

pour aujourd'hui et demain



table des matières

Avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire	1	Comité de vérification : mandat et rapport	26
Questions les plus fréquemment posées sur le vote	2	Comité responsable des ressources humaines et de la rémunération : mandat et rapport	29
Ordre du jour de l'assemblée	6	Rapport sur la rémunération de la haute direction	32
1. Rapport de la direction et états financiers consolidés	6	Survol de la rémunération de la haute direction	39
2. Élection des administrateurs	6	Sommaire des plans de rémunération à base d'actions de TELUS	45
3. Nomination des vérificateurs	16	Renseignements supplémentaires	55
4. Modification et ratification du régime de droits des actionnaires	16	Annexe A : Énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS	56
5. Modifications des régimes d'options	19	Annexe B : Mandat du conseil d'administration	63
Comité spécial – Équipe d'exécution des stratégies	21		
Comité de gouvernance : mandat et rapport	22	Tous les renseignements de nature financière sont en monnaie du Canada.	
Comité de retraite : mandat et rapport	24		



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 qui se trouvent à 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, au 100 University Avenue, 9^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le 6 mai 2008 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.

avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire

Avis est donné par la présente que l'assemblée annuelle et extraordinaire de TELUS Corporation (la « société » ou « TELUS ») se tiendra le jeudi 8 mai 2008 à 11 h (heure avancée des Rocheuses) au Centre des congrès TELUS, à la salle Macleod, au niveau inférieur de l'immeuble sud, 120 Ninth Avenue SE, Calgary (Alberta) aux fins suivantes :

Pour que les porteurs d'actions ordinaires :

1. reçoivent les états financiers consolidés vérifiés de 2007 de la société ainsi que le rapport des vérificateurs connexes;
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. approuvent certaines modifications d'ordre administratif du régime d'options d'achat d'actions de la direction de TELUS;
5. approuvent la modification du régime d'options d'achat d'actions de la direction de TELUS afin de permettre aux actions non émises de faire à nouveau partie de la réserve d'actions suivant un règlement en espèces d'options;
6. approuvent la modification des régimes d'options de TELUS en vigueur de manière à reporter l'expiration d'une option

à une date se situant 10 jours de négociation après la période d'interdiction.

Pour que les porteurs d'actions ordinaires et d'actions sans droit de vote, votant collectivement :

7. approuvent les modifications du régime de droits des actionnaires de la société, et ratifient et approuvent celui-ci, dans sa version modifiée et mise à jour;

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

Fait à Vancouver, en Colombie-Britannique, le 10 mars 2008.
Par ordre du conseil d'administration,



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

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 10 mars 2008.



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

questions les plus fréquemment posées sur le vote

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 14 mars 2008, 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 14 mars 2008, vous avez droit à une voix par action ordinaire quant aux questions suivantes :

- l'élection des administrateurs;
- la nomination des vérificateurs;
- les modifications d'ordre administratif du régime d'options d'achat d'actions de la direction de TELUS;
- la modification du régime d'options d'achat d'actions de la direction de TELUS afin de permettre aux actions non émises de faire à nouveau partie de la réserve d'actions suivant le règlement en espèces d'options;
- la modification des régimes d'options de TELUS en circulation de manière à reporter l'expiration d'une option à une date se situant 10 jours de négociation après une période d'interdiction;
- la modification du régime de droits des actionnaires et sa ratification, dans sa version modifiée et mise à jour.

Si vous détenez des actions sans droit de vote à la fermeture des bureaux le 14 mars 2008, vous avez droit à une voix par action sans droit de vote quant à la question suivante :

- la modification du régime de droits des actionnaires et sa ratification, dans sa version modifiée et mise à jour.

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 émises et en circulation donnant le droit de voter à l'assemblée. Le 10 mars 2008, la société comptait 175 666 114 actions ordinaires et 148 161 156 actions sans droit de vote 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 2008, 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 la Société de fiducie Computershare du Canada (« 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 messager, conformément aux directives figurant sur ce formulaire;
- en téléphonant au numéro de téléphone sans frais figurant sur votre formulaire de procuration. Pour exercer vos droits de vote 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 vous ne pouvez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne autre que Brian Canfield et Darren Entwistle si vous votez par téléphone. 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 messager 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 vous ne pouvez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne autre que Brian Canfield et Darren Entwistle si vous votez par téléphone;
- 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 ou contre 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'exercez 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 exercez 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 6 mai 2008. 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 et Darren Entwistle à titre de fondés de pouvoir et que vous ne leur fournissez pas de directives, ils exerceront les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires en faveur des questions suivantes :

- l'élection à titre d'administrateur de chaque candidat proposé par la société 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;
- les modifications d'ordre administratif du régime d'options d'achat d'actions de la direction de TELUS;
- l'approbation de la modification du régime d'options d'achat d'actions de la direction de TELUS afin de permettre aux actions non émises de faire à nouveau partie de la réserve d'actions suivant un règlement en espèces d'options;

questions les plus fréquemment posées sur le vote suite

- l'approbation de la modification de certains régimes d'options de TELUS pour reporter l'expiration d'une option à une date se situant 10 jours de négociation après une période d'interdiction;
- l'approbation des modifications du régime de droits des actionnaires et sa ratification, dans sa version modifiée et mise à jour.

Ils exercent les droits de vote rattachés à vos actions sans droit de vote en faveur de la question suivante :

- l'approbation des modifications du régime de droits des actionnaires et sa ratification, dans sa version modifiée et mise à jour.

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 10 mars 2008, 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 6 mai 2008, 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 6 mai 2008 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, 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 »), à la *Loi sur les télécommunications (Canada)* (la « Loi sur les télécommunications ») et à la *Loi sur la radiocommunication (Canada)* (la « Loi sur la radiocommunication »). 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 33½ 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 de respecter les exigences de la Loi sur la radiocommunication et de la Loi sur les télécommunications. 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 au Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes.

Actions sans droit de vote

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, reclasées 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. 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 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.

ordre du jour de l'assemblée

1

Rapport de la direction et états financiers consolidés

Le rapport de la direction et les états financiers consolidés vérifiés pour l'exercice terminé le 31 décembre 2007, y compris le rapport de gestion, sont contenus dans la revue financière du rapport annuel 2007 de TELUS. Les actionnaires ayant demandé un exemplaire du rapport annuel 2007 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 générale 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 10.

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

Le tableau suivant présente des renseignements d'ordre biographique au sujet de chaque administrateur de la société.

R.H. (Dick) Auchinleck Calgary (Alberta)	R.H. (Dick) Auchinleck est l'administrateur principal de ConocoPhillips, une société pétrolière et gazière. Dick 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.	
Âge : 57		
Administrateur depuis¹⁾ : 2003		
Indépendant		
Comités de TELUS : Gouvernance (président) Retraite Équipe d'exécution des stratégies ²⁾	Participation aux réunions Conseil d'administration : 10 sur 10 Comité de gouvernance : 4 sur 4 Comité de retraite : 2 sur 2 (membre depuis le 2 mai 2007)	Postes actuels au sein de conseils d'administration ConocoPhillips (administrateur principal); Enbridge Commercial Trust; Red Mile Entertainment, Inc.; EPCOR Centre for the Performing Arts (à but non lucratif)
Valeur totale des titres de TELUS détenus au 31 décembre 2007 : 1 461 932 \$	Comité des ressources humaines et de la rémunération : 2 sur 2 (membre jusqu'au 2 mai 2007)	Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2002 à 2007) Sonic Mobility Inc.; Hydro One Inc.
A. Charles Baillie Toronto (Ontario)	Équipe d'exécution des stratégies : 6 sur 6	
Âge : 68		
Administrateur depuis¹⁾ : 2003		
Indépendant		
Comités de TELUS : Ressources humaines et rémunération (président) Retraite Équipe d'exécution des stratégies ²⁾	Participation aux réunions Conseil d'administration : 10 sur 10 Comité de vérification : 3 sur 3 (membre jusqu'au 2 mai 2007)	Postes actuels au sein de conseils d'administration 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; Queen's University (chancelier)
Valeur totale des titres de TELUS détenus au 31 décembre 2007 : 4 264 557 \$	Comité de retraite : 2 sur 2 (membre depuis le 2 mai 2007)	Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2002 à 2007) Dana Corporation; Ballard Power Systems Inc.; Quebecor World Inc.; La Banque Toronto-Dominion; TD Waterhouse Inc.; Conseil canadien des chefs d'entreprise (président du conseil)
Micheline Bouchard Montréal (Québec)	Comité des ressources humaines et de la rémunération : 3 sur 3 (membre depuis le 2 mai 2007)	
Âge : 60		
Administratrice depuis¹⁾ : 2004		
Indépendante		
Comités de TELUS : Vérification	Équipe d'exécution des stratégies : 4 sur 6	
Valeur totale des titres de TELUS détenus au 31 décembre 2007 : 817 559 \$		
Micheline Bouchard est ingénierie 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. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès sciences appliquées (génie physique), d'une maîtrise ès sciences appliquées de l'École polytechnique de Montréal (Québec) et de nombreux doctorats honorifiques. Micheline Bouchard est membre de l'Ordre du Canada. Elle est également membre certifié de l'Institut des administrateurs de sociétés.		
Participation aux réunions Conseil d'administration : 9 sur 10	Postes actuels au sein de conseils d'administration Groupe de fonds Citadel; Home Capital/Home Trust; Harry Winston Diamond Corporation	
Comité de vérification : 5 sur 5	Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2002 à 2007) Sears Canada Inc.; Thunderbird University, Arizona (fiduciaire)	

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

2) Comité spécial du conseil en 2007 dont les réunions ont été tenues entre les mois de juin et d'août 2007. Veuillez vous reporter à la page 21.

ordre du jour de l'assemblée suite

R. John Butler, c.r. Edmonton (Alberta)	<p>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.</p>	
Âge : 64		
Administrateur depuis¹⁾ : 1995	<p>Participation aux réunions</p>	
Indépendant	<p>Postes actuels au sein de conseils d'administration</p>	
Comités de TELUS : Gouvernance Ressources humaines et rémunération Équipe d'exécution des stratégies ²⁾	<p>Conseil d'administration : 10 sur 10 Comité de gouvernance : 4 sur 4 Comité de retraite : 2 sur 2 (membre jusqu'au 2 mai 2007) Comité des ressources humaines et de la rémunération : 3 sur 3 (membre depuis le 2 mai 2007) Équipe d'exécution des stratégies : 6 sur 6</p>	
Valeur totale des titres de TELUS détenus au 31 décembre 2007 : 1 065 847 \$	<p>Trans Global Insurance Company; Trans Global Life Insurance Company; Liquor Stores Income Fund (fiduciaire)</p>	
Brian A. Canfield Point Roberts (Washington)	<p>Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2002 à 2007)</p>	
Âge : 69		
Administrateur depuis¹⁾ : 1989	<p>Club de football des Eskimos d'Edmonton (président du conseil); Conseil des gouverneurs de la Ligue canadienne de Football</p>	
Indépendant		
Président du conseil		
Comités de TELUS : Retraite Équipe d'exécution des stratégies (président) ²⁾	<p>Participation aux réunions</p>	
Valeur totale des titres de TELUS détenus au 31 décembre 2007 : 2 439 692 \$	<p>Conseil d'administration : 10 sur 10 Comité de retraite : 4 sur 4 Équipe d'exécution des stratégies : 6 sur 6</p>	
	<p>Postes actuels au sein de conseils d'administration</p>	
	<p>Suncor Énergie Inc.; Conseil canadien sur la reddition de comptes</p>	
	<p>Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2002 à 2007)</p>	
	<p>Terasen Inc.; Bourse de Toronto</p>	
	<p>Il assiste régulièrement aux réunions des autres comités.</p>	
Pierre Y. Ducros Montréal (Québec)	<p>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.</p>	
Âge : 68		
Administrateur depuis¹⁾ : 2005		
Indépendant		
Comités de TELUS : Vérification Équipe d'exécution des stratégies ²⁾	<p>Participation aux réunions</p>	
Valeur totale des titres de TELUS détenus au 31 décembre 2007 : 557 655 \$	<p>Conseil d'administration : 10 sur 10 Comité de vérification : 5 sur 5 Équipe d'exécution des stratégies : 6 sur 6</p>	
	<p>Postes actuels au sein de conseils d'administration</p>	
	<p>Corporation Financière Manuvie; RONA inc.; Institut canadien de recherches avancées</p>	
	<p>Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2002 à 2007)</p>	
	<p>Cognos Incorporated; Nstein Technologies Inc.; Engenuity Technologies Inc.; Emergis Inc.</p>	

Darren Entwistle Vancouver (Colombie-Britannique)	Darren Entwistle est président et chef de la direction de TELUS Corporation depuis le 10 juillet 2000. Auparavant, M. Entwistle, un expert du secteur des communications depuis 19 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. de l'Université McGill et d'un diplôme en technologie des réseaux de la University of Toronto.	
Âge : 45		
Administrateur depuis¹⁾ : 2000		
Lié		
Comités de TELUS : Non admissible		
Valeur totale des titres de TELUS détenus au 31 décembre 2007 : 18 203 122 \$		
Ruston E.T. Goepel Vancouver (Colombie-Britannique)	Participation aux réunions Conseil d'administration : 10 sur 10 M. Entwistle n'est membre d'aucun comité du conseil d'administration, mais assiste régulièrement à leurs réunions.	
Âge : 65	Postes actuels au sein de conseils d'administration La Banque Toronto-Dominion; Université McGill (conseil de gouverneurs); Campagne de mobilisation de fonds du Royal Conservatory of Music (président du conseil, sans but lucratif); Conseil canadien des chefs d'entreprise	
Administrateur depuis¹⁾ : 2004	Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2002 à 2007) Néant	
Indépendant		
Comités de TELUS : Vérification		
Valeur totale des titres de TELUS détenus au 31 décembre 2007 : 1 414 832 \$		
John S. Lacey Thornhill (Ontario)	Participation aux réunions Conseil d'administration : 10 sur 10 Comité de vérification : 5 sur 5	
Âge : 64	Postes actuels au sein de conseils d'administration Spur Ventures Ltd.; 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; Business Council of BC (comité exécutif)	
Administrateur depuis¹⁾ : 2000	Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2002 à 2007) Premium Brands Income Trust; Duke Seabridge Ltd.; Smith Tractor Inc.; Coast Tractor Ltd.	
Indépendant		
Comités de TELUS : Ressources humaines et rémunération Gouvernance Équipe d'exécution des stratégies ²⁾	Participation aux réunions Conseil d'administration : 9 sur 10 Comité de gouvernance : 2 sur 4 Comité des ressources humaines et de la rémunération : 4 sur 5 Équipe d'exécution des stratégies : 6 sur 6	
Valeur totale des titres de TELUS détenus au 31 décembre 2007 : 1 503 154 \$	Postes actuels au sein de conseils d'administration Conseil consultatif de Tricap (président du conseil); Banque Canadienne Impériale de Commerce; Les Compagnies Loblaw Limitée; Doncaster Consolidated Ltd. (président du conseil); Cancer Care Ontario (à but non lucratif)	
	Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2002 à 2007) 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.

2) Comité spécial du conseil en 2007 dont les réunions ont été tenues entre les mois de juin et d'août 2007. Veuillez vous reporter à la page 21.

ordre du jour de l'assemblée suite

Brian F. MacNeill Calgary (Alberta)	Brian MacNeill est président du conseil et un administrateur de Petro-Canada, une 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.	
Âge : 68		
Administrateur depuis¹⁾ : 2001		
Indépendant		
Expert financier du comité de vérification	Participation aux réunions Conseil d'administration : 9 sur 10 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.
Comités de TELUS : Vérification (président)		
Valeur totale des titres de TELUS détenus au 31 décembre 2007 : 1 926 043 \$		
Ronald P. Triffo Edmonton (Alberta)	Ronald 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 la University of Manitoba et d'une maîtrise ès sciences (génie) de la University of Illinois.	
Âge : 68		
Administrateur depuis¹⁾ : 1995		
Indépendant		
Comités de TELUS : Vérification	Participation aux réunions Conseil d'administration : 10 sur 10 Comité de vérification : 2 sur 2 (membre depuis le 2 mai 2007) Comité de gouvernance : 2 sur 2 (membre jusqu'au 2 mai 2007) Comité de retraite : 2 sur 2 (membre jusqu'au 2 mai 2007)	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
Valeur totale des titres de TELUS détenus au 31 décembre 2007 : 1 925 494 \$		
Donald Woodley Mono Township (Ontario)	Don Woodley est président de The Fifth Line Enterprise, société fermée qui offre des services de conseils stratégiques et une assistance professionnelle pour cadres supérieurs du secteur de la technologie de l'information du Canada. En 2007, il a occupé le poste de président du conseil par intérim de la Société canadienne des postes pendant six mois. En 2006, il a été, pendant dix mois, chef de la direction et président par intérim de Gennum Corporation. 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.	
Âge : 62		
Administrateur depuis¹⁾ : 1998		
Indépendant		
Comités de TELUS : Retraite (président) Gouvernance	Participation aux réunions Conseil d'administration : 10 sur 10 Comité de retraite : 4 sur 4 Comité de gouvernance : 2 sur 2 (membre depuis le 2 mai 2007) Comité des ressources humaines et de la rémunération : 2 sur 2 (membre jusqu'au 2 mai 2007)	Postes actuels au sein de conseils d'administration Gennum Corporation; Société canadienne des postes; Steam Whistle Brewing Inc.; Hospital for Sick Children Foundation (à but non lucratif)
Valeur totale des titres de TELUS détenus au 31 décembre 2007 : 1 134 732 \$		
Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2002 à 2007) Dofasco Inc.; Veritas DGC Inc.; Legacy Hotels REIT; Sears Canada Inc.; Western Oil Sands Inc.; University of Calgary (président du conseil, conseil des gouverneurs)		
Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2002 à 2007) ATB Financial (président du conseil sortant); Consulting Engineers of Alberta; Association des ingénieurs-conseils du Canada; Alberta Economic Development Authority (ancien président du conseil)		
Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2002 à 2007) 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

Les administrateurs de TELUS qui siègent ensemble au sein d'autres conseils d'entreprises au 10 mars 2008 figurent dans le tableau qui suit. M. Entwistle n'est pas candidat pour être élu de nouveau au poste d'administrateur de La Banque Toronto-Dominion à son assemblée générale annuelle en 2008.

