec l'aide du vérificateur interne en chef pour en assurer l'amélioration permanente. La politique énonce les lignes de conduite et les pratiques de la société en matière de communication de l'information concernant la société et s'applique à tous les membres de l'équipe TELUS, y compris ses administrateurs, dirigeants et employés.

Les objectifs de cette politique comprennent : i) la communication de l'information d'une manière conforme et appropriée et dans les délais requis, et ii) la diffusion des renseignements importants conformément aux exigences de toutes les lois applicables. Les modifications importantes à la politique qui ont été approuvées par le comité de communication de l'information doivent être soumises au comité de vérification et approuvées par le conseil.

Descriptions de poste

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

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

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

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

Le conseil a également dressé le mandat du chef de la direction, qui est décrit dans le manuel de directives du conseil de TELUS. Le conseil approuve annuellement les objectifs de la société que le chef de la direction est tenu d'atteindre. En outre, ses objectifs annuels de rendement, qui sont reliés à sa rémunération, sont examinés et approuvés par le comité de la rémunération et complètent son mandat. Avec le concours des autres administrateurs, le comité de la rémunération évalue le rendement du chef de la direction par rapport à ses objectifs annuels et rend compte de ses conclusions au conseil. De plus amples renseignements sont donnés sous la rubrique *Comité responsable des ressources humaines et de la rémunération : mandat et rapport*, à la page 25.

Orientation et formation continue

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

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

La direction offre également des séances d'orientation et de formation aux nouveaux membres des comités du conseil. Il n'y a eu aucune modification de la composition des comités du conseil de TELUS en 2008 et, par conséquent, il n'a pas été nécessaire de tenir des séances d'orientation au cours de l'année.

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

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

Les séances de formation qu'a animées ou organisées la direction de la société en 2008 sont décrites dans le tableau ci-dessous.

Formation continue des membres du conseil en 2008

Date	Sujet	Participants	Présentateurs
12 février 7 mai 5 août 4 novembre	Compte rendu trimestriel sur les faits nouveaux concernant la gouvernance et, notamment, les nouvelles meilleures pratiques, les faits nouveaux concernant la réglementation et les litiges en matière de valeurs mobilières et les nouvelles règles au sujet de l'information sur la rémunération de la haute direction	Comité de gouvernance	Première vice-présidente, avocate-conseil et secrétaire générale
12 février 7 mai 5 août 4 novembre	Compte rendu trimestriel sur les faits nouveaux concernant la gouvernance en matière de vérification et les lois sur la protection de la vie privée	Comité de vérification	Vérificateur interne en chef et chef de la conformité
12 février 7 mai 5 août 4 novembre	Compte rendu trimestriel sur les faits nouveaux concernant les régimes de retraite et, notamment, les changements comptables et les tendances en gestion de caisse de retraite	Comité de retraite	Premier vice-président et trésorier
12 février 7 mai 5 août 4 novembre	Compte rendu trimestriel sur les faits nouveaux concernant les tendances en rémunération et, notamment, la modification des règles relatives à l'information à divulguer sur la rémunération des hauts dirigeants et les nouvelles meilleures pratiques	Comité des ressources humaines et de la rémunération	Vice-président, Rémunération et avantages sociaux; premier vice-président, avocat-conseil et secrétaire général; consultant en rémunération externe
7 mai	Faits nouveaux concernant les lois régissant les régimes de retraite	Comité de retraite	Avocat-conseil adjoint
5 août	Introduction aux modalités de retraite des hauts dirigeants	Comité des ressources humaines et de la rémunération	Vice-président, Rémunération et avantages sociaux
29 septembre	Perspectives des investisseurs	Conseil plénier	Analyste de l'industrie
4 novembre	Conséquences de la crise financière mondiale et passage aux Normes internationales d'information financière	Conseil plénier	Comité de vérification et spécialiste de la gouvernance financière
9 décembre	Mise à jour sur les devoirs des administrateurs, les renseignements en matière de responsabilité civile à l'égard du marché secondaire et les renseignements à divulguer dans les circulaires de sollicitation de procurations	Conseil plénier	Premier vice-président principal, avocat-conseil et secrétaire général
Modules et vidéos éducationnels affichés en ligne sur le portail du conseil	Stratégie et direction du service Solutions d'affaires Introduction à la gouvernance des régimes de retraite Introduction aux règles au sujet de l'information sur la rémunération de la haute direction Évolution de la stratégie nationale de TELUS	Conseil plénier	Vice-président à la direction, Solutions d'affaires Équipe des régimes de retraite Vice-président à la direction, Ressources humaines Président et chef de la direction

Éthique commerciale

Indiquer si le conseil d'administration a adopté ou non un code écrit à l'intention des administrateurs, des dirigeants et des salariés. Dans l'affirmative : i) indiquer comment une personne peut obtenir le texte; ii) décrire de quelle façon le conseil veille au respect du code; iii) faire un renvoi à toutes les déclarations de changement important déposées depuis le début de 2008 et se rapportant à la conduite d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction qui constitue un manquement au code.

