



ce que nous sommes

TELUS, l'entreprise de télécommunications nationale qui connaît la croissance la plus rapide au Canada, affiche des produits annuels de 12 milliards de dollars et compte 13,7 millions de connexions clients, dont 8,1 millions d'abonnés au service mobile, 3,2 millions de lignes d'accès au réseau filaire, 1,5 million d'abonnés à Internet et 916 000 clients de TELUS TV^{MD}. TELUS offre un vaste éventail de produits et de services de communication, dont les services mobile, données, protocole Internet (IP), voix, télévision, divertissement et vidéo, en plus d'être l'un des plus importants fournisseurs de solutions TI des soins de santé au Canada. Convaincus de l'importance de donner où nous vivons, TELUS et les membres de son équipe, en poste et retraités, ont versé plus de 396 millions de dollars à des organismes caritatifs et sans but lucratif et donné 6 millions d'heures de leur temps aux collectivités locales depuis 2000.

nos valeurs

- Nous adhérons au changement et saisissons les occasions
- Nous avons la passion de la croissance
- Nous croyons au travail d'équipe inspiré
- Nous avons le courage d'innover

table des matières

Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle	1
Foire aux questions	2
Ordre du jour de l'assemblée	
1. Rapport de la direction et états financiers consolidés	6
2. Élection des administrateurs	6
3. Nomination des auditeurs	7
4. Approbation de l'approche en matière de rémunération de la haute direction – vote consultatif sur la rémunération	7
À propos de notre conseil d'administration	8
La gouvernance de l'entreprise en 2014	23
Énoncé des pratiques de gouvernance d'entreprise de TELUS	24
Rapport des comités	
Rapport du comité de la gouvernance d'entreprise	37
Rapport du comité de retraite	39
Rapport du comité d'audit	41
Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération	44
Rémunération de la haute direction chez TELUS	49
Rapport à l'intention des actionnaires	50
Analyse de la rémunération	55
Survol de la rémunération de la haute direction	80
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS	93
Renseignements supplémentaires	101
Appendice A : Mandat du conseil d'administration	102

Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle

L'assemblée générale annuelle (l'assemblée) des actionnaires de TELUS Corporation (la société ou TELUS) se tiendra le jeudi 7 mai 2015 à 10 h (HR) au Fairmont Hotel Macdonald, qui est situé au 10065 – 100th Street, à Edmonton, en Alberta.

À l'assemblée, les actionnaires vont :

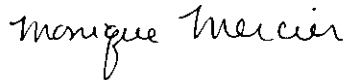
1. recevoir les états financiers consolidés audités de 2014 de la société et le rapport des auditeurs sur ces états
2. élire les administrateurs de la société pour le prochain exercice
3. nommer Deloitte s.r.l. en tant qu'auditeurs pour le prochain exercice et autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération
4. examiner une résolution consultative sur l'approche de la société en matière de rémunération de la haute direction.

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

Le conseil d'administration (le conseil) a approuvé pour l'essentiel la teneur de la circulaire d'information ainsi que son envoi aux porteurs d'actions ordinaires (les actionnaires).

Fait à Vancouver, en Colombie-Britannique,
le 18 mars 2015.

Par ordre du conseil d'administration,



Monique Mercier

Vice-présidente à la direction, Affaires corporatives,
chef des services juridiques et secrétaire générale

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

Pour être valables, vos procurations doivent parvenir à la secrétaire générale de TELUS, a/s de Société de fiducie Computershare du Canada (Computershare), au 100 University Avenue, 8^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, au plus tard à 17 h (HE) le 5 mai 2015 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, au plus tard à 17 h (HE) deux jours ouvrables avant la date de sa reprise. TELUS se réserve le droit d'accepter les procurations reçues en retard ou de renoncer à exiger le respect du délai de réception des procurations, avec ou sans avis, sans toutefois avoir l'obligation d'accepter ou de refuser une procuration quelconque reçue en retard.

Foire aux questions

Documents concernant l'assemblée

Pourquoi ai-je reçu par la poste un avis concernant la possibilité d'obtenir la circulaire d'information et le rapport annuel électroniquement plutôt qu'un exemplaire imprimé?

La réglementation canadienne en valeurs mobilières (procédures de notification et d'accès) nous autorise à vous donner accès par voie électronique à la circulaire d'information et au rapport annuel (les documents concernant l'assemblée) en vue de l'assemblée plutôt que de vous en envoyer un exemplaire imprimé. Cette option est plus écologique, car elle contribue à réduire la quantité de papier utilisé. En outre, elle fait baisser les coûts d'impression et d'envoi aux actionnaires par le service postal. Vous trouverez dans l'avis que vous avez reçu des directives pour accéder par voie électronique à la circulaire d'information et au rapport annuel et les lire ou pour en demander un exemplaire imprimé. De plus, vous trouverez dans l'avis des instructions sur le vote par procuration que vous pouvez exercer à l'assemblée. Pour recevoir un exemplaire imprimé de la circulaire d'information et du rapport annuel, veuillez suivre les instructions données dans l'avis.

Pourquoi ai-je reçu par la poste un exemplaire imprimé de la circulaire d'information et du rapport annuel avec un avis concernant la possibilité d'obtenir leur version électronique?

Nous avons envoyé encore cette année une version imprimée des documents concernant l'assemblée aux actionnaires qui nous avaient demandé de les recevoir sous cette forme, ainsi qu'un avis concernant la possibilité de les obtenir électroniquement.

Procédures à l'assemblée

Qui peut voter à l'assemblée, quelles sont les questions soumises au vote et que faut-il pour les approuver?

Si vous détenez des actions ordinaires (les actions) à la fermeture des bureaux le 10 mars 2015 (la date de clôture des registres), vous avez droit à une voix pour chaque action que vous détenez à cette date à l'égard des questions suivantes :

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

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

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

Il nous faut au moins deux personnes présentes ou représentées par procuration à l'assemblée qui détiennent au total au moins 25 pour cent des actions émises et en circulation donnant le droit de voter à l'assemblée. Le 10 mars 2015, la société comptait 607 003 209 actions en circulation.

Y a-t-il un actionnaire qui détient, en propriété véritable, au moins 10 pour cent des actions en circulation?

Non. À la connaissance des administrateurs et des membres de la haute direction de TELUS, au 10 mars 2015, aucune personne ne détenait en propriété véritable, directement ou indirectement, au moins 10 pour cent des actions en circulation ni n'exerçait une emprise sur de telles actions.

Procédures de vote

Suis-je un actionnaire inscrit ou non inscrit?

Vous êtes un **actionnaire inscrit** si vous possédez un certificat d'actions immatriculé à votre nom ou avez reçu un avis émanant du système d'inscription directe (SID).

Vous êtes un **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 placement, une chambre de compensation ou un autre établissement), ou
2. vous détenez vos actions au moyen du régime d'achat d'actions des employés (les actions des employés) à l'égard duquel Computershare agit à titre de fiduciaire.

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

À titre d'**actionnaire inscrit**, vous pouvez voter de l'une des façons suivantes :

- en assistant à l'assemblée et en votant 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 en le remettant en mains propres, conformément aux directives figurant sur ce formulaire

- en téléphonant au numéro de téléphone sans frais figurant sur votre formulaire de procuration. Pour voter par téléphone, il suffit d'avoir sous la main votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire de procuration) et de suivre les directives données. Veuillez prendre note que, si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne autre que Dick Auchinleck ou Darren Entwistle
- par Internet en visitant le site Web indiqué sur le formulaire de procuration. Ayez sous la main votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire de procuration) et suivez les directives pour le vote par Internet.

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

Si vous êtes un **actionnaire non inscrit** et que vous recevez les documents concernant l'assemblée par l'entremise d'un intermédiaire, veuillez remplir et retourner le ou les formulaires que vous avez reçus de votre intermédiaire ou suivre les directives figurant sur ces formulaires.

Comment puis-je exercer mon droit de vote si je suis un employé qui détient des actions des employés?

Si vous détenez des actions des employés, 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 en le remettant en mains propres 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 contrôle (figurant sur votre formulaire) et de suivre les directives. Veuillez prendre note que, si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne autre que Dick Auchinleck ou Darren Entwistle
- par Internet en visitant le site Web indiqué sur votre formulaire de directives de vote. Ayez sous la main votre numéro de contrôle (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 formulaire de directives de vote n'est pas reçu 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.

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

Si vous détenez des actions autres que vos actions des employés, vous devez remplir et retourner un autre formulaire de procuration pour exercer les droits de vote rattachés à ces actions. Veuillez relire les questions ci-dessus et leurs réponses concernant l'exercice des droits de vote rattachés à ces actions.

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?

Deux administrateurs de la société, soit Dick Auchinleck 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 en remplissant un formulaire de procuration imprimé ou en ligne et en indiquant le nom de la personne de votre choix dans l'espace prévu à cet effet ou en remplissant 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.

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

Oui. Que vous exerciez vos droits de vote par la poste, par téléphone ou par Internet, **votre procuration doit parvenir à la secrétaire générale de TELUS, a/s de Computershare (100 University Avenue, 8^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1), au plus tard à 17 h (HE) le 5 mai 2015.** En cas d'ajournement de l'assemblée, votre procuration doit être reçue au plus tard à 17 h (HE) deux jours ouvrables avant la date de sa reprise. Il importe de savoir, si vous êtes un actionnaire non inscrit, que votre intermédiaire doit recevoir vos directives de vote suffisamment d'avance pour pouvoir les mettre en œuvre avant l'heure limite.

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

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

- l'élection à titre d'administrateur de chaque candidat proposé par la société
- la nomination de Deloitte s.r.l. en tant qu'auditeurs et l'autorisation donnée aux administrateurs de fixer leur rémunération
- l'approbation de l'approche de la société en matière de rémunération de la haute direction.

Les directives de vote que vous avez données dans votre procuration confèrent à la personne que vous avez nommée en tant que fondé de pouvoir un pouvoir discrétionnaire lui permettant de voter comme bon lui semble à l'égard de modifications apportées aux questions indiquées dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle mentionné précédemment et de toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée, dans la mesure permise par la loi, qu'il s'agisse ou non d'une modification ou d'une question de routine et qu'elle soit contestée ou non. En date du 10 mars 2015, aucun administrateur ou membre de la haute direction de la société n'est au fait de modifications ou d'autres questions devant être soumises à l'assemblée aux fins de vote.

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

Si vous êtes un **actionnaire inscrit** et que vous avez donné une procuration, vous pouvez la révoquer en donnant de nouvelles directives de vote dans une procuration portant une date ultérieure, ou à une heure ultérieure si vous votez par téléphone ou par Internet. Pour être valables, toutefois, vos nouvelles directives de vote doivent être reçues par la secrétaire générale de TELUS, a/s de Computershare (100 University Avenue, 8^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1), avant 17 h (HE) le 5 mai 2015 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, avant 17 h (HE) deux jours ouvrables avant la date de sa reprise. Vous pouvez également révoquer votre procuration sans donner de nouvelles directives de vote en délivrant une révocation de procuration au siège de la société, aux soins de la secrétaire générale de TELUS, au 5 – 3777 Kingsway, Burnaby (Colombie-Britannique) V5H 3Z7, en tout temps jusqu'à 17 h (HP) le 6 mai 2015 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, jusqu'à 17 h (HP) le jour ouvrable avant la date de sa reprise.

Vous pouvez aussi 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 la tenue du vote visé par la procuration. 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 votre intermédiaire.

Si vous détenez des **actions des employés** et que vous avez exercé vos droits de vote en soumettant un formulaire de directives de vote, vous pouvez révoquer vos directives en donnant de nouvelles directives de vote dans un autre formulaire de directives de vote portant une date ultérieure, ou à une heure ultérieure si vous votez par téléphone ou par Internet. Pour être valables, toutefois, vos nouvelles directives de vote doivent être reçues avant 17 h (HE) le 5 mai 2015 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, avant 17 h (HE) deux jours ouvrables avant la date de sa reprise.

Vous pouvez également révoquer vos directives de vote initiales sans donner de nouvelles directives de vote en délivrant une révocation de directives de vote au siège de la société, aux soins de la secrétaire générale de TELUS, au 5 – 3777 Kingsway, Burnaby (Colombie-Britannique) V5H 3Z7, en tout temps jusqu'à 17 h (HP) le 6 mai 2015 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, jusqu'à 17 h (HP) le jour ouvrable avant la date de sa reprise, ou en délivrant une révocation de procuration au président de l'assemblée à l'assemblée, avant la tenue du vote visé par la procuration.

Mon vote par procuration est-il confidentiel?

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

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

Qui sollicite une procuration de ma part?

Votre procuration est sollicitée par la direction de TELUS, et la société prend en charge les frais relatifs à cette sollicitation.

La direction de TELUS sollicitera vos procurations par la poste à votre dernière adresse figurant au registre des actionnaires ou par courriel à l'adresse que vous avez fournie. De plus, la sollicitation peut être faite par des employés ou des représentants de TELUS par téléphone ou un autre moyen, en échange de frais modiques pour la société. Nous pouvons également faire appel à un mandataire pour qu'il sollicite des procurations au nom de la société; les frais de sollicitation seraient alors pris en charge par la société.

À qui puis-je adresser mes autres questions?

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, 8^e étage
Toronto (Ontario) M5J 2Y1

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

Quelles sont les restrictions à la propriété d'actions par des non-Canadiens?

En tant que fournisseur de services de communication filaire, de communication mobile et de télévision numérique, la société et certaines de ses filiales doivent se conformer aux restrictions imposées par les lois canadiennes à l'égard de la propriété et du contrôle d'actions avec droit de vote par des non-Canadiens, notamment dans la *Loi sur les télécommunications* et la *Loi sur la radiodiffusion*, ainsi qu'aux règlements et autres textes pris en vertu de telles lois. Plus particulièrement, pour que certaines de ses filiales puissent continuer à exercer leurs activités en tant qu'entreprises de télécommunications canadiennes, la *Loi sur les télécommunications* et les règlements connexes exigent, entre autres, que la proportion des actions de la société qui sont détenues par des Canadiens ou qui sont sous leur emprise ne soit pas inférieure à 66⅔ pour cent et que la société ne soit pas par ailleurs sous le contrôle de non-Canadiens. Des règlements essentiellement similaires s'appliquent en vertu de la *Loi sur la radiodiffusion*, mais celle-ci prévoit une obligation supplémentaire : le chef de la direction d'une société qui est une entreprise de radiodiffusion autorisée doit être un citoyen canadien ou un résident permanent du Canada.

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

Ordre du jour de l'assemblée

1

Rapport de la direction et états financiers consolidés

Le rapport de la direction et les états financiers consolidés audités pour l'exercice clos le 31 décembre 2014, y compris le rapport de gestion, sont contenus dans le rapport annuel 2014 de TELUS. Tous les actionnaires ont reçu un exemplaire du rapport annuel (le rapport annuel 2014) par la poste ou un accès à ce rapport

aux termes des procédures de notification et d'accès. Si vous ne l'avez pas reçu, vous pouvez le consulter en ligne à l'adresse telus.com/rapportannuel ou en obtenir un exemplaire auprès de la secrétaire générale de TELUS, au 5 – 3777 Kingsway, Burnaby (Colombie-Britannique) V5H 3Z7.

2

Élection des administrateurs

Généralités

Le conseil a fixé le nombre d'administrateurs à 15, conformément aux statuts. À l'assemblée, nous vous demanderons de voter pour l'élection des 15 candidats proposés par la société à titre d'administrateurs. Chacun des candidats, sauf Lisa de Wilde et Sabi Marwah, a été élu à titre d'administrateur à l'assemblée annuelle de l'année dernière. Lisa s'est jointe au conseil le 1^{er} février 2015, tandis que Sabi est un nouveau candidat qui n'a pas encore siégé au conseil. Pour obtenir des renseignements d'ordre biographique sur tous les administrateurs, consulter la page 8.

Charlie Baillie, administrateur indépendant exerçant les fonctions d'administrateur de TELUS depuis 2003, a décidé de prendre sa retraite. Par conséquent, il ne se représentera pas à l'élection à l'assemblée. En plus d'occuper ses fonctions d'administrateur et de membre de comité, Charlie a été président du comité des ressources humaines et de la rémunération de 2007 à 2014. À ce titre, il a notamment eu le mandat de rencontrer des représentants de la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises et d'autres groupes de défense des droits des actionnaires, afin de recueillir leurs points de vue. Il supervisait en effet les pratiques de TELUS en matière de rémunération de la haute direction et de présentation de l'information sur ces pratiques. Ses efforts ont été importants, car ils nous ont permis de bien cerner les intérêts de nos actionnaires et de faire mieux comprendre notre approche en matière de rémunération de la haute direction. Nous tenons à remercier Charlie de sa contribution à TELUS.

Chaque actionnaire pourra voter en faveur de l'élection de chacun des administrateurs ou s'abstenir de voter à cet égard. Dick Auchinleck et Darren Entwistle ont été nommés dans la procuration à titre de fondés de pouvoir (les fondés de pouvoir de la direction) et ont l'intention de voter POUR l'élection des 15 candidats dont les noms et notes biographiques figurent aux pages 8 à 16, sauf au moment d'exercer les droits de vote rattachés aux actions d'actionnaires ayant donné des directives contraires.

Notre politique sur le vote à la majorité des voix s'applique à la présente élection. 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. Nous annoncerons la décision du conseil (y compris les raisons pour lesquelles il n'accepterait pas une démission) par voie de communiqué dans les 90 jours suivant l'assemblée au cours de laquelle l'élection a eu lieu. Vous pouvez télécharger un exemplaire de notre politique sur le vote à la majorité des voix à l'adresse telus.com/governance.

Nous estimons que les 15 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 ou aux statuts.

Exigence de préavis

En 2013, les actionnaires ont approuvé l'adoption dans nos statuts d'une exigence de préavis des candidatures au conseil d'administration, exigence qui s'applique désormais. Ainsi, les actionnaires qui souhaitent présenter un candidat à un poste d'administrateur doivent donner un avis écrit, dans le délai fixé, à Monique Mercier, vice-présidente à la direction, Affaires corporatives, chef des services juridiques et secrétaire générale, au 8 – 555 Robson Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 3K9. Ce préavis, qui doit contenir les renseignements exigés aux termes de nos statuts, doit être donné au moins 30 jours et au plus 65 jours avant la date de l'assemblée. Veuillez vous reporter à nos statuts, affichés sur sedar.com.

3

Nomination des auditeurs

Deloitte s.r.l. (Deloitte) sont nos auditeurs externes depuis 2002. Leur mandat a été renouvelé de nouveau le 8 mai 2014, au cours de notre assemblée annuelle.

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

les administrateurs à fixer leur rémunération pour l'exercice à venir.

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

Sommaire des honoraires facturés et des services rendus par les auditeurs externes pour 2013 et 2014

Le tableau qui suit présente les honoraires facturés pour les services fournis par Deloitte pour 2013 et 2014.

Type de services fournis	2013		2014	
	(\$)	%	(\$)	%
Audit ¹	3 328 775	93,9	4 039 975	87,1
Services liés à l'audit ²	158 165	4,5	135 067	2,9
Services fiscaux ³	30 000	0,8	385 499	8,3
Tous les autres honoraires ⁴	28 300	0,8	78 288	1,7
Total	3 545 240	100	4 638 829	100

- 1 Comprend les honoraires des services rendus par Deloitte qui concernent l'audit et l'examen de nos états financiers et qui portent sur les dépôts exigés par la loi et les règlements.
- 2 Comprend les honoraires des services rendus par Deloitte qui concernent l'audit ou l'examen de nos états financiers, mais qui ne font pas partie des honoraires d'audit.
- 3 Comprend les honoraires liés à la conformité fiscale, à l'obtention de conseils en matière de fiscalité et à la planification fiscale.
- 4 Comprend les honoraires des services rendus par Deloitte qui ne concernent pas l'audit ou l'examen de nos états financiers, par exemple les services qui concernent les procédures relatives au spectre (2013) et les procédures relatives aux diagnostics portant sur la durabilité (2014).

4

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

En 2010, le conseil a approuvé une politique de vote consultatif sur la rémunération de la haute direction et de participation des actionnaires. Cette politique établit le cadre général pour soumettre une fois l'an la rémunération de la haute direction à un vote consultatif non contraignant des actionnaires. Un tel premier vote a eu lieu à notre assemblée générale annuelle de 2011. Le modèle de résolution à l'égard duquel nous demandons aux actionnaires de voter à l'assemblée est présenté ci-après :

Il est résolu que, à titre consultatif et sans que soient réduits le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, les actionnaires approuvent l'approche en matière de rémunération de la haute direction présentée dans la circulaire d'information de la société remise en prévision de l'assemblée générale annuelle des actionnaires de 2015.

Comme il s'agit d'un vote consultatif, les résultats ne lieront pas le conseil. Le conseil demeure pleinement responsable de ses décisions en matière de rémunération et n'est nullement dégagé d'une telle responsabilité par un vote consultatif positif ou négatif. Cependant, le conseil tiendra compte des résultats du vote lorsqu'il étudiera des politiques, des procédures et des décisions ultérieures portant sur la rémunération et lorsqu'il devra déterminer s'il est nécessaire d'accroître son dialogue avec les actionnaires en ce qui a trait à la rémunération et aux questions s'y rattachant. Pour obtenir plus de détails concernant notre approche en matière de rémunération de la haute direction, se reporter aux pages 55 à 79.

Les fondés de pouvoir de la direction ont l'intention de voter POUR l'approche de TELUS en matière de rémunération de la haute direction, sauf au moment d'exercer les droits de vote rattachés aux actions d'actionnaires ayant donné des directives contraires. En 2014, notre approche en matière de rémunération de la haute direction a été approuvée, à raison de 95,3 pour cent des voix exprimées par les actionnaires.

À propos de notre conseil d'administration

Notes biographiques sur les administrateurs

La présente rubrique fournit des renseignements au sujet de chaque candidat au poste d'administrateur. Nous avons calculé la valeur marchande totale des actions en 2014 en multipliant le nombre d'actions ou d'unités d'actions différées (UAD) détenues par un administrateur par 41,89 \$, soit le cours de clôture des actions le 31 décembre 2014. Pour 2013, nous avons multiplié le nombre d'actions ou d'UAD détenues par un administrateur par 36,56 \$, soit le cours de clôture des actions le 31 décembre 2013. Les UAD sont attribuées dans le cadre du plan d'unités d'actions différées des administrateurs (pour des détails sur le plan, consulter la page 97). Pour déterminer si les administrateurs avaient atteint les cibles d'actionnariat, nous avons, pour 2014, utilisé les nouvelles cibles d'actionnariat – plus élevées – qui ont été adoptées le 1^{er} avril 2014 (se reporter à la page 21 pour obtenir des détails). Pour 2013, nous avons utilisé les anciennes cibles d'actionnariat (à savoir 500 000 \$ pour les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction).

R.H. (Dick) Auchinleck

Victoria (Colombie-Britannique)
Canada

Âge : 63

Administrateur depuis : 2003

Indépendant

Comités de TELUS :

Admissible, mais ne fait partie d'aucun comité¹

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Gouvernance
- Gestion des risques

Rémunération totale en 2014 :

299 345 \$

Dick Auchinleck est administrateur de sociétés, et il est l'administrateur principal du conseil de TELUS Corporation. De plus, il est également l'administrateur principal de ConocoPhillips, une société pétrolière et gazière. Dick a travaillé pour Gulf Canada Resources Limited pendant 25 ans. Il a pris sa retraite en 2001 à titre de président et chef de la direction après la vente de la société à Conoco Inc. Dick est titulaire d'un baccalauréat ès sciences appliquées (génie chimique) de l'Université de la Colombie-Britannique.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 8 sur 8

Gouvernance d'entreprise – 3 sur 3¹

Ressources humaines et rémunération – 6 sur 6¹

Postes actuels au sein de conseils d'administration

ConocoPhillips (administrateur principal) (société ouverte)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2009 à 2014)

EPCOR Centre for the Performing Arts

(sans but lucratif)

Enbridge Income Fund Holdings Inc.

(société ouverte)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2013 et 2014 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2014	18 370	124 872	6 000 407 \$	Oui (6,9x)
2013	18 370	113 017	4 803 509 \$	Oui (9,6x)
Augmentation	–	11 855	1 196 898 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2014 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	354 188 917	3 421 522	357 610 439
Pourcentage de voix	99,04 %	0,96 %	100 %

¹ Lorsqu'il est devenu administrateur principal en mai 2014, Dick a cessé d'être membre de comités du conseil (il siégeait alors au comité de la gouvernance et au comité des ressources humaines et de la rémunération). Néanmoins, il assiste régulièrement à des réunions de comités.