Administrateur de TELUS	Poste au sein du conseil d'autres sociétés	Comités
Brian MacNeill	La Banque Toronto-Dominion	Comité des ressources de direction (président) Comité de gouvernance
Darren Entwistle	La Banque Toronto-Dominion	Comité de gouvernance

Réunions du conseil et des comités tenues en 2007

Conseil et comités	Nombre total de réunions	Séances à huis clos
Conseil	10	9
Comité de vérification	5	4
Comité de gouvernance	4	4
Comité des ressources humaines et de la rémunération	5	4
Comité de retraite	4	4
Équipe d'exécution des stratégies ¹⁾	6	s.o.

1) Comité spécial créé en 2007 relativement à l'acquisition potentielle de BCE Inc. Veuillez vous reporter à la page 21.

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 les niveaux appropriés et la composition 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 totale (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 qui permet de mettre l'accent sur la valeur pour l'actionnaire;
- 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 tient compte du 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 2007) 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.

ordre du jour de l'assemblée suite

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'applique jusqu'à ce que l'administrateur atteigne le seuil de participation en actions cible. Veuillez vous reporter à la page 13. 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 2007 figurent au tableau suivant. Ces montants sont les mêmes en 2008.

Provision annuelle et jetons de présence pour 2007

Membres du conseil	Provision annuelle et jetons de présence pour 2007
Provision annuelle des administrateurs	40 000 \$
Jetons de présence	1 500 \$
Attribution annuelle en actions	110 000 \$ en droits différés à la valeur d'actions
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 droits différés à la valeur d'actions

En outre, les administrateurs qui étaient membres de l'équipe d'exécution des stratégies (« EES ») en 2007 ont eu droit à 1 500 \$ pour chaque réunion du EES à laquelle ils ont assisté, sous réserve d'un plafond prescrit qui n'a pas été atteint.

À titre de reconnaissance de l'accroissement important de sa charge de travail, Brian Canfield a eu droit à 2 500 \$ pour chaque réunion du EES à laquelle il a assisté, sous réserve d'un plafond prescrit qui n'a pas été atteint.

Le tableau suivant présente la rémunération réellement reçue à titre de jetons de présence par les administrateurs pour l'exercice terminé le 31 décembre 2007, y compris ceux reçus pour leur participation à une réunion du EES et à titre de frais de déplacement.

Administrateurs	Provision à titre de membre du conseil (\$)	Provision à titre de membre d'un comité (\$)	Jetons de présence à titre de membre du conseil (\$)	Jetons de présence à titre de membre d'un comité (\$)	Attribution d'actions (DDVA) (\$)	Total versé ²⁾ (\$)	Portion de la rémunération versée en espèces, en actions ou en DDVA
Dick Auchinleck	40 000	8 000	15 000	21 000 ¹⁾	110 000	198 500	100 % DDVA
Charlie Baillie	40 000	8 000	15 000	22 500 ¹⁾	110 000	200 000	100 % DDVA
Micheline Bouchard	40 000	6 000	13 500	15 000	110 000	189 000	100 % en espèces
John Butler	40 000	6 000	15 000	22 500 ¹⁾	110 000	198 000	100 % en espèces
Brian Canfield	225 000	s.o.	s.o.	15 000 ³⁾	150 000	390 000	100 % en espèces
Pierre Ducros	40 000	6 000	15 000	24 000 ¹⁾	110 000	199 500	100 % DDVA et en actions ⁴⁾
Rusty Goepel	40 000	6 000	15 000	15 000	110 000	190 500	100 % en espèces
John Lacey	40 000	7 500	13 500	18 000 ¹⁾	110 000	192 000	100 % en espèces
Brian MacNeill	40 000	15 000	13 500	15 000	110 000	196 500	100 % DDVA
Ronald Triffo	40 000	8 000	15 000	12 000	110 000	188 000	100 % en espèces
Don Woodley	40 000	9 000	15 000	12 000	110 000	190 500	100 % en espèces

1) Comprend les jetons de présence pour les réunions du EES.

2) Comprend les frais de déplacement pour 2007.

3) Jetons de présence pour les réunions du EES seulement.

4) Provision à titre de membre du conseil versée en totalité en DDVA; provision à titre de membre d'un comité versée en totalité en actions sans droit de vote.

Participation en actions cible et détention de titres de participation par les administrateurs

Participation en actions cible

Dans les cinq années suivant leur nomination à ce poste, 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 14.

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 dirigeant de la société ou sous l'emprise de chacun d'entre eux, et leur valeur totale au 31 décembre 2007. Cette valeur est basée sur le cours de clôture des actions ordinaires ou sans droit de vote de TELUS, selon le cas, à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2007. 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 au seul administrateur de TELUS qui est également un employé, Darren Entwistle, se trouvent à la page 39 :

ordre du jour de l'assemblée suite

Participation en actions en 2007

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	-/21 171	1 461 932 \$	Oui (4,9 fois)	-/-
Charlie Baillie	-/69 600	-/19 226	4 264 557 \$	Oui (14,1 fois)	-/-
Micheline Bouchard	1 713/2 218	-/13 047	817 559 \$	Oui (2,7 fois)	-/-
John Butler	984/4 263	-/16 924	1 065 847 \$	Oui (3,6 fois)	3 050/2 700
Brian Canfield	9 926/7 292	4 792/28 368	2 439 692 \$	Oui (4,9 fois)	74 000/5 400 ³⁾
Pierre Ducros	329/1 384	-/9 893	557 655 \$	Oui (1,9 fois)	-/-
Ruston Goepel	-/16 500	-/12 970	1 414 832 \$	Oui (4,7 fois)	-/-
John Lacey	12 108/794	-/18 046	1 503 154 \$	Oui (5,0 fois)	-/2 700
Brian MacNeill	1 000/5 269	-/33 819	1 926 043 \$	Oui (6,4 fois)	-/2 700
Ronald Triffo	1 567/522	6 864/30 902	1 925 494 \$	Oui (6,4 fois)	4 100/2 700
Don Woodley	5 678/864	-/16 924	1 134 732 \$	Oui (3,8 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 annuellement 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 de chaque comité et de chaque administrateur à l'ensemble du conseil. 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 au cours de l'exercice à venir. En 2007, le comité de gouvernance a entrepris un examen approfondi de l'ensemble du processus d'évaluation en vue de l'améliorer. Des détails au sujet de cet examen se trouvent à la page 22.

Le processus d'évaluation des administrateurs comprend maintenant une évaluation de l'efficacité du conseil, une évaluation par les pairs, une autoévaluation des compétences et, nouveauté en 2007, 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 déterminer les forces et les carences en ce qui a trait aux 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 ou dirigeants actuels n'a été, au cours de la période de dix ans terminée le 31 décembre 2007, administrateur ou dirigeant d'un émetteur qui, pendant qu'il exerçait de telles fonctions, a fait faillite, a présenté une proposition conformément à 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 séquestré gérant ou un syndic nommé pour la gestion de ses actifs.

- En décembre 1998, John Lacey a géré, à la demande d'un groupe d'actionnaires de Loewen Group, la restructuration de cette société, en tant que président du conseil, poste qu'il occupait au moment où elle a déposé une demande aux termes du chapitre 11 de la loi des États-Unis intitulée *Bankruptcy Code* et de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (Canada) (la « LACC »).
- 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 libérée 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 ou dirigeants actuels n'a été, au cours de la période de 10 ans terminée le 31 décembre 2007, administrateur ou dirigeant d'un émetteur qui, pendant qu'il exerçait de telles fonctions, a fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance semblable ou a connu une situation à la suite de laquelle, après que l'administrateur ou le dirigeant eut cessé d'y exercer ses fonctions, la société a fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance semblable aux termes de laquelle les autorités compétentes lui ont refusé quelque dispense que ce soit prévue par la législation en valeurs mobilières pendant plus de 30 jours consécutifs.

- 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 de la répartition des produits de Cognos entre le soutien offert aux consommateurs dont les contrats sont expirés et les redevances par la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la « SEC »). 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 des 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 1,3 million de dollars américains en 2007.

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 2 mai 2007, au cours de l'assemblée générale annuelle 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 2006 et 2007

Le tableau qui suit présente des renseignements sur les services fournis à la société par ses vérificateurs externes, Deloitte & Touche s.r.l. pour 2006 et 2007.

Type de services fournis	(\$)	%	(\$)	2006 %
Vérification	4 087 308	94,60	3 857 244	94,11
Services liés à la vérification	203 191	4,70	162 000	4,06
Services fiscaux	30 000	0,70	72 763	1,83
Tous les autres frais	—	—	—	—
Total	4 320 499	100,00	4 092 007	100,00

4

Modification et ratification du régime de droits des actionnaires

Les porteurs d'actions ordinaires et d'actions sans droit de vote sont invités à l'assemblée à approuver les modifications proposées au régime de droits des actionnaires de la société, dans sa version modifiée et mise à jour, à ratifier ce régime et à l'approuver.

Contexte

La société a adopté pour la première fois un régime de droits des actionnaires en mars 2000. En mai 2000, les porteurs d'actions ordinaires et d'actions sans droit de vote ont ratifié et approuvé le régime de droits des actionnaires de la société. Ils ont subséquemment ratifié à nouveau une version modifiée et mise à jour du régime de droits des actionnaires en avril 2003 et en mai 2005 (le « régime de droits actuel »).

L'objectif du régime de droits actuel, qui prend la forme d'une convention entre la société et l'agent chargé des droits, soit Computershare, vise à donner aux actionnaires le loisir d'évaluer une offre publique d'achat visant la société, le cas

échéant, et de permettre au conseil d'étudier et de mettre au point des solutions de rechange qui sont dans l'intérêt de la société et de ses actionnaires.

Au Canada, nombre de sociétés ouvertes sont toujours dotées d'un régime de droits des actionnaires. La législation en valeurs mobilières en vigueur au Canada exige maintenant qu'une offre publique d'achat demeure valable pendant au moins 35 jours, mais le conseil croit encore que ce délai ne permettrait pas d'évaluer convenablement une telle offre, si elle était présentée et, éventuellement, d'étudier et de mettre au point des solutions de rechange dans l'intérêt de la société et de ses actionnaires, si le conseil le jugeait approprié.

Le régime de droits actuel ne vise pas à empêcher la présentation d'une offre publique d'achat ni à dissuader les initiateurs éventuels d'une offre. Il est conçu pour inciter l'initiateur éventuel à présenter une offre équitable à tous les actionnaires représentant la valeur totale de leur placement.

Aux termes du régime de droits actuel, un processus de ratification par les actionnaires doit avoir lieu à l'assemblée annuelle des actionnaires de la société en 2008 pour que le régime demeure en vigueur jusqu'en mars 2010. À défaut d'obtenir cette nouvelle ratification, le régime de droits actuel et tous les droits en circulation (selon la définition donnée ci-après) aux termes de celui-ci prendront fin. Le conseil en est venu à la conclusion qu'il convient, en même temps, d'apporter d'autres modifications mineures d'ordre administratif au régime de droits actuel.

Examen du régime par le conseil

Le conseil, au cours de son analyse la plus récente portant sur le maintien du régime de droits actuel, s'est notamment penché sur : i) l'évolution des modalités des régimes de droits des actionnaires depuis que le régime de droits actuel a été ratifié par les actionnaires en mai 2005; ii) les modalités et conditions des régimes de droits récemment adoptés par d'autres sociétés canadiennes; iii) les cas récents d'application d'un régime de droits à la suite d'une offre publique d'achat; et iv) les observations formulées dans le milieu des placements à l'égard des régimes de droits. Suivant cette analyse, le conseil propose que des modifications mineures d'ordre administratif soient apportées au régime de droits actuel. Le conseil d'administration est d'avis que le régime de droits actuel, dans sa version modifiée et mise à jour, sera conforme à la dernière génération de régimes de droits au Canada.

La version modifiée et mise à jour du régime de droits actuel qui est proposée (le « régime de droits modifié et mis à jour ») n'est pas proposée en réponse à une acquisition ou à une offre publique d'achat ni en prévision d'une telle acquisition ou offre.

Le conseil n'a pas l'intention, en proposant la ratification du régime de droits modifié et mis à jour, de veiller au maintien en poste des membres actuels du conseil ou d'empêcher que le contrôle de la société soit acquis dans le cadre d'une opération qui est équitable et dans l'intérêt des actionnaires. Ce régime n'aura aucune incidence sur les droits dont disposent les actionnaires aux termes des lois existantes pour tenter de changer la direction de la société ou d'influer sur les décisions de la direction. Sa ratification ne change en rien la responsabilité du conseil d'agir honnêtement et de bonne foi dans l'intérêt de la société et de ses actionnaires.

Modification du régime de droits actuel

Les modifications du régime de droits actuel visent, en grande partie, à corriger des erreurs d'ordre administratif ou typographique, ou à tenir compte du fait que, suivant l'assemblée annuelle des actionnaires de la société en 2008, le régime de droits modifié et mis à jour ne sera pas approuvé de nouveau par les actionnaires de la société avant son expiration en 2010.

Résumé du régime de droits

Les principales modalités du régime de droits modifié et mis à jour sont résumées ci-après. Ce résumé est donné sous réserve du texte intégral de ce régime, dont les actionnaires peuvent obtenir un exemplaire auprès de la secrétaire générale de TELUS au 21 – 3777 Kingsway, Burnaby (Colombie-Britannique) V5H 3Z7.

Date d'entrée en vigueur et durée

Le régime de droits actuel est entré en vigueur le 20 mars 2000 (la « date d'entrée en vigueur ») et a une durée de dix ans.

Émission de droits

À la date d'entrée en vigueur, un droit de série A (un « droit de série A ») a été émis et rattaché à chaque action ordinaire en circulation une minute après la date d'entrée en vigueur (l'« heure de clôture des registres »). Un droit de série A sera également rattaché à chaque action ordinaire émise après l'heure de clôture des registres et avant l'heure de séparation (définie ci-après) ou l'expiration de la convention (l'« heure d'expiration »), selon la première de ces éventualités. De plus, à la date d'entrée en vigueur, un droit de série B (un « droit de série B ») a été émis et rattaché à chaque action sans droit de vote en circulation à l'heure de clôture des registres. Un droit de série B sera également rattaché à chaque action sans droit de vote émise après l'heure de clôture des registres et avant l'heure de séparation (définie ci-après) ou l'heure d'expiration, selon la première de ces éventualités.

Privilège d'exercer les droits

Les droits de série A et les droits de série B se sépareront des actions ordinaires et des actions sans droit de vote et pourront être exercés huit jours de bourse (l'« heure de séparation ») après qu'une personne aura amorcé une acquisition ou une offre publique d'achat autorisée aux termes du régime de droits (une « offre autorisée »). L'acquisition par une personne (un « acquéreur ») de plus de 20 pour cent des actions avec droit de vote autrement que par une offre autorisée constitue aux termes du régime de droits un « événement déclencheur » (« Flip-in Event »). Dès que se produit un événement déclencheur, les droits que détient un acquéreur sont frappés de nullité. Huit jours de bourse suivant un événement déclencheur, chaque droit de série A (autre que ceux que détient l'acquéreur) donne à son porteur le droit d'acheter des actions ordinaires d'une valeur de 320 \$ au prix de 160 \$ (c'est-à-dire avec une réduction de 50 pour cent), et chaque droit de série B (autre que ceux que détient l'acquéreur) donne à son porteur le droit d'acheter des actions sans droit de vote d'une valeur de 320 \$ au prix de 160 \$ (c'est-à-dire avec une réduction de 50 pour cent).

ordre du jour de l'assemblée suite

L'émission des droits n'a pas d'effet de dilution immédiat. Toutefois, la réalisation d'un événement déclencheur et la séparation des droits et des actions (« Shares », telles qu'elles sont définies dans le régime de droits actuel) peuvent avoir une incidence sur le bénéfice par action déclaré, après ou avant dilution. Les porteurs de droits qui n'exercent pas leurs droits à la suite d'un événement déclencheur peuvent subir une dilution considérable.