TELUS a adopté un code de déontologie qui s'applique à tous les membres de son équipe, y compris ses administrateurs, dirigeants et employés. Le code de déontologie établit des lignes directrices sur la façon de traiter les conflits d'intérêts et oblige les membres de l'équipe TELUS à révéler la présence de conflits d'intérêts réels ou éventuels. Il est possible d'en obtenir un exemplaire à l'adresse telus.com/governance. Parallèlement à l'adoption de ce code, TELUS a créé, en 2003, la Ligne éthique de TELUS qui permet au public et aux membres de l'équipe TELUS de communiquer, de façon anonyme et confidentielle, leurs questions et plaintes sur la comptabilité, les contrôles internes ou la déontologie, qui sont transmises chaque trimestre au comité de vérification. En 2007, TELUS a rehaussé l'indépendance et l'accessibilité de sa Ligne éthique en la confiant à un tiers, EthicsPoint. En plus d'assurer le fonctionnement de cette ligne téléphonique et de transmettre les appels ou les rapports reçus au bureau d'éthique, EthicsPoint renvoie les questions de respect en milieu de travail à la personne-ressource pour de telles questions. Les membres de l'équipe TELUS, où qu'ils soient dans le monde, peuvent présenter une demande de renseignements ou faire une plainte en ligne ou par téléphone 24 heures par jour, 7 jours par semaine, dans diverses langues.

Le service de déontologie de TELUS offre au personnel de l'aide en vue de la prise de décisions conformes au code de déontologie. De plus, le service de déontologie procède à des enquêtes, établit les politiques et les lignes directrices de TELUS en ce qui concerne la conduite attendue des membres de son équipe et surveille de près la Ligne éthique. Enfin, le service de déontologie supervise la formation déontologique, au moyen notamment d'un cours interactif en ligne sur la déontologie qui est obligatoire pour tous les membres de l'équipe TELUS, et exige que chaque administrateur atteste tous les ans qu'il a pris connaissance du code de déontologie. Le vérificateur interne en chef rend compte tous les trimestres au comité de vérification des résultats d'enquêtes menées, le cas échéant, à l'égard de plaintes reçues par le service de déontologie de la part de dénonciateurs ou concernant des questions d'éthique ou de contrôles internes. Le comité de vérification du conseil est tenu d'examiner le code de déontologie tous les ans et de recommander au conseil des modifications au besoin. Les renonciations consenties aux termes du code doivent être approuvées au préalable par le conseil d'administration ou son responsable désigné.

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

Sélection des candidats au conseil d'administration

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

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

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

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

Le mandat du comité figure à l'adresse telus.com/governance. Un sommaire des responsabilités, des pouvoirs et du fonctionnement du comité est donné sous la rubrique *Comité de gouvernance : mandat et rapport*, à la page 18.

Indiquer si le conseil d'administration a ou non un comité des candidatures composé uniquement d'administrateurs indépendants.

Tous les membres du comité de gouvernance sont des administrateurs indépendants.

Rémunération

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

Rémunération des membres de la direction

Le conseil a délégué au comité des ressources humaines et de la rémunération, qui est composé uniquement d'administrateurs indépendants, la responsabilité d'examiner et de recommander au conseil la rémunération du chef de la direction et d'approuver la rémunération des autres membres de la haute direction. Le comité favorise la rémunération au rendement par un lien direct entre la rémunération des membres de la haute direction et l'atteinte des objectifs commerciaux et a adopté une méthode fondée sur l'étude du marché pour veiller à ce que la société offre une rémunération concurrentielle. Une description intégrale des principes et de la procédure qu'observe la société en matière de rémunération figure à la page 28.