Micheline Bouchard

Montréal (Québec) Canada

Âge : 67

Administratrice depuis : 2004

Indépendante

Comités de TELUS :

- Ressources humaines et rémunération
- Retraite

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Rémunération de la haute direction/RH
- Connaissance du secteur

Rémunération totale en 2014 :

237 200 \$

Micheline Bouchard est ingénieure et administratrice de sociétés. Elle a auparavant occupé le poste de présidente et chef de la direction d'ART Recherches et Technologies Avancées, société biomédicale, de 2002 à juillet 2006. Auparavant, Micheline a été vice-présidente du volet multinational de Motorola Inc. aux États-Unis, après avoir occupé le poste de présidente et chef de la direction de Motorola Canada Inc. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès sciences appliquées (génie physique) et d'une maîtrise ès sciences appliquées (génie électrique) de l'École polytechnique de Montréal (Québec) et de nombreux doctorats honorifiques. Micheline est membre de l'Ordre du Canada et de l'Ordre national du Québec, membre agréée de l'Institut des administrateurs de sociétés ainsi que lauréate d'une médaille d'or d'Ingénieurs Canada.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 8 sur 8
Ressources humaines et rémunération – 8 sur 8
Retraite – 4 sur 4

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Hatley Advisory Council (société de conseils)
Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (société d'État)
Forum international des femmes (sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2009 à 2014)

Groupe de fonds Citadel (fonds d'investissement)
Dominion Diamond Corporation (auparavant Harry Winston Diamond Corporation) (société ouverte)
Home Capital/Home Trust (société ouverte)
Téléfilm Canada (sans but lucratif)

**Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2013 et 2014 :**

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2014	10 799	72 111	3 473 109 \$	Oui (5,4x)
2013	10 393	66 213	2 800 715 \$	Oui (5,6x)
Augmentation	406	5 898	672 394 \$	
Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2014 :				
		Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix		355 790 940	1 819 498	357 610 438
Pourcentage de voix		99,49 %	0,51 %	100 %

R. John Butler, c.r.

Edmonton (Alberta) Canada

Âge : 71

Administrateur depuis¹ : 1999

Indépendant

Comités de TELUS :

- Ressources humaines et rémunération (président)
- Retraite

Champs d'expertise :

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

Rémunération totale en 2014 :

258 488 \$

John Butler est avocat et conseiller juridique auprès du cabinet d'avocats Bryan & Company. John possède plus de 40 années d'expérience dans les domaines de l'immobilier commercial et de la location à bail, des prêts, de l'aménagement immobilier et de l'arbitrage et de la médiation. En outre, il est actuellement membre du comité des placements du conseil des gouverneurs de l'Université de l'Alberta. John est titulaire d'un baccalauréat ès arts et d'un baccalauréat en droit de l'Université de l'Alberta.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 8 sur 8
Ressources humaines et rémunération – 8 sur 8
Retraite – 4 sur 4

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Enoch First Nations Business Income Trust
Comité de placement du conseil des gouverneurs de l'Université de l'Alberta

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2009 à 2014)

Trans Global Insurance Company (société fermée)
Trans Global Life Insurance Company (société fermée)
Liquor Stores N.A. Ltd. (société ouverte)
Ligue canadienne de football, conseil des gouverneurs



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2013 et 2014 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2014	10 494	83 197	3 924 716 \$	Oui (6,1x)
2013	10 494	76 437	3 178 197 \$	Oui (6,4x)
Augmentation	–	6 760	746 519 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2014 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	355 431 049	2 179 390	357 610 439
Pourcentage de voix	99,39 %	0,61 %	100 %

1 De 1995 à 1999, John a été administrateur d'une des sociétés que la société a remplacées.

Raymond T. Chan

Calgary (Alberta) Canada

Âge : 59

Administrateur depuis : 2013

Indépendant

Comités de TELUS :

- Audit
- Ressources humaines et rémunération

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Finance et comptabilité
- Gouvernance

Rémunération totale en 2014 :

231 664 \$

Ray Chan est président du conseil de Baytex Energy Corp., une société de l'Alberta. Depuis 1982, il a occupé divers postes de haute direction de sociétés du secteur pétrolier et gazier au Canada. Ray a été chef des finances de Baytex de 1998 à 2003. Il est ensuite devenu chef de la direction de cette société, poste qu'il a occupé jusqu'à ce qu'il devienne président-directeur du conseil d'administration, en 2008, puis simplement président du conseil d'administration, en 2014. Il est également administrateur de TORC Oil & Gas Ltd. et a siégé au conseil du Groupe TMX et de l'Alberta Children's Hospital Foundation. Comptable professionnel agréé, Ray est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de la Saskatchewan.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 8 sur 8
Audit – 5 sur 5
Ressources humaines et rémunération – 8 sur 8

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Baytex Energy Corp. (président du conseil) (société ouverte)
TORC Oil & Gas Ltd. (société ouverte)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2009 à 2014)

Alberta Children's Hospital Foundation (sans but lucratif)
Groupe TMX Inc. (société ouverte)
WestFire Energy Ltd. (société ouverte)
Results Energy Inc. (société ouverte)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2013 et 2014 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2014	20 000	6 219	1 098 314 \$	Oui (1,7x)
2013	20 000	2 796	833 422 \$	Oui (1,7x)
Augmentation	–	3 423	264 892 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2014 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	353 181 970	4 428 468	357 610 438
Pourcentage de voix	98,76 %	1,24 %	100 %

Stockwell Day

Vancouver (Colombie-Britannique)
Canada

Âge : 64

Administrateur depuis : 2011

Indépendant

Comités de TELUS :

- Ressources humaines et rémunération
- Retraite

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Finance et comptabilité
- Affaires réglementaires/gouvernementales

Rémunération totale en 2014 :

234 362 \$

Stockwell Day est conseiller et consultant en orientation stratégique. Pendant plus de 25 ans, il a occupé les fonctions de député provincial, puis de député fédéral. De 1986 à 2000, Stockwell a occupé différents postes au sein du gouvernement de l'Alberta, dont ceux de ministre du Travail, de ministre des Services sociaux, de Trésorier provincial et de ministre des Finances. De 2000 à 2011, il a été membre du parlement fédéral, exerçant diverses fonctions, dont celles de chef de l'Opposition officielle, de ministre de la Sécurité publique, de ministre du Commerce international, de ministre pour le Corridor de l'Asie-Pacifique, de ministre principal responsable de la Colombie-Britannique et de président du Conseil du Trésor. Il ne s'est pas présenté de nouveau aux élections générales de 2011. Stockwell est conseiller stratégique principal chez McMillan LLP et conseiller auprès de RCI Capital Group Inc. Stockwell a étudié à l'Université de Victoria et est titulaire d'un doctorat honorifique de l'Université de Saint-Petersbourg, en Russie, et de la Trinity Western University, en plus d'être un membre émérite de la Fondation Asie Pacifique du Canada.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 8 sur 8
Ressources humaines et rémunération – 8 sur 8
Retraite – 4 sur 4

Postes actuels au sein de conseils d'administration

WesternOne Inc. (société ouverte)
Baylin Technologies Inc. (société ouverte)
Pacific Future Energy (société fermée)
Conseil commercial Canada Chine (sans but lucratif)
Conseil de commerce Canada-Inde (sans but lucratif)
Centre consultatif des relations juives et israéliennes (sans but lucratif)
International Fellowship of Christians and Jews (président du conseil) (sans but lucratif)
RCI Capital Group (société fermée)
AWZ Ventures (société fermée)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2009 à 2014)

Sunlogics Plc (société fermée)
Concordia University College, Alberta (conseil des gouverneurs)
HOMEQ Corporation (société fermée)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2013 et 2014 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2014	3 279	15 499	786 619 \$	Oui (1,2x)
2013	2 474	11 734	519 444 \$	Oui (1x)
Augmentation	805	3 765	267 175 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2014 :				
	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées	
Nombre de voix	356 183 183	1 427 255	357 610 438	
Pourcentage de voix	99,60 %	0,40 %	100 %	

Lisa de Wilde

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 58

Administratrice depuis : 2015

Indépendante

Comités de TELUS :

- Audit

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Connaissance du secteur
- Affaires réglementaires/gouvernementales

Rémunération totale en 2014 :

s.o.

Lisa de Wilde est directrice générale de l'Office de la télécommunication éducative de l'Ontario, poste qu'elle occupe depuis 2005. Avant de se joindre à l'Office, elle a été présidente et chef de la direction d'Astral Télé Réseaux. Lisa siège actuellement au conseil d'administration d'EnerCare Inc., en plus d'être présidente du conseil du Festival international du film de Toronto et membre du conseil consultatif du Mowat Centre for Policy Innovation de l'Université de Toronto. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts et d'un baccalauréat en droit de l'Université McGill. En 2009, Lisa a été reconnue comme l'une des 100 femmes les plus influentes au Canada selon le Réseau des femmes exécutives. De plus, en 2013, elle a reçu la Médaille du jubilé de diamant de la reine Élisabeth II pour son soutien et son dévouement à l'égard de la culture scientifique.

Participation aux réunions

s.o.

Postes actuels au sein de conseils d'administration

EnerCare Inc. (société ouverte)
Festival international du film de Toronto
(présidente du conseil) (sans but lucratif)
Réseau canadien des médias numériques,
conseil consultatif (organisme consultatif)
Mowat Centre for Policy Innovation (société de conseils)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2009 à 2014)

ORION (Réseau optique de recherche et d'innovation de l'Ontario)
Fonds de revenu Noranda (présidente du conseil des fiduciaires) (société ouverte)
Gouvernement de l'Ontario, Groupe d'étude sur la compétitivité, la productivité et les progrès économiques



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2013 et 2014 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2014	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
2013	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2014 :

s.o.

Darren Entwistle

Vancouver (Colombie-Britannique)
Canada

Âge : 52

Administrateur depuis : 2000

Non indépendant

Comités de TELUS :

Non admissible¹

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Connaissance des technologies
- Connaissance du secteur

Aucune rémunération reçue à titre d'administrateur

Darren Entwistle est président-directeur du conseil d'administration de TELUS Corporation depuis mai 2014. Avant d'occuper ce poste, il a été président et chef de la direction de TELUS Corporation pendant 14 ans. Auparavant, il avait travaillé pendant plus de sept ans au sein de l'équipe de la haute direction de Cable & Wireless, au Royaume-Uni, pour ensuite en devenir président pour le Royaume-Uni et l'Irlande, en 1999. Darren est titulaire d'un baccalauréat en économie (avec distinction) de l'Université Concordia de Montréal, d'un M.B.A. (finances) de l'Université McGill et d'un diplôme en technologie des réseaux de l'Université de Toronto. Fellow honorifique du Royal Conservatory, Darren détient en outre des doctorats honorifiques en droit de l'Université McGill, de l'Université Concordia et de l'Université de l'Alberta ainsi qu'un diplôme honorifique en administration des affaires du Northern Alberta Institute of Technology.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 8 sur 8

Postes actuels au sein de conseils d'administration

George Weston limitée (société ouverte)
Conseil canadien des chefs d'entreprise (sans but lucratif)
Conseil canadien pour la diversité administrative
(sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2009 à 2014)

s.o.



Se reporter aux pages 79, 80 et 82 pour obtenir des renseignements sur les titres détenus et la rémunération reçue en 2014 à titre de président et chef de la direction et de président-directeur du conseil d'administration (vice-président du conseil).

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2014 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	353 085 061	4 525 378	357 610 439
Pourcentage de voix	98,73 %	1,27 %	100 %

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

Ruston (Rusty) E.T. Goepel

Vancouver (Colombie-Britannique)
Canada

Âge : 72

Administrateur depuis : 2004

Indépendant

Comités de TELUS :

- Audit
- Gouvernance d'entreprise (président)

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Gouvernance
- Expérience du marché de détail et de la consommation

Rémunération totale en 2014 :

238 011 \$

Rusty Goepel est vice-président principal de Raymond James Financial Ltd., une entreprise de placements. Il a, au fil de nombreuses années, acquis une expérience fort utile à l'égard des marchés des capitaux. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de la Colombie-Britannique et s'est vu décerner la médaille du jubilé d'or de la reine Élisabeth en reconnaissance de ses initiatives en tant que chef d'entreprise et des services rendus à la collectivité, de même que la médaille du jubilé de diamant pour sa contribution au secteur des placements canadien.

Participation aux réunions – 89 %

Conseil – 7 sur 8

Audit – 5 sur 5

Gouvernance d'entreprise – 4 sur 5

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Amerigo Resources Ltd. (société ouverte)

Baytex Energy Corp. (société ouverte)

Yellow Point Equity Partners, LP (président du conseil, capital de risque privé)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2009 à 2014)

Business Council of BC (gouverneur, sans but lucratif)

Comité organisateur des Jeux olympiques de Vancouver de 2010 (président du conseil, sans but lucratif)

Auto Canada Inc. (auparavant, Auto Canada Income Fund) (société ouverte)

Lift Philanthropy Partners (sans but lucratif)

Spur Ventures Inc. (société ouverte)

The Vancouver Airport Authority (sans but lucratif)

**Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2013 et 2014 :**

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2014	33 000	72 131	4 403 938 \$	Oui (6,8x)
2013	33 000	66 008	3 619 732 \$	Oui (7,2x)
Augmentation	–	6 123	784 206 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2014 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	354 636 483	2 973 955	357 610 438
Pourcentage de voix	99,17 %	0,83 %	100 %

Mary Jo Haddad

Oakville (Ontario) Canada

Âge : 59

Administratrice depuis : 2014

Indépendante

Comités de TELUS¹ :

- Audit
- Gouvernance d'entreprise

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Rémunération de la haute direction/RH
- Connaissance du secteur

Rémunération totale en 2014 :

190 914 \$

Mary Jo Haddad, qui a connu une brillante carrière dans le secteur des soins de santé au Canada et aux États-Unis, est reconnue pour son leadership éclairé et son dévouement à l'égard de la santé des enfants. En 2013, elle a pris sa retraite à titre de présidente et chef de la direction du The Hospital for Sick Children (SickKids), à Toronto, un poste qu'elle occupait depuis 2004. Auparavant, Mary Jo a occupé plusieurs postes de direction à SickKids, dont ceux de vice-présidente à la direction et chef de l'exploitation et de chef de la direction, soins infirmiers. Elle est titulaire d'un baccalauréat (avec distinction) de la faculté des sciences infirmières de l'Université de Windsor, d'une maîtrise en sciences de la santé de l'Université de Toronto et de doctorats honorifiques de l'Université de Windsor, de l'Université Ryerson et l'Institut universitaire de technologie de l'Ontario. Mary Jo est membre de l'Ordre du Canada.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 3 sur 3¹

Audit – 2 sur 2¹

Gouvernance d'entreprise – 2 sur 2¹

Postes actuels au sein de conseils d'administration

La Banque Toronto-Dominion (société ouverte)

Kids Health Link Foundation (sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2009 à 2014)

The Hospital for Sick Children (sans but lucratif)

Fondation de The Hospital for Sick Children (sans but lucratif)

MaRS Innovation (présidente du conseil, sans but lucratif)

eCHN (présidente du conseil, sans but lucratif)

**Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2013 et 2014 :**

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2014	–	4 051	169 696 \$	Non (elle a jusqu'au 8 mai 2019 pour atteindre la cible)
2013	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2014 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	357 223 654	386 784	357 610 438
Pourcentage de voix	99,89 %	0,11 %	100 %

1 Mary Jo s'est jointe au conseil d'administration et à ses comités d'audit et de gouvernance d'entreprise le 8 mai 2014.

John S. Lacey

Thornhill (Ontario) Canada

Âge : 71

Administrateur depuis : 2000

Indépendant

Comités de TELUS :

- Audit
- Gouvernance d'entreprise

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Gouvernance
- Expérience du marché de détail et de la consommation

Rémunération totale en 2014 :

229 891 \$

John Lacey est président du conseil consultatif de Brookfield Private Equity Fund. Il a auparavant été président du conseil d'administration d'Alderwoods Group, Inc., société qui exploite des salons funéraires et des cimetières en Amérique du Nord, jusqu'en novembre 2006. John, qui compte une vaste expérience, a su mettre en place des améliorations opérationnelles et des changements profitables au sein des entreprises qu'il a dirigées. Il a suivi le programme de perfectionnement en gestion de la Harvard Business School.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 8 sur 8

Audit – 5 sur 5

Gouvernance d'entreprise –
5 sur 5

Postes actuels au sein de conseils d'administration

George Weston limitée (société ouverte)

Les Compagnies Loblaw limitée (société ouverte)

Ainsworth Lumber Co. Ltd. (société ouverte)

Conseil consultatif de Brookfield Private Equity Fund
(président du conseil, capital de risque privé)

Doncaster Consolidated Ltd. (président du conseil,
société ouverte)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2009 à 2014)

Banque Canadienne Impériale de Commerce
(société ouverte)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2013 et 2014 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2014	35 729	96 116	5 522 987 \$	Oui (8,6x)
2013	34 853	88 082	4 494 504 \$	Oui (9,0x)
Augmentation	876	8 034	1 028 483 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2014 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	353 379 546	4 230 892	357 610 438
Pourcentage de voix	98,82 %	1,18 %	100 %

William (Bill) A. MacKinnon

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 68

Administrateur depuis : 2009

Indépendant

Expert financier du comité d'audit

Comités de TELUS :

- Audit (président)
- Gouvernance d'entreprise

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Finance et comptabilité
- Gestion des risques

Rémunération totale en 2014 :

260 000 \$

Bill MacKinnon est administrateur de sociétés. Il a été chef de la direction chez KPMG Canada pendant plus de neuf ans, avant de prendre sa retraite en décembre 2008. En fait, il a occupé différents postes chez KPMG pendant 37 ans, dont celui d'associé responsable des relations clients auprès de plusieurs grandes sociétés émettrices cotées à la Bourse de Toronto. Bill est titulaire d'un baccalauréat en commerce (avec distinction) de l'Université du Manitoba qui lui a été décerné en 1967. Comptable professionnel agréé, il a ajouté le titre de fellow de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario en 1994.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 8 sur 8

Audit – 5 sur 5

Gouvernance d'entreprise –
5 sur 5

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Novadaq Technologies Inc. (société ouverte)

Pioneer Petroleum Limited (société fermée)

Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (société d'État)

Roy Thomson Hall (sans but lucratif)

Toronto Community Foundation (sans but lucratif)

St. Stephen Community House (sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2009 à 2014)

Osisko Mining Corporation (société ouverte)

Toronto East General Hospital Foundation (sans but lucratif)

Toronto East General Hospital (président du conseil,
sans but lucratif)

Toronto Board of Trade (président du conseil,
sans but lucratif)

Institut Canadien des Comptables Agréés
(président du conseil, sans but lucratif)

Catalyst Canada Inc. (comité consultatif)

Institut C.D. Howe (sans but lucratif)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2013 et 2014 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2014	20 000	39 535	2 493 921 \$	Oui (3,8x)
2013	20 000	34 418	1 989 522 \$	Oui (4,0x)
Augmentation	–	5 117	504 399 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2014 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	355 762 299	1 848 140	357 610 439
Pourcentage de voix	99,48 %	0,52 %	100 %

John Manley

Ottawa (Ontario) Canada

Âge : 65

Administrateur depuis : 2012

Indépendant

Comités de TELUS :

- Audit
- Gouvernance d'entreprise

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Gouvernance
- Affaires réglementaires/gouvernementales

Rémunération totale en 2014 :

230 611 \$

John Manley est président et chef de la direction du Conseil canadien des chefs d'entreprise, un poste qu'il occupe depuis 2010. De 2004 à 2009, il a été conseiller chez McCarthy Tétrault S.E.N.C.R.L., s.r.l., un cabinet juridique national. Auparavant, au cours d'une carrière politique qui a duré 16 ans, John a été vice-premier ministre du Canada et ministre de l'Industrie, des Affaires étrangères et des Finances. John est titulaire d'un baccalauréat ès arts de la Carleton University et juris doctor de l'Université d'Ottawa. Administrateur agréé de la McMaster University, il a reçu des doctorats honorifiques de l'Université d'Ottawa, de l'Université Carleton, de l'Université de Toronto et de la Western University. John est officier de l'Ordre du Canada.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 8 sur 8

Audit – 5 sur 5

Gouvernance d'entreprise – 5 sur 5

Postes actuels au sein de conseils d'administration

CIBC (président du conseil) (société ouverte)

CAE Inc. (société ouverte)

CARE Canada (sans but lucratif)

MaRS Discovery District (sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2009 à 2014)

Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée (société ouverte)

Conference Board of Canada (sans but lucratif)

Institut de recherche en politiques publiques (sans but lucratif)

Corporation Nortel Networks (société ouverte)

Corporation Nortel Networks Limitée (société ouverte)

Fondation du Centre national des Arts (sans but lucratif)

**Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2013 et 2014 :**

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2014	1 300	15 261	693 740 \$	Oui (1,1x)
2013	1 300	9 066	378 981 \$	Non (il a jusqu'au 1 ^{er} juillet 2017 pour atteindre la cible)
Augmentation	–	6 195	314 759 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2014 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	355 369 355	2 241 083	357 610 438
Pourcentage de voix	99,37 %	0,63 %	100 %

Sarabjit (Sabi) S. Marwah

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 63

Nouveau candidat

Indépendant

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Finance et comptabilité
- Gestion des risques

Rémunération totale en 2014 :

s.o.

Sabi Marwah était vice-président du conseil et chef de l'exploitation de La Banque de Nouvelle-Écosse (Banque Scotia) depuis 2008 au moment de son départ à la retraite en 2014. À titre de vice-président du conseil, Sabi était responsable de fonctions administratives et financières de la Banque Scotia, en plus de prendre une part active à l'établissement des plans et des priorités stratégiques de l'institution financière. Sabi est entré au service de la Banque Scotia en tant qu'analyste financier en 1979. Au fil de sa carrière, il a occupé avec succès divers postes à responsabilité croissante au sein du service des affaires financières, dont ceux de contrôleur adjoint, de premier vice-président et contrôleur et de vice-président à la direction. Il a été nommé chef des affaires financières en 1998, puis premier vice-président à la direction et chef des affaires financières en 2002. Sabi est titulaire d'un baccalauréat en économie (avec distinction), d'une maîtrise en économie et d'un M.B.A. (finances) de la University of California, à Los Angeles (UCLA). En 2012, il a obtenu un doctorat honorifique en droit de la Ted Rogers School of Management de l'Université Ryerson. En 2002, il a reçu la Médaille du jubilé d'or de la reine Élisabeth pour sa contribution au Canada.

Participation aux réunions

s.o.

Postes actuels au sein de conseils d'administration

George Weston limitée (société ouverte)

Cineplex Inc. (société ouverte)

The Hospital for Sick Children, conseil des fiduciaires (sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2009 à 2014)

La Banque de Nouvelle-Écosse (société ouverte)

Torstar Corporation (société ouverte)

Cineplex Galaxy Income Fund (société ouverte)

Institut C.D. Howe (sans but lucratif)

Humber River Regional Hospital

**Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2013 et 2014 :**

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2014	5 000	s.o.	209 450 \$	s.o.
2013	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2014 :

s.o.

Joe Natale

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 51

Administrateur depuis : 2014

Non indépendant

Comités de TELUS :

Non admissible

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Connaissance des technologies
- Connaissance du secteur

Aucune rémunération reçue à titre d'administrateur

Joe Natale est président et chef de la direction (le chef de la direction) de TELUS Corporation depuis mai 2014. Auparavant, il a occupé le poste de vice-président à la direction (VPD) et chef des services commerciaux de TELUS. Il dirigeait alors une équipe de 20 000 employés qui était responsable de l'offre de services mobiles et filaires et de solutions de divertissement et de technologie aux particuliers, aux entreprises et aux clients du marché de gros. Joe est entré au service de TELUS en 2003 à titre de VPD et président, Solutions aux entreprises. Il a ensuite été promu au poste de VPD et président, Solutions d'affaires, puis, en 2009, au poste de VPD et président, Solutions consommateurs. Avant de se joindre à TELUS, il a occupé plusieurs postes de haute direction au sein de KPMG Consulting, dont celui d'associé directeur pour le Canada et de responsable de secteur à l'échelle mondiale. Joe est titulaire d'un baccalauréat ès sciences appliquées en génie électrique de l'Université de Waterloo.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 3 sur 3¹

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Celestica Inc. (société ouverte)
Centraide Toronto (sans but lucratif)
Soulpepper Theatre (sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2009 à 2014)

Livingston International (auparavant une société ouverte)
Royal Conservatory of Music (sans but lucratif)



Se reporter aux pages 79, 80 et 82 pour obtenir des renseignements sur les titres détenus et la rémunération reçue en 2014 à titre de chef des services commerciaux et de président et chef de la direction.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2014 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	350 232 586	7 377 853	357 610 439
Pourcentage de voix	97,94 %	2,06 %	100 %

¹ Joe a été élu au conseil le 8 mai 2014.

Donald Woodley

Mono Township (Ontario) Canada

Âge : 69

Administrateur depuis¹ : 1999

Indépendant

Comités de TELUS :

- Ressources humaines et rémunération
- Retraite (président)

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Connaissance des technologies
- Connaissance du secteur

Rémunération totale en 2014 :

248 829 \$

Don Woodley est un administrateur de sociétés qui compte plus de 25 années d'expérience en matière de vente, de marketing et de gestion dans le secteur des technologies de l'information. Avant de prendre sa retraite, en 1999, il a occupé divers postes de haute direction chez Compaq Canada Inc. et Oracle Canada, en plus d'être président du conseil de l'Association canadienne de la technologie de l'information (ACTI). Don est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de la Saskatchewan et d'un M.B.A. de la Richard Ivey School of Business de la Western University.

Participation aux réunions – 95 %

Conseil – 8 sur 8
Ressources humaines et rémunération – 7 sur 8
Retraite – 4 sur 4

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Société canadienne des postes (société d'État)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2009 à 2014)

Steam Whistle Brewing Inc. (société fermée)
Gennum Corporation (société ouverte)
SickKids Hospital Foundation (sans but lucratif)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2013 et 2014 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionariat cible atteint
2014	19 084	82 966	4 274 875 \$	Oui (6,6x)
2013	19 084	76 437	3 492 248 \$	Oui (7,0x)
Augmentation	–	6 529	782 627 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2014 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	355 468 397	2 142 042	357 610 439
Pourcentage de voix	99,40 %	0,60 %	100 %

¹ Don a été administrateur d'une des sociétés que la société a remplacées de 1998 à 1999.

Renseignements concernant notre administrateur à la retraite

Comme nous l'avons mentionné à la page 6, Charlie Baillie prendra sa retraite du conseil en mai 2015. Charlie était membre de notre comité des ressources humaines et de la rémunération et de notre comité de retraite. Au moment de prendre sa retraite, il avait assisté à toutes les réunions du conseil et de ces deux comités.

Information additionnelle concernant les administrateurs

Interdictions d'opérations, faillites, pénalités ou sanctions

Sauf tel qu'il est indiqué, à la connaissance de TELUS, aucun candidat au poste d'administrateur de TELUS n'a été, au cours de la période de 10 ans terminée le 10 mars 2015, administrateur ou membre de la haute direction d'un émetteur qui, pendant qu'il exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de cette fonction, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou pour laquelle un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé pour détenir ses biens.

- En mars 2006, John Lacey a été nommé au conseil d'administration de Stelco Inc. à titre de représentant de Tricap Management Limited. Stelco Inc. s'est mise sous la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (la LACC) en janvier 2004. La nomination de John à titre d'administrateur a eu lieu dans le cadre d'une restructuration supervisée par le tribunal dont Stelco Inc. s'est dégagée le 31 mars 2006 et aux termes de laquelle Tricap Management Limited avait le droit de nommer quatre des neuf administrateurs de Stelco Inc. En octobre 2007, United States Steel Corporation a acheté Stelco Inc. et John a remis sa démission à titre d'administrateur de Stelco Inc.
- John Manley était un administrateur de Corporation Nortel Networks et de Corporation Nortel Networks Limitée (ensemble, les sociétés Nortel) lorsque ces dernières et certaines autres filiales canadiennes ont entamé des procédures de protection à l'égard des créanciers en vertu de la LACC au Canada le 14 janvier 2009. Certaines filiales américaines ont déposé des requêtes volontaires aux États-Unis aux termes du chapitre 11 de la loi des États-Unis intitulée *Bankruptcy Code*, et certaines filiales en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique ont effectué des dépôts corrélatifs en Europe et au Moyen-Orient. Ces procédures sont en cours. John a démissionné de son poste d'administrateur des sociétés Nortel le 10 août 2009.