Certificats d'actions et cessibilité

Avant l'heure de séparation, les droits sont attestés par une mention imprimée sur les certificats des actions ordinaires et des actions sans droit de vote émises à compter de la date d'entrée en vigueur et ne peuvent être cédés sans les actions auxquelles ils sont rattachés. À compter de l'heure de séparation, les droits sont attestés par des certificats de droits et peuvent être cédés et négociés seuls.

Conditions d'une offre autorisée

Les conditions suivantes doivent être remplies pour qu'une offre soit considérée comme une offre autorisée :

- l'offre publique d'achat doit être présentée au moyen d'une note d'information en bonne et due forme;
- l'offre publique d'achat doit être présentée à tous les porteurs d'actions avec droit de vote;
- l'offre publique d'achat doit être valable pendant au moins 60 jours et l'initiateur ne peut prendre livraison des actions avec droit de vote déposées en réponse à l'offre qu'à l'expiration du délai de 60 jours et que si plus de 50 pour cent des actions avec droit de vote que détiennent les actionnaires autres que l'initiateur, les personnes de son groupe et les personnes agissant conjointement ou de concert avec lui (les « actionnaires indépendants ») ont été déposées en réponse à l'offre et que leur dépôt n'a pas été révoqué;
- les actions avec droit de vote déposées en réponse à l'offre publique d'achat doivent pouvoir faire l'objet d'une révocation de dépôt tant que l'initiateur n'en a pas pris livraison et ne les a pas payées;
- si plus de 50 pour cent des actions avec droit de vote que détiennent les actionnaires indépendants sont déposées en réponse à l'offre publique d'achat dans le délai de 60 jours, l'initiateur doit annoncer publiquement ce fait et maintenir son offre pendant 10 jours ouvrables supplémentaires à compter de la date de son annonce.

Le régime de droits des actionnaires prévoit qu'une offre autorisée concurrentielle (une « offre autorisée concurrentielle ») peut être présentée pendant la durée de validité d'une offre autorisée. Une offre autorisée concurrentielle doit satisfaire à toutes les conditions d'une offre autorisée mais peut arriver à échéance à la même date que l'offre autorisée à la condition de respecter l'exigence prévue par la loi de demeurer valable pendant au moins 35 jours.

Renonciation et rachat

Le conseil peut, avant que ne survienne un événement déclencheur, renoncer à l'effet de dilution du régime de droits à l'égard d'un événement déclencheur donné résultant d'une offre publique d'achat présentée au moyen d'une note d'information en bonne et due forme à tous les porteurs d'actions avec droit de vote, auquel cas sa renonciation est également réputée s'appliquer à n'importe quel autre événement déclencheur résultant d'une offre publique d'achat présentée au moyen d'une note d'information en bonne et due forme à tous les porteurs d'actions avec droit de vote. Le conseil d'administration peut également renoncer à l'application du régime de droits à l'égard d'un événement déclencheur donné survenu par inadvertance, à la condition que l'acquéreur responsable d'un tel événement déclencheur réduise sa participation véritable en actions à 20 pour cent ou moins des actions avec droit de vote en circulation à l'intérieur d'un délai de 14 jours ou d'un autre délai précisé par le conseil. Le conseil peut, avec le consentement de la majorité des porteurs d'actions ou de droits, avant que ne se produise un événement déclencheur, racheter la totalité et non moins de la totalité des droits en circulation au prix de 0,0001 \$ le droit.

Exceptions applicables aux conseillers en placement

Les conseillers en placement (représentant des clients), les sociétés de gestion d'organismes de placement collectif, les sociétés de fiducie (agissant en tant que fiduciaires et administrateurs), les organismes créés par une loi qui gèrent des fonds de placement (pour un régime d'avantages d'employés, un régime de retraite, un régime d'assurance ou un organisme public), les régimes ou fonds de retraite agréés ou de fiducies connexes et leurs administrateurs ou fiduciaires et les organismes d'État qui acquièrent plus de 20 pour cent des actions avec droit de vote ne sont pas réputés provoquer un événement déclencheur, à la condition qu'ils ne procèdent pas ainsi, ou ne font pas partie d'un groupe procédant ainsi, à une offre publique d'achat.

Pour être adoptée, la résolution doit être approuvée à la majorité des voix exprimées par les porteurs d'actions ordinaires et d'actions sans droit de vote votant collectivement sur la résolution à l'assemblée. Le libellé de la résolution figure ci-après :

« IL EST RÉSOLU QUE le maintien en vigueur du régime de droits, dans sa version modifiée et mise à jour (le « régime de droits modifié et mis à jour »), et des droits émis aux termes de celui-ci, soit par les présentes approuvé et que le régime de droits modifié et mis à jour soit par les présentes ratifié et approuvé par les porteurs des actions de la société. »

La direction et le conseil recommandent aux porteurs d'actions ordinaires et d'actions sans droit de vote de voter POUR la résolution ordinaire de la société qui précède. Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter POUR cette motion à moins que le porteur d'actions ordinaires ou sans droit de vote leur ayant donné une procuration ne leur ait indiqué de voter autrement.

5

Modifications des régimes d'options

La société compte actuellement divers régimes d'options d'achat d'actions en vigueur (veuillez vous reporter à la rubrique « Plans de rémunération à base d'actions actifs » à la page 45). Sous réserve de l'approbation des actionnaires et des organismes de réglementation, le conseil a approuvé des modifications de certains régimes d'options le 13 février 2008, tel qu'il est décrit ci-après. Pour être valables, ces modifications doivent également être approuvées par les porteurs d'actions ordinaires au moyen d'une résolution ordinaire. La Bourse de Toronto a passé en revue et a approuvé les modifications proposées sous réserve de leur approbation par les actionnaires.

Modifications d'ordre administratif du régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la direction de TELUS (le « régime à l'intention de la direction »)

La société propose d'apporter trois modifications d'ordre administratif au régime à l'intention de la direction. Les deux premières modifications visent à préciser que l'approbation des actionnaires est requise à l'égard de deux types précis de modifications du régime à l'intention de la direction. La troisième modification est effectuée pour satisfaire aux exigences de la Bourse de Toronto, qui a revu ses règles à l'égard des régimes de rémunération en titres à compter de juin 2007, et prévoit que le nombre d'actions ordinaires et d'actions sans droit de vote émises aux initiés au cours d'une période de un an, et pouvant être émises aux initiés en tout temps, ne peut être supérieur à 10 pour cent des actions ordinaires et des actions sans droit de vote émises et en circulation. Toutes les modifications proposées sont sans conséquence et correspondent aux pratiques actuelles de la société et à son interprétation des dispositions du régime à l'intention de la direction. Ces modifications visent à faire correspondre le libellé du régime à l'intention de la direction à celui plus couramment utilisé par la Bourse de Toronto et les tiers. La Bourse de Toronto exige que l'approbation des actionnaires soit obtenue à l'égard de ces modifications. Plus particulièrement, les modifications doivent

être approuvées à la majorité des voix exprimées par les porteurs d'actions ordinaires qui ont le droit de voter à l'égard de la résolution à l'assemblée. Le libellé de la résolution proposée figure ci-après :

« IL EST RÉSOLU QUE les modifications suivantes du régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la direction (le « régime ») de la société soient par les présentes ratifiées et approuvées :

1. les modifications visant à clarifier le fait que le conseil d'administration a le pouvoir d'approuver les modifications suivantes apportées au régime ou aux titres émis aux termes de celui-ci, à la condition qu'il reçoive l'approbation des porteurs d'actions ordinaires à l'égard des modifications suivantes :
 - a) une modification pour reporter la date d'expiration de toute option au-delà de sa date d'expiration initiale;
 - b) une modification visant à permettre que les attributions aux termes du régime soient cessibles ou transférables autrement qu'au moyen d'un testament ou des lois sur la succession et la dévolution applicables;
2. les modifications visant à préciser que le nombre d'actions pouvant être émises aux initiés, en tout temps, aux termes de régimes de rémunération en titres ne peut être supérieur à 10 pour cent des actions ordinaires et des actions sans droit de vote émises et en circulation, et que le nombre d'actions émises à des initiés, au cours d'une période de un an, aux termes de tous les régimes de rémunération en titres, ne peut être supérieur à 10 pour cent des actions ordinaires et des actions sans droit de vote émises et en circulation. »

La direction et le conseil recommandent aux porteurs d'actions ordinaires de voter POUR la résolution ordinaire de la société qui précède. Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter POUR cette motion à moins que le porteur d'actions ordinaires leur ayant donné une procuration ne leur ait indiqué de voter autrement.

ordre du jour de l'assemblée suite

Retour des actions non émises dans la réserve d'actions

La société propose une modification additionnelle du régime à l'intention de la direction portant sur les dispositions relatives au règlement en espèces qui ont été approuvées par le conseil à la fin de 2006 après qu'il eut obtenu l'approbation de la Bourse de Toronto. Les dispositions relatives au règlement en espèces dans le régime à l'intention de la direction permettent à la société de régler en espèces certaines options désignées (les « dispositions relatives au règlement en espèces »). Plutôt que d'exercer les options désignées pour obtenir des actions, le titulaire d'options peut choisir de remettre ses options une fois qu'il les a acquises et de recevoir, en espèces, un montant égal à la différence entre le cours des actions et le prix d'exercice des options. À ces fins, le cours correspond au cours moyen pondéré des actions sous-jacentes aux options à la Bourse de Toronto (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations qui ont lieu après une heure donnée de l'après-midi) le jour de négociation suivant l'exercice du choix par les participants.

Comme on prévoit que la plupart des titulaires d'options choisiront le règlement en espèces, celui-ci constitue un avantage pour la société et ses actionnaires puisqu'il permet de réduire la dilution et a une incidence favorable au chapitre de l'impôt des sociétés. Lorsqu'elles vont de pair avec des dispositions permettant aux actions non émises sous-jacentes aux options remises d'être retournées à la réserve d'actions, les dispositions relatives au règlement en espèces comportent également l'avantage de retarder l'épuisement des réserves d'options.

Le régime à l'intention de la direction prévoit actuellement que les actions non émises sous-jacentes aux options remises doivent être annulées et qu'elles ne peuvent être retournées à la réserve d'actions, et la Bourse de Toronto exige que l'approbation des actionnaires soit obtenue pour modifier le régime en vue de permettre le retour de ces actions non émises à la réserve d'actions. La société a décidé d'adopter les dispositions relatives au règlement en espèces (à l'égard desquelles elle n'avait pas à obtenir l'approbation des actionnaires) avant l'assemblée des actionnaires pour obtenir leur approbation en vue de modifier le régime à l'intention de la direction à cette fin, de sorte que les actionnaires et la société puissent profiter plus rapidement des avantages offerts par le règlement en espèces.

À l'heure actuelle, la société propose que le régime à l'intention de la direction soit modifié afin de permettre aux actions sous-jacentes aux options remises aux termes des dispositions relatives au règlement en espèces de faire à nouveau partie de la réserve d'actions du régime à l'intention de la direction et d'être à nouveau disponibles en vue d'une attribution d'options future. Comme la politique actuelle de la société consiste à permettre le règlement en espèces d'options, la modification proposée devrait retarder l'épuisement de la réserve d'actions actuelle aux termes

du régime à l'intention de la direction et réduire les demandes d'augmentations futures du nombre d'actions mises de côté pour être émises aux termes de celui-ci. Le nombre d'actions mises de côté pour être émises aux termes du régime à l'intention de la direction correspond à environ 4,9 pour cent du nombre d'actions en circulation. Si la résolution proposée est approuvée et que la société continue d'offrir le règlement en espèces à l'égard d'options, la direction prévoit que la réserve d'actions actuelle sera suffisante pour une période indéterminée. Les détails concernant le régime à l'intention de la direction, le nombre d'options en cours et le nombre d'actions mises de côté aux fins de leur émission figurent à la rubrique « Sommaire des plans de rémunération à base d'actions de TELUS » à la page 45.

Pour être adoptée, la résolution doit être approuvée à la majorité des voix exprimées par les porteurs d'actions ordinaires votant sur la résolution à l'assemblée. Si la résolution d'ordre administratif précédente à l'égard du régime à l'intention de la direction n'est pas approuvée à l'assemblée, le vote à l'égard de la présente résolution ne comprendra pas les votes exercés par l'ensemble des initiés qui sont des participants au régime à l'intention de la direction. Les initiés qui sont des participants au régime à l'intention de la direction détiennent 79 574 actions ordinaires au 10 mars 2008. Le libellé de la résolution figure ci-après :

« IL EST RÉSOLU QUE la modification du régime d'options d'achat d'actions de la direction de la société en vue de permettre aux actions sous-jacentes aux options remises aux termes des dispositions relatives au règlement en espèces de faire à nouveau partie de la réserve d'actions aux termes du régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la direction soit par les présentes ratifiée et approuvée. »

La direction et le conseil recommandent aux porteurs d'actions ordinaires de voter POUR la résolution ordinaire de la société qui précède. Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter POUR cette motion à moins que le porteur d'actions ordinaires leur ayant donné une procuration ne leur ait indiqué de voter autrement.

Prolongation de la durée d'options

TELUS s'est dotée d'une politique sur les opérations d'initiés qui interdit aux employés de TELUS 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 des opérations peuvent être imposées soudainement et à peu près sans préavis en raison d'événements imprévus, les détenteurs 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 des opérations.

La Bourse de Toronto a reconnu que les initiés et 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 des opérations ou peu de temps après celle-ci et de la reporter à une date se situant jusqu'à 10 jours de négociation après la fin de l'interdiction des opérations.

De manière à 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, le conseil a approuvé les modifications à tous les régimes d'options d'achat d'actions en vigueur de 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 des opérations ou dans les 9 jours de négociation suivant celle-ci, la date d'expiration de l'option sera reportée à une date se situant 10 jours de négociation suivant la fin de l'interdiction des opérations. Les régimes faisant l'objet de la modification proposée 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.

Ces régimes sont plus amplement décrits à la page 45 sous la rubrique « Sommaire des plans de rémunération à base d'actions de TELUS ».

Pour être adoptée, la résolution portant sur la modification doit être approuvée à la majorité des voix exprimées par les porteurs d'actions ordinaires votant sur la résolution à l'assemblée. Si la résolution d'ordre administratif portant sur le régime à l'intention de la direction n'est pas approuvée à l'assemblée, le vote sur la présente résolution ne comprendra pas les votes exercés par les initiés qui sont des participants au régime à l'intention de la direction. Les initiés qui sont des participants au régime à l'intention de la direction détiennent 79 574 actions ordinaires au 10 mars 2008. Le libellé de la résolution figure ci-après :

« IL EST RÉSOLU QUE la modification de tous les régimes d'options d'achat d'actions en vigueur de la société visant à reporter la date d'expiration d'une option à une période se situant après la fin d'une interdiction des opérations, telle que celle-ci est décrite dans la circulaire d'information de la direction de la société en date du 10 mars 2008, soit par les présentes ratifiée et approuvée. »

La direction et le conseil recommandent aux porteurs d'actions ordinaires de voter POUR la résolution ordinaire de la société figurant ci-dessus. Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter POUR cette motion à moins que le porteur d'actions ordinaires leur ayant donné une procuration ne leur ait indiqué de voter autrement.

comité spécial : équipe d'exécution des stratégies

Conformément à la philosophie de TELUS qui consiste à faire participer le conseil dès les premiers stades d'un projet important, le conseil a constitué un comité spécial, l'équipe d'exécution des stratégies (« EES »), le 5 juin 2007. Même si la création d'un tel comité n'était pas une exigence légale ni une norme de pratique du secteur à un tel stade préliminaire, TELUS est d'avis que le fait de faire participer le conseil dès le début comporte des avantages considérables du point de vue du processus décisionnel. Crée suivant la recommandation de la direction et du comité de gouvernance, l'EES avait pour mandat de considérer l'acquisition potentielle de BCE Inc. et d'évaluer les avantages d'une telle opération par rapport aux autres solutions de rechange qui

s'offraient à la société. Suivant la recommandation de la direction et du comité de gouvernance, le conseil a nommé Brian Canfield à titre de président du EES compte tenu du rôle clé qu'il serait amené à jouer dans le cadre du projet et le conseil a jugé qu'il convenait de ne pas se conformer à sa ligne directrice générale interdisant au président du conseil de présider un comité du conseil. En plus de Brian Canfield, l'EES comptait cinq autres administrateurs, soit Dick Auchinleck, Charlie Baillie, John Butler, Pierre Ducros et John Lacey. Le EES a tenu six réunions entre sa date de création et le 3 août 2007, date à laquelle TELUS a annoncé publiquement qu'elle n'avait pas l'intention de soumettre une offre concurrente pour l'acquisition de BCE Inc.