Rémunération des membres du conseil

Le conseil a délégué au comité de gouvernance la responsabilité d'examiner la rémunération et les avantages sociaux des administrateurs et de lui présenter ses recommandations à cet égard. Ainsi, le comité procède tous les ans à un examen de la rémunération des administrateurs. De plus amples renseignements sur les honoraires versés aux administrateurs et leur participation en actions sont donnés sous la rubrique *Rémunération des administrateurs*, à la page 11.

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

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

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

Outre la détermination de la rémunération des membres de la haute direction, le comité des ressources humaines et de la rémunération passe en revue la structure organisationnelle globale de la société en ce qui concerne la haute direction et présente des recommandations au conseil à l'égard de la nomination des membres de l'équipe de direction. Le comité examine chaque année le plan de relève du chef de la direction et présente ses recommandations au conseil. Il examine aussi les plans de relève des autres membres de la haute direction, y compris les plans de perfectionnement et de planification de carrière des successeurs éventuels, les approuve et en fait rapport au conseil tous les ans, ou plus fréquemment au besoin.

De plus amples renseignements sur les responsabilités du comité, y compris le processus par lequel il établit la rémunération des membres de l'équipe de direction de TELUS, sont donnés sous la rubrique *Comité responsable des ressources humaines et de la rémunération : mandat et rapport*, à la page 25.

Une description des responsabilités, des pouvoirs et du fonctionnement du comité de gouvernance en ce qui a trait à la détermination de la rémunération des administrateurs figure à la page 12.

Si, depuis le début de l'exercice 2008, les services d'un consultant ou conseiller spécialisé en rémunération ont été retenus pour aider à fixer la rémunération de dirigeants de l'émetteur, indiquer l'identité du consultant ou conseiller et exposer les grandes lignes de son mandat.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération retient les services d'un consultant en rémunération externe, Hewitt Associates, qui l'aide à passer en revue ses pratiques de rémunération pour la haute direction et à examiner les programmes, les tendances du marché et les considérations réglementaires en matière de rémunération des membres de la haute direction.

Le comité de gouvernance retient également les services de Hewitt Associates de temps à autre pour l'examen de la rémunération des membres du conseil. De plus amples renseignements sur le consultant en rémunération externe, y compris son mandat, les services qu'il a rendus et les honoraires qui lui ont été versés en 2008 sont donnés sous la rubrique *Comité responsable des ressources humaines et de la rémunération : mandat et rapport*, à la page 25.

Autres comités du conseil

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

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

aux principes de placement et à la performance des régimes de retraite dont il a la charge, ainsi qu'à leur gouvernance et à leur conformité à la législation et à leurs obligations fiduciaires.

Une description détaillée du mandat de chaque comité permanent figure dans la présente circulaire d'information aux pages 18, 20, 22 et 25; le libellé intégral du mandat de chaque comité permanent est affiché à l'adresse telus.com/governance.

Tous les comités sont autorisés à retenir les services de conseillers externes aux frais de TELUS dans le cadre de leurs responsabilités. En 2008, le comité de gouvernance a engagé Hewitt Associates pour l'aider à réaliser son étude de marché annuelle sur la rémunération des membres de conseils d'administration (voir les précisions à la page 19), et le comité de la rémunération a retenu les services de ce même consultant pour son expertise en rémunération. Une description des services fournis par Hewitt Associates au comité de la rémunération figure à la page 25.

Évaluations

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

Le comité de gouvernance, avec le président du conseil, procède à une évaluation annuelle du conseil, des comités et de chacun des administrateurs. En 2007, le comité a réalisé un examen en profondeur du processus d'évaluation utilisé afin de le renforcer. À la suite de cet examen, le comité a revu son processus d'évaluation. De plus amples renseignements sur le processus d'évaluation actuel sont donnés à la page 15.

annexe B : mandat du conseil d'administration

1. Introduction

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

2. Cas de délégation interdite

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

3. Conseil d'administration

3.1 Composition

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

3.2 Réunions

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

- f) Le quorum nécessaire aux délibérations des administrateurs est formé de la majorité des administrateurs.
- g) Dans la mesure du possible, les documents du conseil sont offerts en format électronique.

3.3 Élection ou nomination des administrateurs

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

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

3.4 Rémunération et exigences en termes de participation en actions

L'Annexe 1, Rémunération des administrateurs et exigences en termes de participation en actions, indique les montants actuels de la rémunération des administrateurs et les avoirs en actions qu'ils doivent détenir.