Sauf tel qu'il est indiqué, à la connaissance de TELUS, aucun candidat au poste d'administrateur de TELUS n'a été, au cours de la période de 10 ans terminée le 10 mars 2015, administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'un émetteur qui a fait l'objet d'une ordonnance rendue pendant qu'il exerçait de telles fonctions ou rendue après que l'administrateur eut cessé d'exercer de telles fonctions, et qui résultait d'un événement survenu pendant l'exercice de ces fonctions.

- John Manley était un administrateur des sociétés Nortel lorsque la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (la CVMO) a interdit aux administrateurs, aux membres de la direction et à certains employés en poste et à certains anciens employés des sociétés Nortel d'effectuer des opérations le 31 mai 2004. L'ordonnance a été rendue en raison du fait que les sociétés Nortel avaient annoncé la nécessité de redresser certains de leurs résultats financiers déjà annoncés ainsi que des retards connexes dans le dépôt de leurs états financiers prévus par la législation ontarienne en valeurs mobilières. L'Autorité des marchés financiers du Québec (l'AMF) et l'Alberta Securities Commission (l'ASC) ont rendu des ordonnances similaires. La CVMO a révoqué son ordonnance le 21 juin 2005, et les ordonnances de l'AMF et de l'ASC ont été révoquées peu après. John n'était pas soumis à l'ordonnance de l'AMF ni à celle de l'ASC. Le 10 mars 2006, les sociétés Nortel ont annoncé la nécessité de redresser certains de leurs résultats financiers déjà annoncés ainsi que des retards connexes dans la présentation de certains états financiers pour l'exercice 2005 par rapport aux dates de dépôt requises par la législation ontarienne en valeurs mobilières. La CVMO a rendu une autre ordonnance le 10 avril 2006 interdisant aux administrateurs, aux membres de la direction, à certains employés en poste et à certains anciens employés des sociétés Nortel, dont John, d'effectuer des opérations sur les titres des sociétés Nortel jusqu'à ce que tous les dépôts soient effectués. L'AMF et la British Columbia Securities Commission (la BCSC) ont rendu des ordonnances similaires. La CVMO a levé l'interdiction d'opérations le 8 juin 2006, et les interdictions d'opérations de l'AMF et de la BCSC ont été levées peu après. John n'était pas soumis à l'interdiction d'opérations de l'AMF ni à celle de la BCSC.

Rémunération des administrateurs

Principes

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

- nous ciblons une rémunération en espèces pour les administrateurs qui se situe au 50^e centile du groupe de référence retenu et une rémunération totale qui se situe au 65^e centile de ce groupe
- une participation en actions constitue un élément important de la rémunération et permet de mettre l'accent sur sa concordance avec les intérêts des actionnaires
- la rémunération en actions est établie en fonction d'une valeur précise et non d'un certain nombre d'UAD, afin d'assurer une correspondance avec la valeur marchande au moment de l'attribution
- le niveau de la rémunération doit être suffisant pour attirer et retenir des administrateurs hautement qualifiés ayant l'expérience, l'expertise et les compétences requises
- la rémunération doit être revue chaque année pour s'assurer qu'elle demeure adéquate et suit le marché.

Analyse comparative

Lorsqu'il effectue son analyse comparative annuelle de la rémunération, le comité de la gouvernance 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 qui sont comparables quant à la complexité, la gouvernance et la taille. Lorsqu'il choisit le groupe de référence, le comité tient également

compte de la composition du groupe de référence retenu pour son analyse comparative de la rémunération de la haute direction. Le comité retient les services d'un conseiller indépendant qui l'aide à choisir le groupe de référence approprié et à recueillir les données du marché. Meridian Compensation Partners LLC (Meridian) a été engagée comme conseiller pour procéder à l'analyse comparative de la rémunération de 2014. Pour obtenir plus de renseignements concernant Meridian et les services qu'elle offre, se reporter à la page 45. Après avoir passé en revue les données du marché et appliqué les principes de rémunération adoptés par la société, le comité fait ses recommandations au conseil à l'égard de la rémunération pour l'exercice à venir.

Le groupe de référence choisi pour l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs de 2014 figure dans le tableau ci-après. Il s'agit du même groupe que celui choisi en 2013, à l'exception des changements suivants : le comité a remplacé TransAlta Corporation par Bell Aliant en raison de la taille plus petite de TransAlta en termes de produits et du fait que Bell Aliant, avec Bell Aliant Communications régionales, appartient au même secteur que TELUS; a retiré du groupe Shoppers Drug Mart Corporation après son acquisition par Les Compagnies Loblaw limitée; a retiré du groupe Les Aliments Maple Leaf inc. en raison de sa taille plus petite en termes de produits et de capitalisation boursière et l'a remplacée par le Groupe CGI inc. Le groupe de référence est formé de sociétés dont les produits et la capitalisation boursière sur les 12 derniers mois s'établissent approximativement entre le tiers et le triple des produits et de la capitalisation boursière de TELUS. Le groupe de référence choisi pour l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs de 2014 est similaire à celui utilisé pour l'analyse comparative de la rémunération de la haute direction de 2014, à l'exception du remplacement de Les Aliments Maple Leaf inc. et de Shoppers Drug Mart Corporation par le Groupe CGI inc. et l'ajout de deux institutions financières avec lesquelles TELUS est régulièrement en concurrence pour attirer des candidats à son conseil.

Groupe de référence pour l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs de 2014

Agrium Inc. (engrais et produits agrochimiques)	Les Compagnies Loblaw limitée (alimentation au détail)
BCE Inc. (services de télécommunications et médias)	Quebecor inc. (services de télécommunications et médias)
Bell Aliant (services de télécommunications)	Rogers Communications Inc. (services de télécommunications et médias)
CIBC (services bancaires diversifiés)	Shaw Communications Inc. (câble, satellite et médias)
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (voies ferrées)	Suncor Énergie Inc. (société pétrolière et gazière intégrée)
Société Canadian Tire (articles d'usage courant)	Société d'énergie Talisman Inc. (exploration et production de pétrole et de gaz)
Groupe CGI inc. (services-conseils en technologies de l'information et autres services)	Teck Resources Ltd. (métaux et mines diversifiés)
Enbridge Inc. (transport et entreposage de pétrole et de gaz)	Thomson-Reuters Corp. (édition)
Encana Corporation (exploration et production de pétrole et de gaz)	Banque Toronto-Dominion (services bancaires diversifiés)
Finning International Inc. (sociétés de commerce international et de distributeurs)	TransCanada Corporation (entreposage et transport du pétrole et du gaz)

Composantes de la rémunération

Au 1^{er} avril 2014, le comité de la gouvernance a recommandé, ce que le conseil a approuvé, d'apporter des changements au programme de rémunération des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction afin de passer à une rémunération forfaitaire échelonnée. Conçus en collaboration avec Meridian, ces changements ont été adoptés pour simplifier la structure de rémunération des administrateurs, demeurer concurrentiel sur le marché au 65^e centile et se conformer aux meilleures pratiques d'avant-garde et aux principes de rémunération de TELUS. D'après le conseil, une structure d'honoraires fixes s'accorde mieux avec le nouveau rôle des administrateurs et reproduit mieux la continuité de leur apport pendant l'année (plutôt qu'une structure fondée sur la présence aux réunions). Les administrateurs donnent souvent des conseils en dehors des réunions, trouvent des occasions pour la société et doivent être attentifs aux intérêts de la société en tout temps. Cette rémunération forfaitaire échelonnée tient compte

des diverses responsabilités des présidents de chaque comité et de l'administrateur principal tout en éliminant les jetons de présence des membres du conseil et des comités, sauf lorsqu'ils doivent assister à des réunions qui excèdent le nombre de réunions prévues.

Si les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction sont tenus d'assister i) à plus de dix réunions du conseil dans une année civile, ii) à plus de dix réunions du comité d'audit dans une année civile, ou iii) dans le cas des autres comités, à plus de neuf réunions dans une année civile, ces administrateurs recevront une rémunération additionnelle de 1 500 \$ en espèces pour chaque réunion additionnelle du conseil ou du comité à laquelle ils assistent. Des jetons de présence additionnels seront également versés à ceux qui participent à un comité spécial. Quarante pour cent de la provision annuelle est versée en espèces et 60 pour cent, sous forme d'UAD. Les composantes de la rémunération forfaitaire échelonnée figurent dans le tableau qui suit.

Échelon	Rémunération (\$)		
	Espèces (40 %)	UAD (60 %)	Provision annuelle
Administrateurs non membres de la direction, comprend la participation à un comité	86 000	129 000	215 000
Président du comité de retraite ou du comité de la gouvernance d'entreprise	92 000	138 000	230 000
Président du comité d'audit ou du comité des ressources humaines et de la rémunération	98 000	147 000	245 000
Administrateur principal	116 000	174 000	290 000

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

La rémunération des administrateurs en vigueur avant le 1^{er} avril 2014 figure dans le tableau qui suit.

Participation au conseil	Provision et jetons de présence avant le 1^{er} avril 2014 (\$)
Provision annuelle des administrateurs	62 500
Jetons de présence	1 500
Attribution annuelle en actions	110 000 en UAD
Membres du comité d'audit	
Provision du président	22 500 ¹
Provision des membres	5 000
Jetons de présence	1 500
Membres du comité des ressources humaines et de la rémunération	
Provision du président	17 500 ¹
Provision des membres	5 000
Jetons de présence	1 500
Membres du comité de la gouvernance d'entreprise	
Provision du président	12 000 ¹
Provision des membres	5 000
Jetons de présence	1 500
Membres du comité de retraite	
Provision du président	10 000 ¹
Provision des membres	5 000
Jetons de présence	1 500
Président du conseil	
Provision annuelle	225 000
Jetons de présence	Le président n'a pas droit à des jetons de présence
Attribution annuelle en actions	235 000 en UAD

1 Comprend les sommes reçues à titre de membre du comité.

Rémunération réelle de 2014

Le total de la rémunération versée aux administrateurs qui ne sont pas membres de la direction pour l'exercice clos le 31 décembre 2014 figure dans le tableau qui suit.

Administrateurs ¹	Honoraires (\$)		Attributions fondées sur des actions (UAD) (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération ⁴ (\$)	Total (\$)
	Provision annuelle ²	Jetons de présence ³				
Dick Auchinleck	102 076	16 500	174 000	–	6 769	299 345
Charlie Baillie	86 969	18 000	129 000	–	3 246	237 215
Micheline Bouchard	82 625	18 000	129 000	–	7 575	237 200
John Butler	90 405	16 500	147 000	–	4 583	258 488
Brian Canfield ⁵	79 839	–	–	173 913 ⁵	1 878	255 630
Ray Chan	82 625	16 500	129 000	–	3 539	231 664
Stockwell Day	83 125	15 000	129 000	–	7 237	234 362
Rusty Goepel	85 875	10 500	138 000	–	3 636	238 011
Mary Jo Haddad ⁶	55 758	3 000	129 000	–	3 156	190 914
John Lacey	82 625	16 500	129 000	–	1 766	229 891
Bill MacKinnon	96 000	16 500	147 000	–	500	260 000
John Manley	82 625	16 500	129 000	–	2 486	230 611
Don Woodley	88 375	18 000	138 000	–	4 454	248 829

1 Darren et Joe ne reçoivent aucune rémunération pour leurs services en qualité d'administrateurs. L'information sur leur rémunération se trouve à la page 80.

2 Comprend la provision annuelle prévue par le programme de rémunération antérieur au 1^{er} avril 2014, calculée proportionnellement, et, depuis cette date, la nouvelle rémunération forfaitaire échelonnée.

3 Jetons de présence versés aux termes du programme de rémunération antérieur au 1^{er} avril 2014. Comprend des frais de déplacement supplémentaires.

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

5 Brian a pris sa retraite du conseil le 8 mai 2014; sa provision annuelle, son régime de retraite et autre rémunération ont donc été calculés proportionnellement jusqu'à cette date. Il reçoit des prestations de retraite pour ses années de service à titre d'employé à la retraite d'une société que TELUS a remplacée.

6 Mary Jo s'est jointe au conseil le 8 mai 2014; sa provision annuelle et ses jetons de présence ont donc été calculés proportionnellement depuis cette date.

Les administrateurs peuvent choisir de recevoir la partie en espèces de leur provision annuelle sous forme d'espèces, d'UAD et d'actions, pourvu que 50 pour cent de la partie en espèces de leur provision annuelle soit versée en UAD ou serve à l'achat d'actions jusqu'à ce que l'administrateur atteigne le seuil d'actionnariat cible mentionné ci-après.

Actionnariat cible et courant des administrateurs

En mai 2014, en même temps que l'adoption de la rémunération forfaitaire échelonnée, le conseil a approuvé des changements des seuils d'actionnariat cibles que les administrateurs doivent atteindre. Ainsi, tous les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction doivent maintenant atteindre un actionnariat cible correspondant à trois fois la provision annuelle qui leur est versée dans les cinq années suivant leur date de nomination. Dans le cas de l'administrateur principal, cette cible équivaut à 870 000 \$ en actions de TELUS et, pour tous les autres administrateurs qui ne sont pas membres de la direction, à 645 000 \$ (contre 500 000 \$ l'année précédente) en actions de TELUS. Les UAD sont comprises

dans le calcul établissant si un administrateur a atteint le seuil d'actionnariat cible. Le seuil d'actionnariat cible pour le poste de président-directeur du conseil correspond à douze fois son salaire de base et celui du poste de chef de la direction correspond à sept fois son salaire de base.

Tous les administrateurs proposés qui ne sont pas membres de la direction ont dépassé la cible d'actionnariat, sauf Mary Jo Haddad, qui s'est jointe au conseil le 8 mai 2014 et qui a jusqu'au 8 mai 2019 pour atteindre la cible; Lisa de Wilde, qui s'est jointe au conseil le 1^{er} février 2015 et qui a jusqu'au 1^{er} février 2020 pour atteindre la cible; et Sabi Marwah, qui sera candidat au poste d'administrateur à l'assemblée et qui aura jusqu'au 7 mai 2020 pour atteindre la cible. Les actions et les UAD détenues par chaque administrateur qui n'est pas un membre de la direction de la société ou qui ne sont pas sous son emprise aux 31 décembre 2013 et 2014, ainsi que leur valeur marchande totale, figurent à la rubrique *Notes biographiques sur les administrateurs*, aux pages 8 à 16. Les renseignements concernant Darren Entwistle et Joe Natale figurent à la page 79.

Attributions fondées sur des actions aux administrateurs

Le résumé des attributions fondées sur des actions en cours au 31 décembre 2014 pour chaque administrateur actuel qui n'est pas membre de la direction est donné ci-après (à l'exception de Lisa de Wilde qui a été nommée en 2015 et qui n'a donc pas reçu d'attributions fondées sur des actions en 2014). TELUS n'attribue

pas d'options à ses administrateurs qui ne sont pas membres de la direction. Toutes les attributions fondées sur des actions à des administrateurs actuels qui ne sont pas membres de la direction étaient acquises au 31 décembre 2014. Les renseignements concernant les attributions fondées sur des actions de Darren et de Joe figurent à la page 82.

Nom	Attributions fondées sur des actions ¹		
	Nombre d'UAD acquises ²	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions acquises non payées ou distribuées (\$)³	Valeur attribuée au cours de l'année (\$)³
Dick Auchinleck	124 872	5 230 888	496 567
Charlie Baillie	120 035	5 028 266	428 795
Micheline Bouchard	72 111	3 020 730	233 870
John Butler	83 197	3 485 122	283 199
Ray Chan	6 219	260 514	143 403
Stockwell Day	15 499	649 253	157 722
Rusty Goepel	72 131	3 021 568	256 459
Mary Jo Haddad	4 051	169 696	169 696
John Lacey	96 116	4 026 299	336 528
Bill MacKinnon	39 535	1 656 121	214 321
John Manley	15 261	639 283	259 501
Don Woodley	82 966	3 475 446	273 513

1 Les attributions fondées sur des actions sont des UAD au 31 décembre 2014.

2 Les UAD sont évaluées et payées un certain temps après qu'un administrateur cesse d'agir à ce titre, au choix de celui-ci, conformément aux modalités du plan d'unités d'actions différées des administrateurs. Se reporter à la page 97. Comprend des UAD supplémentaires, dont la valeur équivaut aux dividendes versés sur les actions, qui ont été créditées au cours de l'année.

3 D'après le cours de clôture des actions (41,89 \$) le 31 décembre 2014. Comprend des UAD supplémentaires, dont la valeur équivaut aux dividendes versés sur les actions, qui ont été créditées au cours de l'année.

La gouvernance d'entreprise en 2014

Chez TELUS, nous sommes déterminés à suivre des pratiques saines et efficaces en matière de gouvernance d'entreprise. En 2014, nous avons continué à mettre en œuvre des améliorations qui nous aident à avoir une bonne gouvernance et à accroître la confiance des investisseurs. Certaines de ces initiatives sont soulignées ci-après.

Diversité administrative

TELUS a démontré son engagement continu envers la diversité et le recrutement de candidats de grande qualité au conseil au cours de la dernière année avec l'ajout de trois nouveaux administrateurs au conseil de TELUS, soit Mary Jo Haddad et Lisa de Wilde, qui se sont respectivement jointes au conseil de TELUS en mai 2014 et en février 2015, et Sabi Marwah, dont la candidature est présentée à la présente assemblée. Ils disposent d'une expertise stratégique et d'une grande expérience opérationnelle sur des marchés clés.

Grâce à l'ajout de ces personnes, nous atteindrons notre cible annoncée publiquement qui visait à compter entre 30 et 40 pour cent de membres issus de la diversité à titre d'administrateurs indépendants et avons presque atteint notre cible d'avoir un conseil composé au moins à 25 pour cent de femmes, au plus tard en mai 2017. Darren Entwistle est également membre fondateur du 30 % Club Canada et s'est à ce titre engagé à s'efforcer de compter au moins 30 pour cent de femmes au sein de notre conseil d'ici la fin de 2019. À l'heure actuelle, le conseil de TELUS compte 38 pour cent de membres issus de la diversité (cinq candidats) à titre d'administrateurs indépendants et 23 pour cent de femmes (soit trois candidates) se présentent à l'élection à titre d'administratrices indépendantes à notre assemblée annuelle de 2015. Pour obtenir plus de renseignements concernant notre politique de diversité administrative et la présence des femmes au sein de notre conseil et dans des postes de haute direction, se reporter à la page 32.

Planification de la relève

Comme nous l'avons mentionné l'année dernière, nous avons continué à progresser et à mettre en œuvre notre plan de relève des membres de la direction et des membres du conseil en 2014. Notre plan de relève était basé sur trois grands principes, soit 1) offrir une continuité en matière de leadership exceptionnel; 2) faire preuve de constance dans notre stratégie de croissance nationale et notre mission qui vise à faire passer nos clients d'abord; et 3) mettre

de l'avant des occasions de relève pour les membres clés de la direction. Conformément à notre plan de relève, après le départ à la retraite du président de notre conseil, Brian Canfield, en mai 2014, Dick Auchinleck a été nommé à titre d'administrateur principal et Darren Entwistle à titre de président-directeur du conseil. Quant à Joe Natale, il a été promu à titre de président et chef de la direction (chef de la direction) et élu à titre d'administrateur. En outre, le comité de la gouvernance d'entreprise a supervisé le recrutement de Mary Jo Haddad et de Lisa de Wilde à titre d'administratrices et de Sabi Marwah à titre de candidat au poste d'administrateur.

Rémunération des administrateurs

Conformément aux tendances et aux pratiques exemplaires actuelles de l'industrie, nous avons adopté une structure de rémunération forfaitaire échelonnée en ce qui a trait à la rémunération des administrateurs. Auparavant, la rémunération était fondée sur la présence aux réunions. La nouvelle structure de rémunération globale s'accorde mieux avec le nouveau rôle des administrateurs et reproduit mieux la continuité de leur apport pendant l'année (plutôt qu'une structure fondée sur la présence aux réunions). Pour obtenir plus de renseignements concernant la rémunération des administrateurs, se reporter aux pages 18 à 21.

Rapport sur la transparence

Nous avons publié notre premier rapport annuel sur la transparence en septembre, ce qui constitue une autre façon pour nous de démontrer notre engagement envers la protection de la vie privée de nos clients tout en soutenant les efforts des organismes chargés de l'application de la loi et les fournisseurs de services d'urgence. Le rapport décrit le nombre et le type de demandes visant les renseignements sur nos clients qui nous ont été adressées en 2013 par les organismes chargés de l'application de la loi et d'autres organismes.

Récompenses liées à la gouvernance d'entreprise

Nos efforts visant à assurer une communication et une information transparentes continuent d'être reconnus par divers organismes. En 2014, TELUS a reçu le prix d'excellence pour l'information d'entreprise et une mention d'honneur pour l'information financière à la remise annuelle de prix en matière d'information sur la gouvernance d'entreprise des Comptables professionnels agréés du Canada (auparavant, l'Institut Canadien des Comptables Agréés).

Énoncé des pratiques de gouvernance d'entreprise de TELUS

Nous sommes déterminés à suivre des pratiques saines et efficaces en matière de gouvernance d'entreprise et examinons régulièrement les nouvelles pratiques à cet égard. Nous tenons également à assurer une communication transparente de nos pratiques de gouvernance et à fournir volontairement plus d'information que celle qui est exigée.

TELUS se conforme à l'ensemble des règles, de la réglementation et des instructions générales canadiennes et américaines en matière de gouvernance d'entreprise applicables. Bien qu'elle ne soit pas tenue de le faire, TELUS a volontairement adopté la définition élargie d'indépendance figurant dans l'article 303A des normes de gouvernance de la New York Stock Exchange intitulées *New York Stock Exchange Governance Standards* (les règles de gouvernance de la NYSE). Nous nous conformons également, presque à tous les égards, à la plupart des dispositions de ces règles qui ne sont pas obligatoires pour les émetteurs privés étrangers, et notamment les dispositions de la NYSE concernant l'indépendance des membres des comités de la rémunération, sauf celles indiquées ci-après :

- En ce qui a trait à l'approbation par les actionnaires de régimes de rémunération à base d'actions, TELUS suit les règles de la Bourse de Toronto, qui exigent que les actionnaires approuvent les plans de rémunération à base d'actions et les modifications importantes uniquement si ceux-ci se rapportent à des titres nouvellement émis. Cette exigence est moins stricte que celle des règles de gouvernance de la NYSE, qui exigent en général que les actionnaires approuvent la totalité des plans de rémunération à base d'actions, peu importe qu'ils visent des titres nouvellement émis ou des titres achetés sur le marché.
- TELUS suit la plupart (mais non la totalité) des dispositions relatives à la déclaration d'information supplémentaire aux termes des règles de gouvernance de la NYSE.

Information sur les pratiques de TELUS en fonction du règlement sur la communication des pratiques de gouvernance (le Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance)

Conseil d'administration

Supervision et mandat

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

Le conseil a adopté le *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS* pour aider les membres du conseil à s'acquitter de leurs obligations, tant sur le plan individuel que collectif, et pour décrire très explicitement les attentes envers le conseil, les comités du conseil, les administrateurs individuels, le président du conseil (y compris le président-directeur du conseil), l'administrateur principal, les présidents des comités et le chef de la direction. Le mandat du conseil d'administration figure dans le guide et est joint à l'appendice A de la présente circulaire d'information. Il est possible de consulter le *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS* à l'adresse telus.com/governance.

Une des responsabilités principales du conseil consiste à veiller à l'atteinte des objectifs de la société. Une fois l'an, le conseil passe en revue et approuve nos priorités et notre plan stratégique qui vise à nous permettre d'atteindre ces priorités. À ce titre, la réunion annuelle stratégique du conseil, qui se déroule sur trois jours au début du mois d'août et au cours de laquelle le conseil et la direction discutent en profondeur du plan stratégique ainsi que des progrès que nous avons réalisés dans l'atteinte de nos cibles opérationnelles et financières et de nos priorités principales, est d'une importance capitale. Cette réunion permet également aux membres du conseil de rencontrer des hauts dirigeants qui ne sont pas des membres de la haute direction et d'échanger de façon informelle avec eux, ce qui constitue un aspect important de la planification de la relève.

Une autre responsabilité importante du conseil consiste à voir à ce que soient dépistés en temps utile les risques importants auxquels est exposée la société et à ce que soient mis en œuvre des systèmes et des processus adéquats pour les dépister, les surveiller et les gérer. Pour s'acquitter de ses obligations à cet égard, le conseil passe en revue et évalue annuellement la qualité et le caractère adéquat de l'information liée aux risques fournie par la direction au conseil et passe en revue annuellement la répartition de la fonction de supervision du risque entre le conseil et ses divers comités, afin que la supervision du risque soit bien coordonnée.

Le conseil, par l'intermédiaire de ses comités, reçoit également des comptes rendus trimestriels concernant les risques commerciaux et les activités d'atténuation des principaux risques. En outre, les administrateurs participent au dépistage des risques principaux auxquels est exposée notre entreprise. Au moyen d'un sondage interne sur l'évaluation et le contrôle des risques, chaque administrateur cerne les principaux risques de l'entreprise et donne sa perception de la tolérance au risque de TELUS pour des catégories de risques principaux. La direction tient compte des commentaires du conseil dans son évaluation annuelle des risques d'entreprise et des contrôles. Nous utilisons cette évaluation pour dépister et classer les principaux risques d'entreprise et mettre au point chaque année des programmes d'atténuation des risques.

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

Comités

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

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 employés de TELUS. Ces régimes ont également une incidence sur les résultats financiers de TELUS (actifs, passifs, rendements et financement) et sont tributaires de l'évolution des conditions sur les marchés. Ainsi, le conseil estime depuis longtemps que l'existence d'un comité du conseil distinct chargé exclusivement de voir à l'intégrité et à la saine gestion ainsi qu'au rendement des placements et à la gouvernance des régimes de TELUS constitue un élément important de son

engagement envers l'atteinte de l'excellence en gouvernance et en gestion des risques. Les fonctions propres au comité de retraite comportent la surveillance de l'équilibre actuariel, des politiques de placement et du rendement des régimes de retraite dont il a la charge, le respect de la législation et des obligations fiduciaires et la gouvernance de ces régimes.

Le mandat de chaque comité indique les fonctions, devoirs et pouvoirs du comité et l'étendue de son autorité. Les comités rendent régulièrement compte au conseil de leurs activités. De plus, chaque comité établit son propre plan de travail annuel pour orienter ses délibérations au cours de l'année. Par ailleurs, tous les comités sont autorisés à retenir les services de conseillers externes aux frais de TELUS dans le cadre de leurs responsabilités. En 2010, le comité des ressources humaines et de la rémunération (le comité de la rémunération) a retenu les services de Meridian à titre de conseiller indépendant externe en matière de rémunération de la direction. Une description du travail effectué par Meridian pour le comité de la rémunération est donnée aux pages 45 et 46. Depuis 2011, le comité de la gouvernance d'entreprise (le comité de la gouvernance) a retenu les services de Meridian pour l'aider à réaliser son étude de marché annuelle sur la rémunération des administrateurs (se reporter à la page 18).