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 marchés à suivre 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 du comité actuel

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 quatre réunions en 2007 et quatre séances à huis clos.

Points saillants des activités du comité

En 2007, le comité a procédé à un examen approfondi des pratiques suivantes, sortant ainsi du cadre de ses activités annuelles habituelles.

Évaluation des administrateurs et sélection de nouveaux administrateurs

Au cours de ses délibérations en 2006 qui ont donné lieu à la levée, en février 2007, de la mise à la retraite obligatoire et à la décision de ne pas imposer une durée maximale de services, le comité en est venu à la conclusion qu'un rigoureux processus d'évaluation des administrateurs constitue le meilleur moyen de préserver le dynamisme et l'efficacité du conseil et d'assurer son renouvellement sur une base continue en y insufflant le bon mélange d'expérience, de compétences et de qualités requis pour offrir le meilleur soutien possible à la société compte tenu

de l'évolution de sa stratégie d'affaires et de son secteur d'activité au fil du temps. Pour cette raison, le comité a procédé à un examen approfondi de son processus d'évaluation des administrateurs en 2007.

Le comité a conclu que son processus d'évaluation actuel compte parmi les meilleurs de sa catégorie, mais y a apporté quelques améliorations additionnelles en vue d'assurer son amélioration sur une base continue. Le comité s'est penché sur différentes techniques visant à promouvoir une plus grande différenciation et des commentaires plus explicites et de plus grande qualité que ceux offerts par un classement numérique. Il a également évalué les avantages offerts par une approche tous azimuts et considéré quelle était la meilleure façon d'obtenir les commentaires de la haute direction sur le rendement et l'efficacité du conseil. En même temps, le comité a revu la relation entre ce processus et le repérage de nouveaux candidats au poste d'administrateur, en mettant à jour la combinaison d'expérience, de compétences et de qualités qui devrait être considérée au moment de la recherche de futurs candidats au poste d'administrateur afin de conserver une composition optimale du point de vue des compétences au sein du conseil à l'avenir.

En conséquence de cet examen approfondi qui se poursuit en 2008, le comité a approuvé les changements suivants au processus d'évaluation du conseil et les a mis en œuvre lors des évaluations de 2007 :

- des changements du système de classement visant à promouvoir une différenciation accrue des administrateurs dans les évaluations;
- une plus grande utilisation des commentaires qualitatifs dans les sondages étant donné qu'ils constituent un outil important pour comprendre le classement des administrateurs;
- la création d'un sondage auprès de la direction;
- la mise à jour de la liste de compétences et de qualités recherchées dans l'autoévaluation annuelle des administrateurs.

Cette liste permet également de dégager une analyse de carences et aide le comité à établir des priorités en matière de compétences et de qualités pour la recherche de candidats futurs au poste d'administrateur et la composition du conseil.

Plan de relève

En 2007, le comité a poursuivi le travail commencé en 2006 à l'égard du plan de relève, en se concentrant une fois de plus sur le plan de relève au sein des comités. En 2006, suivant la recommandation du comité, le conseil a approuvé un ensemble de lignes directrices au sujet du plan de relève, qui comprennent :

- le roulement des administrateurs au sein de tous les comités du conseil de façon à ce que, avec le temps, au cours de la durée de leur mandat à titre de membres du conseil, ils se soient familiarisés avec l'ensemble des différentes responsabilités confiées aux comités et qu'ils aient eu l'occasion de siéger à titre de président d'un comité du conseil;

- la mise en place de mesures pour assurer la relève au sein du conseil en établissant des directives générales relatives à la durée minimale et maximale de services aux comités du conseil;
- la définition de périodes de transition, au besoin, lorsqu'un président de comité quitte son poste;
- la prise de mesures pour s'assurer que le roulement n'a pas d'incidence négative sur la stabilité et la poursuite des activités des comités.

En 2006, à titre de première mesure, le conseil a nommé Don Woodley à titre de président du comité de retraite. En 2007, le comité a recommandé des changements dans la composition de chacun des comités du conseil, conformes aux principes énoncés précédemment, dont le roulement de certains administrateurs au sein de nouveaux comités et la nomination de certains administrateurs à titre de président de comité pour la première fois. Le conseil a accepté ces recommandations et a changé la composition de ses comités pour adopter leur composition actuelle suivant l'assemblée générale annuelle de la société qui a eu lieu le 2 mai 2007.

En février 2008, dans le contexte du plan de relève, le comité a également approuvé des lignes directrices pour la sélection de candidats à titre de président de comité en cas d'urgence. Aux termes de ces lignes directrices, un ancien président de comité qui siège toujours au conseil au moment où un poste devient vacant se verra généralement confier ce rôle sur une base intérimaire. Suivant ces lignes directrices, le comité a désigné des candidats en cas d'urgence pour agir à titre de président de chaque comité et a également nommé un candidat pour agir à titre d'expert financier au sein du comité de vérification en cas d'urgence.

Engagement en matière de gouvernance

Au cours de 2007, 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 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 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 fréquentes informations les plus récentes sur les modifications de lois, de règlements et de règles et les dernières initiatives en matière de gouvernance des autorités de réglementation des valeurs mobilières et d'autres organismes intéressés, sur les nouvelles meilleures pratiques et leurs incidences sur la société;

- il a recommandé la création du EES pour soutenir la société dans le cadre de son examen de l'acquisition possible de BCE Inc.

Mesures visant les administrateurs

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

- il a procédé à un examen annuel du processus relatif au plan de relève en ce qui concerne le président du conseil et les présidents des comités, et a recommandé au conseil d'approuver les changements des critères de sélection relatifs au président du conseil de manière à ce qu'ils comprennent de nouvelles compétences clés au chapitre des qualités souhaitables pour remplir ce rôle;
- il a procédé à une étude de marché annuelle sur la rémunération des administrateurs et a recommandé au conseil d'approuver la rémunération pour l'exercice 2008;
- il a recommandé au conseil d'approuver une modification du *Manuel de directives du conseil de TELUS* visant à préciser que le président du conseil peut agir à titre de président de comités spéciaux, mais non à titre de président de comités permanents du conseil;
- 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 plusieurs administrateurs suivant 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 les programmes 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.

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 (auparavant, le régime de retraite de TELUS Corporation à l'intention des employés de TELUS Communications (Québec) Inc.), 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 »). Sont exclus des pouvoirs délégués au comité dans son mandat les pouvoirs et fonctions expressément assignés à des tiers aux termes des documents concernant les régimes de retraite. Le comité doit rendre compte au conseil de la validité actuarielle des régimes de retraite, des aspects administratifs des régimes de retraite, des politiques de placement, du rendement des portefeuilles de placement et de la conformité à la législation applicable. Il peut à l'occasion recommander au conseil d'apporter des modifications aux régimes de retraite et à leur administration.

Membres du comité actuel

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 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 rencontre également les vérificateurs des régimes de retraite en l'absence de membres de la direction. Le comité a tenu quatre réunions en 2007 et quatre séances à huis clos.

Points saillants des activités du comité

Examen portant sur la gouvernance des régimes de retraite de TELUS

En 2007, le comité a supervisé un examen indépendant de la structure de gouvernance des régimes de retraite de la société. L'examen a été mené par un conseiller externe et visait à déterminer si la structure de gouvernance des régimes de retraite de TELUS, mise en place en 2004, était toujours conforme aux principes généralement reconnus en matière de gouvernance de régimes de retraite et aux meilleures pratiques les plus récentes. L'examen a également porté sur la mesure dans laquelle 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. Bien que le conseiller ait conclu qu'il y avait une certaine place à l'amélioration, il ressort de l'ensemble de son évaluation que la structure de gouvernance des régimes de retraite est adéquate et se compare avantageusement à celle de la plupart des autres régimes de retraite au Canada. De plus, il en est venu à la conclusion que les organes qui agissent à titre de fiduciaires principaux se sont acquittés de leur rôle et de leurs responsabilités à tous les égards importants. Le rapport final a été remis au comité en février 2008.

Conformément aux modalités de son mandat, le comité a approuvé la nomination des vérificateurs, des actuaires, des dépositaires, des conseillers juridiques et des gestionnaires de placements au besoin. De plus, il a fait ce qui suit ou reçu, examiné et approuvé les documents suivants :

- il 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;
- le rapport annuel, y compris les états financiers annuels et les rapports de vérification de tous les régimes de retraite relevant de sa responsabilité 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 des actuaires de chacun des régimes de retraite, y compris les hypothèses utilisées et les résultats obtenus;
- les budgets des régimes de retraite, y compris les frais, et les résultats d'autres régimes semblables;
- les résultats des placements trimestriels et annuels;
- 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 pratiques actuarielles, les instruments dérivés, 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, 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.

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.

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 2007 et quatre séances à huis clos.

Points saillants des activités du comité

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 de ses secteurs, 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 vérifiés annuels et les états financiers consolidés non vérifiés trimestriels 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 par 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 ses incidences sur TELUS, les antécédents et l'évolution du marché des achats par emprunts et du marché du capital à risque privé, 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 la mise en place d'un programme de papier commercial et le placement de billets à 4,50 % échéant le 15 mars 2012 pour un produit brut total de 300 millions de dollars canadiens et de billets à 4,95 % échéant le 15 mars 2017 pour un produit brut total d'environ 700 millions de dollars canadiens.

- 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 le renouvellement d'un prospectus préalable 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 titres 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 réorganisations 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 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.

comité de vérification : mandat et rapport suite

- 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.
- 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, trimestriellement, les dépenses de l'équipe de direction et, annuellement, 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 antisunistres.
- Il a passé en revue des rapports sur les méthodes mises en œuvre par la direction pour sauvegarder les biens et les systèmes d'information de la société.
- Il a surveillé les activités de gestion des risques environnementaux de la société et examiné les résultats obtenus de même que le rapport sur la responsabilité sociale de la société.
- Il s'est assuré que la société dispose d'une couverture d'assurance des biens, des administrateurs et des dirigeants suffisante, et a surveillé 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 2007 et a recommandé au conseil de l'approuver.
- Il a passé en revue des mises à jour à la politique de communication de l'information et a recommandé au conseil de les approuver.
- Il a surveillé le processus de divulgation et d'examen annuel des conflits d'intérêts de la direction.
- Il a reçu et examiné les plans de 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 2007, 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 reçu et examiné le plan pluriannuel de la direction visant à permettre à la société de se conformer 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 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, 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 la haute direction.

Membres

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

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

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 cinq réunions en 2007 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 2007, de tels services ont été rendus par Hewitt Associates dans le cadre de changements apportés aux avantages sociaux flexibles 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. 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 2007 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 2007, la société a versé à Hewitt Associates relativement aux services offerts au comité des ressources humaines et de la rémunération et au comité de gouvernance des honoraires totaux d'environ 292 777 \$. La société a également versé à Hewitt Associates environ 380 652 \$ relativement aux services offerts à la direction.

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

Points saillants des activités du comité

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'approver.
- Il a passé en revue la rémunération du chef de la direction, y compris une augmentation de son salaire de base, 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'approver.

Haute direction

- Le comité 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'approver.
- Il a passé en revue et approuvé la promotion d'une personne à un poste de haute direction à titre intérimaire.
- 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 approuvé le versement de primes discrétionnaires à certains membres de la haute direction en guise de reconnaissance pour leur contribution et leur leadership exceptionnels dans le cadre de projets importants pour la société.
- Il a passé en revue et approuvé les conditions de départ d'un membre de la haute direction qui prenait sa retraite et a approuvé l'engagement de celui-ci pour offrir un service de soutien à la transition après son départ à la retraite.
- Il a examiné et approuvé le type et le niveau des avantages, y compris les avantages accessoires et les véhicules, pouvant être offerts aux membres de la haute direction.
- Il a reçu des comptes rendus trimestriels portant sur la participation en actions de chaque membre de la haute direction par rapport à la cible établie.
- Il a étudié et approuvé le plan de relève de chacun des membres de la haute direction, y compris les programmes de perfectionnement particuliers et la planification de carrière des successeurs éventuels, tant pour la progression professionnelle normale que pour les remplacements d'urgence.

Plan de rémunération à base d'actions

- Il a examiné les attributions annuelles d'options d'achat d'actions et de droits à la valeur d'actions temporairement inaccessibles aux membres de la direction (y compris les membres de la haute direction) pour le rendement obtenu en 2007, 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 de primes incitatives à long terme discrétionnaires.
- Il a examiné les modifications du régime d'options d'achat d'actions soumises à l'approbation des actionnaires à l'assemblée et a recommandé au conseil de les approuver.
- Il a tenu une réunion extraordinaire pour étudier la rémunération proposée et, plus particulièrement, les attributions de primes incitatives consenties aux hauts dirigeants d'Emergis Inc. qui sont entrés au service de TELUS suivant l'acquisition de cette société, a examiné et approuvé ces attributions d'actions ou a recommandé au conseil de les approuver.
- Il a examiné et approuvé la reconstitution d'une réserve discrétionnaire de droits à la valeur d'actions temporairement inaccessibles (les « DVATI ») qui peuvent être attribués 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 des paramètres établis par le comité et de la supervision de celui-ci.
- 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 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 avantages sociaux consentis aux membres de la haute direction dans le cadre du programme de formation du comité.
- Il a aidé les nouveaux membres du comité à se familiariser avec leurs nouvelles fonctions.

Communication de l'information dans le public

- Le comité a préparé le rapport sur la rémunération de la haute direction figurant ci-après et en a approuvé la publication.

rappor sur la rémunération de la haute direction

Le comité des ressources humaines et de la rémunération a pour mandat clé de maintenir un programme de rémunération de la haute direction qui atteint deux objectifs : contribuer à la stratégie commerciale de la société, y compris l'amélioration de la croissance et de la rentabilité, et recruter et conserver au service de la société des personnes-clés compétentes capables d'atteindre les objectifs commerciaux de cette dernière.

Le comité est chargé de passer en revue et d'approuver les plans de rémunération de l'équipe de 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

Le comité 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.

Le rendement personnel d'un membre de l'équipe de direction, combiné au rendement de l'entreprise et de l'unité d'affaires, ainsi que les données sur la rémunération tirées du marché concurrentiel sont utilisés pour déterminer la rémunération réelle de ce membre de l'équipe de direction. La société vise généralement une rémunération globale répartie selon les pourcentages suivants, soit 25 pour cent de la rémunération sous forme de salaire de base fixe et 75 pour cent de la rémunération sous forme de rémunération à risque, en tenant pour acquis l'atteinte du rendement cible.

Le comité utilise également une approche fondée sur l'étude du marché pour déterminer la rémunération des membres de la haute direction. La société vise généralement un salaire de base annuel se situant au 50^e centile des salaires du groupe de référence choisi et une rémunération globale (salaire de base et toute rémunération à risque) se situant vers le 75^e centile des salaires du groupe de référence choisi, mais seulement si le rendement le justifie, tel qu'il est décrit ci-après.

Analyse comparative

À l'aide des commentaires du conseiller en rémunération et de la direction, le comité choisit périodiquement aux fins de l'analyse comparative un groupe de référence composé d'autres entreprises canadiennes de télécommunications ainsi que d'autres entreprises de l'industrie canadienne en général réalisant des produits d'exploitation semblables à ceux de la société.

Le comité examine ensuite la répartition des composantes de la rémunération et la rémunération globale proposée des membres de l'équipe de la haute direction de la société et les compare au moyen d'une analyse comparative 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 prend aussi en considération d'autres éléments de la rémunération globale d'un membre de la haute direction, dont les prestations sociales et de maladie, les régimes de retraite et les avantages accessoires. Pour déterminer les niveaux de rémunération appropriés, le comité retient comme 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. La décision du comité ne s'appuie pas uniquement sur les données de l'analyse comparative recueillies par le conseiller en rémunération; elle tient également compte des recommandations de la direction et d'autres facteurs pertinents.

Composantes de la rémunération

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. 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 le juge approprié.

Le tableau suivant décrit les composantes clés de la rémunération annuelle ainsi que la répartition désirée, en tenant pour acquis l'atteinte du rendement cible par un membre de la haute direction. De plus amples renseignements se trouvent après le tableau.