3.5 Comités du conseil

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

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

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

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

4. Sélection des membres de la direction

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

5. Détermination des stratégies

Le conseil doit :

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

6. Opérations importantes

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

7. Communication de l'information au public

Le conseil est responsable de ce qui suit :

- 7.1 s'assurer que les résultats financiers de la société sont communiqués régulièrement, en temps utile et de façon adéquate aux actionnaires, aux autres porteurs de titres et aux organismes de réglementation;
- 7.2 s'assurer que les résultats financiers sont communiqués fidèlement et conformément aux normes comptables généralement reconnues et aux exigences des lois applicables en matière d'information;
- 7.3 s'assurer que des politiques et procédures adéquates existent pour garantir la communication en temps opportun de tous les autres faits nouveaux ayant une incidence importante sur la société;
- 7.4 rendre compte tous les ans aux actionnaires de l'administration de la société au cours de l'année précédente;
- 7.5 prévoir des mesures qui permettent l'examen des commentaires des actionnaires.

8. Surveillance des risques et des contrôles internes

Le conseil est responsable de ce qui suit :

- 8.1 repérer les principaux risques auxquels est exposée la société et s'assurer de la mise en œuvre de systèmes adéquats pour les gérer;
- 8.2 s'assurer de l'intégrité des systèmes de contrôle interne et de gestion de l'information de la société.

9. Procédures et politiques

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

10. Prescriptions prévues par la loi

- 10.1 Le conseil voit à ce que soient respectés toutes les lois et tous les règlements applicables.
- 10.2 Le conseil veille à ce que tous les documents et registres de l'entreprise aient été dressés, approuvés et tenus de façon adéquate.

11. Évaluation

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

misons sur l'environnement



TELUS est déterminée à agir de manière écologique et à faire sa part pour favoriser le développement durable des collectivités.

Le papier utilisé dans la présente circulaire est certifié par le Forest Stewardship Council (FSC), ce qui signifie qu'il provient de forêts bien gérées et de sources connues, où les intérêts des collectivités sont protégés de même que les zones sensibles.

TELUS a économisé les ressources suivantes en utilisant deux types de papiers écologiques. Le premier, New Leaf Reincarnation Matte, porte le logo Ancient Forest Friendly et est fabriqué au moyen d'électricité visée par des certificats d'énergie renouvelable verte. Il contient 100 pour cent de fibres recyclées, y compris 50 pour cent de fibres recyclées après consommation.

L'autre, Rolland Enviro100 Print, fabriqué au moyen de biogaz produit de la décomposition de déchets, contient 100 pour cent de fibres recyclées, y compris 100 pour cent de fibres recyclées après consommation. Les deux papiers sont fabriqués sans chlore.

En utilisant ce papier, nous réduisons notre empreinte écologique en* :

- sauvant 492 arbres
- empêchant la production de 1 054 956 litres d'eaux usées
- éliminant 13 866 kilogrammes de déchets solides
- empêchant la production de 29 988 kilogrammes de gaz à effet de serre
- économisant 188 millions de BTU d'énergie.

Veuillez recycler la présente circulaire et l'enveloppe transparente biodégradable dans laquelle il a été posté. Nous encourageons la livraison électronique des renseignements sur TELUS et nous vous invitons à vous inscrire en vous rendant à l'adresse telus.com/electronicdelivery. À l'heure actuelle, 38 000 actionnaires de TELUS reçoivent ces renseignements par livraison électronique.

Il est également possible de visualiser la présente circulaire à l'adresse telus.com/rapportannuel. Pour voir d'autres exemples de notre détermination à protéger l'environnement, rendez-vous à l'adresse telus.com/csr.

*Les calculs sont fondés sur des recherches effectuées par l'Environmental Defense Fund et d'autres membres de la Paper Task Force.

Le logo Ancient Forest Friendly représente les normes les plus élevées et les plus complètes en matière de responsabilité environnementale dans l'industrie papetière. Pour porter ce logo, un papier doit avoir un contenu élevé de fibres après consommation et aucune fibre en provenance de forêts anciennes ou menacées. Toute fibre vierge utilisée dans le papier doit être certifiée FSC et porter la garantie qu'elle ne provient pas de forêts menacées. Le blanchiment doit être fait sans chlore, ni traitement au chlore ou avec des dérivés du chlore.



100%



This information circular is also available in English online at telus.com/annualreport.

Imprimé au Canada (là où les installations existent)