Nous estimons que nos administrateurs doivent siéger à différents comités afin d'avoir une vision globale de la société. En conséquence, le comité de la gouvernance passe en revue la composition des comités une fois l'an et s'interroge sur l'opportunité d'effectuer une rotation entre les administrateurs qui siègent aux différents comités. Par exemple, depuis qu'il s'est joint au conseil en 2003, Dick Auchinleck a siégé à chacun des comités, son mandat le plus long ayant été effectué au comité de la gouvernance (dix ans), alors que John Lacey a siégé à trois des quatre comités, son mandat le plus long ayant été effectué au comité de la rémunération (neuf ans). En 2014, le comité de la gouvernance a approuvé des changements dans la composition de certains des comités du conseil afin de tenir compte des nouvelles nominations d'administrateurs et du fait que Dick Auchinleck, à titre d'administrateur principal, n'est plus membre de comités précis du conseil. Le tableau qui suit présente un survol des comités actuels de notre conseil. Les administrateurs membres de la direction ne siègent à aucun comité.

	Comité d'audit	Comité des ressources humaines et de la rémunération	Comité de la gouvernance d'entreprise	Comité de retraite	Année de nomination au conseil	Indépendant
Dick Auchinleck ¹					2003	Oui
Charlie Baillie ²		X		X	2003	Oui
Micheline Bouchard		X		X	2004	Oui
John Butler ³		X (président)		X	1999	Oui
Ray Chan	X	X			2013	Oui
Stockwell Day		X		X	2011	Oui
Lisa de Wilde	X				2015	Oui
Rusty Goepel	X		X (président)		2004	Oui
Mary Jo Haddad	X		X		2014	Oui
John Lacey	X		X		2000	Oui
Bill MacKinnon	X (président)		X		2009	Oui
John Manley	X		X		2012	Oui
Don Woodley ⁴		X		X (président)	1999	Oui

1 Dick est l'administrateur principal et n'est actuellement membre d'aucun comité du conseil.

2 Charlie prendra sa retraite à titre de membre du conseil en mai 2015.

3 John a siégé à titre d'administrateur de l'une des sociétés que TELUS a remplacées de 1995 à 1999.

4 Don a siégé à titre d'administrateur de l'une des sociétés que TELUS a remplacées de 1998 à 1999.

Pour obtenir plus de renseignements au sujet de nos comités permanents, se reporter à la rubrique *Rapport des comités* à partir de la page 37.

Indépendance

Le conseil évalue l'indépendance au moyen d'un ensemble de critères plus exigeants que ceux de la réglementation en valeurs mobilières. À cet égard, il a choisi de respecter volontairement tous les éléments du contrôle de l'indépendance de la NYSE, y compris ceux que TELUS n'est pas tenue de respecter. Les contrôles d'indépendance qu'applique le conseil sont donc conformes aux règles des gouvernements canadien et américain applicables et aux règles de gouvernance de la NYSE. Le *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS* tient compte de l'adoption de ces critères par le conseil et prévoit également que la majorité des membres du conseil doivent être indépendants. De plus, tous les membres du comité d'audit, du comité de la gouvernance et du comité de la rémunération doivent être indépendants, alors que la majorité des membres du comité de retraite doivent l'être. Les membres des comités d'audit et de la rémunération doivent également respecter les critères d'indépendance plus rigoureux prévus dans les règles des gouvernements canadien et américain applicables et les règles de gouvernance de la NYSE. En ce qui concerne le président du conseil, le *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS* prévoit que le président du conseil doit être indépendant. Toutefois, s'il n'est pas souhaitable qu'il en soit ainsi compte tenu du contexte, il est prévu que le conseil doit nommer un administrateur principal indépendant.

Le conseil évalue l'indépendance de chaque administrateur en appliquant ces critères de contrôle de l'indépendance plus

exigeants à la relation entre chaque administrateur et la société en fonction de la mise à jour annuelle de l'information qu'il obtient au moyen d'un questionnaire exhaustif.

La société, en tant que l'une des plus grandes sociétés de télécommunications au Canada et l'entreprise de services locaux titulaire dans certaines provinces, offre des services à ses administrateurs et aux membres de leur famille ainsi qu'à bon nombre d'organismes avec lesquels les administrateurs ont des liens. Le conseil a déterminé que la fourniture de services en soi ne crée pas une relation importante entre l'administrateur et la société. Il examine plutôt divers facteurs pour déterminer si la relation constitue une relation importante, 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 à une telle relation et la facilité avec laquelle le service peut être remplacé. Le conseil tient compte de facteurs analogues pour évaluer l'importance d'une relation entre la société et un client, un fournisseur ou un prêteur avec lequel un administrateur a des liens.

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

Chaque réunion du conseil et des comités permanents comporte une séance à huis clos en l'absence du chef de la direction et de tout autre membre de la direction. L'administrateur principal ou le président des comités, selon le cas, préside ces séances à huis clos.

Le tableau qui suit indique le nombre de réunions régulières, de séances à huis clos des administrateurs indépendants et le nombre total de réunions tenues par notre conseil et chacun de ses comités en 2014 :

Conseil et comités	Réunions régulières	Séances à huis clos	Nombre total de réunions
Conseil	8	8	8
Comité d'audit	5	5	5
Comité de la gouvernance d'entreprise	5	5	5
Comité des ressources humaines et de la rémunération	8	8	8
Comité de retraite	4	4	4

Descriptions de poste

Le conseil a dressé une description du rôle et des responsabilités du président-directeur du conseil, de l'administrateur principal et du chef de la direction pour délimiter clairement les attentes du conseil à l'égard de chacun d'entre eux et de brèves descriptions du poste du président de chaque comité du conseil. Tous ces renseignements figurent dans le *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS* qui peut être consulté à l'adresse telus.com/governance.

La responsabilité principale de l'administrateur principal consiste à aider le conseil à faire preuve d'un jugement indépendant dans l'exercice de ses fonctions. Ces fonctions consistent notamment à prendre des initiatives afin de s'assurer que le conseil peut fonctionner de façon indépendante de la direction et des autres administrateurs non indépendants, au besoin; à s'assurer que le conseil comprend les différences entre ses responsabilités et celles qui incombent à la direction; à présider les réunions à huis clos des administrateurs indépendants à toutes les réunions du conseil; et à aider le comité de la gouvernance et le président-directeur du conseil à évaluer le conseil, ses comités et ses membres.

Le président-directeur du conseil exerce des fonctions relevant à la fois du conseil et de la direction. Il favorise le bon fonctionnement et la bonne gestion du conseil avec le concours de l'administrateur principal; établit l'ordre du jour des réunions du conseil; et favorise

les interactions entre les membres du conseil et les personnes-clés au sein de la direction et l'établissement d'un dialogue avec les actionnaires en vue d'obtenir des commentaires de leur part. Le président-directeur du conseil supervise également les activités de la société dont le chef de la direction est responsable, notamment les plans stratégiques et financiers, et fait des recommandations et apporte son soutien en vue de leur mise en œuvre; veille, avec l'aide du chef de la direction, à l'élaboration et à l'évolution continues de la stratégie de la société; et aide le chef de la direction à s'acquitter d'activités importantes liées à l'expansion de l'entreprise. Le chef de la direction relève du président-directeur du conseil.

Les fonctions du chef de la direction consistent notamment à diriger la mise en œuvre de la stratégie de la société avec l'aide du président-directeur du conseil; à élaborer des plans d'affaires et des budgets annuels qui contribuent au plan d'affaires et à la stratégie à long terme de la société; et à instaurer une culture d'entreprise axée sur le client qui fait la promotion de pratiques éthiques et encourage une intégrité individuelle conforme à nos valeurs. En outre, le chef de la direction est chargé de la mise en œuvre des priorités de la société qui sont approuvées annuellement par le conseil. De plus, les objectifs de rendement annuels liés à sa rémunération, qui sont passés en revue et approuvés par le comité de la rémunération, s'ajoutent à son mandat.

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

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

Conformément au *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*, le conseil s'attend à ce que chaque administrateur assiste à toutes les réunions du conseil et des comités. Le comité de la gouvernance tient compte de la participation d'un administrateur dans le cadre du processus de nomination si un administrateur est présent à moins de 75 pour cent des réunions du conseil et des comités tenues au cours d'une année donnée (sauf dans des circonstances exceptionnelles). La plupart de nos administrateurs ont été présents à toutes les réunions en 2014. Une ventilation de la participation aux réunions de chacun des administrateurs se trouve dans leurs notes biographiques.

Les administrateurs qui occupent le poste de chef de la direction ou tout autre poste de haute direction à temps plein auprès d'une société ouverte ne doivent pas siéger au conseil de plus de deux sociétés ouvertes, en plus de siéger au conseil de la société. Les administrateurs qui i) occupent un emploi à temps plein auprès d'une société fermée, ii) occupent un emploi à temps plein auprès

d'une société ouverte, mais à titre autre que celui de chef de la direction ou de membre de la haute direction, ou iii) n'occupent pas un emploi à temps plein ne doivent pas siéger au conseil de plus de quatre sociétés ouvertes, en plus de siéger au conseil de la société. Le chef de la direction de TELUS ne doit pas siéger au conseil de plus de deux autres sociétés ouvertes et ne doit pas siéger au conseil de toute autre société ouverte dont le chef de la direction est membre du conseil d'administration de TELUS.

Le conseil a également limité à deux le nombre d'administrateurs pouvant siéger à un même autre conseil ou comité d'une société ouverte, à moins que le conseil n'en convienne autrement. Le tableau qui suit présente les administrateurs de TELUS qui siégeaient ensemble à d'autres conseils de sociétés ouvertes au 10 mars 2015. Les cumuls au conseil de George Weston limitée qui visent Charlie Baillie, John Lacey et Darren Entwistle existaient au 22 mars 2012, soit au moment de l'adoption de la politique relative aux cumuls par le conseil, et se sont vus accordés des droits acquis par le conseil. Toutefois, Sabi Marwah, candidat au poste d'administrateur à la présente assemblée, siège également au conseil de George Weston limitée. Après avoir tenu compte d'un certain nombre de facteurs, dont le départ à la retraite de Charlie Baillie à titre d'administrateur de TELUS en mai 2015, le conseil a déterminé que le cumul qui vise trois administrateurs après mai 2015 n'a pas d'effet négatif sur la capacité de ces administrateurs à contribuer efficacement au conseil de TELUS et à faire preuve d'un jugement indépendant.

Société	Administrateur de TELUS	Comités
George Weston limitée	John Lacey	Aucun
	Darren Entwistle	Comité de l'environnement et de la santé et sécurité
	Charlie Baillie	Comité d'audit (président) Comité de la gouvernance, des ressources humaines, de mises en candidature et de la rémunération
Baytex Energy Corp.	Ray Chan	Aucun
	Rusty Goepel	Comité de mises en candidature et de gouvernance

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

Le comité de la 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 au poste d'administrateur.

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

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

Le conseil est d'avis qu'un conseil d'administration composé de 13 à 16 membres favorise l'efficacité et l'efficience.

Le comité de la gouvernance passe régulièrement en revue les caractéristiques que présente le conseil, soit l'âge moyen et le mandat confié à chacun des administrateurs, la diversité de ses membres, la région d'où ils viennent et la présence dans ses rangs de divers champs d'expertise. Le but recherché est de disposer de suffisamment d'habiletés, d'expertises et d'expériences pour que le conseil puisse s'acquitter efficacement de ses responsabilités et simplifier la transition suivant la nomination de nouveaux candidats. Le conseil vise également à atteindre un équilibre entre le besoin de disposer d'une expérience institutionnelle et de connaissances approfondies auprès de ses membres et le besoin de se renouveler et de s'ouvrir à de nouvelles perspectives. Au cours des dernières années, le comité de la gouvernance et le conseil ont axé les efforts concernant la planification de la relève au conseil en tenant compte de ces objectifs. Au cours des cinq dernières années, un membre du conseil a pris sa retraite et au moins un nouveau membre a joint

les rangs du conseil. Atteindre un équilibre entre l'expérience institutionnelle et le renouvellement grâce à une planification de la relève efficace et ordonnée revêt une importance particulière en raison des changements importants et constants auxquels l'entreprise de la société fait face, des changements au niveau de la direction, de l'âge moyen et du mandat des administrateurs actuels et des mouvements récents au sein du conseil.

Le conseil n'a pas adopté d'âge de départ à la retraite obligatoire. Toutefois, il est doté d'une politique de limitation de la durée des mandats qui prévoit que les administrateurs qui se sont joints au conseil après le 1^{er} janvier 2013 sont tenus de remettre leur démission au comité de la gouvernance après 15 années de service. Le comité de la gouvernance peut, à son appréciation, recommander au conseil de prolonger le mandat d'un administrateur pour toute période que le comité juge appropriée s'il considère qu'une telle prolongation est dans l'intérêt de TELUS. La politique de limitation de la durée des mandats ne remplace pas le processus d'évaluation du rendement annuel rigoureux dont est responsable le comité de la gouvernance (se reporter à la page 31 pour obtenir plus de détails). À l'occasion de l'évaluation du conseil et dans le cadre du processus de planification de la relève, les administrateurs sont interrogés au sujet de leur intention éventuelle de prendre leur retraite du conseil afin de connaître le plus tôt possible les vacances imminentes.

Le processus de planification de la relève implique également la création d'une matrice des compétences qui permet au comité de la gouvernance et au conseil de dégager d'éventuelles lacunes dans les aptitudes et compétences considérées comme les plus pertinentes pour la société. Chaque administrateur est tenu d'indiquer sur une échelle de 1 à 5 le degré de l'aptitude ou de la compétence qu'il estime posséder (où 1 indique minimal, 2, à perfectionner, 3, à l'aise, 4, avancé et 5, expert). Le tableau qui suit indique les trois compétences principales de nos candidats ainsi que leur groupe d'âge, leur mandat, leurs langues officielles parlées et leur lieu de résidence.

Sexe		Lieu de résidence				Années au conseil			Âge			Langue		Trois compétences principales									
		Colombie-Britannique	Alberta	Ontario	Québec	0 à 5	6 à 10	11 et plus	59 et moins	60 à 69	70 et plus	Anglais	Français	Membre de la haute direction/leadership stratégique	Finance et comptabilité	Rémunération de la haute direction/ressources humaines	Gouvernance	Connaissances en technologie	Connaissance du secteur	Expérience du marché de détail et de la consommation	Gestion du risque	Affaires réglementaires/gouvernementales	
Dick Auchinleck	H	x						x		x		x		x			x				x		
Micheline Bouchard	F				x			x		x		x	x	x		x			x				
John Butler	H		x					x			x	x		x		x	x						
Ray Chan	H		x			x			x			x		x	x		x						
Stockwell Day	H	x				x				x		x	x	x	x							x	
Lisa de Wilde	F			x		x			x			x	x	x					x			x	
Darren Entwistle	H	x						x	x			x	x	x				x	x				
Rusty Goepel	H	x					x				x	x		x			x			x			
Mary Jo Haddad	F			x		x			x			x		x		x			x				
John Lacey	H			x				x			x	x		x			x			x			
Bill MacKinnon	H			x			x			x		x		x	x						x		
John Manley	H			x		x				x		x	x	x			x					x	
Sabi Marwah	H			x		x				x		x		x	x						x		
Joe Natale	H			x		x			x			x		x				x	x				
Don Woodley	H			x				x		x		x		x				x	x				

En 2014, le comité de la gouvernance a relevé certaines compétences et qualités qu'il compte privilégier, soit finance et comptabilité, connaissances en technologie et du secteur, expérience du marché de détail et de la consommation, et représentation hommes-femmes, dans sa recherche de candidats au poste d'administrateur.

Recrutement de nouveaux administrateurs

Le comité de la gouvernance tient une liste constamment mise à jour d'éventuels candidats. Les administrateurs, le président-directeur du conseil et les sociétés de recherche professionnelle externes repèrent régulièrement d'autres personnes pour que leur candidature soit examinée par le comité de la gouvernance.

Lorsqu'il recrute de nouveaux administrateurs, le comité de la gouvernance évalue leur candidature au mérite en tenant compte de la vision et de la stratégie commerciale de la société, des habiletés et des compétences des administrateurs en poste, de la présence d'éventuelles lacunes dans les compétences du conseil, ainsi que des qualités, des connaissances et de l'expérience que les nouveaux administrateurs devraient avoir pour promouvoir le mieux possible le plan et les stratégies d'affaires de la société. Cet exercice tient également compte de la politique sur la diversité administrative du conseil puisque le comité de la gouvernance considère des critères de diversité, comme le sexe, l'âge et l'origine ethnique, en vue de s'assurer que le conseil tire parti des différentes perspectives qu'offre la diversité de pensée, d'antécédents, de compétences et d'expérience.

Le comité de la gouvernance utilise ensuite un modèle de pointage pour évaluer les candidats éventuels. Le modèle de pointage pondère les compétences et qualités recherchées et donne un résultat sur 50. Le comité de la gouvernance classe également les candidats entre « potentiellement prêt à siéger dès maintenant », « en mesure de siéger mais a besoin de temps pour se perfectionner ou se rendre disponible » ou « candidature éliminée ». Le comité passe en revue la matrice à chacune de ses réunions régulières afin d'en suivre l'évolution.

Chaque trimestre, le comité de la gouvernance repère les candidats les plus intéressants et demande au président-directeur du conseil de procéder ensuite à une première rencontre. Si le candidat est jugé le plus apte à siéger au conseil de TELUS, il rencontre ensuite le chef de la direction, l'administrateur principal, le président du comité de la gouvernance et, s'il y a lieu, les autres membres du conseil et l'équipe de la haute direction de TELUS.

Approbation

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

Évaluation des administrateurs

À titre de complément à la planification de la relève au conseil et à ses efforts en vue du renouvellement du conseil, le comité de la gouvernance, avec le concours du président-directeur du conseil et de l'administrateur principal, procède à une évaluation annuelle du conseil, des comités de celui-ci, du président-directeur du conseil, de l'administrateur principal et de chacun des administrateurs conformément aux exigences du *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*. Le processus d'évaluation aide le conseil à faire ce qui suit :

- Prendre la mesure de son rendement global et mesurer l'apport du conseil dans son ensemble, de chaque comité et de chaque administrateur
- Évaluer les mécanismes mis en place afin que le conseil et chacun de ses comités fonctionnent de façon efficace et prennent des décisions dans l'intérêt de la société
- Améliorer le rendement global du conseil en aidant chaque administrateur à miser sur ses atouts
- Détecter les lacunes au chapitre des compétences et les besoins en matière de formation du conseil et d'administrateurs en particulier pour l'exercice à venir
- Planifier la relève au conseil et ses efforts de recrutement.

Chaque année, le comité de la gouvernance évalue le caractère adéquat du processus d'évaluation, avec l'apport du président-directeur du conseil et de l'administrateur principal, et recommande des changements au conseil en vue de leur approbation.

Comment nous procédons

Chaque administrateur remplit ce qui suit :

- des sondages concernant l'efficacité du conseil et de chacun des comités de celui-ci dont il est membre, ce qui comprend leurs processus et leur relation avec la direction, et formule des suggestions en vue de leur amélioration
- une évaluation par les pairs au moyen de laquelle les administrateurs s'évaluent eux-mêmes et évaluent l'efficacité de chacun des autres administrateurs à titre de membre du conseil. Les administrateurs évaluent également l'efficacité du président-directeur du conseil (en ce qui a trait à ses fonctions relevant du conseil), de l'administrateur principal et du président de chaque comité
- une autoévaluation des compétences qui est conçue pour aider à déterminer les forces et les carences sur le plan des compétences du conseil dans son ensemble et pour permettre d'établir les besoins en matière de compétences en vue du recrutement de candidats futurs au poste d'administrateur et de planification de la relève. Cette autoévaluation aide également le comité de la gouvernance à déterminer les compétences financières de chaque administrateur et les sujets sur lesquels devrait porter la formation continue des administrateurs.

Les membres de la haute direction qui interagissent fréquemment avec les administrateurs remplissent un sondage d'évaluation de la direction conçu pour évaluer 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.

La secrétaire générale recueille les résultats des évaluations (à l'exclusion des résultats portant sur le président-directeur du conseil et l'administrateur principal) et produit un rapport à l'intention du président-directeur du conseil et de l'administrateur principal, qui rencontrent individuellement chaque administrateur afin de discuter des résultats. Le président-directeur du conseil procède à des rencontres qui ont trait aux résultats des évaluations concernant l'efficacité du conseil et de ses comités et aux autoévaluations des compétences. L'administrateur principal procède à des rencontres qui ont trait aux résultats des sondages d'évaluation de la direction et aux évaluations par les pairs, ainsi qu'à toute question liée à l'indépendance du conseil et à l'exercice d'un jugement indépendant par les membres du conseil. 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. De même, le président du comité de la gouvernance examine les évaluations de l'administrateur principal et en discute avec lui. Quant à lui, l'administrateur principal examine les évaluations du président-directeur du conseil et en discute avec lui. Le président-directeur du conseil, l'administrateur principal et le président du comité de la gouvernance présentent ensuite un rapport où figurent les résultats rassemblés et leurs conclusions au comité de la gouvernance et au conseil, ainsi qu'à tout président de comité en ce qui concerne les évaluations des comités, et proposent, s'il y a lieu, des mesures visant à régler les questions soulevées dans les rapports. Le président-directeur du conseil discute des rapports et des mesures proposées, s'il y a lieu, avec le chef de la direction.

À sa réunion de novembre 2014, le comité de la gouvernance a décidé de retenir les services d'un expert en gouvernance d'entreprise externe afin que celui-ci procède à un examen des sondages et du processus d'évaluation des administrateurs et a reporté à mai 2015 le moment de l'approbation des formulaires de sondage. Toutefois, en décembre 2014, le comité de la gouvernance a procédé à un sondage abrégé concernant l'efficacité du conseil et de ses comités. Cette évaluation a indiqué que notre conseil fonctionne efficacement, en collaboration et n'a révélé aucun sujet de préoccupation important.

Présence des femmes au sein du conseil et de la haute direction

Nous estimons que notre réussite passe par une diversification de notre conseil qui reflète les collectivités et les clients auxquels nous offrons nos services. En 2013, le conseil a adopté une politique de diversité écrite qui prévoit que le comité de la gouvernance, qui est chargé de recommander les candidats au poste d'administrateur, évaluera les candidatures au mérite, en accordant une importance égale aux aptitudes, aux antécédents, à l'expérience et aux connaissances. Dans sa sélection d'administrateurs de grande qualité, le comité de la gouvernance tiendra compte de considérations liées à la diversité, comme le sexe, l'âge et l'origine ethnique, pour s'assurer que le conseil peut tirer parti d'un large éventail de perspectives et d'expériences pertinentes. Le comité de la gouvernance évaluera l'efficacité de cette politique une fois l'an et recommandera toute modification requise au conseil en vue de son adoption. Le texte de notre politique de diversité administrative peut être consulté sur le site telus.com/governance.

La politique de diversité administrative prévoit également que le comité de la gouvernance établira des objectifs quantifiables pour atteindre la diversité et les recommandera au conseil en vue de leur adoption une fois l'an. En 2013, le conseil s'est établi comme cible de compter entre 30 et 40 pour cent de membres issus de la diversité à titre d'administrateurs indépendants, dont au minimum 25 pour cent de femmes, au plus tard en mai 2017. Le conseil a également accepté que TELUS devienne signataire de l'Accord Catalyst et s'est ainsi engagé à faire passer la représentation totale des femmes au conseil de TELUS à un minimum de 25 pour cent au plus tard en 2017. Depuis l'établissement de cette cible, deux femmes se sont jointes au conseil de TELUS. En février 2015, TELUS a adopté une autre cible en vue de compter 30 pour cent de femmes à son conseil d'ici la fin de 2019. Cette cible s'inscrit dans le sens de la participation de Darren Entwistle comme membre fondateur du 30 % Club Canada, qui cherche aussi à faire passer le nombre de femmes aux conseils à 30 pour cent d'ici la fin de 2019. Comme il est indiqué à la page 23, les membres issus de la diversité (cinq candidats sur treize) représentent actuellement 38 pour cent des administrateurs indépendants du conseil et les femmes (trois candidates sur treize) représentent 23 pour cent des administrateurs indépendants en nomination à l'assemblée annuelle de 2015.

Chez TELUS, nous avons également à cœur de promouvoir la diversité à tous les échelons et nous accordons notamment une grande importance à la présence des femmes à des postes

de haute direction. Actuellement, Monique Mercier est la seule femme à occuper un poste de haute direction chez TELUS, ce qui représente 12,5 pour cent de nos hauts dirigeants (huit personnes, soit le président-directeur du conseil, le chef de la direction et tous les vice-présidents à la direction). Nous nous attendons à ce que ce pourcentage augmente dans un proche avenir.

Nous sommes d'avis que le fait de favoriser une culture où les barrières sont éliminées et où des processus justes et transparents assurent la promotion de la compétence contribuera à la progression de la diversité dans l'équipe de direction de TELUS. Notre stratégie clé repose sur des changements systémiques apportés aux pratiques des personnes, la formation des membres de la direction et une prise de conscience. TELUS a adopté diverses initiatives en lien avec cette stratégie afin que les pratiques des membres de la direction et des autres personnes évoluent. Certaines de ces initiatives sont décrites ci-après.

- En 2013, le Conseil de la diversité et de l'intégration et l'équipe de l'embauche et du développement des compétences ont passé en revue et modifié les pratiques et processus de trois fondements du recrutement, soit la formation destinée aux membres de l'équipe de direction, les pratiques de recrutement et les pratiques en matière de succession et de maintien en poste. Nous nous efforçons d'accorder des entretiens d'embauche à des candidats qui ont des habiletés, une expérience et des perspectives différentes.
- Des groupes de ressources pour les membres de l'équipe ont été mis en place pour les femmes, les autochtones, les personnes ayant des habiletés différentes, les nouveaux immigrants et les lesbiennes, gais, bisexuels et transgenre (LGBT), afin de susciter une prise de conscience et de faire évoluer les mentalités en ce qui concerne la diversité et l'inclusion.
- Dès 2014, les vice-présidents et tous les postes d'échelons supérieurs ont reçu une formation concernant les préjugés conscients et inconscients qui vise à améliorer leur approche en matière de développement des compétences et à leur faire apprécier la valeur de la diversité pour le succès de notre équipe, nos clients, notre collectivité et nos actionnaires.