Incitatif annuel à long terme 50 % de la rémunération globale (rémunération à risque)	Options d'achat d'actions et/ou unités d'actions spéciales
Annuel à moyen terme 12,5 % de la rémunération globale (rémunération à risque)	Droits à la valeur d'actions de la haute direction
Rémunération variable annuelle 12,5 % de la rémunération globale (rémunération à risque)	Espèces
Salaire de base annuel 25 % de la rémunération globale (rémunération fixe)	Espèces

Salaire de base

Le comité examine et approuve les salaires de base des membres de la haute direction autres que le chef de la direction après avoir effectué les rajustements qu'il 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 personnel global en fonction de leur modèle de reconnaissance de la valeur ajoutée (ou MRVA) ou de leurs notations selon le MRVA décrites ci-après, de questions d'équité interne et des pratiques en matière de rémunération des entreprises composant le groupe de référence. Le conseil approuve le salaire de base du chef de la direction en fonction des recommandations du comité.

Rémunération incitative à risque

La rémunération incitative à risque comporte trois volets : la rémunération variable annuelle, les incitatifs à moyen terme et les incitatifs à long terme. La rémunération variable annuelle et les incitatifs à moyen terme sont reliés directement au rendement de la société et de l'unité d'affaires ainsi qu'au rendement personnel par rapport aux objectifs visés et sont fixés en fonction de ces rendements. Les incitatifs à long terme sont fondés sur le rendement personnel et l'importance du membre de la direction, mesurés au moyen du MRVA (décrit ci-après).

Des objectifs de rendement sont fixés chaque année pour le membre de la haute direction, son unité d'affaires et la société. La société choisit des objectifs quantifiables qui peuvent être

mesurés et vérifiés et testé sous contraintes avant leur adoption les objectifs et les cibles par rapport au rendement réel de l'année précédente pour s'assurer d'une uniformité année après année. Les cibles permettant de déterminer le moment où ces objectifs sont atteints ou dépassés sont établies dans les cartes de pointage équilibré de la société et celles de ses unités d'affaires et dans les objectifs au titre du rendement personnel des membres de la haute direction.

Tous les objectifs de la société et de ses unités d'affaires reflétés dans les cartes de pointage équilibré 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 nos ressources sur nos 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.

La pondération des objectifs de la société, des unités d'affaires et des personnes dans le calcul de la rémunération variable pour chacun des membres de la haute direction désignés en 2007 est présentée dans le tableau suivant :

Poste	Pondération des composantes					Prime cible en espèces attribuée	Pourcentage du salaire de base
	Résultats de la société	Résultats de l'unité d'affaires	Moyenne des résultats des unités d'affaires	Moyenne des résultats des unités d'affaires axées sur la clientèle	Résultats personnels		
Président et chef de la direction Darren Entwistle	30 %	–	20 %	30 %	20 %	50 %	
Vice-président à la direction et chef des finances Robert McFarlane	30 %	20 %	–	30 %	20 %	50 %	
Vice-président à la direction et président – Solutions d'affaires Joe Natale	50 %	30 %	–	–	20 %	50 %	
Vice-présidente à la direction et présidente – TELUS Québec et TELUS Solutions partenaires Karen Radford	50 %	30 %	–	–	20 %	50 %	
Vice-président à la direction – Exploitation des réseaux Joe Grech	30 %	20 %	–	30 %	20 %	50 %	

rappor sur la rémunération de la haute direction suite

Puisque le chef de la direction est responsable du rendement de toutes les unités d'affaires de l'organisation, sa rémunération variable était spécifiquement liée au rendement de toutes ces unités. Étant donné la nature des activités de la société, une tranche de sa rémunération variable était également spécifiquement liée au rendement des unités d'affaires axées sur la clientèle qui traitent directement avec la clientèle.

Pour chaque vice-président à la direction, une tranche de la prime était spécifiquement liée au rendement de l'unité d'affaires dirigée par ce membre de la direction plutôt qu'à l'ensemble des unités d'affaires. Pour les vice-présidents à la direction qui dirigent des services de soutien, comme les finances et l'exploitation des réseaux, leur rémunération variable dépend 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.

Les membres de la haute direction sont évalués individuellement en fonction des facteurs suivants au moyen d'un outil appelé MRVA :

- le niveau de réalisation par le membre de la haute direction de ses objectifs;
- 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 maintien en poste du membre de la haute direction;
- l'importance du rôle de ce membre de la haute direction dans la réalisation de la stratégie de la société.

Les deux premiers éléments sont déterminés conformément aux objectifs établis chaque année dans les objectifs de rendement personnels du membre de la haute direction.

Le volet rendement personnel de chaque membre de l'équipe de la haute direction (autre que le chef de la direction) est évalué par le chef de la direction. Le comité passe en revue les recommandations de ce dernier et détermine les paiements incitatifs annuels de chaque membre de la haute direction. Le rendement personnel du chef de la direction est évalué par le comité, qui tient compte des commentaires du conseil. Selon cette évaluation, le comité recommande au conseil d'approuver les paiements incitatifs annuels au chef de la direction.

Des objectifs partiellement atteints entraîneraient une prime réduite. La rémunération du volet personnel du rendement peut varier de zéro pour un rendement sous la norme jusqu'à un maximum de 200 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.

1. Rémunération variable annuelle

Cette composante de la rémunération à risque est déterminée à la fin de l'année par l'évaluation du rendement de la société, de chaque unité d'affaires, de chaque unité d'affaires axée sur la clientèle (générant des revenus), ainsi que le rendement personnel, par rapport aux objectifs, et le degré de leadership dont a fait preuve le membre de la haute direction, le tout en fonction des objectifs établis chaque année comme objectifs de rendement personnels. Cette composante est payable en espèces et représente 50 pour cent du salaire de base annuel si l'objectif de rendement est atteint.

2. Incitatifs à moyen terme

Les incitatifs à moyen terme sont attribués sous forme de droits à la valeur d'actions temporairement incessibles (parfois appelés « 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 »). Tout comme la rémunération variable annuelle, cette composante de la rémunération à risque est calculée en fonction de l'atteinte des résultats par un membre de la haute direction et du degré de leadership dont il fait preuve et elle représente 50 pour cent du salaire de base annuel si l'objectif de rendement est atteint, sous réserve du rendement du cours des actions, tel qu'il est indiqué ci-après. La rémunération est versée sur une période de trois ans sous forme de DVAHD, un tiers de ces DVAHD étant acquis chaque année pendant cette période.

La valeur des DVAHD est rattachée à la valeur des actions sans droit de vote afin de lier cette composante de la rémunération à risque au rendement de l'avoir des actionnaires et de favoriser le maintien en poste des membres de l'équipe de la haute direction. Le comité approuve annuellement le montant et les modalités de chaque attribution de DVAHD aux membres de l'équipe de la haute direction. Les attributions aux participants ne faisant pas partie de l'équipe de la haute direction sont calculées de la même manière, mais les attributions cibles de ces participants peuvent être différentes.

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 en dollars de l'attribution de DVAHD consentie à cette personne, puis en la divisant par la valeur des actions sans droit de vote soit au début, soit à la fin de l'année de référence aux fins du rendement (c'est-à-dire l'année précédant l'année d'attribution), 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 2008 relativement au rendement de 2007. Se reporter à la page 37.

Afin d'inciter les membres de la haute direction à demeurer en poste, les DVAHD sont acquis par tranches annuelles égales sur une période d'environ trois ans. Si un membre de la haute direction démissionne, tous les DVAHD non acquis sont annulés. La valeur des DVAHD au moment du paiement est fondée sur la valeur des actions sans droit de vote à ce moment, calculée de la manière prévue par le régime DVAHD. Le cours des actions sans droit de vote de la société a ainsi une incidence directe sur la valeur de la rémunération incitative du membre de la haute direction au moment du paiement. Se reporter à la page 53 pour obtenir une description des principales modalités du régime DVAHD.

3. Incitatifs à long terme

Les incitatifs à long terme sont attribués sous forme d'options d'achat d'actions et d'unités d'actions spéciales (droits à la valeur d'actions temporairement inaccessibles) (les « DVATI ») dans le cadre du régime à l'intention de la direction et du régime de droits à la valeur d'actions temporairement inaccessibles (le « régime DVATI »), respectivement. Cette composante de la rémunération à risque est calculée en fonction de la notation du membre de la haute direction selon le MRVA et de la rémunération offerte par la concurrence. 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 et contribue donc à aligner davantage les intérêts des membres de la haute direction à ceux des actionnaires et à favoriser le maintien en poste des membres de la haute direction.

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 la valeur globale des options et des DVATI qui devraient être attribués aux membres de la haute direction, puis le comité 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 selon la recommandation du chef de la direction.

Habituellement, le comité approuve les attributions d'options d'achat d'actions qui ont une durée 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 au marché des actions sans droit de vote calculée conformément au régime à l'intention de la direction. Se reporter à la page 46 pour obtenir de plus amples renseignements. Les DVATI sont attribués en fonction de la valeur au marché des actions sans droit de vote au moment de l'attribution, calculée conformément au régime DVATI. Se reporter à la page 54 pour obtenir de plus amples renseignements.

Rendement en 2007 et rémunération réelle attribuée

En 2007, le comité a poursuivi sa démarche rigoureuse, exhaustive et holistique d'évaluation du rendement des membres de l'équipe de la haute direction au moyen de l'application des principes indiqués précédemment.

Répartition réelle de la rémunération

Le salaire de base versé aux membres de l'équipe de la haute direction représentait environ 22 pour cent de leur rémunération globale générale alors que la rémunération à risque en représentait environ 78 pour cent, ce qui reflète l'importance qu'accorde la société à la rémunération du rendement.

En 2007, le salaire de base versé à l'ensemble de l'équipe de la haute direction se situait en deçà du 50^e centile des salaires du groupe de référence choisi, et la rémunération globale de l'ensemble de l'équipe de direction (salaire de base et toute forme de rémunération à risque) était inférieure au 65^e centile des salaires du groupe de référence choisi.

Les attributions de rémunération variable annuelle, d'incitatifs à moyen terme et d'incitatifs à long terme aux membres de l'équipe de direction représentaient en moyenne 10 pour cent, huit pour cent et 59 pour cent, respectivement, de la rémunération globale.

Versements réels de rémunération à risque

Rendement de la société en 2007

Le tableau qui suit est une description qualitative des paramètres et des résultats du rendement de la société afin d'aider les actionnaires à évaluer la rémunération des membres de la haute direction. Aucun sommaire quantitatif n'a été fourni puisque les paramètres contiennent des renseignements de nature délicate et concurrentielle qu'il n'est pas dans l'intérêt de la société de divulguer au public.

rapport sur la rémunération de la haute direction suite

Objectifs	Paramètres de rendement	Résultats de 2007
Expansion profitable (35 %)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Produits d'exploitation consolidés ■ Produits d'exploitation stratégiques ■ Flux de trésorerie disponibles ■ Bénéfice par action (BPA) 	Globalement, les objectifs ont été dépassés, mais les produits d'exploitation n'ont pas atteint les objectifs visés. Le BPA a été particulièrement solide.
Excellence du service à la clientèle (30 %)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Indice de désabonnement des clients (sans fil et services à large bande) ■ Indice d'ajouts bruts d'abonnés (sans fil et services à large bande) ■ Perte d'accès au réseau filaire ■ Indices du service à la clientèle, y compris les services offerts, la fidélité et la qualité 	Globalement, ces objectifs ont été atteints. Des résultats supérieurs aux objectifs ont été atteints en ce qui a trait aux indices du service à la clientèle et aux pertes d'accès au réseau filaire moins importantes que prévu. Les ajouts et les désabonnements de clients ont été inférieurs aux objectifs.
Efficience et efficacité opérationnelle (25 %)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bénéfice consolidé avant intérêts et impôts (BAII) avant la réorganisation ■ Indice d'efficacité des capitaux ■ Coût d'acquisition en tant que pourcentage de l'indice des produits d'exploitation à vie (sans fil et services de large bande aux consommateurs) 	Globalement, ces objectifs ont été inférieurs aux cibles, le meilleur résultat provenant du rendement du BAII.
Équipe TELUS (10 %)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Indice d'engagement des employés 	L'objectif n'a pas été atteint. Les résultats du sondage Pulsecheck de l'automne correspondent toujours à ceux du printemps.

Points de comparaison du rendement de TELUS

En 2007, TELUS a obtenu des résultats au titre de la croissance financière qui la situent au premier quartile des entreprises titulaires mondiales comparables du secteur des télécommunications sur la base du bénéfice par action. TELUS a continué à dégager des flux de trésorerie solides qui lui ont permis de remettre aux investisseurs 4,1 milliards de dollars de capitaux sur une période de cinq ans sous forme d'augmentations de dividendes et de

rachats d'actions. Bien que le cours des actions de TELUS ait chuté de près de huit pour cent en 2007 après quatre années successives d'augmentations, un placement dans les actions ordinaires de TELUS au cours des cinq dernières années a généré une hausse de 183 pour cent du prix de l'action. Cette hausse surpassé donc largement celle d'un placement dans un indice mondial des services de télécommunications et dans l'indice composé S&P/TSX.

Résultats des cartes de pointage

Les résultats du rendement de la société, des unités d'affaires et des personnes pour 2007 et leur incidence sur l'importance des attributions d'espèces (rémunération variable annuelle) et d'incitatifs à moyen terme (DVAHD) aux membres de l'équipe de la haute direction sont présentés dans le tableau qui suit.

	Carte de pointage de la société	Carte de pointage des unités d'affaires	Carte de pointage des personnes	Attribution d'espèces en tant que pourcentage du salaire de base	Attribution de DVAHD en tant que pourcentage du salaire de base
Rendement cible	1,0	1,0	1,0	50 %	50 %
Rendement réel de 2007 (équipe de la haute direction)	0,81	Moyenne de 0,93	Moyenne de 0,98	Moyenne de 46 %	Moyenne de 36 %

Les résultats qui précèdent démontrent la forte correspondance entre le programme de rémunération de la société et ses principes de rémunération en fonction du rendement, puisque le rendement inférieur au rendement cible aux niveaux de la société et des unités d'affaires, malgré les rendements élevés au niveau individuel, a occasionné une baisse des attributions de rémunération variable annuelle et d'incitatifs à moyen terme aux membres de l'équipe de la haute direction.

La comparaison du rendement réel de la société en 2007 à des données comparables de la carte de pointage de la société pour 2006 donnerait un résultat de 0,93. Cette baisse de 0,93 à 0,81 a mis en évidence l'extrapolation des objectifs de la carte de pointage de 2007 de la société par rapport à ceux de la carte de pointage de 2006 de la société et reflétait les attentes accrues en matière de rendement sur lesquelles est bâtie la philosophie de la rémunération en fonction du rendement.

1. Plan de rémunération variable annuelle

Dans le cas des membres de la haute direction désignés autres que le chef de la direction, les attributions de rémunération variable annuelle se situaient dans une fourchette variant entre 43 pour cent et 47 pour cent de leurs salaires de base alors que le rendement cible était de 50 pour cent.

2. Incitatifs à moyen terme

Le nombre de DVAHD attribués en 2007 à chaque membre de l'équipe de la haute direction a été calculé en fonction de la prime incitative annuelle du membre et du rendement en fonction du cours des actions sans droit de vote en 2007, ainsi qu'il a été indiqué précédemment. Puisque la valeur au marché des actions sans droit de vote a baissé en 2007, la valeur réelle des DVAHD attribués en 2008 pour le rendement de 2007 a été réduite en proportion de la baisse du cours des actions afin de refléter le principe d'alignement avec la valeur pour les actionnaires. La valeur des DVAHD attribués a été calculée en fonction du cours moyen pondéré des actions sans droit de vote pour les 15 jours de bourse précédent le 1^{er} janvier 2007, soit 53,41 \$, ce montant étant supérieur au cours pour les 15 jours de bourse précédent le 31 décembre 2007.

Dans le cas des membres de la haute direction désignés, à l'exclusion du chef de la direction, les attributions de DVAHD se situaient dans une fourchette oscillant entre 36 pour cent et 40 pour cent de leurs salaires de base, alors que le rendement cible était de 50 pour cent.

L'ensemble des attributions de rémunération variable annuelle et à moyen terme aux membres de la haute direction désignés, à l'exclusion du chef de la direction, se situaient dans une fourchette oscillant entre 79 pour cent et 87 pour cent de leurs salaires de base par rapport à un rendement cible de 100 pour cent.

3. Incitatifs à long terme

Dans l'ensemble, le comité a recommandé et le conseil d'administration a approuvé des incitatifs à long terme qui représentaient 59 pour cent de la rémunération globale de l'équipe de la haute direction en 2007. Par conséquent, la rémunération à risque globale représentait 78 pour cent de la rémunération globale de base par rapport à un rendement cible de 100 pour cent.

Les primes incitatives à long terme attribuées aux membres de la haute direction désignés, à l'exclusion du chef de la direction, se situaient dans une fourchette oscillant entre 900 000 \$ et 1 200 000 \$, ce qui respecte l'objectif d'une rémunération à risque globale se situant dans le 75^e centile de celle des entreprises du groupe de référence.

