

Rapport du comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération



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

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

4

réunions en 2022

Présence à 96 %

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

Membres du comité



| | | | | | | |
|-----------------------------|----------|---------------|---------------|-----------------|-------------|-------------|
| Mary Jo Haddad (présidente) | Ray Chan | Hazel Claxton | Kathy Kinloch | Christine Magee | John Manley | Marc Parent |
| ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

Tous les membres du comité sont indépendants ✓

Points saillants du comité en 2022

Évaluation du rendement

Pour l'année de rendement 2022, nous avons continué d'utiliser notre modèle Développement du rendement de nos gens exceptionnels (DRGE), soit notre cadre d'évaluation du rendement personnel du chef de la direction et des membres de l'EHD (équipe de haute direction – c'est-à-dire tous les VPD qui sont nommés dirigeants de la société). Ce modèle, que nous avons adopté en 2020, évalue le rendement personnel par rapport aux objectifs (*ce que vous faites*) et aux valeurs de TELUS (*comment vous le faites*) de chaque membre de la direction. Pour obtenir de plus amples renseignements, se reporter à la page 99.

Pour compléter notre DRGE, nous avons continué d'avoir recours à notre méthode de sommaire des talents pour le chef de la direction et l'EHD, qui met l'accent à la fois sur la valeur de rétention du membre de la haute direction visé et sur son potentiel futur. Ces facteurs ont eu une incidence directe sur les attributions d'incitatifs à long terme (ILT) et la position de la rémunération cible de chaque membre de la haute direction par rapport à la médiane du groupe de référence. Pour obtenir de plus amples renseignements, se reporter à la page 89.

Planification de la relève

En 2022, le comité des personnes a continué d'investir bon nombre d'heures dans la planification de la relève du chef de la direction. Le comité a repéré et passé en revue les talents les plus prometteurs pour les postes d'EHD et s'est plus particulièrement penché sur les candidats pour la relève du chef de la direction.

Les candidats à la relève les plus prometteurs sont ceux disposant de compétences étendues, connaissant bien notre culture et ayant fait leurs preuves dans plusieurs rôles clés dans l'entreprise. Cadrant avec nos objectifs de diversité et d'intégration, cette riche réserve de dirigeants pour tous les postes de haute direction au sein de l'organisation reflète aussi la diversité de nos clients, de nos collectivités et des membres de notre équipe.

Le processus et le programme de planification de la relève du chef de la direction, de même que les candidats internes pour le poste de chef de la direction, ont fait l'objet d'un examen approfondi par tous les membres du conseil au cours de l'année. Avec l'aide d'Egon Zehnder dans l'application de pratiques exemplaires, les candidats pour la relève du chef de la direction continuent de bénéficier d'évaluations et de plans de perfectionnement ciblés et améliorés. Les candidats sont évalués en fonction d'un certain nombre de critères définis par le conseil, dont leurs aptitudes à diriger, leurs résultats opérationnels durables et leurs compétences reconnues en mise en œuvre stratégique. Le chef de la direction, le comité des personnes et le conseil ont discuté des occasions de perfectionnement et en font le suivi, offrent du mentorat et donnent des responsabilités plus importantes qui peuvent contribuer à la croissance des candidats potentiels. L'examen par le conseil du plan de relève du chef de la direction est également présenté à la page 43.

La relève au poste de chef de la direction étant l'une des responsabilités principales du conseil, nous poursuivrons notre processus établi avec Egon Zehnder et surveillerons l'évolution de nos meilleurs candidats en 2023.

Rapport du comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération (suite)

Approche en matière de rémunération

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

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

Rémunération et rendement du chef de la direction

- Le comité a examiné et approuvé les objectifs fixés pour la société dont dépend la rémunération du chef de la direction
- Il a évalué le rendement du chef de la direction avec la participation de tous les membres du conseil
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver les composantes de la rémunération du chef de la direction pour 2022 (y compris le salaire de base, la prime de rendement et les attributions d'unités d'actions incessibles (UAI) et d'unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD)), en fonction de son évaluation du rendement de ce dernier et de son examen de la structure et du caractère adéquat de cette rémunération, ainsi que de l'évolution et des données du marché.

Rémunération et rendement de l'EHD

- Le comité a passé en revue l'évaluation du rendement de chaque membre de l'EHD par le chef de la direction
- Il a passé en revue et approuvé la rémunération des membres de l'EHD (salaire de base, prime de rendement et attributions d'UAI et d'UARHD) en tenant compte de l'évolution et des données du marché.