Plutôt que de fixer des cibles précises pour les postes de direction, nous sommes d'avis que toutes ces activités et tous ces efforts sont plus susceptibles de contribuer collectivement à l'émergence de candidats issus de la diversité et d'assurer une plus grande présence des femmes, et de candidats issus de la diversité en général, lorsqu'il s'agit de nommer des personnes à des postes de direction.

Orientation et formation continue

Orientation

Le comité de la gouvernance examine et approuve le programme d'orientation des administrateurs et le décrit au conseil. Dès leur entrée en fonction, les nouveaux administrateurs participent à une séance d'orientation animée par différents membres de l'équipe de la haute direction. La séance d'orientation leur présente un survol de la stratégie; des impératifs d'entreprise, des plans et des risques; de la situation financière et de la stratégie de financement; des questions d'ordre réglementaire; de la gouvernance du conseil et des comités (y compris leurs mandats, rôles et lignes de conduite); des politiques générales; ainsi que des principes et des pratiques en matière de conformité et de gouvernance de TELUS. De plus, le conseil a pour pratique de nommer les nouveaux administrateurs au comité d'audit au moins pour leur première année en tant que membre siégeant au conseil de TELUS. Compte tenu de l'ampleur du mandat du comité d'audit comparativement à celui des autres comités, ses membres y obtiennent une véritable vue d'ensemble des activités de la société qui permet aux nouveaux administrateurs de se familiariser le plus rapidement possible avec les activités, les risques et la stratégie de la société.

La direction offre également des programmes d'orientation et de formation aux nouveaux membres des comités du conseil sous forme de session d'orientation sur mesure. La session donne généralement un aperçu du mandat des comités et de leurs plans de travail pour l'exercice, ainsi que des initiatives courantes, des questions clés, des tendances de la réglementation et des meilleures pratiques propres au comité.

Chaque administratrice nouvellement nommée, soit Mary Jo Haddad et Lisa de Wilde, a participé à une séance d'orientation complète de plusieurs jours au cours de laquelle ont été traités les sujets mentionnés précédemment, en ce qui a trait au conseil et au comité d'audit. Mary Jo a également participé à une séance d'orientation personnalisée en ce qui a trait au comité de la gouvernance.

Formation continue

Le comité de la gouvernance examine et approuve les programmes de perfectionnement et de formation continue des administrateurs en poste et les décrit au conseil. Dans le cadre de la formation continue, la direction présente régulièrement des exposés à l'intention des membres du conseil et de ses comités et leur remet des documents sur des sujets d'actualité préparés par des experts externes, afin de les informer des faits nouveaux concernant la législation,

la réglementation ou un secteur d'activité. La société a également mis en place un portail en ligne qui donne aux administrateurs l'accès à des documents de recherche et d'information sur un large éventail de sujets, comme la gouvernance, la technologie, la stratégie, les ressources humaines et les affaires réglementaires et gouvernementales. Les administrateurs ont à leur disposition des personnes-ressources de la direction sur chaque sujet d'information de sorte qu'ils peuvent obtenir plus de renseignements ou approfondir la consultation portant sur ces documents. Les administrateurs déterminent les questions sur lesquelles devrait porter la formation continue au cours de délibérations aux réunions du conseil et des comités et au moyen d'évaluations annuelles et de sondages d'autoévaluation sur les compétences.

Les administrateurs peuvent également participer, aux frais de TELUS, à des programmes de perfectionnement externes. En 2012, le comité de la gouvernance a officiellement approuvé un crédit pour frais de perfectionnement annuel afin d'encourager les administrateurs à suivre des cours externes en rapport avec leurs fonctions d'administrateur de TELUS. En 2014, plusieurs administrateurs ont utilisé ce crédit pour suivre des cours offerts notamment par des cabinets d'audit ou de ressources humaines, le Lead Director Network, l'Information Technology Association of Canada et l'Institut des administrateurs de sociétés. Les divers sujets abordés englobaient la rémunération de la haute direction, la cybersécurité, l'Internet des objets, l'activisme actionnarial, la gestion de crise, l'élimination des risques liés aux régimes de retraite, la conformité fiscale, l'assurance de la responsabilité civile des administrateurs et des dirigeants ainsi que la pratique comptable actuelle et les responsabilités connexes. Par ailleurs, tous nos administrateurs sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés, qui leur donne accès à ses publications et à ses activités pour améliorer leurs connaissances en ce qui a trait aux obligations des administrateurs et aux tendances de gouvernance courantes. Certains de nos administrateurs ont assisté à des conférences au cours de l'année, notamment le symposium annuel sur la qualité des audits du Conseil canadien sur la reddition de comptes et le sommet des administrateurs J.P. Morgan.

En 2014, la direction de la société a animé ou organisé les séances de formation mentionnées à la page suivante. La direction a également fourni aux administrateurs de l'information sur les cours disponibles. En 2014 encore, à chaque réunion trimestrielle du conseil, une place de choix a été consacrée aux mises à jour régulières concernant le climat concurrentiel, les demandes des clients, l'évolution technologique et du secteur ainsi qu'aux relations gouvernementales et à la réglementation.

Date	Sujet	Participants ¹	Présentateurs
11 février 7 mai 6 août 4 novembre	Comptes rendus sur la gouvernance et, notamment, les nouvelles meilleures pratiques (Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises ou CCSGE), la jurisprudence importante, les faits nouveaux et les modifications proposées concernant la réglementation et les règles en valeurs mobilières du Canada et des États-Unis (mise en œuvre Dodd-Frank) et les faits nouveaux concernant le vote consultatif sur la rémunération et la participation des actionnaires	Comité de la gouvernance	• Vice-présidente à la direction (VPD), Affaires corporatives, chef des services juridiques et secrétaire générale • Premier vice-président (PVP), Services juridiques
11 février 7 mai 6 août 4 novembre	Compte rendu trimestriel sur la gouvernance en matière d'audit et de fiscalité et les principales méthodes comptables	Comité d'audit	• Vice-président (VP), Gestion des risques et auditeur interne en chef • PVP et contrôleur général • VP et contrôleur, Comptabilité générale et rapports financiers • VP, fiscalité
11 février 7 mai 6 août 4 novembre	Compte rendu sur la stratégie, les tendances du marché et les faits nouveaux en matière juridique en lien avec les régimes de retraite de TELUS	Comité de retraite	• PVP et trésorier • Directeur, Gestion des placements • Gestionnaire de portefeuille principal • PVP, Services juridiques • Conseiller juridique externe • Consultant externe
6 août 4 novembre	Compte rendu sur les tendances en rémunération, notamment, les nouvelles pratiques exemplaires concernant l'information à communiquer sur la rémunération des membres de la haute direction (CCSGE) et les faits nouveaux sur le vote consultatif sur la rémunération	Comité de la rémunération	• VPD, TELUS Santé et TELUS International, et chef des affaires de l'entreprise • VP, Rémunération et avantages sociaux • VPD, Affaires corporatives, chef des services juridiques et secrétaire générale • Conseiller en rémunération indépendant
11 février 7 mai 6 août 4 novembre	Comptes rendus trimestriels sur les faits nouveaux concernant le contexte stratégique, notamment la concurrence, l'évolution de la technologie et du secteur, l'évolution de la réglementation et le rendement des pairs	Conseil plénier	• Président et chef de la direction • Président-directeur du conseil
11 février	Mise à jour concernant la cybersécurité	Conseil plénier	• VPD, Stratégie de technologie et Exploitation • VPD, Transformation de l'entreprise
7 août	Évolution des réseaux à large bande	Conseil plénier	• VPD, Stratégie de technologie et Exploitation • VPD, Transformation de l'entreprise • VPD et président, Solutions consommateurs et Solutions aux PME de TELUS • PVP et président, Réseaux à large bande • VP, Stratégie marketing et Mise en œuvre
7 août	Développement du capital humain	Conseil plénier	• VPD, TELUS Santé et TELUS International, et chef des affaires de l'entreprise • PVP, Chef des ressources humaines
4 novembre	Exposé sur la gestion des risques d'entreprise et sur l'audit interne	Conseil plénier	• VP, Gestion des risques et auditeur interne en chef
4 novembre	Mise à jour sur TELUS Santé	Conseil plénier	• VPD, TELUS Santé et TELUS International, et chef des affaires de l'entreprise
2 décembre	Rappels des fonctions des administrateurs et de l'information à communiquer en matière de responsabilité civile sur le marché secondaire	Conseil plénier	• VPD, Affaires corporatives, chef des services juridiques et secrétaire générale

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

Éthique commerciale

TELUS a une politique d'éthique qui s'applique à tous les membres de son équipe, et notamment à ses administrateurs, dirigeants et employés. La politique décrit les responsabilités et donne des lignes directrices sur la norme éthique attendue de tous les membres de l'équipe TELUS, dont la façon de traiter les conflits d'intérêts et la déclaration obligatoire par les membres de l'équipe TELUS des conflits d'intérêts réels ou éventuels. Il est possible de consulter la politique à l'adresse telus.com/governance. Dans le cadre de cette politique, nous avons créé en 2003 la LigneÉthique TELUS, qui permet au public et aux membres de notre équipe de communiquer, de façon anonyme et confidentielle, leurs questions et plaintes sur la comptabilité, les contrôles internes ou la déontologie, dont un résumé est transmis chaque trimestre au comité de la rémunération et au comité d'audit. En 2007, nous avons rendu la LigneÉthique encore plus indépendante et accessible en la confiant à un fournisseur de services d'accueil indépendant, EthicsPoint. Outre le service d'écoute téléphonique et la transmission des appels et des rapports reçus au Bureau d'éthique et, dans le cas de plaintes concernant la comptabilité et les contrôles comptables internes, à la vice-présidente à la direction, Affaires corporatives, chef des services juridiques et secrétaire générale, EthicsPoint transmet également les questions liées au respect en milieu de travail à la personne-ressource chargée de les résoudre nommée par la société. Les membres de l'équipe TELUS et des personnes appelant du monde entier peuvent se renseigner ou faire une plainte en ligne ou par téléphone tous les jours 24 heures sur 24 dans diverses langues. Pour la 12^e année consécutive depuis sa création, le Bureau d'éthique n'a reçu, en 2014, aucun appel portant sur une fraude commise par un membre de l'équipe jouant un rôle important à l'égard des contrôles internes liés à la communication d'information financière. Pour mesurer notre performance à cet égard, nous avons mis au point un indice d'intégrité qui tient compte des résultats de notre cours en ligne, des sondages internes adressés aux membres de l'équipe, des sondages externes auprès de la clientèle et des manquements à nos politiques qui nous ont été signalés. Pour plus de précisions sur notre indice d'intégrité, consultez telus.com/csr-fr.

Notre Bureau d'éthique offre aux membres de l'équipe de l'aide dans la prise de décisions en matière d'éthique en leur donnant des directives en lien avec la politique d'éthique. De plus, le Bureau d'éthique mène des enquêtes, établit les politiques et les lignes directrices indiquées en ce qui concerne les normes de conduite des affaires prévues par TELUS et surveille étroitement notre LigneÉthique. Le Bureau d'éthique encadre la formation sur l'éthique, et notamment le cours en ligne TELUS Intégrité qui est obligatoire pour tous les membres de l'équipe TELUS, y compris les membres de l'équipe TELUS International, et qui s'applique aux contractuels ayant accès à nos systèmes informatiques. Le cours regroupe les modules suivants : éthique, respect en milieu de travail, sécurité dans l'entreprise et vie privée. En 2014, le cours Intégrité a été adapté aux contractuels et aux membres de l'équipe TELUS International afin d'être plus pertinent pour eux. Le Bureau d'éthique

exige que chaque administrateur, ainsi que chaque membre de l'équipe TELUS, atteste tous les ans qu'il a passé en revue la politique d'éthique et qu'il saisit les attentes prévues par la politique. Le vice-président, Gestion des risques et auditeur interne en chef rend compte tous les trimestres au comité de la rémunération et au comité d'audit des résultats d'enquêtes sur les plaintes, le cas échéant, de dénonciateurs ou concernant l'éthique ou les contrôles internes que le Bureau d'éthique et la vice-présidente à la direction, Affaires corporatives, chef des services juridiques et secrétaire générale (selon le cas) ont reçus. Le comité de la rémunération et le comité d'audit sont tenus de revoir conjointement la politique d'éthique une fois par an et de soumettre à l'approbation du conseil les recommandations de modifications, le cas échéant. Aucune dispense de la politique d'éthique n'est prévue et toute dispense accordée à un membre de la direction ou à un administrateur aux termes de la politique d'éthique doit être approuvée au préalable par le conseil d'administration ou son délégataire, qui doit être un comité du conseil. Cette dispense doit être déclarée, sous réserve des limites imposées dans la politique sur la divulgation et la confidentialité de l'information de l'entreprise de TELUS. Dans le cas des autres employés, toute dispense de la politique d'éthique doit être approuvée au préalable par la vice-présidente à la direction, Affaires corporatives, chef des services juridiques et secrétaire générale et le vice-président, Gestion des risques et auditeur interne en chef et doit être signalée dans les plus brefs délais au comité d'audit.

Notre politique de lutte contre la corruption, adoptée par le conseil en 2013, a été mise en œuvre pour l'ensemble de l'entreprise de TELUS en 2014, au moyen notamment d'une formation en ligne qui met le versement de pot-de-vin et la corruption en contexte pour tous les membres de l'équipe et les informe des risques qui en découlent. La formation aborde les méthodes et les contrôles mis en place afin d'atténuer les risques et comprend des sujets et des mises en situation qui favorisent une meilleure compréhension de la matière. La politique s'applique à tous les membres de l'équipe TELUS, dont les administrateurs, de même que les tierces parties auxquelles TELUS fait appel. Cette politique décrit les attentes à l'égard de tous les membres de l'équipe TELUS et des tierces parties en ce qui a trait à la lutte contre la corruption au Canada et à l'étranger. Elle vise l'ensemble des activités de TELUS, dont les activités commerciales de la société dans les secteurs public et privé.

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

Participation des actionnaires et vote consultatif sur la rémunération de la haute direction

Notre conseil d'administration est d'avis que la communication constante est un élément important de la création d'un dialogue ouvert et constructif avec nos actionnaires. Pour faciliter ce dialogue, en février 2015, le conseil a approuvé une politique d'engagement des actionnaires qui établit la façon dont le conseil peut communiquer avec les actionnaires, la façon dont les actionnaires peuvent communiquer avec le conseil et les sujets qu'il est approprié pour le conseil d'aborder. Elle présente également un survol de la manière dont la direction interagit avec les actionnaires. Un exemplaire de la politique d'engagement des actionnaires peut être consulté sur le site telus.com/governance.

Nous communiquons avec nos actionnaires et autres intervenants par divers moyens, notamment nos rapports annuels et trimestriels, notre circulaire d'information, notre notice annuelle, notre rapport sur la responsabilité sociale de la société, nos communiqués, notre site Internet et les présentations que nous faisons à des conférences à l'intention de l'industrie ou des investisseurs. Parmi nos pratiques de longue date visant la participation des actionnaires, mentionnons :

- la tenue d'assemblées générales annuelles partout au Canada diffusées en direct sur le Web et assorties d'un sondage d'évaluation, afin que les actionnaires, peu importe où ils se trouvent, puissent formuler leurs commentaires et poser des questions par courriel à l'adresse ir@telus.com avant, pendant et après l'assemblée
- le maintien d'une ligne sans frais pour les investisseurs, les courriels ir@telus.com et ceo@telus.com ainsi que la ligne prioritaire LigneÉthique confidentielle et le site Web connexe pour encourager les actionnaires et le public à nous communiquer leurs questions ou préoccupations
- la tenue de quatre téléconférences sur les résultats trimestriels, avec des analystes financiers et des investisseurs institutionnels, pour présenter les résultats financiers et d'exploitation du trimestre. Elles sont diffusées sur le Web et comportent des présentations par la haute direction aux analystes et aux investisseurs institutionnels, assorties de séances de questions ouvertes. Ces téléconférences peuvent également être entendues par les actionnaires particuliers (qui ne peuvent par ailleurs intervenir) par téléphone ou diffusion sur le Web. Les diffusions sur le Web, les diapositives (s'il y a lieu), les transcriptions (si elles existent) et les transmissions vocales en différé peuvent être consultées à l'adresse telus.com/investors
- des tournées de la haute direction et la participation à des conférences sur le secteur avec nos membres de la haute direction au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni, auxquelles des analystes et des investisseurs participent

- la tenue ponctuelle de rencontres avec des actionnaires et des groupes de défense des droits des actionnaires (par exemple la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises), habituellement avec le vice-président à la direction, TELUS Santé et TELUS International, et chef des affaires de l'entreprise, le président-directeur du conseil et le président du comité de la rémunération ou du comité de la gouvernance, afin de discuter de la rémunération de la haute direction ou de questions de gouvernance
- l'invitation d'analystes et d'importants actionnaires institutionnels à participer à une étude confidentielle sur la perception des investisseurs.

La boîte de courriels de notre conseil (conseil@telus.com) offre aux actionnaires et aux autres intervenants un moyen de communiquer directement avec notre conseil concernant des sujets appropriés entre les assemblées annuelles. De même, les actionnaires et autres intervenants peuvent également communiquer avec le conseil par courrier, en apposant la mention « Confidentiel » sur l'enveloppe et en la transmettant à l'attention de la secrétaire générale, au 8 – 555 Robson Street, Vancouver (C.-B.) V6B 3K9. Le conseil s'efforce de répondre à toute la correspondance appropriée dans les meilleurs délais. Chaque trimestre, le comité de la gouvernance prend connaissance des courriels reçus dans cette boîte et se penche sur la façon d'y répondre en ce qui concerne les questions de gouvernance.

Le conseil a également adopté une politique de vote consultatif sur la rémunération de la haute direction. À notre assemblée annuelle de 2014, nous avons tenu notre quatrième vote consultatif sur la rémunération de la haute direction, et cette motion a reçu un appui massif, à raison de 95,3 pour cent des voix exprimées. Au cours de l'exercice, nous avons poursuivi les discussions avec certains actionnaires, groupes de défense des droits des actionnaires et sociétés de conseil en vote par procuration pour obtenir leurs commentaires sur la rémunération des membres de la haute direction et nos pratiques de gouvernance. Les commentaires que nous avons recueillis étaient dans l'ensemble très positifs et renforçaient l'opinion que nos politiques concordent toujours avec les attentes de nos actionnaires.

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

Rapport du comité de la gouvernance d'entreprise

Mandat

Le comité de la gouvernance d'entreprise (le comité de la gouvernance) a pour mandat d'aider le conseil à remplir ses fonctions de surveillance et de voir à ce que TELUS soit dotée d'un système efficace de gouvernance. Ce comité est chargé de suivre l'évolution des questions liées à la gouvernance ainsi que les nouvelles meilleures pratiques et d'examiner l'efficacité de nos politiques en ce qui concerne la gouvernance. De plus, il doit trouver, recruter et recommander à la société les candidats à l'élection à titre d'administrateur, offrir une formation continue aux administrateurs et superviser l'évaluation des administrateurs et du conseil d'administration. Le comité de la gouvernance évalue l'indépendance, les compétences financières, l'expertise financière et l'expertise en comptabilité ou en gestion financière connexe 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. De plus, dans le cadre de ses responsabilités élargies en matière de surveillance des risques, le comité est chargé de surveiller et d'examiner les risques liés à l'assurance, aux réclamations et aux biens, la responsabilité sociale de l'entreprise et les questions environnementales, ainsi que de recommander au conseil d'approuver des politiques et des lignes directrices procédurales relatives à l'environnement ou encore des modifications importantes devant être apportées à de telles politiques.

Membres

Le comité est actuellement composé des membres suivants :

Nom	Indépendant
Rusty Goepel (président)	Oui
Mary Jo Haddad	Oui
John Lacey	Oui
Bill MacKinnon	Oui
John Manley	Oui

Avant le 8 mai 2014 et sa nomination à titre d'administrateur principal, Dick Auchinleck était membre du comité.

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. Il tient à chaque réunion une séance à huis clos en l'absence de la direction. Le comité a tenu cinq réunions en 2014.

Points saillants

Engagement envers la gouvernance

Dans le cadre de son engagement à l'égard des meilleures pratiques de gouvernance, le comité a pris les initiatives suivantes :

- il a élaboré et supervisé la transition visant à faire passer le leadership au président-directeur du conseil et à l'administrateur principal
- il a procédé à un examen annuel du *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*, et notamment de tous les mandats qui y sont décrits, afin de s'assurer qu'ils demeurent pertinents, et a recommandé au conseil d'approuver des modifications à y apporter, y compris tous les changements liés aux nouveaux rôles de président-directeur du conseil et d'administrateur principal
- il a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel du comité
- il a passé en revue et approuvé les modifications devant être apportées au cadre entourant la délégation de décisions relevant du conseil à la haute direction afin de prévoir la délégation de décisions au président-directeur du conseil et d'apporter les modifications connexes à la délégation de décisions au président et chef de la direction (le chef de la direction)
- il a reçu et examiné avec la direction les mises à jour habituelles concernant les modifications de lois, de règles et de règlements à la fois au Canada et aux États-Unis, et les initiatives en matière de gouvernance des organismes de réglementation des valeurs mobilières et d'autres organismes intéressés canadiens et américains ainsi que les nouvelles meilleures pratiques et leur incidence sur la société
- il a passé en revue notre rapport sur la responsabilité sociale de la société.

Vote consultatif sur la rémunération de la haute direction et participation des actionnaires

En 2014, le comité a pris les initiatives suivantes en ce qui concerne la participation des actionnaires :

- le comité a évalué le caractère adéquat de notre politique de vote consultatif sur la rémunération de la haute direction et de nos pratiques de participation des actionnaires
- tous les trimestres, il a passé en revue les courriels des actionnaires reçus dans la boîte de courriels du conseil (conseil@telus.com) et la correspondance du conseil ou des comités visant à répondre à ceux-ci et a fait rapport à cet égard.

Évaluation des administrateurs

Le comité a décidé de confier à un expert en matière de gouvernance d'entreprise la tâche de procéder à un examen externe de ses sondages concernant l'évaluation de ses administrateurs et a reporté son examen de fin d'exercice 2014 à mai 2015, une fois l'évaluation externe réalisée. Toutefois, en décembre 2014, le comité de la gouvernance a procédé à un sondage abrégé concernant l'efficacité du conseil et de ses comités. Le comité finalisera son évaluation annuelle exhaustive du conseil en mai 2015 en vue de mettre davantage l'accent sur les points suivants :

- continuer à maintenir le rendement du conseil à des niveaux exceptionnels
- s'assurer que le conseil est composé en tout temps d'administrateurs qui apportent des idées nouvelles et des perspectives novatrices à la société et qu'il regroupe l'expérience et les qualités nécessaires pour promouvoir et superviser la stratégie et la direction de la société tout en reconnaissant que les connaissances institutionnelles et l'expérience en entreprise constituent des facteurs essentiels à la stabilité et à l'efficacité du conseil.

Le processus d'évaluation de nos administrateurs est décrit plus amplement à la page 31.

Recherche d'administrateurs

En 2014, le comité a poursuivi ses efforts pour recruter de nouveaux administrateurs dans le cadre de son plan de relève au conseil. Grâce à de tels efforts, le 8 mai 2014, Mary Jo Haddad a été élue à titre de membre du conseil et, le 1^{er} février 2015, Lisa de Wilde a été nommée au conseil. En mars 2015, les recherches du comité ont mené à la nomination de Sabi Marwah comme candidat au poste d'administrateur à l'assemblée. Se reporter aux pages 29 et 33 pour obtenir de plus amples renseignements concernant nos processus de nomination des administrateurs et d'orientation.

Gestion et surveillance des risques

Le comité a pris les initiatives suivantes en ce qui concerne la gestion et supervision des risques :

- le comité a supervisé nos activités de gestion des risques environnementaux et leurs résultats
- il a supervisé notre stratégie de conformité en matière d'hydrocarbures halogénés
- il a approuvé le renouvellement annuel de notre assurance responsabilité souscrite pour les administrateurs et les dirigeants
- il a procédé à son examen annuel de notre programme d'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants
- il s'est penché sur le caractère adéquat de notre couverture d'assurance, y compris notre couverture d'assurance de biens, a fait le suivi des faits nouveaux dans le secteur de l'assurance et a passé en revue notre programme de gestion des risques liés aux biens.

Mesures visant les administrateurs

Le comité a pris les initiatives additionnelles suivantes en ce qui concerne les administrateurs :

- il a examiné des changements dans la composition des comités et a recommandé au conseil de les approuver
- il a procédé à un examen annuel du processus de planification de la relève en ce qui concerne l'administrateur principal et les présidents des comités
- il a confié à un expert en matière de gouvernance d'entreprise la tâche de procéder à un examen externe du processus d'évaluation du conseil et des administrateurs
- il a examiné et approuvé les changements visant le groupe de référence pour l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs
- il a pris connaissance des conclusions de l'analyse comparative annuelle de la rémunération des administrateurs préparée par Meridian. Il a ensuite recommandé au conseil d'approuver l'adoption d'une structure de rémunération forfaitaire échelonnée simplifiée pour la rémunération des administrateurs qui se situe au 65^e centile par rapport au groupe de référence
- il a maintenu le programme de formation continue de tous les administrateurs
- il a procédé à l'évaluation annuelle des critères d'admissibilité au poste d'administrateur
- il a procédé à un examen annuel de la matrice des compétences et de l'analyse des lacunes pour le conseil
- il a procédé à l'évaluation annuelle de l'indépendance et des compétences financières des administrateurs et a fait des recommandations au conseil, ce dernier ayant ensuite tiré ses conclusions à cet égard.

Autres mesures

Le comité a également passé en revue le rapport sur les contributions politiques et les dons de bienfaisance faits en 2013 et a approuvé les budgets de 2014 à cet égard.

Rapport signé par les membres du comité de la gouvernance



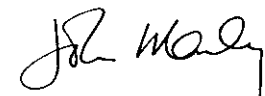
Rusty Goepel (président)



Bill MacKinnon



Mary Jo Haddad



John Manley



John Lacey

Rapport du comité de retraite

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 de TELUS Edmonton, du régime de retraite de TELUS Corporation, du régime de retraite à prestations définies de TELUS Québec, du régime de retraite à cotisations définies de TELUS, du régime de retraite de TELUS Santé et de TELUS Vente au détail et de tous les régimes pouvant leur succéder et de tous les programmes de retraite complémentaires connexes que peut lui soumettre le conseil, ainsi que tout fonds en fiducie connexe (collectivement, 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, de notre politique de placement, du rendement des portefeuilles de placement et de la conformité à la législation applicable. Il peut, à l'occasion, recommander au conseil d'approuver des modifications fondamentales de la nature du mécanisme de pension de tout régime de retraite et de la structure de gouvernance des régimes de retraite.