Afin d'offrir une combinaison plus appropriée d'incitatifs à long terme, l'attribution de la rémunération incitative à long terme de février 2008 a été divisée en options d'achat d'actions qui sont acquises en trois ans et annulées après sept ans, en DVATI qui sont acquis en moins de trois ans aux termes du régime

DVATI et en DVATI qui sont acquis en moins de deux ans selon une stratégie conçue spécifiquement pour maintenir en poste les membres de la haute direction. Cette division représentait une répartition d'environ 30 pour cent en options, 30 pour cent en DVATI acquis sur une période de trois ans et 40 pour cent en DVATI acquis sur une période de deux ans. Ces options et DVATI ont été attribués aux membres de la haute direction désignés (à l'exclusion du chef de la direction), 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.

Rémunération réelle du chef de la direction

Les principes mis en application pour déterminer la rémunération du chef de la direction, Darren Entwistle, sont les mêmes que ceux qui ont été employés pour les autres membres de la haute direction, sauf quant à ce qui est indiqué ci-dessus ou dans la présente rubrique.

Le conseil a approuvé une augmentation de 45 000 \$ du salaire de base du chef de la direction prenant effet le 1^{er} janvier 2007.

En 2007, les objectifs de rendement personnels du chef de la direction étaient articulés autour de cinq priorités stratégiques :

- accroître la position de leadership de TELUS sur le marché résidentiel;
- accroître la position de leadership de TELUS sur le marché d'affaires;
- accroître la position de leadership de TELUS sur le marché de gros;
- stimuler l'évolution de la technologie de TELUS et les améliorations au titre de la productivité et de l'excellence du service;
- resserrer l'esprit d'équipe de TELUS, consolider sa marque et assurer le perfectionnement des employés les plus talentueux dans l'industrie mondiale des communications.

D'après les résultats solides au niveau du rendement personnel du chef de la direction et les résultats légèrement sous les objectifs visés du rendement de la société et des unités d'affaires, le conseil a attribué à M. Entwistle une rémunération variable annuelle globale égale à 52 pour cent de son salaire annuel et une prime incitative à moyen terme égale à 44 pour cent de son salaire de base, dans chaque cas par rapport à une cible de 50 pour cent. Compte tenu du nombre important d'actions de TELUS dont il est actuellement propriétaire, le comité a recommandé, et le conseil l'a approuvée, une rémunération variable annuelle et à moyen terme en espèces seulement pour le chef de la direction à l'égard du rendement en 2007 et, par conséquent, aucun DVAHD ne lui a été attribué.

Le conseil a également attribué à M. Entwistle une prime incitative à long terme de 5 000 000 \$ répartie entre des options dont la période d'acquisition est de trois ans et des DVATI dont

rapport sur la rémunération de la haute direction suite

les périodes d'acquisition sont de deux et trois ans, ce qui situe sa rémunération à risque globale légèrement en deçà du 75^e centile, conformément à la philosophie de rémunération de la société.

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.

Jusqu'en 2006, les cibles relatives à l'actionnariat ont été les suivantes : pour le chef de la direction, trois fois son salaire de base annuel, et pour les vice-présidents à la direction, deux fois leur salaire de base annuel.

En 2006, le comité a approuvé un changement de la définition d'actionnariat afin d'exclure les DVAHD et les DVATI de cette définition. La cible relative à l'actionnariat est maintenant déterminée uniquement en fonction du nombre d'actions de la société qui sont détenues directement ou indirectement en propriété véritable. Le nombre d'actions que les membres de la haute direction achètent au moyen de leurs propres fonds mesure de façon plus

précise et probante l'engagement de chacun envers la société : ils choisissent eux-mêmes d'investir dans la société.

En conséquence de ce changement apporté à la définition d'actionnariat, les lignes directrices pour les vice-présidents à la direction ont également été révisées afin de tenir compte de l'exclusion des titres qui ne sont pas des actions. Il est prévu que les lignes directrices révisées seront respectées d'ici la fin de 2008 relativement à tous les membres actuels de la haute direction, à l'exclusion d'un membre récemment nommé à la fin de 2007; ces lignes directrices sont exposées ci-après :

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

La société interdit aux membres de l'équipe 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 (nommés dans le tableau sommaire de la rémunération de la haute direction, à la page 39), 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 2007 (se reporter aux lignes directrices relatives à l'actionnariat décrites précédemment).

Nom	Avoirs en actions de TELUS (actions ordinaires/actions sans droit de vote/DVAHD/DVATI) ¹⁾	Valeur pécuniaire des avoirs en actions (\$) ²⁾	Valeur pécuniaire des avoirs en actions (\$) ³⁾	Avoirs en actions par rapport au salaire de base
Darren Entwistle	17 184/184 807/-/176 649	18 203 123	9 722 182	7,94
Robert McFarlane	-/113 329/5 038/24 622	6 864 910	5 440 925	10,88
Joe Natale	7 765/6 446/5 464/25 406	2 175 425	693 383	1,32
Karen Radford	2 122/785/3 726/25 665	1 553 686	142 625	0,36
Joe Grech	13 710/13 952/5 596/21 360	2 641 855	1 347 688	3,37

1) Exclut les actions sans droit de vote pouvant être acquises par un membre de la haute direction en 2008 en paiement de DVAHD qui lui ont été acquis en 2007.

2) À la clôture des opérations boursières le 31 décembre 2007, le cours des actions ordinaires s'élevait à 49,44 \$ et le cours des actions sans droit de vote, à 48,01 \$.

3) Exclut les DVAHD et les DVATI

Conclusion

Le comité 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

Le tableau suivant fait état de la rémunération globale des membres de la haute direction désignés et est un sommaire condensé des autres tableaux dans la présente circulaire d'information.

	Darren Entwistle Président et chef de la direction			Robert McFarlane Vice-président à la direction et chef des finances		
	2007	2006	2005	2007	2006	2005
Espèces						
Salaire	1 225 000 \$	1 180 000 \$	970 000 \$	500 000 \$	500 000 \$	450 000 \$
Prime	1 166 900 \$	1 351 100 \$	1 200 000 \$	227 000 \$	257 563 \$	230 850 \$
Autre	22 617 \$	48 300 \$	149 635 \$	10 000 \$	7 667 \$	17 250 \$
Total des espèces	2 414 517 \$	2 531 100 \$	2 319 635 \$	737 000 \$	765 230 \$	698 100 \$
Actions						
DVAHD	–	–	–	191 256 \$	257 563 \$	230 850 \$
Options d'achat d'actions ¹⁾	1 250 000 \$	–	2 000 000 \$	325 000 \$	387 500 \$	1 041 666 \$
DVATI	3 750 000 \$	3 800 000 \$	4 473 780 \$	675 000 \$	387 500 \$	708 316 \$
Total des actions	5 000 000 \$	3 800 000 \$	6 473 780 \$	1 191 256 \$	1 032 563 \$	1 980 832 \$
Rémunération directe totale	7 414 517 \$	6 331 100 \$	8 793 415 \$	1 928 256 \$	1 797 793 \$	2 678 932 \$
Coût de la rémunération et du service des prestations de retraite	798 000 \$	391 000 \$	223 000 \$	322 000 \$	316 000 \$	109 000 \$
Total	8 212 517 \$	6 772 100 \$	9 016 415 \$	2 250 256 \$	2 113 793 \$	2 787 932 \$

1) La valeur des options d'achat d'actions est représentée par la valeur selon le modèle Black-Scholes.

	Joe Natale Vice-président à la direction et président, Solutions d'affaires			Karen Radford Vice-présidente à la direction et présidente, TELUS Québec et TELUS Solutions partenaires			Joe Grech Vice-président directeur, Exploitation des réseaux		
	2007	2006	2005	2007	2006	2005	2007	2006	2005
Espèces									
Salaire	525 000 \$	525 000 \$	525 000 \$	400 000 \$	387 500 \$	315 417 \$	400 000 \$	400 000 \$	400 000 \$
Prime	226 275 \$	267 750 \$	269 325 \$	189 800 \$	195 881 \$	161 809 \$	182 000 \$	191 250 \$	205 200 \$
Autre	–	–	36 225 \$	20 448 \$	43 197 \$	142 520 \$	–	15 333 \$	29 133 \$
Total des espèces	751 275 \$	792 750 \$	830 550 \$	592 248 \$	626 578 \$	619 746 \$	582 000 \$	606 583 \$	634 333 \$
Actions									
DVAHD	190 645 \$	267 750 \$	269 325 \$	159 914 \$	195 881 \$	161 809 \$	153 342 \$	191 250 \$	205 200 \$
Options d'achat d'actions ¹⁾	400 000 \$	412 500 \$	1 079 166 \$	250 000 \$	350 000 \$	350 000 \$	250 000 \$	350 000 \$	875 000 \$
DVATI	800 000 \$	412 500 \$	749 214 \$	650 000 \$	350 000 \$	550 000 \$	650 000 \$	350 000 \$	626 623 \$
Total des actions	1 390 645 \$	1 092 750 \$	2 097 705 \$	1 059 914 \$	895 881 \$	1 061 809 \$	1 053 342 \$	891 250 \$	1 706 823 \$
Rémunération directe totale	2 141 920 \$	1 885 500 \$	2 928 255 \$	1 652 162 \$	1 522 459 \$	1 481 555 \$	1 635 342 \$	1 497 833 \$	2 341 156 \$
Coût de la rémunération et du service des prestations de retraite	315 000 \$	155 000 \$	114 000 \$	227 000 \$	208 000 \$	61 000 \$	126 000 \$	123 000 \$	162 000 \$
Total	2 456 920 \$	2 040 500 \$	3 042 255 \$	1 879 162 \$	1 730 459 \$	1 742 555 \$	1 761 342 \$	1 620 833 \$	2 503 156 \$

1) La valeur des options d'achat d'actions est représentée par la valeur selon le modèle Black-Scholes.

Conformément aux exigences de la réglementation sur les valeurs mobilières applicables relativement à la présentation de l'information sur la rémunération de la haute direction, le tableau suivant présente des renseignements concernant la rémunération totale versée durant les trois derniers exercices terminés le 31 décembre 2007 au chef de la direction et au chef des finances, ainsi qu'aux trois autres membres de la haute direction au service de la société le 31 décembre 2007 dont la rémunération individuelle totale, composée du salaire annuel et des primes, était la plus élevée en 2007 (collectivement, avec le chef de la direction et le chef des finances,

survol de la rémunération de la haute direction suite

les « membres de la haute direction désignés »). Les chiffres indiqués pour chacun des trois exercices représentent les montants versés par la société aux membres de la haute direction désignés.

Nom et poste principal	Exercice terminé le 31 déc.	Rémunération annuelle			Rémunération à long terme		
		Salaire (\$)	Prime ¹⁾ (\$)	Autre rémunération annuelle ²⁾ (\$)	Nombre de titres visés par des options attribuées ³⁾	Droits à la valeur d'actions (DVAHD et DVATI) ⁴⁾⁵⁾ (\$)	Toute autre rémunération (\$)
Darren Entwistle Président et chef de la direction	2007	1 225 000	1 166 900	–	122 350	3 750 000	22 617 ⁷⁾
	2006	1 180 000	1 351 100	–	–	3 800 000	–
	2005	970 000	1 200 000	90 142 ⁶⁾	140 200	4 473 780	59 493 ⁷⁾
Robert McFarlane Vice-président à la direction et chef des finances	2007	500 000	227 000	–	31 180	866 256	10 000 ⁸⁾
	2006	500 000	257 563	–	21 600	645 063	7 667 ⁷⁾
	2005	450 000	230 850	–	69 880	939 166	17 250 ⁷⁾
Joe Natale Vice-président à la direction et président, Solutions d'affaires	2007	525 000	226 275	–	39 150	990 645	–
	2006	525 000	267 750	–	23 000	680 250	–
	2005	525 000	269 325	–	67 770	1 018 539	36 225 ⁷⁾
Karen Radford Vice-présidente à la direction et présidente, TELUS Québec et TELUS Solutions partenaires	2007	400 000	189 800	–	24 470	809 914	20 448 ⁹⁾
	2006	387 500	195 881	–	19 500	545 881	32 464 ⁹⁾
	2005	315 417	161 809	–	24 500	711 809	75 000 ¹⁰⁾
Joe Grech Vice-président à la direction, Exploitation de réseaux	2007	400 000	182 000	–	24 470	803 342	–
	2006	400 000	191 250	–	19 500	541 250	15 333 ⁷⁾
	2005	400 000	205 200	–	55 450	831 823	29 133 ⁷⁾

- 1) Représente la composante à risque variable de la rémunération en espèces gagnée aux termes du régime de rémunération variable annuelle. Les sommes sont versées au cours du premier trimestre de l'exercice suivant.
- 2) Sauf indication contraire, la valeur des avantages accessoires et des autres avantages personnels reçus par les membres de la haute direction désignés ne dépasse pas le moindre de 50 000 \$ ou de 10 pour cent du salaire annuel et de la prime du membre de la haute direction désigné concerné.
- 3) Les attributions d'options de 2007 comprennent les attributions faites en 2008 pour le rendement de 2007. Les attributions d'options de 2006 comprennent les attributions faites en 2007 pour le rendement de 2006. Les attributions de 2005 comprennent les attributions d'options approuvées en novembre 2005 et versées en 2005 ou en 2006 à l'égard de la fusion des entreprises filiale et sans fil et, en février 2006, à l'égard de l'attribution en reconnaissance de l'apport du chef de la direction.
- 4) Le nombre total de DVAHD et de DVATI (y compris les crédits équivalant à des dividendes courus) que détenaient les membres de la haute direction désignés au 31 décembre 2007, leur valeur à la date de leur attribution (à l'exclusion des crédits équivalant à des dividendes courus), leur valeur selon le cours de clôture enregistré le 31 décembre 2007 et les modalités de leur acquisition sont indiqués dans le tableau suivant :

Nombre de DVAHD/de DVATI (régimes DVAHD/DVATI)	Valeur à la date d'attribution	Valeur au 31 décembre 2007	Acquisition en 2008/2009
Darren Entwistle –/176 649	8 275 142 \$	8 480 941 \$	108 201/68 449
Robert McFarlane 5 038/24 622	1 344 746	1 423 984	20 057/9 603
Joe Natale 5 464/25 406	1 428 665	1 482 042	21 733/9 137
Karen Radford 3 726/25 665	1 341 632	1 411 061	21 831/7 560
Joe Grech 5 596/21 360	1 240 342	1 294 167	19 425/7 531

- Il importe de noter que les chiffres donnés dans le tableau ci-dessus excluent les DVAHD et DVATI acquis le 31 décembre 2007 ou avant cette date qui n'ont été payés qu'en 2008, et excluent les DVAHD et DVATI attribués en 2008. Les modalités des régimes DVAHD et DVATI sont décrites dans le Rapport sur la rémunération de la haute direction.
- 5) Les attributions annuelles de DVAHD et de DVATI figurant dans le tableau sommaire de la rémunération sont effectuées en février de l'année suivante. Par conséquent, les attributions annuelles indiquées pour 2006 et 2007 ont été effectuées en février 2007 et en février 2008, respectivement. Les attributions de 2005 comprennent les attributions de DVAHD à l'égard de la fusion des entreprises filiale et sans fil qui ont été approuvées en 2005 et versées en 2005 ou en 2006 (tous les nombres comprennent les crédits équivalant aux dividendes courus) et l'attribution en reconnaissance de l'apport du chef de la direction qui a été approuvée et effectuée en février 2006.
 - 6) Comprend une prime de 50 000 \$ versée pour permettre à un membre de la haute direction de rembourser un prêt de ce montant consenti par la société, l'intérêt réputé sur un prêt sans intérêt de la société et une prime d'un montant suffisant pour acquitter les impôts sur la prime liée au remboursement du prêt et l'intérêt réputé. Ce prêt a été remboursé intégralement en 2005.
 - 7) Paiement tenant lieu de vacances accumulées.
 - 8) Décaissement du compte des avantages accessoires flexibles.
 - 9) Aide financière pour le déménagement.
 - 10) Prime unique pour responsabilités additionnelles.

Options attribuées pour le rendement de 2007

Afin de donner des renseignements complets à jour, le tableau suivant présente toutes les données sur les options approuvées et attribuées en février 2008 aux membres de la haute direction désignés à l'égard du rendement de 2007. Il est possible que ces

attributions aient pour effet de réduire d'environ 1,5 pour cent les réserves d'actions disponibles pour les attributions futures selon la mesure dans laquelle la fonction de règlement en espèces est utilisée et si la résolution en vue d'approuver le retour des actions non émises dans les réserves est approuvée à l'assemblée.