Plan de prime de rendement

- Il a passé en revue et approuvé les cibles de rendement de la carte de pointage de 2022 de la société ainsi que le coefficient multiplicateur de fin d'exercice
- Il a étudié les cibles financières prévues dans la carte de pointage de la société aux fins de la rémunération et a validé les mesures relatives à la communication de l'information financière.

Plans de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres

- Le comité a passé en revue et approuvé les critères de versement et les versements réellement effectués à l'EHD associés aux UAI conditionnelles au rendement attribuées en 2020 et acquises le 20 novembre 2022 (et a recommandé les mêmes critères de versement au conseil en ce qui a trait aux UAI conditionnelles au rendement attribuées au chef de la direction)
- Il a examiné et approuvé les critères de rendement pour les UAI conditionnelles au rendement attribuées à l'égard du rendement de 2022
- Il a examiné et recommandé au conseil d'approuver le montant total des attributions annuelles d'UAI aux membres de la direction occupant des postes inférieurs à l'EHD aux termes du plan UAI pour le rendement de 2022
- Il a approuvé les attributions annuelles d'UARHD aux membres de l'EHD et les attributions annuelles totales d'unités d'actions liées au rendement de la direction (UARD) aux membres de la direction aux termes du plan UAR pour le rendement de 2022
- Il a passé en revue et a approuvé la reconstitution d'une réserve discrétionnaire d'UAI que le chef de la direction a le pouvoir d'attribuer à des membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction à titre de récompense, de mesure de maintien en poste ou de reconnaissance, sous réserve des paramètres établis par le comité des personnes
- Il a surveillé les attributions discrétionnaires faites en 2022 aux termes du plan UAI à certains membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction à titre de récompense, de mesure de maintien en poste ou de reconnaissance
- Il a examiné et approuvé une modification concernant la période de rendement de la composante du rendement total pour l'actionnaire des UAI conditionnelles au rendement qui doivent être attribuées en 2023
- Il a reçu des comptes rendus sur l'actionnariat de chaque membre de l'EHD par rapport aux cibles d'actionnariat établies.

Rapport du comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération (suite)

Gouvernance

- Il a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel 2022 du comité des personnes, y compris la division des responsabilités entre le conseiller en rémunération du conseil et le conseiller en rémunération de la haute direction
- Il a passé en revue et approuvé l'évaluation indépendante faite par Meridian Compensation Partners Inc. (Meridian) des paramètres clés de la rémunération dans le but de déterminer si des balises d'atténuation du risque lié à la rémunération appropriées sont en place
- Il a étudié et a recommandé au conseil d'approuver la nomination proposée de personnes aux postes de membres de l'EHD et de membres de la direction de la société
- Il a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel, le budget, le contrat relatif au mandat et la lettre d'indépendance de Meridian
- Il a reçu les comptes rendus réguliers de la direction et de Meridian en ce qui a trait à la rémunération, et a étudié les nouvelles exigences réglementaires au Canada et aux États-Unis et celles qui sont proposées ainsi que les plus récentes meilleures pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction
- Il a reçu des rapports trimestriels concernant l'éthique commerciale et le milieu de travail de la société. Le rapport sur le milieu de travail est produit par notre bureau responsable du respect en milieu de travail et comprend un survol des activités de formation et de perfectionnement pertinentes et une analyse des plaintes en matière de discrimination, de harcèlement (y compris le harcèlement sexuel) et d'intimidation
- Il a examiné des rapports sur les programmes de mieux-être et de sécurité et de santé des membres de l'équipe ainsi que sur les pratiques en matière de rémunération selon les genres
- Il a étudié les mises à jour effectuées régulièrement par la direction qui visent notre stratégie relative aux gens, lesquelles ont porté sur divers sujets comme la diversité et l'inclusion, les relations de travail, la politique de vaccination et notre programme Styles de travail^{MD}
- Il a reçu des mises à jour trimestrielles de la direction sur l'atteinte des objectifs de la société à l'égard des enjeux ESG en lien avec le rendement dans la carte de pointage de la société pour 2022
- Il a passé en revue un audit interne du programme d'incitatifs à la vente de la société.

Communication de l'information au public

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

Signé par les membres du comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération



Mary Jo Haddad (présidente)



Ray Chan



Hazel Claxton



Kathy Kinloch



Christine Magee



John Manley



Marc Parent