Membres

Le comité est en ce moment constitué des membres suivants :

Nom	Indépendant
Don Woodley (président)	Oui
Charlie Baillie	Oui
Micheline Bouchard	Oui
John Butler	Oui
Stockwell Day	Oui

Réunions

Le comité tient au moins une réunion par trimestre et rend compte de ses réunions au conseil. Les activités passées en revue dépendent de son mandat et de son plan de travail annuel. Il tient à chaque réunion une séance à huis clos avec le trésorier de TELUS et une séance à huis clos en l'absence de membres de la direction. Le comité rencontre également les auditeurs des régimes de retraite, en l'absence de membres de la direction, à chaque réunion trimestrielle. Le comité a tenu quatre réunions en 2014.

Points saillants

Examen portant sur la gouvernance

Sous la direction du comité de retraite et avec l'assistance de consultants externes, la direction a mené un examen portant sur la gouvernance en 2014. L'objectif principal de l'examen consistait à déceler quels aspects de la gouvernance fonctionnaient bien et quels aspects pouvaient être améliorés. Les conclusions de l'examen démontrent que les régimes de retraite de TELUS sont bien gérés.

Étude sur la gestion actif-passif

En 2013, une étude sur la gestion actif-passif a été menée pour évaluer et réduire le risque que présente, pour les états financiers de TELUS, l'évolution en sens opposé des actifs et des passifs des régimes (risque d'asymétrie). La direction a depuis modifié sa stratégie de placement conformément au plan de mise en œuvre triennal et continue d'assurer un suivi trimestriel de la composition de l'actif actuelle et du risque d'asymétrie.

Gouvernance

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

- le mandat du comité, et il a recommandé que certaines modifications soient apportées au comité de la gouvernance qui doivent être recommandées au conseil
- la politique de financement, et il a recommandé au conseil certaines modifications visant à atténuer la volatilité des cotisations
- le plan de travail annuel du comité
- le rapport annuel, y compris les états financiers annuels et les rapports d'audit de chaque régime de retraite préparés par les auditeurs externes
- le rapport sur l'étendue de l'audit
- une mise à jour annuelle sur l'évolution du droit en matière de régimes de retraite
- les rapports de l'actuaire de chaque régime de retraite, y compris les hypothèses utilisées et les résultats obtenus
- les budgets des régimes de retraite, y compris les frais, et les résultats d'autres régimes semblables

- les résultats des placements trimestriels et annuels par rapport aux indices de référence des régimes et aux passifs
- les assurances souscrites à l'égard des régimes
- les rapports d'autoévaluation de la direction à l'égard des contrôles internes
- les rapports sur la conformité des régimes de retraite aux normes d'éthique, aux politiques et aux procédures de placement, aux règles concernant les dérivés et à la législation applicable
- les évaluations de rendement des gestionnaires de placements
- les rapports sur la stratégie de placement et l'évaluation des risques
- les rapports sur la conception, le fonctionnement et l'efficacité des procédures de la structure de gouvernance des régimes de retraite
- les présentations faites par des fournisseurs de services et des gestionnaires de placements externes
- les présentations de la direction sur les placements dans l'immobilier et les créances hypothécaires, les stratégies d'atténuation des risques, le survol des activités et l'évaluation du rendement.

Rapport signé par les membres du comité de retraite



Don Woodley (président)



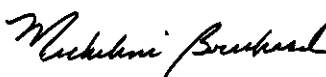
John Butler



Charlie Baillie



Stockwell Day



Micheline Bouchard

Rapport du comité d'audit

Mandat

Le comité d'audit 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 des lois, des règlements et du code d'éthique de la société et de la divulgation et du dépôt en temps voulu de l'information requise auprès des autorités de réglementation; de l'indépendance et du rendement des auditeurs externes et internes de la société; de la gestion des risques de la société, de la solvabilité de la société, de ses plans à l'égard de sa trésorerie et 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 d'audit, y compris son mandat, sont donnés sous la rubrique Comité d'audit de notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2014.

Membres

Le comité est actuellement composé des membres suivants :

Nom	Indépendant
Bill MacKinnon (président) Expert financier du comité d'audit	Oui
Ray Chan	Oui
Lisa de Wilde	Oui
Rusty Goepel	Oui
Mary Jo Haddad	Oui
John Lacey	Oui
John Manley	Oui

Lisa de Wilde s'est jointe au conseil et au comité d'audit le 1^{er} février 2015. Le conseil a jugé que tous les membres du comité sont indépendants et ont des compétences financières, et qu'au moins l'un d'entre eux, Bill MacKinnon, est un expert financier répondant aux besoins d'un comité d'audit et possède une expertise en comptabilité ou en gestion financière connexe, au sens de la législation en valeurs mobilières applicable. Aucun membre du comité ne fait actuellement partie du comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes. Des renseignements sur les études et l'expérience des membres du comité sont donnés dans notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2014.

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. À chaque réunion trimestrielle, le comité a l'occasion de rencontrer séparément, à l'occasion de séances à huis clos, le chef des services financiers, l'auditeur interne en chef et les auditeurs externes. Le comité rencontre aussi séparément des membres de la direction. De plus, il tient à chaque réunion une séance à huis clos, en l'absence de membres de la direction. Le comité a tenu cinq réunions en 2014.

Points saillants

Le texte qui suit présente les points saillants des mesures prises par le comité en 2014.

Information financière

- Le comité a assisté aux présentations du chef des services financiers et a posé des questions sur les résultats financiers et d'exploitation trimestriels et annuels de la société, y compris à l'égard des informations sectorielles, par rapport aux résultats de périodes antérieures et aux attentes des investisseurs
- Il a étudié au cours de l'exercice les modifications ou l'adoption de méthodes 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 services financiers de la société étaient prêts à attester l'exactitude des états financiers annuels et des documents d'information connexes, comme l'exige la loi intitulée *Sarbanes-Oxley Act* (la Loi SOX), et des états financiers intermédiaires et annuels ainsi que des documents d'information connexes, comme l'exigent les lois sur les valeurs mobilières canadiennes, et en a discuté avec eux
- Il a examiné les états financiers consolidés annuels audités et les états financiers consolidés trimestriels non audités de la société et ceux de ses filiales dont les états financiers sont déposés et a recommandé au conseil de les approuver et d'approuver leur publication et leur dépôt, y compris les communiqués et les rapports de gestion connexes
- Il a passé en revue les principaux documents déposés auprès des autorités en valeurs mobilières contenant de l'information financière, y compris la notice annuelle et le Formulaire 40-F, et a recommandé au conseil de les approuver.

Auditeurs externes

- Le comité a supervisé le travail des auditeurs externes
- Il a examiné et approuvé le plan d'audit annuel
- Il a surveillé le déroulement de l'audit 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 auditeurs externes
- Il a rencontré tous les trimestres les auditeurs externes en l'absence de membres de la direction
- Il a recommandé aux actionnaires la nomination des auditeurs externes
- Il a examiné et fixé la rémunération des auditeurs externes
- Il a examiné et approuvé d'avance tous les services d'audit, les services liés à l'audit et les services non liés à l'audit fournis par les auditeurs externes et les sociétés membres de leur groupe.

Comptabilité et gestion financière

- Le comité a examiné et approuvé les principales méthodes comptables de la société, y compris les solutions de rechange et les estimations et les jugements de la société pouvant jouer un rôle important, ainsi que ses politiques financières et la conformité à celles-ci
- Il a examiné les rapports de financement trimestriels et a approuvé les questions importantes liées à la trésorerie, y compris la situation des marchés financiers et l'offre mondiale de crédit et leurs incidences sur TELUS, les faits récents en ce qui concerne l'évaluation du crédit dans le secteur des télécommunications, les notations et les commentaires portant sur la société produits par les agences de notation, les programmes de couverture, les comptes rendus en ce qui concerne le financement des régimes de retraite et les plans de financement
- Il a passé en revue le progrès réalisé à l'égard de l'offre publique de rachat dans le cours normal des activités de 2015, valide jusqu'au 30 septembre 2015, portant sur un maximum de 500 millions de dollars d'actions, et il a recommandé au conseil de l'approuver
- Il a évalué la démarche de renouvellement du prospectus préalable de base de la société et a recommandé au conseil de l'approuver
- Il a évalué l'émission de billets à 3,20 % échéant le 5 avril 2021 pour un produit brut total de 500 millions de dollars, l'émission de billets à 4,85 % échéant le 4 avril 2024 pour un produit brut total de 500 millions de dollars, l'émission de billets à 3,75 % échéant le 17 janvier 2025 pour un produit brut total de 800 millions de dollars, de même que l'émission de billets à 4,75 % échéant le 17 janvier 2025 pour un produit brut total de 400 millions de dollars, et il a recommandé au conseil d'approuver ces émissions

- Il a passé en revue et approuvé le renouvellement de la facilité de crédit de la société d'un maximum de 2,25 milliards de dollars
- Il a passé en revue l'augmentation du dividende de la société en tenant compte de ses lignes directrices en matière de ratio de distribution cible et a recommandé au conseil de l'approuver
- Il a examiné les rapports trimestriels sur les dérivés et les garanties et indemnités
- Il a pris connaissance de rapports trimestriels en matière de fiscalité, notamment en ce qui concerne tout redressement fiscal, l'incidence de toute charge d'impôt actuelle ou projetée et le civisme fiscal
- Il a passé en revue les restructurations de l'entreprise
- Il a étudié et examiné avec la direction, à chaque réunion trimestrielle régulière, les résultats des dépenses d'investissement 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 la construction de l'immeuble TELUS Sky à Calgary).

Contrôles internes et contrôles de la divulgation d'information

- Le comité a examiné et approuvé le programme d'audit interne afin de confirmer l'acceptabilité des niveaux de risque et des contrôles internes
- Il a passé en revue les rapports trimestriels sur les activités d'audit internes
- Il a passé en revue l'évaluation par les auditeurs internes des systèmes de divulgation de l'information et de contrôle interne de la société et des progrès en matière de limitation des risques
- Il a rencontré régulièrement l'auditeur interne en chef en l'absence de membres de la direction
- Il a passé en revue et approuvé les mises à jour de la charte d'audit interne qui établit l'étendue, les responsabilités et le mandat de la fonction d'audit 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 d'audit interne
- Il a reçu des mises à jour au sujet du suivi des principales questions soulevées dans les rapports d'audit
- 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 services financiers bénéficient d'un degré de certitude raisonnable
- Il a examiné les rapports du chef de la conformité et de la chef des services juridiques sur des questions de conformité aux lois et aux règlements, y compris celles concernant les activités nationales et internationales de la société

- Il a reçu et examiné les rapports trimestriels sur les dénonciations et les plaintes reçues en matière d'éthique et de contrôles internes et sur la façon dont celles-ci ont été examinées et traitées
- Il a reçu et examiné les rapports trimestriels sur les litiges et les questions d'ordre juridique.

Gouvernance des risques

- Le comité a examiné les résultats de l'évaluation annuelle des risques effectuée par la direction (et les mises à jour trimestrielles de cette évaluation), la définition des principaux risques liés à l'entreprise et leur classement par ordre de priorité, la détermination des membres de la haute direction à limiter l'exposition aux risques, la perception relative à la tolérance au risque et à la propension à prendre des risques par catégorie de risques principaux et la perception qu'a la direction de la résilience et de la préparation de la société aux risques principaux, y compris la préparation de stratégies de réduction des risques clés en 2015
- Il a passé en revue des rapports sur les méthodes mises en œuvre par la direction pour protéger les biens et les systèmes d'information de la société
- Il a 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 d'audit

- Le comité a passé en revue le mandat du comité et a recommandé au comité de la gouvernance d'y apporter des modifications mineures, avant qu'il soit soumis à l'approbation du conseil
- Il a passé en revue la politique de communication et de confidentialité de l'information de la société et a recommandé des modifications au conseil en vue de leur approbation
- 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 sur les modifications apportées aux lois, aux règles et aux nouvelles pratiques exemplaires 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 d'éthique de 2014 et a recommandé au conseil de l'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 viabilité 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 2014, 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).

Rapport signé par les membres du comité d'audit

W.A. MacKinnon

Bill MacKinnon (président)

Mary Jo Haddad

Mary Jo Haddad

Ray Chan

Ray Chan

John Lacey

John Lacey

Lisa de Wilde

Lisa de Wilde

John Manley

John Manley

Rusty Goepel

Rusty Goepel

Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération

Mandat

Le comité des ressources humaines et de la rémunération du conseil d'administration (le comité de la rémunération) est chargé de préparer la politique et les lignes directrices en matière de rémunération de la haute direction, de superviser la planification de la relève des membres de l'équipe de la haute direction, de fixer les objectifs du président-directeur du conseil et du chef de la direction liés à leur rémunération et d'évaluer le rendement du président-directeur du conseil (en ce qui concerne ses fonctions qui relèvent de la direction) et du chef de la direction, d'examiner la rémunération du président-directeur du conseil et du chef de la direction et de formuler des recommandations au conseil à cet égard en fonction de son évaluation, et de déterminer la rémunération des membres de la haute direction autres que le président-directeur du conseil et le chef de la direction. Ce comité s'assure que les types de rémunération offerte et les pratiques en cette matière n'encouragent pas une prise de risque excessive. Le comité de la rémunération administre les programmes de retraite complémentaires (autres que les régimes de retraite agréés) des membres de l'équipe de la haute direction et l'ensemble de nos plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres. Le mandat de ce comité porte également sur la surveillance des politiques et des procédures en matière de santé et sécurité au travail et leur respect, sur la poursuite des activités de la société et la planification de la reprise des activités après un sinistre ainsi que sur certains aspects de notre approche en matière d'éthique et de conduite des affaires.

Membres

Le comité de la rémunération est actuellement composé des membres suivants :

Nom	Indépendant
John Butler (président)	Oui
Charlie Baillie	Oui
Micheline Bouchard	Oui
Ray Chan	Oui
Stockwell Day	Oui
Don Woodley	Oui

Avant le 8 mai 2014, Charlie Baillie était président du comité et Dick Auchinleck était membre du comité de la rémunération.

Conformément au mandat du comité de la rémunération, tous les membres du comité doivent être indépendants. De plus, le conseil a jugé que tous les membres du comité de la rémunération répondent aux exigences d'indépendance de la Bourse de New York établies pour les comités de la rémunération. Aucun des membres du comité n'occupe actuellement le poste de chef de la direction d'autres sociétés, mis à part leurs sociétés de portefeuille

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

Les membres du comité de la rémunération ont des qualifications complémentaires dans des domaines comme les ressources humaines, la gouvernance d'entreprise, l'évaluation des risques, la gestion d'entreprise ouverte et la participation à un conseil d'administration, ce qui leur permet de prendre des décisions efficaces en ce qui concerne nos pratiques de rémunération. Tous les membres du comité de la rémunération ont occupé des postes de direction ou des postes politiques supérieurs, ou siégé à un cabinet ou siégé au comité de la rémunération d'autres sociétés ouvertes et ils ont, dans le cadre de leurs fonctions, acquis une expérience directe pertinente pour s'acquitter des responsabilités liées à la rémunération de la haute direction. Le texte qui suit constitue une brève description de l'expérience de chaque membre actuel de ce comité qui est pertinente à l'exercice de ses fonctions à titre de membre du comité :

John Butler, président du comité – John est un avocat qui est administrateur de TELUS depuis 1999 et qui était administrateur d'une société que TELUS a remplacée depuis 1995. Il a été membre de notre comité de la rémunération de 2007 à 2011 avant de rejoindre à nouveau les rangs de ce comité en mai 2013. John a auparavant siégé à titre d'administrateur de Liquor Stores N.A. Ltd., société inscrite à la Bourse de Toronto, de 2004 à 2014. Il a été président du comité de la rémunération de Liquor Stores N.A. Ltd. pendant trois ans et président de son comité de gouvernance pendant dix ans. Par sa participation aux comités, il a acquis une expertise en matière d'exigences réglementaires liées aux pratiques de rémunération et il connaît bien les questions de gouvernance et de retraite. John est également membre de notre comité de retraite, qu'il a présidé de 1999 à 2006.

Charlie Baillie – Charlie a été président de notre comité de la rémunération de mai 2007 à mai 2014. Il a une vaste expérience à titre de membre de conseils d'administration et de comités de la rémunération d'autres sociétés ouvertes, dont ceux de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, de George Weston limitée, de Dana Corp., de Ballard Power Systems Inc. et de Quebecor World Inc. Il a auparavant été chef de la direction de La Banque Toronto-Dominion, période au cours de laquelle il a été responsable de la fonction ressources humaines de celle-ci, notamment de son programme de rémunération et de primes, de la planification du leadership et de la relève et de l'acquisition de compétences. Il est membre du comité de la rémunération depuis 2007 et est également membre de notre comité de retraite.

Micheline Bouchard – Micheline est une haute dirigeante et une administratrice chevronnée. Elle est actuellement membre du comité de la rémunération de l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public et elle a été présidente du comité de la rémunération d'Harry Winston Diamond Corporation (maintenant Dominion Diamond Corporation) de 2008 à 2013. Elle s'est familiarisée avec les questions relatives aux ressources humaines en entreprise lorsqu'elle occupait des postes de haute direction et est bien informée dans les domaines de la gouvernance et des exigences réglementaires, de l'élaboration et de la surveillance des programmes de rémunération et des questions de retraite. Elle est membre du comité de la rémunération depuis 2009 et est également membre de notre comité de retraite.

Ray Chan – Ray compte plus de 30 ans d'expérience dans le secteur du pétrole et du gaz et a occupé plusieurs postes de haute direction, notamment à titre de chef des finances et de chef de la direction. Il est actuellement président du conseil de Baytex Energy Corp., et administrateur de TORC Oil & Gas Inc. et membre de son comité de la rémunération. Il a également siégé au comité de la rémunération du Groupe TMX inc. Grâce aux postes de haute direction qu'il a occupés, Ray a eu à se pencher sur diverses questions de rémunération, comme l'élaboration et l'analyse financière de plans de rémunération et de planification de la relève à la direction. Ray est membre du comité de la rémunération depuis 2013 et il est également membre de notre comité d'audit.

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

Don Woodley – Don a acquis plus de 25 ans d'expérience dans le secteur des technologies de l'information. Il a en effet occupé des postes de haute direction auprès de Compaq Canada Inc. et d'Oracle Canada. Il siège actuellement au conseil de la Société canadienne des postes et à son comité de la rémunération. Il a travaillé dans le domaine de l'élaboration et de la surveillance de programmes de rémunération, de la relève à la direction, de la gouvernance et des questions liées à la retraite. Don siège au comité de la rémunération depuis plus de six ans et il agit actuellement à titre de président de notre comité de retraite.

Vous pouvez obtenir plus de renseignements sur les membres du comité de la rémunération en consultant les *Notes biographiques sur les administrateurs* qui sont présentées à partir de la page 8.

Réunions

Le comité de la rémunération tient au moins une réunion par trimestre et rend compte au conseil de ses activités. Les questions passées en revue dépendent du mandat et du plan de travail annuel. Une séance à huis clos, en l'absence de membres de la direction, a lieu à chaque réunion. De plus, ce comité tient régulièrement des séances à huis clos en présence du conseiller en rémunération seulement, que le président du comité rencontre par téléconférence avant chaque réunion trimestrielle du comité et à d'autres moments, au besoin. Le comité de la rémunération tient également à chaque réunion des séances à huis clos en présence du vice-président à la direction, TELUS Santé et TELUS International, et chef des affaires de l'entreprise (le chef des affaires de l'entreprise). Le comité a tenu, au total, huit réunions en 2014.

Conseillers du comité de la rémunération

Le comité de la rémunération a retenu les services de Meridian Compensation Partners LLC (Meridian) comme conseiller indépendant en rémunération de la haute direction. Meridian offre des conseils en matière de rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction à des conseils d'administration et à des équipes de direction. Ce comité a retenu les services de Meridian pour la première fois en 2010. Le mandat du conseiller en rémunération de la haute direction consiste à rendre des services à la société et à aider le comité de la rémunération à passer en revue la rémunération des membres de la haute direction, notamment fournir des conseils sur le versement de salaires concurrentiels, les questions relatives aux types de rémunération offerte aux membres de la haute direction, les tendances du marché et les questions d'ordre technique. La nature et l'étendue des services que Meridian a fournis au comité de la rémunération en 2014 sont les suivantes :

- analyser la rémunération au sein du marché et cerner les tendances en ce qui concerne la rémunération de la haute direction, y compris analyser la rémunération du président-directeur du conseil et du chef de la direction
- effectuer une évaluation des risques indépendante en ce qui a trait aux politiques et aux pratiques relatives à la paie
- offrir un soutien continu concernant les derniers changements d'ordre réglementaire, technique et comptable pertinents qui ont une incidence sur la rémunération des membres de la haute direction et leurs régimes d'avantages sociaux, ce qui comprend l'information à communiquer dans les circulaires de sollicitation de procurations
- fournir des conseils quant au groupe de référence pour l'analyse comparative de la rémunération
- fournir des conseils sur l'élaboration et la mise en œuvre d'incitatifs à long terme (ILT) conditionnels au rendement pour les membres de la haute direction
- se préparer en prévision des réunions du comité de la rémunération et de certaines réunions de la direction, y compris des réunions avec le président du comité de la rémunération, et assister à ces réunions.

Le comité de la rémunération ne donne aucune directive à Meridian sur la façon dont elle doit rendre les services décrits précédemment ni sur les méthodes à utiliser pour ce faire. Il approuve toutes les factures liées aux services rendus par Meridian concernant la rémunération de la haute direction. Le comité a plein pouvoir pour retenir les services de Meridian à titre de conseiller en rémunération de la haute direction et mettre fin à ceux-ci et procède tous les ans à l'évaluation de la contribution et du rendement de Meridian.

Meridian a aussi aidé le comité à établir un groupe de référence et à recueillir des renseignements sur le marché concernant la rémunération des administrateurs en 2014. Ce comité de la gouvernance a utilisé ces renseignements pour formuler sa recommandation sur la rémunération des administrateurs et ses recommandations sur la rémunération de l'administrateur principal.

Meridian doit obtenir l'approbation préalable du président du comité de la rémunération (ou de son représentant) pour tout service important rendu à la société ou à des membres de la direction autres que les services portant sur la rémunération de nos administrateurs et de nos membres de la haute direction ou qui s'ajoutent à ceux-ci. En 2014, les services que Meridian a rendus à TELUS, à nos administrateurs ou à nos membres de la direction se sont limités à ceux portant sur la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs.

Honoraires associés à la rémunération de la haute direction et des administrateurs

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

Type de services	2014 (\$)	2013 (\$)
Services liés à l'établissement de la rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction	404 803	473 527
Autres honoraires	Néant	Néant
Total	404 803	473 527

Points saillants

Planification de la relève

Le comité de la rémunération surveille l'élaboration du plan de la relève pour chaque poste de direction, et il s'agit là de l'une de ses plus importantes responsabilités. Habituellement, le comité passe en revue avec le chef de la direction et le chef des affaires de l'entreprise (qui est responsable des ressources humaines) la solidité du plan de la relève pour chaque poste de la haute direction. Cet examen porte notamment sur la réserve de candidats choisis par le chef de la direction et l'évaluation qu'il fait de leur état de préparation et de leur aptitude à assumer ces fonctions, immédiatement ou dans un certain temps, ainsi que sur les mesures prises pour les préparer plus rapidement. S'il est établi qu'il est nécessaire d'avoir recours à des candidats externes pour consolider le plan de la relève,

nous recruterons un candidat immédiatement ou lorsque l'occasion se présentera, en fonction du besoin et de l'urgence. Le chef de la direction présente également un candidat en cas d'urgence pour chaque poste. Comme le décrit son mandat, le comité de la rémunération approuve alors le plan de la relève visant tous les postes de la haute direction, sauf celui du chef de la direction. De même, le comité de la rémunération passe en revue avec le président-directeur du conseil la solidité du plan de relève pour le chef de la direction. Ils procèdent à la même analyse et prennent les mêmes mesures. Après quoi, le comité recommande le plan de relève qui en résulte au conseil en vue de son approbation.

Comme nous l'avons mentionné l'année dernière, au moment du départ à la retraite de Brian Canfield à titre de président du conseil, en mai 2014, Darren Entwistle a été nommé président-directeur du conseil. Dick Auchinleck s'est vu confier le rôle d'administrateur principal indépendant et Joe Natale a été promu président et chef de la direction.

La promotion de Joe au poste de président et chef de la direction est le résultat d'un processus exhaustif de planification de la relève sur plusieurs années mis en place sous le leadership de Darren et supervisé par le conseil. Les changements à la direction ont également eu pour effet d'offrir des occasions à d'autres membres clés de l'équipe qui ont été promus à titre de vice-président à la direction ou qui ont vu leurs portefeuilles de responsabilité s'étendre dans d'autres domaines. Ces occasions mettent également en évidence le processus de planification de la relève solide chapeauté par le comité de la rémunération pour chaque poste de direction.

Contrats de travail – président-directeur du conseil et président et chef de la direction

Compte tenu de la progression au sein de la direction, Darren et TELUS ont conclu un contrat de travail de trois ans, suivant lequel il est prévu qu'il pourrait devenir le président du conseil de la société et ne serait plus membre de la direction. Cet arrangement vise à assurer une transition efficace du leadership qui tient compte des intérêts de nos actionnaires et des autres intervenants importants. En signant son contrat, Darren a convenu de ce qui suit :

- une prime de départ réduite advenant la fin de son emploi qui fait en sorte que sa prime de départ passe de 24 à 3 mois pendant la durée de son contrat de travail, comme il est décrit à la page 86
- le remplacement immédiat d'une disposition en cas de changement de contrôle à un seul événement déclencheur par une disposition à deux événements déclencheurs
- la prolongation immédiate de sa clause de non-concurrence pour la faire passer de 12 à 24 mois.

Joe et TELUS ont conclu un nouveau contrat de travail à durée indéterminée dont les dispositions sont essentiellement les mêmes que celles qui s'appliquent aux autres membres de la haute direction de TELUS, comme il est décrit à partir de la page 85. Aux termes du contrat, le salaire de base de Joe a été augmenté dès le 8 mai 2014, comme il est indiqué à la page 70.