Nom	Nombre de titres visés par les options attribuées ¹⁾	Pourcentage du total des options attribuées aux employés en 2007 ¹⁾	Prix d'exercice ou de base (\$/titre) ²⁾	Valeur au marché des titres visés par les options à la date d'attribution (\$/titre) ³⁾	Date d'expiration
Darren Entwistle	122 350	4,9 %	43,96 \$	45,57 \$	28 février 2015
Robert McFarlane	31 810	1,3 %	43,96 \$	45,57 \$	28 février 2015
Joe Natale	39 150	1,6 %	43,96 \$	45,57 \$	28 février 2015
Karen Radford	24 470	1,0 %	43,96 \$	45,57 \$	28 février 2015
Joe Grech	24 470	1,0 %	43,96 \$	45,57 \$	28 février 2015

1) Toutes les options attribuées visent des actions sans droit de vote. Le pourcentage représente le pourcentage de toutes les attributions d'options visant des actions.

2) Les options de TELUS sont attribuées à la moyenne arithmétique de la moyenne pondérée quotidienne des cours 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.

3) Cours moyen pondéré réel à la date d'attribution.

Total des options exercées en 2007 et valeur des options au 31 décembre 2007

Nom	Nombre de titres acquis à l'exercice ¹⁾	Valeur globale réalisée (\$)	Nombre d'options non exercées à la fin de 2007 ²⁾		Valeur des options dans le cours non exercées à la fin de 2007 (\$ susceptibles/non susceptibles d'être exercées
			Actions ordinaires/ Actions sans droit de vote	Actions ordinaires/ Actions sans droit de vote	
Darren Entwistle	40 000	1 276 040	-/-	-/140 200	- 708 010
Robert McFarlane	128 958	2 478 826	-/138 609	-/106 680	3 254 826 407 036
Joe Natale	78 000	2 657 148	-/37 800	-/107 570	930 076 456 556
Karen Radford	26 860	669 475	-/-	-/85 770	- 403 963
Joe Grech	-	-	-/35 033	-/90 350	1 045 163 400 627

1) Aucune nouvelle action n'a réellement été émise à l'exercice de certaines options présentées ci-dessus à l'égard desquelles le règlement en espèces a été utilisé.

2) À la clôture des opérations boursières le 31 décembre 2007, le cours des actions ordinaires s'élevait à 49,44 \$ et le cours des actions sans droit de vote, à 48,01 \$.

Régime de retraite de TELUS

Le Régime de retraite complémentaire (le « RRC ») de TELUS met en place un régime de revenu de retraite général qui prévoit le versement de prestations de retraite complémentaires aux membres de la haute direction retraités en sus des sommes 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 procurant une prestation totale à la

retraite aux membres de la haute direction désignés participants qui correspondent 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 50 pour cent pour tenir compte de la rémunération variable annuelle versée aux membres de la haute direction désignés participants autres que le chef de la direction, et de 60 pour cent pour le chef de la direction.

survol de la rémunération de la haute direction suite

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 :

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	1 200 000	1 320 000
2 300 000	460 000	690 000	920 000	1 250 000	1 380 000

- 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 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 participant au RRC.
- 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 quinze 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.

Au 31 décembre 2007, les membres de la haute direction désignés participants avaient accumulé les années de service décomptées suivantes pour les besoins des régimes de retraite :

- Darren Entwistle, huit ans et 10 mois;
- Robert McFarlane, 10 ans et deux mois;
- Joe Natale, cinq ans et 10 mois;
- Joe Grech, 12 ans et trois mois;
- Karen Radford, 11 ans et deux mois.

Se reporter à la page 43 pour obtenir de plus amples renseignements sur le service de prestations de retraite additionnelles.

La société déclare volontairement ci-dessous les montants estimatifs des coûts du service de ses prestations de retraite, de ses obligations accumulées au titre des prestations de retraite et de ses prestations de retraite annuelles payables aux termes de ses régimes de retraite.

Information concernant la valeur des prestations de retraite des membres de la haute direction ¹⁾			
Nom	Coûts du service en 2008 (\$) ²⁾	Obligations accumulées au 31 décembre 2007 (\$) ³⁾	Prestations de retraite annuelles payables à 60 ans (\$) ⁴⁾
Darren Entwistle	747 000	3 298 000	1 064 900
Robert McFarlane	294 000	1 496 000	368 800
Joe Natale	282 000	824 000	405 600
Joe Grech	114 000	1 391 000	321 000
Karen Radford	119 000	1 108 000	419 000

- 1) Les montants indiqués comprennent les prestations de retraite au titre des régimes de retraite agréés et du RRC de la société.
- 2) Les coûts du service correspondent à la valeur des prestations prévues pour le service ouvrant droit à pension en 2008. La valeur a été déterminée au moyen des mêmes hypothèses actuarielles que celles qui sont employées pour calculer les obligations au titre des prestations de retraite en fin d'exercice divulguées dans les notes afférentes aux états financiers consolidés de 2007. En ce qui a trait à M. Entwistle, M. McFarlane, M. Natale et Mme Radford, les coûts du service correspondent aux coûts en 2008 pour deux années de service ouvrant droit à pension.
- 3) Les obligations accumulées au titre des prestations correspondent à la valeur actuarielle des obligations prévues pour le service ouvrant droit à pension jusqu'au 31 décembre 2007. Cette valeur a été déterminée au moyen des mêmes hypothèses actuarielles que celles qui sont employées pour calculer les obligations au titre des prestations de retraite en fin d'exercice divulguées dans les notes afférentes aux états financiers consolidés de 2007.
- 4) Les montants indiqués dans cette colonne sont fondés sur la rémunération de 2008 et supposent que chacun des membres de la haute direction désignés continuera d'accumuler des années de service jusqu'à l'âge de 60 ans.

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 ce qui a trait à la rémunération, les contrats contiennent des dispositions relativement aux paramètres clés suivants :

Indemnité de départ

S'il est mis fin à l'emploi du membre de la haute direction en tout temps pour une raison autre qu'un congédiement motivé, l'in incapacité, le décès ou la retraite (un « congédiement non motivé »), il touchera une indemnité de départ, continuera de bénéficier de ses avantages sociaux et sera crédité des années de service ouvrant droit à pension qui sont établis de la façon suivante :

- dans le cas de Darren Entwistle, de Robert McFarlane et de Joe Grech : une indemnité de départ correspondant à deux fois leur rémunération annuelle et deux années d'avantages sociaux et de service ouvrant droit à pension;
- dans le cas de Joe Natale : une indemnité de départ correspondant à une fois et demie sa rémunération annuelle et dix-huit mois d'avantages sociaux et de service ouvrant droit à pension; et,
- dans le cas de Karen Radford : une indemnité de départ correspondant à une fois et demie sa rémunération annuelle et à dix-huit mois d'avantages sociaux et de service ouvrant droit à pension.

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 additionnel

Les contrats conclus avec MM. Entwistle, McFarlane, Natale et Grech et avec Mme Radford 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 des escomptes 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.

Membre de la haute direction désigné	Période d'emploi
D. Entwistle	Du 1 ^{er} septembre 2006 au 1 ^{er} septembre 2011
R. McFarlane	Du 1 ^{er} janvier 2005 au 1 ^{er} janvier 2010
N. Natale	Du 1 ^{er} septembre 2006 au 1 ^{er} septembre 2011
J. Grech	Du 1 ^{er} novembre 2000 au 1 ^{er} novembre 2005
K. Radford	Du 1 ^{er} janvier 2006 au 1 ^{er} janvier 2011

survol de la rémunération de la haute direction suite

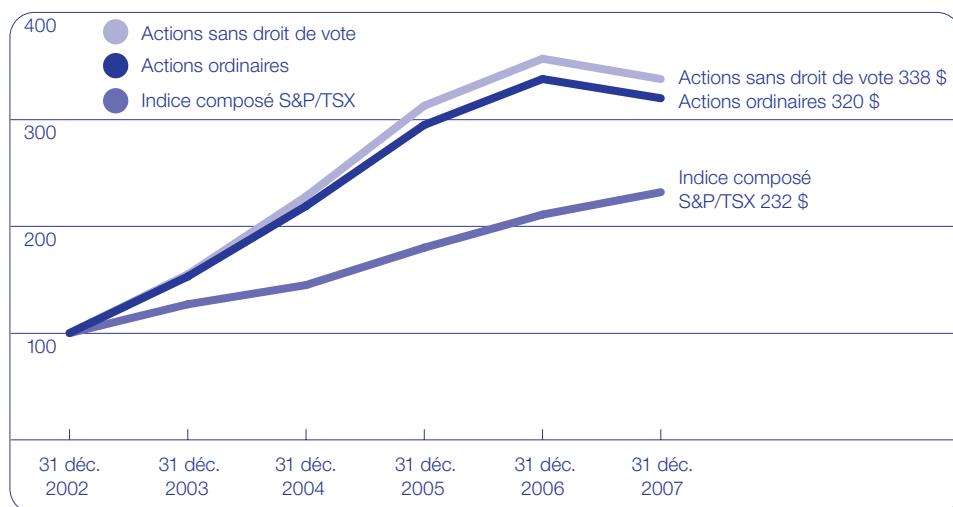
Changement de contrôle

En 2006, avec l'approbation du conseil et suivant la recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, le contrat de travail de M. Entwistle a également été modifié pour prévoir qu'en cas de changement de contrôle, selon la définition dans le régime à l'intention de la direction, la totalité des options

d'achat d'actions, des DVAHD et des DVATI non acquis émis à M. Entwistle deviendraient immédiatement acquis. Dans ses délibérations, le comité de rémunération a pris en considération les pratiques du secteur présentées par le conseiller en rémunération et a conclu qu'une telle entente respecte les normes du secteur pour les chefs de la direction et est appropriée.

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, pour un placement de 100 \$ effectué le 31 décembre 2002, compte tenu du réinvestissement des dividendes.



	31 déc. 2002	31 déc. 2003	31 déc. 2004	31 déc. 2005	31 déc. 2006	31 déc. 2007
Actions ordinaires de TELUS	100	153	219	295	338	320
Actions sans droit de vote de TELUS	100	155	228	313	357	338
Indice composé S&P/TSX	100	127	145	180	211	232

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 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 d'un montant nominal 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 a divers plans de rémunération à base d'actions et d'autres plans de rémunération qui sont également liés au rendement des actions mais qui ne correspondent pas à la définition de la Bourse de Toronto de plans de rémunération à base d'actions. Afin de simplifier les choses, la présente

rubrique regroupe l'ensemble de ces plans et met en évidence leurs principales caractéristiques et leurs incidences au moyen de tableaux sommaires. De plus amples renseignements relativement à chacun des plans se trouvent après chaque tableau.

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

Nom	Émission de nouvelles primes à base d'actions?	De nouveaux titres de TELUS peuvent être émis
Régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la direction de TELUS	Oui	Oui
Régime d'options d'achat d'actions et de rémunération en actions 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	Non	Oui
Régime d'options d'achat d'actions de TELUS Corporation à l'intention des anciens titulaires d'options de Clearnet	Non	Oui
Régime d'options d'achat d'actions de BC Telecom	Non	Oui

Le tableau suivant fait état de renseignements en date du 31 décembre 2007 sur les actions ordinaires et sur 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 2007, la dilution découlant des actions réservées aux fins d'émission à l'exercice des options représentait environ 5,0 pour cent de la totalité des actions ordinaires et des actions sans droit de vote en circulation.

Type de plan	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 reflétés dans la colonne A) C
Plans de rémunération à base d'actions approuvés par les porteurs de titres	464 648	37,14	Néant
Plans de rémunération à base d'actions non approuvés par les porteurs de titres	7 819 986	37,24	7 842 602
Total	8 284 634	37,24	7 842 602

Plans de rémunération à base d'actions actifs

Régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la direction de TELUS

Bien que des options d'achat d'actions demeurent en cours et susceptibles d'être exercées aux termes d'un certain nombre de plans de rémunération à base d'actions, le Régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la direction de TELUS (le « régime à l'intention de la direction ») 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.

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

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 des ressources humaines et de la rémunération (le « comité de 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 rémunération n'en décide autrement, à la première des éventualités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ■ la démission du participant (autre que la retraite ou en raison d'une invalidité); ■ 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 qui ont été acquises au décès ou dans les 12 mois suivant le décès; 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 précédent 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 47.
Cession	Non cessibles.
Restrictions en matière de propriété	<ul style="list-style-type: none"> ■ Le nombre d'actions pouvant être émises à un participant donné en vertu de ce régime, conjointement avec toutes les autres actions pouvant être émises à ce participant en vertu 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 du présent régime qui, conjointement à d'autres options en vertu 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 2008	<ul style="list-style-type: none"> ■ 4 961 643 actions sont réservées pour être émises à l'exercice d'options futures, ce qui représente 1,53 pour cent des actions émises et en circulation de TELUS.
Options en cours au 10 mars 2008	<ul style="list-style-type: none"> ■ options visant l'acquisition de 8 738 401 actions sans droit de vote représentant 2,70 pour cent des actions émises et en circulation de TELUS. ■ options visant l'acquisition de 423 680 actions ordinaires représentant 0,13 pour cent des actions émises et en circulation de TELUS.
Nombre d'options détenues par des initiés au 10 mars 2008	<ul style="list-style-type: none"> ■ options visant 205 484 actions ordinaires et options visant 1 747 000 actions sans droit de vote représentant 18,88 pour cent du nombre total d'options en cours attribuées aux termes 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 avec 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, ce qui réduit 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 à l'option 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 prix. La société peut annuler le choix et exiger l'achat des actions.

Dispositions relatives au règlement en actions

Dans le cas de certaines options désignées par la société au moment de l'attribution des options ou avant cette date, la société peut choisir d'échanger les options contre un droit du titulaire de l'option 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 nombre obtenu lorsque la différence entre le cours actuel des actions sous-jacentes aux options au moment de l'exercice et le prix d'exercice est divisé par le cours actuel des actions applicables. Le cours actuel 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 termes 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 lève 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 les actions sous-jacentes à ces options ne seront pas retournées à la réserve d'actions. Le conseil a approuvé, sous réserve de l'approbation des actionnaires à la présente assemblée, une modification au régime à l'intention de la direction en vue de retourner les actions sous-jacentes à ces options à la réserve d'actions. Se reporter à la page 20.

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.

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

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 essentiellement le même nombre de titres en propriété véritable 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 toute 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 aux termes de l'offre publique d'achat, mais toute action qui n'est pas déposée aux termes de l'offre publique d'achat sera annulée et 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 ou ne remplace pas les options en cas de changement de contrôle, les options attribuées avant le changement de contrôle à tout participant au régime i) qui est congédié sans cause; ou ii) qui meurt dans les deux années qui suivent un changement de contrôle alors qu'il est au service de la société, 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 porteurs 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, 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 au type d'attributions offertes dans le cadre du régime.

Modifications de 2007 au régime à l'intention de la direction

En 2007, le conseil a approuvé une modification mineure d'ordre administratif au régime à l'intention de la direction afin de simplifier la définition de la date d'attribution. Conformément aux règles de la Bourse de Toronto et aux dispositions du régime à l'intention de la direction en matière de modification énoncées précédemment, l'approbation des actionnaires n'était pas nécessaire pour effectuer cette modification.

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 à ceux des actionnaires. Bien que des options demeurent en cours suivant le 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 aux fins de l'émission aux termes de ce régime suffit tout juste à l'exercice des options en cours. Le régime à l'intention des administrateurs prévoit également qu'un administrateur peut choisir de recevoir sa provision annuelle d'administrateur et ses jetons de présence 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

Modalité	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 un 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 un administrateur à ce moment. Les DDVA sont payés et expirent lorsqu'un administrateur cesse d'être administrateur pour une raison quelconque.
Montant de paiement des DDVA	Le nombre de DDVA multiplié par le cours applicable à ce moment-là des actions applicables.
Acquisition	Toutes les options sont acquises.
Changement de contrôle	Non.
Prix d'exercice	Dans le cas des options, il est calculé au moment de l'attribution, mais ne peut être inférieur au cours des actions applicables au moment de l'attribution. À leur attribution, les DDVA sont calculés en fonction du cours moyen pondéré des actions sans droit de vote (ou des actions ordinaires pour les DDVA détenus avant janvier 2001) à la date d'attribution.
Cession	Non cessibles, sauf au moyen d'un testament ou en vertu des lois sur la dévolution successorale.
Options et DDVA en cours au 10 mars 2008	Options visant l'acquisition de 39 650 actions ordinaires et de 33 000 actions sans droit de vote représentant 0,02 pour cent des actions émises et en circulation de TELUS. 11 762 DDVA ordinaires et 223 350 DDVA 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 exiger que de nouvelles actions ordinaires soient émises dans le cadre de 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, des actions sans

droit de vote sont achetées pour lui sur le marché libre par l'administrateur du régime. En 2006, la capacité de la société d'émettre de nouvelles actions dans une telle situation a été annulée.

Procédure de modification

Sous réserve de l'approbation des organismes de réglementation ou des actionnaires, s'il y a lieu, le conseil a la capacité 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 qui les a acquis avant la modification ou la fin du régime. Il peut ainsi modifier l'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

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

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 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, 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 au type d'attributions offertes dans le cadre du régime.

Vue d'ensemble du régime de l'équipe TELUS

Modalité	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 des administrateurs.
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 précédent immédiatement la date d'attribution.
Cession	Non cessibles, sauf au moyen d'un testament ou en vertu des lois sur la dévolution successorale.
Options en cours au 10 mars 2008	Options visant l'acquisition de 1 142 900 actions sans droit de vote représentant 0,35 pour cent des actions émises et en circulation de TELUS.

Autres caractéristiques et procédure de modification

Le régime de l'équipe TELUS comporte 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.

Autres plans de rémunération à base d'actions existants

En plus des régimes qui précèdent, il existe trois autres régimes en vertu desquels des options permettant l'acquisition d'actions de TELUS demeurent en cours, bien qu'aucune option additionnelle ne soit attribuée en vertu 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 en vertu de ce régime en 2004.

**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 instauré le régime TELUS/Clearnet à l'intention des anciens employés de Clearnet Communications Inc. (« Clearnet ») à l'acquisition de Clearnet le 20 octobre 2000.

En vertu du régime, les titulaires d'options attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions de Clearnet et dont l'emploi s'est poursuivi chez TELUS ont eu le droit d'échanger leurs options de Clearnet contre des options aux termes du régime TELUS/Clearnet. Aucune autre option n'est émise en vertu de ce régime.

Vue d'ensemble du régime TELUS/Clearnet

Modalité	Description
Participants	Les titulaires d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions de Clearnet dont l'emploi s'est poursuivi chez 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	Reflétait le coefficient de proportionnalité selon lequel TELUS a fait l'acquisition des actions ordinaires de Clearnet. Le prix d'exercice a été déterminé en soustrayant <ul 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 2008	Options visant l'acquisition de 35 209 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.

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

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

(le « régime de BC TELECOM »)

Le régime de BC TELECOM a été instauré avant la fusion de l'ancienne TELUS Corporation établie en Alberta et de BC TELECOM Inc. en 1999. Au moment de la fusion, les options alors en cours aux termes des régimes de BC TELECOM et de l'ancienne TELUS établie en Alberta ont été converties en options aux termes du régime de BC TELECOM permettant

à leur porteur d'acheter des actions ordinaires et des actions sans droit de vote de la société en fonction du coefficient de proportionnalité des actions de BC TELECOM et des actions de l'ancienne TELUS établie en Alberta établi dans le plan d'arrangement. Aucune nouvelle option n'est attribuée aux termes du régime de BC TELECOM et toutes les options attribuées aux termes du régime de l'ancienne TELUS établie en Alberta sont expirées.

Vue d'ensemble du régime de BC Telecom

Paramètre	Description
Participants	Les titulaires d'options aux termes des régimes d'options d'achat d'actions de BC Telecom et de l'ancienne TELUS établie en Alberta dont l'emploi s'est poursuivi chez 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">■ 12 mois suivant le départ à la retraite du participant ou la date à laquelle il cesse d'être dirigeant ou administrateur;■ 12 mois suivant le décès du participant;■ la date d'expiration prévue des options.
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	Déterminé en fonction du coefficient de proportionnalité et des prix d'exercice des options attribuées aux termes des régimes respectifs de BC Telecom et de l'ancienne TELUS établie en Alberta à la date de prise d'effet de la fusion.
Cession	Non cessibles.
Options en cours au 10 mars 2008	Options visant l'acquisition de 370 actions ordinaires et de 130 actions sans droit de vote représentant moins de 0,01 pour cent des actions émises et en circulation de TELUS. Toutes les options expireront en 2008.

Autres caractéristiques et procédure de modification

Les participants au régime de BC TELECOM peuvent également détenir des droits à la plus-value d'actions leur donnant droit à une somme en espèces correspondant à la différence entre le prix d'exercice des options et le cours de clôture des actions applicables de la société le jour précédent l'exercice. Si les participants exercent les droits à la plus-value d'actions, leur option correspondante est annulée.

Le régime de BC TELECOM 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 BC TELECOM sans l'approbation des actionnaires.

Autres plans de rémunération

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

Tel qu'il est indiqué à la page 34, le régime DVAHD est un régime d'incitatifs à moyen terme qui attribue des DVAHD qui sont rattachés à la valeur des actions sans droit de vote de TELUS.

Vue d'ensemble du régime DVAHD

Modalité	Description
Participants	Les membres de l'équipe de la haute direction et les hauts dirigeants qui sont approuvés par le comité de 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 des reports autorisés;■ tous les DVAHD sont acquis et payés avant la fin de la deuxième année suivant l'année d'attribution.
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la page 47.
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 rémunération n'en décide autrement, et sous réserve des reports autorisés, le paiement (ou l'annulation) se fait 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 que la retraite ou en raison de la retraite ou d'une incapacité); tous les DVAHD non acquis sont annulés automatiquement lors d'une telle démission;■ les DVAHD acquis et non acquis sont annulés immédiatement au congédiement motivé du participant;■ 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; ou■ dans les 30 jours de la date normale prévue d'acquisition.

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

Les participants peuvent choisir de recevoir des paiements aux termes du régime 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, un participant reçoit un crédit équivalent qui est converti en DVAHD additionnels dans le compte du participant. Ces crédits équivalents aux dividendes ne sont acquis que lorsque les DVAHD sont acquis.

Changement de contrôle

En 2006, le régime DVAHD a été modifié pour y intégrer des dispositions relatives au changement de contrôle équivalentes à celles intégrées dans le régime à l'intention de la direction. En règle générale, ces modifications prévoient qu'au moment d'un changement de contrôle, selon la définition attribuée à cette expression dans ces régimes, le conseil peut, à son appréciation, prendre certaines mesures comme la conversion des DVAHD en cours en DVAHD aux termes d'un régime semblable d'une société ouverte remplacée, l'acquisition de l'ensemble des DVAHD non acquis ou le versement d'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 47.

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

Régime de droits à la valeur d'actions temporairement incessibles

Tel qu'il est indiqué à la page 35, le régime DVATI est un régime incitatif à long terme qui attribue des droits à la valeur d'actions temporairement incessibles (ou unités d'actions spéciales) (les « DVATI ») qui sont rattachés à la valeur des actions sans droit de vote de TELUS.

Vue d'ensemble du régime DVATI

Modalité	Description
Participants	Membres de l'équipe de la haute direction et autres employés (surtout des hauts dirigeants et des membres clés de la direction) approuvés par le comité de rémunération.
Acquisition	Habituellement, acquis et payables la deuxième année suivant l'année d'attribution.
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la page 47.
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 rémunération n'en décide autrement, le paiement (ou l'annulation) se fait 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 que la retraite ou en raison de la retraite ou d'une incapacité); tous les DVATI non acquis sont annulés automatiquement lors d'une telle démission;■ le congédiement motivé du participant – tous les DVATI acquis et non acquis sont annulés immédiatement lors d'un tel congédiement;■ le congédiement non motivé du participant – tous les DVATI acquis sont payés dans les 60 jours suivant le congédiement et tous les DVATI non acquis sont annulés 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 normale prévue d'acquisition.

Le régime a pour objectif d'aligner les intérêts de la direction à ceux des actionnaires et de fournir une rémunération incitative en 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,

un participant reçoit un crédit équivalent qui est converti en DVATI additionnels dans le compte du participant. Ces crédits équivalents aux dividendes ne sont acquis que lorsque les DVATI sont acquis.

Changement de contrôle

En 2006, le régime DVATI a été modifié pour y intégrer des dispositions relatives au changement de contrôle équivalentes à celles intégrées dans le régime à l'intention de la direction et le régime DVAHD. 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 47.

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 2007, ainsi que dans le rapport de gestion connexe. Il est possible d'obtenir un exemplaire de ces documents en s'adressant à la secrétaire générale de TELUS au 3777 Kingsway, 21^e étage, Burnaby (Colombie-Britannique) V5H 3Z7. Tous les documents publics de la société sont déposés sur SEDAR et EDGAR et peuvent être consultés aux adresses sedar.com et sec.gov.

annexe A : énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS

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

TELUS se conforme à tous les égards à l'ensemble 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.

Nos efforts en matière de gouvernance et d'information continuent d'être reconnus par divers organismes. En 2007, nous avons reçu pour la première fois 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, pour une troisième année consécutive, son prix d'excellence pour l'information sur la gouvernance (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. La biographie de chaque administrateur, indiquant notamment son expérience professionnelle et le nom des autres sociétés dont il est membre du conseil d'administration, est donnée sous la rubrique *Élection des administrateurs*, à la page 7 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 qu'elle n'est pas tenue de respecter. Les critères d'indépendance qu'il 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 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 Darren 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 émetteur assujetti 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 est administrateur d'un ou de plusieurs autres émetteurs assujettis. Les sociétés dont les 12 candidats sont administrateurs sont énumérées dans les tableaux des pages 7 à 10.

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 2007.

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 2007, le conseil a tenu neuf telles séances à huis clos.

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. Brian Canfield, l'actuel président du conseil, 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 2007.

Les présences de chaque administrateur sont indiquées aux pages 7 à 10. 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

annexe A : énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS suite

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 rémunération et complètent son mandat. Avec le concours des autres administrateurs, le comité de 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 29.

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, plans et 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. En 2007, les nouveaux membres du comité de retraite et du comité de rémunération et des ressources humaines ont bénéficié de telles séances avant leur première réunion. La direction a remis des documents d'information aux nouveaux membres du comité de retraite et les a rencontrés avant leur première réunion pour discuter de la structure de gouvernance des régimes de retraite de TELUS, de ses obligations fiduciaires et du plan de travail du comité de retraite. Pour ce qui est des nouveaux membres du comité de rémunération et des ressources humaines, la direction leur a fourni des documents d'information et a examiné avec eux avant leur première réunion les principes de TELUS en ce qui concerne la rémunération de la haute direction, les modèles d'évaluation de la rémunération, les contrats de travail conclus avec les membres de la haute direction et toutes les composantes de la rémunération de la haute direction. La direction a envisagé la tenue d'une séance d'orientation semblable pour les nouveaux membres du comité de vérification et du comité de gouvernance, mais ne l'a pas jugée nécessaire, ceux-ci étant déjà bien au fait des activités de ces comités.

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 leur 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 participant, 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 2007 sont décrites dans le tableau ci-dessous. Deux des administrateurs ont également participé, aux frais de la société, à des séances de formation sur la rémunération de la haute direction et les meilleures pratiques de gouvernance.

Formation continue des membres du conseil en 2007

Date	Sujet	Participants	Présentateurs
13 février 1 ^{er} mai 31 juillet 30 octobre	Compte rendu trimestriel sur les faits nouveaux concernant la gouvernance et, notamment, la question du vote consultatif sur la rémunération des dirigeants (« say on pay »), les nouvelles meilleures pratiques et les faits nouveaux concernant la réglementation et les litiges en matière de valeurs mobilières	Comité de gouvernance	Vice-présidente principale, première conseillère juridique et secrétaire générale
13 février 1 ^{er} mai 31 juillet 30 octobre	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
30 octobre	Compte rendu sur les normes internationales en information financière	Comité de vérification	Vice-président, Comptabilité et information financière, et vérificateurs externes
13 février 1 ^{er} mai 31 juillet 30 octobre	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	Vice-président principal et trésorier
1 ^{er} mai	Faits nouveaux concernant les lois régissant les régimes de retraite	Comité de retraite	Conseiller juridique adjoint
13 février 1 ^{er} mai 31 juillet 30 octobre	Compte rendu trimestriel sur les faits nouveaux concernant les tendances en rémunération et, notamment, l'information à divulguer sur la rémunération des hauts dirigeants et les nouvelles meilleures pratiques	Comité de rémunération et des ressources humaines	Vice-président, Rémunération et avantages sociaux, et consultant en rémunération externe
14 février	Techniques pour attirer et conserver des employés compétents	Conseil plénier	Vice-président principal, Ressources humaines
2 mai	Introduction aux opérations de capital-investissement	Conseil plénier	Chef des finances
2 mai	Réforme de la réglementation	Conseil plénier	Vice-présidente à la direction, Affaires de l'entreprise
24 septembre	Perspectives des investisseurs	Conseil plénier	Analyste de l'industrie
31 octobre	Devoirs et responsabilités des administrateurs et tendances juridiques	Conseil plénier	Conseiller juridique externe

Éthique commerciale

Indiquer si le conseil d'administration a adopté ou non un code écrit à l'intention 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 2007 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 2004, la Ligne éthique de TELUS, ligne téléphonique au moyen de laquelle le public

annexe A : énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS suite

et les membres de l'équipe TELUS peuvent lui 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, EthicsPoint sert de personne-ressource pour les questions de respect en milieu de travail. Les membres de l'équipe TELUS, où qu'ils soient dans le monde, peuvent maintenant présenter une demande de renseignements ou une plainte en ligne ou par téléphone 24 heures par jour, sept 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 renoncations consenties aux termes du code doivent être approuvées au préalable par le conseil d'administration ou son responsable désigné.

Enfin, conformément 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, droits ou 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. Ce mécanisme de sécurité a été déclenché, par exemple, au moment du lancement de l'opération d'acquisition d'Emergis Inc. (« Emergis ») par la société. Pierre Ducros était à cette époque administrateur de TELUS et aussi d'Emergis. Lorsque la direction de TELUS a annoncé au conseil que TELUS était intéressée à acquérir Emergis, M. Ducros a immédiatement et formellement

déclaré son intérêt dans Emergis. Par la ensuite, M. Ducros s'est abstenu, en sa qualité d'administrateur de TELUS, de participer aux discussions du conseil sur l'opération d'acquisition d'Emergis et de voter sur cette question.

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 auto-évaluations 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 recherchée 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 22.

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 32.

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, en 2006, il a revu en profondeur les principes de 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 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 haute 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 haute direction de TELUS, sont donnés sous la rubrique *Comité responsable des ressources humaines et de la rémunération : mandat et rapport*, à la page 29.

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 11.

Si, depuis le début de l'exercice 2007, 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 2007 sont donnés sous la rubrique *Comité responsable des ressources humaines et de la rémunération : mandat et rapport*, à la page 29.

annexe A : énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS suite

Autres comités du conseil

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

Outre le comité de vérification, le comité de gouvernance et le comité de rémunération et des ressources humaines, 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.

Ils 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.

En 2007, le conseil a créé un comité ad hoc, appelé l'« équipe d'exécution des stratégies », chargé de guider la direction dans ses délibérations sur l'acquisition éventuelle de BCE Inc. Des précisions sur ce comité ad hoc sont données à la page 21.

Une description détaillée du mandat de chaque comité permanent figure dans la présente circulaire d'information aux pages 22, 24, 26 et 29; 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 2007, 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 29), et le comité de 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 rémunération figure à la page 29.

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 l'examen réalisé et sur le nouveau processus d'évaluation sont donnés à la page 22.

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 dix et d'au plus seize, y compris le président du conseil, dont une majorité doivent être 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.

annexe B : mandat du conseil d'administration suite

- f) Le quorum nécessaire aux délibérations des administrateurs est formé d'une 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 de rémunération et des ressources humaines – 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. Au moins la majorité des membres d'un nouveau comité permanent ou ad hoc doivent 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 de rémunération et des ressources humaines, 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 de rémunération et des ressources humaines, le conseil approuve la nomination de tous les membres de l'équipe de 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 A 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 oeuvre 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 l'ensemble des 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 l'ensemble des lois et 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.

telus.com



le futur est simple^{MD}

TELUS Corporation

555 Robson Street

Vancouver (Colombie-Britannique)

Canada V6B 3K9

tél. : 604-697-8044

téléc. : 604-432-9681

telus.com

Notre engagement en matière d'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 le présent rapport 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 indiquées ci-dessous 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 % de fibres recyclées, y compris 50 % de fibres recyclées après consommation. L'autre, Roland Enviro 100, fabriqué au moyen de biogaz produit de la décomposition de déchets, contient 100 % de fibres recyclées et 100 % de fibres recyclées après consommation. Les deux papiers sont fabriqués sans chlore.

En utilisant ce papier, nous* avons :

- sauvé 578 arbres
- empêché la production de 316 011 gallons d'eaux usées
- éliminé 35 446 livres de déchets solides
- empêché la production de 75 908 livres de gaz à effet de serre
- économisé 36 millions de BTU d'énergie.

Veuillez recycler cette circulaire. 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.

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.

This information circular is also available in English online at telus.com/annualreport, from the Transfer Agent or from TELUS Investor Relations.

Imprimé au Canada (là où les installations existent)

*Les calculs sont fondés sur des recherches effectuées par Environmental Defense 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 sociale 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 fait sans chlore, ni traitement au chlore ou avec des dérivés du chlore.