Autres points saillants

En plus, le comité de la rémunération a pris les mesures suivantes en 2014 (ou à l'égard du rendement de 2014), conformément à son plan de travail annuel :

Président-directeur du conseil et président et chef de la direction

- Le comité a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver les contrats de travail du président-directeur du conseil et du chef de la direction
- Le comité a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver (pour la deuxième année consécutive) l'attribution d'ILT au président-directeur du conseil et au chef de la direction (à l'égard du rendement de 2014); 50 pour cent des ILT sont acquis en fonction du temps et 50 pour cent sont conditionnels au rendement (se reporter à la page 57 pour obtenir plus de renseignements)
- Il a examiné et approuvé les objectifs fixés pour la société dont dépend la rémunération du président-directeur du conseil et du chef de la direction
- Il a évalué le rendement du président-directeur du conseil (en ce qui concerne ses fonctions relevant de la direction) avec la participation du conseil (soutenu par l'administrateur principal) et en a fait rapport au conseil
- Il a évalué le rendement du chef de la direction avec la participation du président-directeur du conseil et en a fait rapport au conseil
- Il a passé en revue la taille du fonds de participation aux bénéfices à même lequel sont versées les primes de rendement du président-directeur du conseil et du chef de la direction, et a recommandé au conseil de l'approuver
- Il a passé en revue la rémunération du président-directeur du conseil, avec la participation du conseil (soutenu par l'administrateur principal), en tenant compte de l'évaluation du rendement et de l'examen par le comité de la rémunération de la forme et du caractère adéquat de sa rémunération, et a recommandé au conseil de l'approuver
- Il a passé en revue la rémunération du chef de la direction, avec la participation du conseil et du président-directeur du conseil, en tenant compte de l'évaluation du rendement et de l'examen par le comité de la rémunération de la forme et du caractère adéquat de sa rémunération, et a recommandé au conseil de l'approuver
- Il a étudié et approuvé les dépenses du chef de la direction et de son personnel de soutien.

Haute direction

- Le comité a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver (pour la deuxième année consécutive) l'attribution d'ILT aux vice-présidents à la direction (à l'égard du rendement de 2014); 50 pour cent des ILT sont acquis en fonction du temps et 50 pour cent sont conditionnels au rendement (se reporter à la page 57 pour obtenir plus de renseignements)
- Il a étudié les extrapolations possibles à l'égard des objectifs financiers prévus 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
- Il a étudié la nomination proposée de personnes aux postes de membres de la haute direction et de dirigeants de la société et a recommandé au conseil de l'approuver
- Il a passé en revue notre politique et nos lignes directrices en matière de rémunération des membres de la haute direction en évaluant i) la correspondance entre cette politique de rémunération et les régimes incitatifs destinés aux membres de la haute direction et le rendement financier et non financier et la stratégie commerciale de la société et ii) la correspondance avec notre politique en matière de rémunération des employés
- Il a passé en revue et approuvé l'évaluation indépendante faite par Meridian des paramètres clés suivants de la rémunération pour établir le degré de prise de risque qu'ils favorisent et déterminer si des balises d'atténuation appropriées sont en place : les principes de rémunération et la gouvernance, la structure de la rémunération, les paramètres/la mesure de rendement, et l'atténuation des risques. Le comité de la rémunération a conclu que nos pratiques en matière de rémunération n'encouragent pas une prise de risque excessive
- Il a passé en revue et approuvé le choix d'un groupe de référence canadien afin de procéder à une analyse comparative de la rémunération des membres de la haute direction ainsi que le choix d'un groupe de référence constitué de sociétés de télécommunications situées aux États-Unis à titre de référence secondaire
- 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 président-directeur du conseil et le chef de la direction
- Il a examiné l'évaluation effectuée par le chef de la direction du rendement personnel des membres de la haute direction
- Il a examiné et approuvé la rémunération des membres de la haute direction autres que le président-directeur du conseil et 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 à la page 55
- Il a reçu des mises à jour sur l'actionnariat des membres de la haute direction par rapport à leur actionnariat cible.

Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

- Le comité a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver les changements apportés au plan d'unités d'actions incessibles, au plan d'unités d'actions liées au rendement et au plan d'options de la direction pour tenir compte de l'autorité accordée au président-directeur du conseil d'attribuer des primes aux termes de ces plans
- Le comité a examiné et recommandé au conseil d'approuver les changements apportés au plan d'options de la direction pour tenir compte de la politique de récupération
- Le comité a approuvé la modification du plan d'unités d'actions incessibles et du plan d'unités d'actions liées au rendement visant à clarifier la définition de retraite
- Le comité a examiné et recommandé au conseil d'approuver les attributions annuelles d'unités d'actions incessibles (UAI) aux membres de la direction (y compris les membres de la haute direction) aux termes du plan d'unités d'actions incessibles pour le rendement de 2014
- Il a approuvé des attributions annuelles d'unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD) et des membres de la direction (unités d'actions liées au rendement de la direction ou UARD) aux termes du plan d'unités d'actions liées au rendement pour le rendement de 2014
- Il a passé en revue la reconstitution d'une réserve discrétionnaire d'UAI que le chef de la direction, suivant une délégation de pouvoir du président-directeur du conseil, a le pouvoir d'attribuer à des membres de l'équipe qui ne font pas partie de la haute direction à titre de récompense, de mesure de maintien en poste ou de reconnaissance, sous réserve des paramètres établis par le comité de la rémunération, et il a recommandé au conseil d'approuver cette reconstitution
- Il a surveillé les attributions ponctuelles aux termes du plan d'unités d'actions incessibles et du plan d'options de la direction à certains membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction à titre de récompense, de mesure de maintien en poste ou de reconnaissance
- Il a reçu des rapports sur l'état des réserves d'actions sous-jacentes aux options
- Il a passé en revue et adopté les deux critères suivants devant être utilisés par le comité de la rémunération pour évaluer l'utilisation qui est faite des actions en ce qui concerne la conception du plan ILT et les attributions faites conformément à celui-ci : l'incidence sur la dilution (qui devrait entraîner une dilution du total des actions en réserve d'au plus 10 pour cent) et la capitalisation boursière totale (qui devrait avoir une incidence annuelle d'au plus 0,6 pour cent).

Gouvernance

- Il a approuvé la nouvelle entente conclue avec le consultant en rémunération
- Il a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel du comité de la rémunération
- 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 ainsi que les pratiques exemplaires les plus récentes en matière de rémunération des membres de la haute direction
- Il a procédé à un examen de toutes les composantes de la rémunération des membres de la haute direction de TELUS
- Il a reçu des rapports de conformité trimestriels du bureau responsable du respect en milieu de travail
- Il a reçu des rapports de conformité trimestriels concernant l'éthique commerciale de la société, a procédé à l'examen annuel de notre politique d'éthique et a recommandé au conseil d'approuver des modifications
- Il a étudié des rapports sur la poursuite de nos activités, traitant notamment d'arrêts de travail, de pandémies et de plans antisinistres
- Il a examiné des rapports sur les programmes de sécurité et de santé des employés et les résultats de ces programmes
- Il a approuvé le plan de travail annuel, le budget et les honoraires du consultant en rémunération et a procédé à une évaluation annuelle de son rendement
- Il a reçu un compte rendu annuel de la direction à l'égard des relations de travail
- Il a reçu un compte rendu de la direction sur l'engagement de l'équipe
- Il a passé en revue (et dans certains cas, modifié) diverses politiques à l'intention de la haute direction.

Communication de l'information au public

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

Rémunération de la haute direction chez TELUS

Table des matières

	Page		Page
Rapport à l'intention des actionnaires	50	Rémunération conditionnelle :	
Analyse de la rémunération	55	rémunération incitative à moyen terme	64
Surveillance du conseil	55	Rémunération conditionnelle :	
Principes de rémunération	55	rémunération incitative à long terme	65
Harmonisation avec notre stratégie d'entreprise	55	Rémunération conditionnelle : autres considérations	67
Risque et récompense	55	Rémunération réelle versée en 2014 aux membres	
Participation des actionnaires et des intervenants	56	de la haute direction visés	67
Changements apportés à la rémunération		Graphique du rendement	77
approuvés en 2014	56	Politique de récupération	77
Approche en matière de rémunération totale	58	Exigences concernant l'actionnariat	78
Vue d'ensemble de la rémunération totale	59	Sommaire des avoirs en actions et du total des actions	
Analyse comparative	60	de la haute direction	79
Composantes de la rémunération des membres		Conclusion	79
de la haute direction			
• Méthodologie du salaire de base	61	Survol de la rémunération de la haute direction	
• Composantes de la rémunération		Tableau récapitulatif de la rémunération	80
incitative conditionnelle	61	Attributions au titre des plans incitatifs	82
Rémunération conditionnelle :		Régime de retraite de TELUS	83
prime de rendement annuelle	62	Contrats de travail	85
		Prêts aux administrateurs et aux dirigeants	92

Rapport à l'intention des actionnaires

À nos actionnaires,

Chez TELUS, nous sommes résolus à vous aider à comprendre la rémunération des membres de notre haute direction, à savoir ce que nous leur payons, comment nous les payons et pourquoi nous suivons une telle approche. Nous voulons vous donner de l'information claire et pertinente, qui vous aide à comprendre et à évaluer notre programme de rémunération.

Notre approche en matière de rémunération de la haute direction

Notre principe en matière de rémunération de la haute direction est simple : nous rémunérons le rendement. Nous estimons que la rémunération réelle que les membres de la haute direction reçoivent doit dépendre directement de leur contribution réelle à la réalisation des objectifs commerciaux et au succès de l'entreprise. C'est pourquoi notre programme de rémunération lie étroitement la rémunération de la haute direction au rendement réel et la met en adéquation avec la valeur pour les actionnaires.

Nous appliquons ce principe en affectant 75 pour cent de la rémunération d'un vice-président à la direction et 85 pour cent de la rémunération du président et chef de la direction (le chef de la direction) et du président-directeur du conseil à la rémunération conditionnelle, ce qui comprend une prime de rendement annuelle versée en espèces, et des unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD) et des unités d'actions incessibles (UAI) qui se rattachent dans les deux cas au cours de l'action de la société. En outre, la majorité de la rémunération conditionnelle d'un vice-président à la direction est liée aux résultats à moyen terme (UARHD) et aux résultats à long terme (UAI et/ou options), seule la prime de rendement annuelle étant liée aux résultats à court terme. Les 25 pour cent restants de la rémunération visée d'un vice-président à la direction et les 15 pour cent restants de la rémunération visée du chef de la direction et du président-directeur du conseil sont fixes (sous forme de salaire de base).

En 2015, nous avons accordé des attributions d'incitatifs à long terme (ILT) à l'égard du rendement de 2014 qui sont composées à 50 pour cent d'UAI acquises en fonction du temps et à 50 pour cent d'UAI conditionnelles au rendement. Les UAI conditionnelles au rendement sont acquises en fonction de deux critères de rendement :

- un paramètre externe relatif, le rendement total pour l'actionnaire (RTA) relatif, pondéré à 75 pour cent, établi par comparaison avec le RTA des compagnies de téléphone titulaires qui font partie de l'indice mondial Télécommunications MSCI
- un paramètre interne absolu, le total des connexions clients, pondéré à 25 pour cent, par rapport à une cible de trois ans.

Les attributions d'ILT continuent de varier selon le rendement et d'être accordées en fonction du rendement de la personne au cours de l'exercice et de son potentiel. Le conseil estime qu'il s'agit là de la pratique de pointe en matière d'ILT par rapport à ceux qui sont accordés uniquement en fonction de l'analyse comparative du marché.

Harmoniser la rémunération avec la stratégie d'entreprise

L'équipe TELUS suit fidèlement notre stratégie de croissance nationale et les six impératifs stratégiques (se reporter à la page 55) qui guident nos efforts depuis 2000. Pour faire avancer davantage notre stratégie, nous fixons chaque année des priorités d'entreprise, qui sont aussi indiquées à la page 55.

Pour harmoniser la rémunération avec notre stratégie d'entreprise, nous intégrons un lien direct entre le rendement du membre de la haute direction, mesuré objectivement selon l'atteinte de nos impératifs stratégiques et priorités d'entreprise, et la rémunération qui en découle, et nous équilibrons les perspectives à court terme et les perspectives à long terme selon une composition des diverses composantes de la rémunération. Se reporter à la page 71 pour plus de précisions sur les liens et à la page 58 pour plus de précisions sur la composition de la rémunération.

Pour notre chef de la direction, le comité des ressources humaines et de la rémunération (le comité de la rémunération) utilise également un paramètre qui mesure directement le lien entre sa rémunération et notre priorité d'entreprise numéro un – faire passer les clients d'abord. Le comité de la rémunération exprime la rémunération directe totale du chef de la direction en pourcentage du total des connexions clients annuelles et exige que ce rapport se situe dans une fourchette variant entre 60 et 85 pour cent. Cette année, la rémunération directe totale du chef de la direction, exprimée en pourcentage du total des connexions clients, s'est chiffrée à 58 pour cent. La promotion de Joe au poste de chef de la direction n'ayant pris effet qu'en mai 2014, le rapport entre sa rémunération directe totale et le total des connexions clients se situe en deçà de la fourchette exprimée.

Améliorer nos pratiques de gouvernance solides

Nous prenons les devants pour appliquer de saines pratiques en matière de rémunération de la haute direction. Parmi ces pratiques, mentionnons ce qui suit :

- Les limites sur les versements et les seuils de rendement pour les incitatifs à court et à long termes
- Les attributions d'ILT varient et sont accordées en fonction du rendement, et une tranche de 50 pour cent de leur acquisition est conditionnelle au rendement

- Les exigences d'actionnariat strictes pour les membres de notre haute direction
 - président-directeur du conseil – douze fois son salaire de base
 - chef de la direction – sept fois son salaire de base
 - vice-présidents à la direction – trois fois leur salaire de base
- La politique anti-couverture qui interdit la couverture d'attributions en titres de capitaux propres et la mise en place de protections contre les délits d'initiés
- La politique de récupération qui permet à la société de récupérer une tranche de la rémunération incitative d'un membre de la haute direction en cas de déclaration fausse ou trompeuse importante ou d'erreur importante dans les états financiers, d'inconduite et de versement excédentaire de la rémunération incitative attribuable au retraitement de l'information financière
- En cas de changement de contrôle, la survenance de deux événements constitue l'exigence pour le déclenchement par défaut de l'acquisition des titres de capitaux propres dans le cadre de notre plan d'options de la direction, de notre plan d'unités d'actions incessibles et de notre plan d'unités d'actions liées au rendement
- L'obligation pour les membres de la haute direction qui ne répondent pas encore aux exigences des lignes directrices concernant l'actionnariat de recevoir 50 pour cent de leur rémunération participative sous forme d'actions et de conserver ces actions jusqu'à ce qu'ils répondent aux exigences
- L'obligation du membre de la haute direction qui prend sa retraite après le 1^{er} janvier 2013 de conserver, un an après son départ à la retraite, un nombre d'actions correspondant au nombre requis par les lignes directrices concernant l'actionnariat
- La limite, fixée à un tiers des membres du comité de la rémunération, du nombre de personnes qui occupent actuellement un poste de chef de la direction d'une société ouverte et qui siègent à ce comité
- L'évaluation des risques indépendante et rigoureuse portant sur les politiques et les pratiques en matière de rémunération de la haute direction.

Concevoir une rémunération de la haute direction qui encourage la prise de risque adéquate

L'approche globale que nous adoptons pour gérer la prise de risque des membres de notre haute direction est une composante clé de notre programme de rémunération de la haute direction. En 2014, le comité de la rémunération a retenu les services de Meridian pour qu'elle procède à une évaluation indépendante formelle des liens entre les pratiques de rémunération et le risque. Le comité de la rémunération a tenu compte de l'évaluation de Meridian et a conclu que nos pratiques de rémunération n'encouragent pas une prise de risque excessive ou inappropriée. Se reporter à la page 56 pour obtenir plus de renseignements concernant cette évaluation.

Nous soulignons ci-après certaines des pratiques et des politiques de TELUS et des composantes inhérentes à la conception du

programme de rémunération qui aident à gérer et à atténuer le risque dans la rémunération de la haute direction.

- Notre politique de récupération permet à la société de récupérer de la rémunération incitative dans certaines circonstances.
- La composition de la rémunération à court, à moyen et à long termes encourage les membres de la haute direction à adopter une perspective équilibrée et décourage la prise de risque excessive ou un comportement trop prudent.
- La carte de pointage de la société (dont 80 pour cent de la pondération sert à établir la prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD du membre de la haute direction) comporte divers paramètres qui permettent de concilier les objectifs à plus court terme et la croissance durable à plus long terme.
- Les cibles des paramètres de rendement de la carte de pointage sont évaluées pour tenir compte de périodes de turbulence et deviennent de plus en plus difficiles à atteindre chaque année en vue de repousser les limites et de favoriser une amélioration du rendement, d'année en année.
- Les primes de rendement annuelles et les attributions d'UARHD peuvent se chiffrer à zéro, si les seuils minimaux de l'ensemble du rendement de la société et du rendement personnel ne sont pas atteints, et sont plafonnées à 200 pour cent pour prévenir des versements excessifs et pour servir de moyen de dissuasion contre une prise de risque excessive.
- Les objectifs de rendement personnel sont étroitement liés à un véritable esprit d'équipe qui empêche les membres de la haute direction d'agir seuls sans avoir tout d'abord clairement informé l'équipe de direction et avoir obtenu son apport ou son approbation.
- Les attributions d'UARHD (à moyen terme) sont liées au rendement de l'action en fonction du cours et sont réduites si le cours de l'action baisse pendant une année de référence (mais ne sont pas augmentées de la même façon si le cours de l'action augmente pendant une année de référence).
- La composante la plus importante de la rémunération prend la forme d'ILT (cible d'environ 50 pour cent pour les vice-présidents à la direction et de 67 pour cent pour le président-directeur du conseil et le chef de la direction); cette composante est axée sur notre succès à long terme et atténue la prise de risque excessive à court terme. L'ampleur de ces mesures incitatives est liée au rendement et peut partir de zéro, dans le cas d'un membre de la haute direction affichant un faible pointage selon le MRVA (modèle de reconnaissance de la valeur ajoutée), et atteindre une somme qui situerait la rémunération directe totale au 75^e centile, ou proche de ce centile, du groupe de référence, dans le cas d'un membre de la haute direction jugé être une ressource essentielle de la société, compte tenu de son pointage selon le MRVA (pour obtenir une explication du MRVA, se reporter à la page 65).

- Les ILT sont attribués sur une base annuelle, en fonction du rendement, pour encourager le rendement constant année après année et pour prévenir les comportements en vue de maximiser une attribution portant sur plusieurs années.
- Une tranche de cinquante pour cent des ILT est assujettie aux critères d'acquisition qui sont liés à la rentabilité pour l'actionnaire et au succès de l'entreprise – le RTA relatif et le total des connexions clients (preuve de notre priorité d'entreprise numéro un – faire passer les clients d'abord).

Nous interdisons aux membres du conseil d'administration, aux dirigeants, aux membres de la haute direction et aux autres directeurs principaux de TELUS d'effectuer des ventes à découvert ou de négocier des options d'achat, des options de vente et des options sur des titres de TELUS. Cette interdiction englobe toute forme de couverture et de monétisation des attributions fondées sur des titres de capitaux propres avant leur acquisition. Nous exigeons également du conseil d'administration, des dirigeants et des membres de la haute direction de TELUS qu'ils donnent un avis préalable à la secrétaire générale avant de réaliser des opérations sur les titres de TELUS.

Assurer une rémunération équitable au sein de la société

Les pratiques de rémunération de TELUS au niveau de la haute direction s'harmonisent avec les pratiques de rémunération que nous utilisons pour les postes en dessous de ce niveau. Nous employons également d'autres méthodologies lorsque nous nous penchons sur la rémunération équitable. Par exemple :

- Nous nous assurons que, dans l'ensemble, les augmentations annuelles du salaire de base des membres de l'équipe de la haute direction s'harmonisent relativement bien avec celles des postes en dessous du niveau de la haute direction
- Tous les employés de la société prennent part à son succès en participant au même fonds de participation aux bénéfices (se reporter à la page 56 pour plus de renseignements) et en profitent ainsi équitablement lorsque la taille du fonds augmente grâce aux résultats du bénéfice avant intérêts et impôt (BAII) et/ou de la carte de pointage de la société
- Si les responsabilités du poste d'un membre de l'équipe s'intensifient, qu'il soit membre de la haute direction ou non, sa rémunération passe à un nouvel échelon, s'il y a lieu
- Nous utilisons les données de l'analyse comparative de la rémunération ainsi que d'autres facteurs pertinents, comme l'équité interne et l'importance stratégique du poste, pour établir une échelle salariale de base et une rémunération totale cible pour tous les postes dans l'entreprise. Notons que la négociation collective est également un facteur déterminant pour les postes auxquels elle s'applique

- Nous portons une attention soutenue à la mobilisation et à la satisfaction globales de nos employés, comme le montre la note de 85 pour cent obtenue en mobilisation, l'un des meilleurs résultats au monde pour une société de taille et d'effectif comparables, selon la firme de sondage indépendante, Aon Hewitt
- La rémunération du chef de la direction est plafonnée en fonction de notre nombre de connexions clients, comme il est traité à la page 74.

Points saillants du rendement en 2014 et de la rémunération du président-directeur du conseil et du chef de la direction

Chez TELUS, nous sommes décidés à faire passer nos clients d'abord et à créer de la valeur pour nos investisseurs. Notre détermination à offrir une expérience client exceptionnelle a généré une exécution opérationnelle impeccable et un rendement financier vigoureux en 2014, dont les réalisations suivantes :

- Notre détermination à faire passer les clients d'abord nous a permis d'afficher un taux de désabonnement mensuel moyen des services mobiles postpayés de 0,93 pour cent – le plus faible en Amérique du Nord
- Nous avons maintenu le cap sur notre objectif de procurer la meilleure expérience client du secteur, mesuré à l'aune de la probabilité que les clients recommandent nos produits, nos services et notre équipe. En 2014, Koodo Mobile a été classée au premier rang des fournisseurs de services mobiles de base au Canada, et TELUS, au premier rang des fournisseurs de services mobiles intégraux nationaux, selon le sondage annuel Canadian Wireless Total Ownership Experience Study de J.D. Power and Associates, pour la troisième année consécutive
- Le nombre de plaintes de clients portées contre TELUS a continué de baisser, selon le rapport annuel du Commissaire aux plaintes relatives aux services de télécommunications, affichant une réduction de 53 pour cent depuis 2011, en dépit d'une hausse globale des plaintes de 42 pour cent dans le secteur, au cours de la même période
- Nous avons réussi à acquérir 16,6 MHz dans la bande de 700 MHz nationale, à 1,1 milliard de dollars, pour accroître notre capacité et la couverture de notre réseau et répondre à la demande croissante en services mobiles de transmission de données, en particulier sur les marchés ruraux locaux partout au Canada
- Nous avons conclu notre programme d'achat d'actions de 2014 de 500 millions de dollars, qui a permis le rachat et l'annulation de 13 millions d'actions, et sommes allés de l'avant avec notre programme d'achat d'actions de 2015 de 500 millions de dollars visant le rachat et l'annulation d'un maximum de 16 millions d'actions

- Nous avons augmenté deux fois notre dividende trimestriel en 2014, dans le cadre de notre programme de croissance du dividende. Notre dividende annuel s'établit maintenant à 1,60 \$ annuellement, une hausse de 11 pour cent par rapport à l'année dernière
- Nous faisons partie de l'indice Dow Jones de durabilité nord-américain pour la 14^e année consécutive, un succès inégalé parmi les autres sociétés de télécommunications ou de câblodistribution nord-américaines
- Nous avons connu une hausse de deux points en mobilisation d'équipe, obtenant une note de 85 pour cent à cet égard. C'est la cinquième année d'affilée que nous améliorons notre note, ce qui porte TELUS au premier rang mondial de tous les employeurs de taille et d'effectif comparables pour la deuxième année consécutive
- Nous avons remporté pour la neuvième fois le prix BEST attribué par l'Association for Talent Development pour l'apprentissage et le perfectionnement du personnel, ce qui fait de nous un chef de file mondial dans ce domaine
- Fidèles à notre devise de donner où nous vivons, TELUS et les membres de notre équipe, en poste et retraités, ont versé plus de 44 millions de dollars à des organismes caritatifs et sans but lucratif et consacré 635 000 heures à des activités bénévoles en 2014.

Nous avons continué de mettre à profit notre bilan impressionnant comme leader mondial en rendement total pour l'actionnaire. Nous avons obtenu en 2014 un rendement total de 19 pour cent à cet égard, soit de 8 points supérieurs à celui de la Bourse de Toronto et de 20 points supérieurs à celui de nos concurrents mondiaux (selon l'indice mondial Télécommunications MSCI), ce qui représente un rendement d'au moins 10 pour cent pour la cinquième année d'affilée. Au cours des cinq dernières années, TELUS a obtenu un rendement total pour l'actionnaire de 202 pour cent, surpassant ses concurrents mondiaux et la Bourse de Toronto de 141 et de 158 points, respectivement. Depuis 2000, nous sommes toujours le leader mondial au titre du rendement total pour l'actionnaire des compagnies de téléphone titulaires, avec un rendement total pour l'actionnaire de 312 pour cent à la fin de 2014, devançant ainsi la société qui se classe deuxième, avec un écart de 43 points en notre faveur.

En ce qui concerne notre rendement financier de 2014, TELUS a connu une croissance des produits consolidés de 4,6 pour cent (en excluant Public Mobile), alors que le bénéfice avant intérêts, impôt et amortissements (BAIIA) (excluant les coûts de restructuration et autres coûts similaires) a enregistré une hausse de 5,0 pour cent (en excluant Public Mobile). Le bénéfice par action (BPA) de base a augmenté de 15 pour cent (en excluant Public Mobile) et les flux de trésorerie disponibles demeurent vigoureux, à plus de 1 milliard de dollars. Le BAIIA et les flux de trésorerie disponibles sont des

mesures financières non conformes aux PCGR et n'ont pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB. Se reporter à la rubrique 11 du rapport de gestion présenté dans notre rapport annuel de 2014 pour obtenir les définitions. Le cours de l'action de TELUS est passé de 36,56 \$ à la fin de 2013 à 41,89 \$ à la fin de 2014, ce qui représente une augmentation de 15 pour cent de la valeur pour les actionnaires. En outre, au cours de la même période, le dividende déclaré s'est établi à 1,52 \$ par action, ce qui représente un rendement total pour l'actionnaire d'environ 19 pour cent, compte tenu des dividendes réinvestis.

La rémunération de 2014 tient compte du bon rendement de la société par rapport aux cibles. Les nombreux succès mentionnés précédemment ont donné lieu à un coefficient multiplicateur de 0,91, en comparaison de 0,80 en 2013.

La rémunération directe totale du chef de la direction pour 2014 (salaire de base, prime de rendement annuelle et attributions fondées sur des actions) a été moins élevée en comparaison de 2013 et de 2012. Les calculs indiqués ci-après présentent la rémunération de Darren Entwistle en qualité de chef de la direction jusqu'au 8 mai 2014 et celle de Joe Natale en qualité de chef de la direction, du 8 mai jusqu'à la fin de 2014.

**Rémunération
directe totale du
chef de la direction**

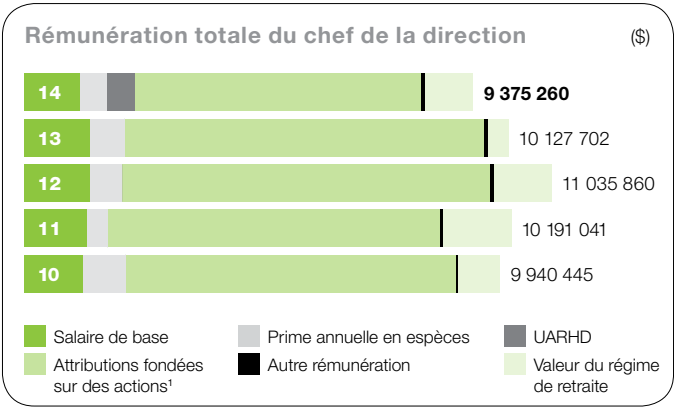
	2014	2013	2012
	8 296 781 \$	9 602 484 \$	9 732 642 \$

La rémunération directe totale de Darren et de Joe pour 2014 s'est élevée dans l'ensemble à 16 904 294 \$, comparativement à 16 750 844 \$ en 2013, soit une hausse de 0,9 pour cent, alors que les actionnaires ont profité, en 2014, d'une hausse du rendement total pour l'actionnaire de 19 pour cent.

La rémunération totale de Darren en 2014 a baissé de 850 450 \$, soit de 8 pour cent par rapport à 2013, en raison principalement d'une réduction de l'attribution d'ILT en 2014. La rémunération totale de Joe a augmenté de 1 933 633 \$, soit de 26 pour cent, augmentation qui résulte principalement d'une augmentation de la valeur du régime de retraite (responsable de 56 pour cent de l'augmentation) tandis que les incitatifs à court, à moyen et à long termes ont connu une hausse par suite de sa promotion au poste de chef de la direction et du rendement solide de la société.

Dans l'ensemble, la rémunération totale des membres de la haute direction visés a augmenté de 4,8 pour cent cette année, tandis que leur rémunération directe totale, déduction faite de la valeur du régime de retraite, a seulement augmenté de 2,6 pour cent. Plus de précisions sur la rémunération versée à Darren, à Joe et aux autres membres de notre haute direction visés sont données à partir de la page 67.

Le graphique suivant compare la rémunération totale du chef de la direction de 2010 à 2014. En 2014, le montant indiqué englobe la rémunération totale de Darren et de Joe et il a été calculé en fonction du nombre de jours civils pendant lesquels chacun a exercé les fonctions de chef de la direction.



Communication avec nos actionnaires

Nous sommes fermement résolus à vous fournir de l'information complète et pertinente sur notre programme de rémunération de la haute direction. Les pages suivantes présentent en détail les méthodologies que nous utilisons et la rémunération réelle versée aux membres de la haute direction. Nous vous invitons à lire attentivement les rubriques suivantes pour mieux comprendre notre programme de rémunération de la haute direction et nous vous encourageons à soumettre vos commentaires directement à votre conseil à l'adresse conseil@telus.com.

Cordialement,

John Butler
Président, comité des ressources humaines et de la rémunération,
au nom du conseil d'administration de TELUS

Analyse de la rémunération

Voici une analyse du programme de rémunération de la haute direction de TELUS. Elle comporte de l'information concernant nos principes et notre approche en matière de rémunération de la haute direction, les méthodologies et études de marché que nous utilisons pour établir la rémunération et la rémunération réelle que nous avons versée aux membres de la haute direction pour leur rendement en 2014.

Surveillance du conseil

Le comité de la rémunération est chargé de passer en revue et d'approuver les plans de rémunération de tous les vice-présidents à la direction, à l'exclusion du président-directeur du conseil et du chef de la direction, et d'examiner les régimes de rémunération du président-directeur du conseil et du chef de la direction et de faire des recommandations au conseil à cet égard.

Principes de rémunération

TELUS rémunère le rendement. Nous avons tissé des liens clairs et directs entre la rémunération et l'atteinte des objectifs commerciaux à court, à moyen et à long termes par l'offre d'une composition judicieuse de rémunération fixe et de rémunération conditionnelle et de revenu immédiat et futur, le tout rattaché au rendement de notre action en fonction du cours.

Le comité de la rémunération a comme objectif principal de maintenir un programme de rémunération de la haute direction qui soutient l'atteinte de trois objectifs :

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

Le comité de la rémunération utilise une approche en matière de rendement fondée à la fois sur l'étude du marché et sur le rendement. La rémunération réelle d'un membre de la haute direction est fondée sur son rendement personnel, sur celui de la société et sur des données sur la rémunération versée par la concurrence.

Harmonisation avec notre stratégie d'entreprise

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

- cibler inlassablement les marchés en croissance des données, du protocole Internet (IP) et de la mobilité
- offrir des solutions intégrées qui distinguent TELUS de ses concurrents

- nous doter d'assises nationales en données, en IP, en voix et en mobilité
- par des partenariats, des acquisitions et des désinvestissements, accélérer la mise en œuvre de notre stratégie et concentrer nos ressources sur nos activités principales
- pénétrer le marché comme une équipe unie, sous une seule marque et suivant une stratégie unique
- investir dans nos ressources internes pour favoriser une culture de haut rendement et l'efficacité de l'entreprise.

En outre, nous établissons chaque année des priorités d'entreprise qui servent de balises à nos actions. En 2014, ces priorités comprenaient les suivantes :

- tenir la promesse de TELUS, le futur est simple, en faisant passer les clients d'abord et en s'imposant comme chef de file mondial relativement à la probabilité que nos clients recommandent nos produits, nos services et notre équipe
- rehausser notre culture gagnante axée sur le maintien de l'avantage concurrentiel tout en faisant preuve de générosité envers nos collectivités
- améliorer notre fiabilité, notre efficacité et notre efficacité opérationnelles
- creuser notre avantage concurrentiel par une technologie d'avant-garde fiable et axée sur le client
- asseoir la position de chef de file de TELUS sur les marchés d'affaires et du secteur public qu'elle a choisis
- accroître la position de chef de file de TELUS dans la gestion de l'information sur les soins de santé.

Les paramètres de notre carte de pointage (se reporter à la page 71) et les objectifs de rendement personnel des membres de notre haute direction (se reporter à la page 73) en 2014 sont directement liés à l'atteinte de ces priorités.

Risque et récompense

Notre programme de rémunération comporte de nombreuses composantes qui visent à garantir que nos pratiques en matière de rémunération n'encouragent pas la prise de risque excessive ou induite. Outre les pratiques que nous avons soulignées dans notre rapport à l'intention des actionnaires, à la page 50, les pratiques suivantes sont également en place :

- Pour un vice-président à la direction, seule une tranche de 12,5 pour cent de sa rémunération cible (prime de rendement annuelle) est liée aux résultats à court terme, une tranche de 50 pour cent étant liée à des ILT, qui comprennent les UAI et/ou les options, alors que pour le président-directeur du conseil et le chef de la direction, seule une tranche de 9 pour cent de leur rémunération cible est liée aux résultats à court terme, une tranche de 67 pour cent étant liée à des ILT.

- La prime de rendement annuelle est déterminée en fonction d'un pourcentage du bénéfice avant intérêts et impôt (BAII), et son versement dépend donc de la rentabilité.
- Nous exigeons que tous nos membres de la haute direction détiennent des actions de TELUS (dont la valeur correspond, dans le cas des vice-présidents à la direction, à au moins trois fois leur salaire de base annuel, dans le cas du chef de la direction, à sept fois son salaire de base annuel et, dans le cas du président-directeur du conseil, à douze fois son salaire de base annuel). De plus, les options, les UARHD et les UAI ne sont pas incluses dans le calcul de l'actionnariat. Si un membre de la haute direction ne répond pas à cette exigence, une tranche de 50 pour cent de sa rémunération participative nette (après impôt) doit lui être versée sous forme d'actions avant que les titres de capitaux propres ne lui soient acquis et il doit conserver les actions jusqu'à ce qu'il réponde à l'exigence concernant l'actionnariat.
- À compter de 2014 (à l'égard du rendement de 2013), le comité de la rémunération a recommandé des attributions d'ILT, et 50 pour cent de l'attribution d'ILT est assujettie au critère d'acquisition lié au rendement, ce que le conseil a approuvé.

Une partie importante des activités de surveillance des risques du comité de la rémunération consiste en une évaluation annuelle obligatoire des liens entre nos pratiques en matière de rémunération et les risques. En 2014, le conseiller indépendant du comité de la rémunération, Meridian, a réalisé cette évaluation et a conclu que, par rapport à 2013, des mesures adéquates sont en place pour réduire ou neutraliser toute possibilité de prise de risque excessive. Meridian a appuyé son évaluation sur une carte de pointage comportant 51 éléments examinés dans les 4 catégories suivantes :

- principes de rémunération et gouvernance
- structure de la rémunération
- paramètres/mesure de rendement
- atténuation des risques.

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

Participation des actionnaires et des intervenants

En 2014, nous avons poursuivi le dialogue avec nos actionnaires pour cerner davantage leurs intérêts. Notre vice-président à la direction, TELUS Santé et TELUS International et chef des affaires de l'entreprise, a rencontré certains de nos actionnaires institutionnels afin de discuter de nos pratiques de rémunération de la haute direction et de l'information que nous donnons à cet égard. Nous demeurons également convaincus de l'importance de fournir une information claire, utile et complète sur nos pratiques de

rémunération. Nous avons obtenu une approbation de 95,3 pour cent au vote consultatif sur la rémunération de la haute direction à notre assemblée annuelle du 8 mai 2014. Le conseil a récemment approuvé une politique de participation des actionnaires afin d'officialiser les pratiques en vigueur à cet égard. Se reporter à la page 36 pour obtenir plus de détails.

Changements apportés à la rémunération approuvés en 2014

Fonds de participation aux bénéfices

Notre fonds de participation aux bénéfices, qui sert à établir notre prime de rendement annuelle, s'applique à toute l'équipe TELUS, y compris les membres de notre haute direction et le chef de la direction. Parmi les avantages du fonds de participation aux bénéfices, on retrouve notamment :

- les moyens financiers : la taille du fonds de la prime annuelle est liée au BAII, ce qui garantit que nous avons les moyens d'effectuer le versement
- la transparence : la méthode que nous utilisons fournit une approche transparente et facile à comprendre pour les membres de l'équipe et les actionnaires
- une équipe, un objectif : en ne mettant pas l'accent sur chaque unité d'affaires individuelle, nous soutenons notre objectif d'établir une culture d'esprit d'équipe, ce qui contribue à la création d'une attitude véritablement ancrée sur le partage des bénéfices dans l'ensemble de la société.

Nous avons opté pour le BAII parce que nous estimons qu'il représente fidèlement et exactement le bénéfice de TELUS que les membres de l'équipe peuvent influencer et qu'il mesure l'efficacité du rendement de nos dépenses d'investissement puisqu'il tient compte de la dotation aux amortissements.

En 2014, le comité de la rémunération et le conseil ont établi la taille du fonds de participation aux bénéfices à 9,25 pour cent du BAII, comme l'année précédente. Cette décision s'inscrit dans l'objectif à long terme du conseil de se diriger graduellement vers un programme de primes de rendement entièrement capitalisé, en conformité avec le marché. À 9,25 pour cent du BAII, la méthode du fonds réduit dans les faits la prime en espèces annuelle des vice-présidents à la direction et du chef de la direction et leurs cibles d'UARHD, qui passent de 50 à 44 pour cent du salaire de base, de même que la prime en espèces du président-directeur du conseil et ses cibles d'UARHD, qui passent de 60 à 53 pour cent de son salaire de base.

Exigences concernant l'actionnariat du président-directeur du conseil

Le comité de la rémunération et le conseil ont établi les exigences concernant l'actionnariat du président-directeur du conseil à 12 fois son salaire de base.

Rémunération incitative conditionnelle au rendement

À compter de février 2014 et par la suite, les attributions d'ILT sont composées à 50 pour cent d'UAI acquises en fonction du temps et/ou d'options et à 50 pour cent d'UAI conditionnelles au rendement. Les UAI conditionnelles au rendement sont basées sur une période de rendement de trois ans (à compter du 1^{er} octobre) et sont acquises en bloc à la fin de cette période. En conséquence, pour les UAI conditionnelles au rendement attribuées en février 2014 à l'égard du rendement de 2013, la période de trois ans court du 1^{er} octobre 2013 au 30 septembre 2016, pour un versement (s'il est justifié) en novembre 2016. De même, pour les UAI conditionnelles au rendement attribuées en février 2015 à l'égard du rendement de 2014, la période de trois ans court du 1^{er} octobre 2014 au 30 septembre 2017, pour un versement (s'il est justifié) en novembre 2017.

Les deux paramètres de rendement sont les suivants :

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

Le tableau suivant présente la ventilation des ILT attribués à un membre de la haute direction (les pourcentages indiquant le montant que représente chaque composante par rapport à la valeur totale en dollars de l'attribution) :

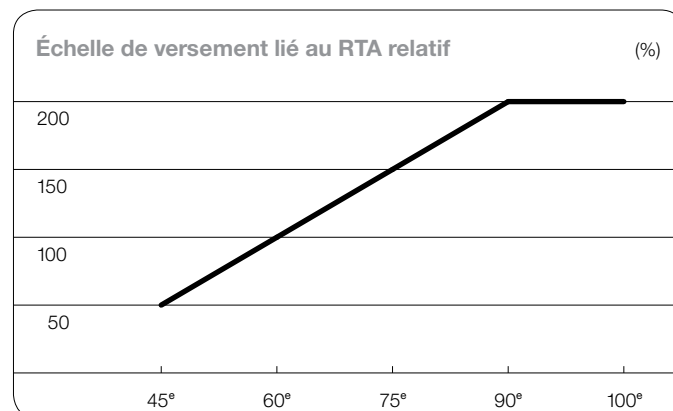
ILT conditionnels au rendement	Total des connexions clients	12,5 %
	RTA relatif	37,5 %
ILT acquis en fonction du temps		50,0 %

Rendement total pour l'actionnaire, relatif

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

L'indice mondial Télécommunications MSCI des entreprises de télécommunications titulaires comprend plus de 25 entreprises de télécommunications à l'échelle mondiale et présente leur RTA, ce qui permet d'établir aisément le centile du RTA de TELUS par rapport à l'ensemble de l'indice. Pondérés à 75 pour cent, les versements pourraient se situer dans une fourchette allant de zéro (si TELUS prend rang sous le 45^e centile des entreprises de télécommunications titulaires comparables de l'indice mondial

Télécommunications MSCI) à 200 pour cent (si TELUS prend un rang égal ou supérieur au 90^e centile). Le graphique suivant illustre l'échelle de versement :



Total des connexions clients

Le total des connexions clients est un paramètre interne absolu qui soutient directement notre priorité d'entreprise numéro un – faire passer les clients d'abord. Ce paramètre mesure notre capacité interne à faire croître le nombre de connexions clients, à fidéliser notre clientèle actuelle et à attirer celle de nos concurrents grâce à un service à la clientèle, à de nouveaux produits et à des applications hors pair. Ce paramètre tient compte du service filaire (les lignes d'accès au réseau), du service mobile, du service Internet et des connexions de TELUS TV. Il repose sur des prévisions de trois ans s'échelonnant du 1^{er} octobre 2014 au 30 septembre 2017, que le comité de la rémunération et le conseil ont approuvées. Nous avons communiqué les cibles de ce paramètre dans notre programme d'ILT conditionnels au rendement en 2014, mais nous estimons que continuer de le communiquer permettrait à nos concurrents de faire de l'ingénierie inverse à l'égard de nos cibles annuelles et de tout changement à cet égard et leur offrirait ainsi un aperçu de nos plans d'affaires stratégiques. Cela irait à l'encontre des intérêts de nos actionnaires et nuirait sérieusement à la société, compte tenu du marché concurrentiel intense où elle exerce ses activités. Les actionnaires peuvent être rassurés, cet incitatif conditionnel au rendement est structuré comme il l'était en 2014. Le paramètre est pondéré à 25 pour cent et les versements se situent dans une fourchette allant de zéro à 200 pour cent. L'atteinte d'un seuil minimal de rendement entraîne un versement correspondant à 50 pour cent de la cible. L'atteinte du rendement cible entraîne le versement d'une attribution de 100 pour cent ou de l'attribution cible, et l'atteinte du rendement extrapolé deux fois entraîne le versement maximal de 200 pour cent.

Calcul du versement

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

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

Le tableau qui suit illustre le versement de l'attribution lorsqu'un membre de la haute direction se voit accorder une attribution d'ILT de 1 million de dollars, à supposer que le cours de l'action est à 42,00 \$ au moment de l'attribution et à 47,00 \$ à l'acquisition. Le tableau suppose également que le coefficient multiplicateur

de rendement est de 100 pour cent pour chacun des deux paramètres de rendement. Les chiffres ne comprennent pas les UAI supplémentaires dont la valeur a été créditée dans les dividendes versés sur les actions, qui augmenteraient la valeur de l'attribution.

Composante ILT	Élément de rendement	Valeur de l'attribution	Nombre d'UAI attribuées à 42 \$	Valeur à l'acquisition si le cours de l'action est à 47 \$ ¹	Coefficient multiplicateur	Valeur du versement avant impôt
UAI acquises en fonction du temps	Sans objet	500 000 \$	11 905	11 905 x 47 \$ = 559 535 \$	Sans objet	559 535 \$
UAI conditionnelles au rendement	RTA (pondéré à 75 %)	375 000 \$	8 929	8 929 x 47 \$ = 419 663 \$	60 ^e centile = versement de 100 %	419 663 \$
	Total des connexions clients (pondéré à 25 %)	125 000 \$	2 976	2 976 x 47 \$ = 139 872 \$	Suppose un versement cible de 100 %	139 872 \$
Total		1 000 000 \$				1 119 070 \$

1 Ce chiffre est un exemple seulement et ne constitue pas un énoncé prospectif, une cible ou une indication.

Approche en matière de rémunération totale

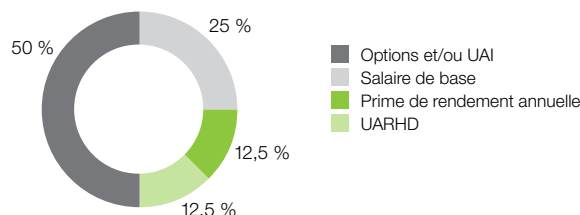
TELUS adopte une approche holistique en matière de rémunération de la haute de direction. Un résumé de l'ensemble de notre programme de rémunération se trouve au tableau à la page 59.

Composantes clés de la rémunération

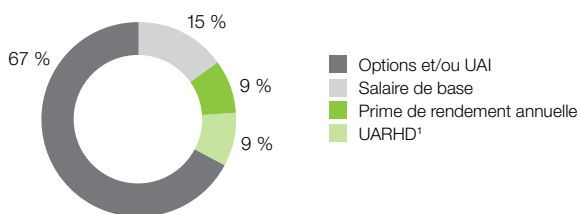
Les composantes clés de la rémunération directe des vice-présidents à la direction sont un salaire de base fixe, qui constitue 25 pour cent de la rémunération cible du membre de la haute direction, et une rémunération conditionnelle variable, qui constitue les 75 pour cent restants. Cette répartition 25/75 s'inscrit dans la logique de l'engagement de TELUS de rémunérer le rendement. La répartition pour le président-directeur du conseil et le chef de la direction est de 15 pour cent de salaire de base fixe et de 85 pour cent de rémunération conditionnelle variable. Dans le cas du président-directeur du conseil, le montant de la rémunération conditionnelle variable est dans les faits supérieur à 85 pour cent, car il a choisi de recevoir son salaire de base en actions. Les pourcentages cibles de la prime de rendement annuelle et des attributions d'UARHD sont de plus ajustés en fonction des moyens financiers.

La rémunération conditionnelle comporte une prime de rendement à court terme (qui récompense en espèces le membre de la haute direction pour son rendement annuel), une rémunération incitative à moyen terme (qui récompense le rendement à moyen terme sur une période légèrement inférieure à trois ans au moyen d'UARHD) et des ILT (pour favoriser le maintien en poste et récompenser le rendement à long terme au moyen d'UAI et/ou d'options sur actions). Les tableaux suivants indiquent la composition cible de la rémunération fixe et de la rémunération conditionnelle des vice-présidents à la direction et du chef de la direction.

Composition de la rémunération des vice-présidents à la direction



Composition de la rémunération du président-directeur du conseil et du chef de la direction



1 Les données ayant trait au président-directeur du conseil comprennent les attributions d'UARHD versées en espèces.

Le programme de rémunération totale de la société tient également compte des avantages sociaux et des avantages indirects, ainsi que des prestations de retraite. Se reporter à la page 59 pour plus de précisions.

Vue d'ensemble de la rémunération totale

Composante	Pourcentage cible du total	Description
Rémunération directe		
Salaire de base fixe	PDC 15 CD 15 VPD 25	Salaire de base annuel – en espèces Échelles salariales établies pour chaque poste selon le marché dont le point milieu correspond à la médiane du marché. La rémunération cible à verser aux membres de la haute direction se situe au point milieu.
Rémunération conditionnelle	PDC 9 CD 9 VPD 12,5	Prime de rendement annuelle – en espèces - Cinquante pour cent du salaire de base cible des vice-présidents à la direction (VPD) et du chef de la direction (CD) et 60 % du salaire de base du président-directeur du conseil (PDC), sous réserve des moyens financiers en fonction d'un fonds de participation aux bénéfices (pour les VPD et le CD, 9,25 % du BAII en 2014, ce qui donne une distribution cible qui correspond davantage à environ 44 % du salaire de base qu'à 50 % et, pour le PDC, à environ 53 % du salaire de base qu'à 60 %) - Liée au rendement de la société et au rendement personnel, selon une pondération de 80 % en faveur du rendement de la société - Le rendement de la société est déterminé au moyen de la carte de pointage de la société - Le rendement personnel est déterminé au moyen de l'évaluation du rendement par rapport aux objectifs personnels annuels fixés au préalable - Les paramètres du rendement de la société et du rendement personnel peuvent aboutir à des versements s'échelonnant entre zéro (dans le cas de rendements inférieurs à la norme) et 200 % au maximum (dans le cas de rendements exceptionnels) - Le CD approuve les objectifs de rendement personnel des membres de la haute direction et le comité de la rémunération approuve ceux du PDC et du CD.
	PDC 9 CD 9 VPD 12,5	Rémunération annuelle incitative à moyen terme – UARHD - Cinquante pour cent du salaire de base cible des VPD et du CD et 60 % du salaire de base du PDC, sous réserve des moyens financiers en fonction d'un fonds de participation aux bénéfices (pour les VPD et le CD, 9,25 % du BAII en 2014, ce qui donne une distribution cible qui correspond davantage à environ 44 % du salaire de base qu'à 50 % et, pour le PDC, à environ 53 % du salaire de base qu'à 60 %) - Calculée comme la prime de rendement annuelle, mais liée au rendement de l'action en fonction du cours. Si le cours de l'action baisse durant l'année de référence, l'attribution cible est réduite du même pourcentage que cette baisse; en revanche, si le cours de l'action augmente durant l'année de référence, il n'y a pas d'augmentation correspondante de l'attribution - Le tiers des UARHD est acquis chaque année sur une période légèrement inférieure à trois ans, ce qui encourage les membres de la haute direction à stimuler la valeur pour les actionnaires à moyen terme.
	PDC 67 CD 67 VPD 50	Rémunération annuelle incitative à long terme – UAI et/ou options sur actions - Cette attribution peut être composée d'UAJ et/ou d'options sur actions et a souvent été répartie en parts égales, en termes de valeur pécuniaire, entre les UAI et les options sur actions. Depuis quatre ans cependant, l'attribution annuelle au CD et aux membres de la haute direction a consisté en UAI seulement - À l'égard du rendement de 2014, les attributions d'UAJ des membres de la haute direction sont composées à 50 % d'UAJ acquises en fonction du temps et à 50 % d'UAJ conditionnelles au rendement (se reporter à la page 57) - La taille des attributions aux membres de la haute direction se distingue en partie selon leur rendement et leur potentiel (attribution au rendement), mesurée selon leur MRVA, qui est fondé sur : - les résultats obtenus - le leadership - la perspective du maintien en poste - l'apport à la stratégie - La taille de l'attribution est également déterminée en partie par l'analyse comparative du marché - Les options ont une durée de sept ans et sont acquises en bloc, trois ans après leur date d'attribution, lient les versements au rendement ultérieur du cours de l'action et encouragent les membres de la haute direction à stimuler à long terme la valeur pour les actionnaires - Les UAI sont acquises en bloc après une période légèrement inférieure à trois ans.
Rémunération indirecte		
Avantages sociaux et avantages indirects		- Programme d'avantages sociaux concurrentiel, et notamment des bilans de santé annuels complets pour les membres de la haute direction et leurs conjoints - Véhicule de fonction, soins de santé de la haute direction, forfait de télécommunications et régime d'avantages indirects flexibles.
Prestations de retraite		- Régimes de retraite à prestations définies enregistrés et régimes de retraite complémentaires (RRC) conformes aux pratiques en vigueur sur le marché - Les RRC concernant tous les membres de la haute direction visés sont décrits à la page 83.

Analyse comparative

Points saillants

- Pour effectuer l'analyse comparative des échelles et des niveaux de rémunération, nous choisissons un groupe de référence canadien composé de concurrents et de sociétés d'autres secteurs d'activité au Canada, de complexité et de taille comparables
- Nous utilisons également un groupe de référence de sociétés aux États-Unis comme point de référence secondaire
- Nous ajustons, au besoin, les résultats de l'analyse comparative en fonction des produits de la société
- Le comité de la rémunération met à jour et examine annuellement la liste des sociétés faisant partie des groupes de référence
- Les groupes de référence utilisés pour la rémunération de 2014 ont changé, comme il est indiqué ci-après.

Sélection du groupe de référence

Chaque année, le comité de la rémunération examine et choisit un groupe de référence pour les besoins de l'analyse comparative. Notre conseiller en rémunération et la direction participent à la sélection de ce groupe. Le groupe de référence est composé de concurrents de TELUS et de sociétés d'autres secteurs d'activité au Canada, dont la taille est adéquate par rapport à celle de la société, dont les postes de haute direction sont de dimension et de complexité analogues à ceux de TELUS et avec lesquelles TELUS rivaliserait dans sa recherche sur le marché de personnes qualifiées.

Nous cherchons aussi à intégrer au groupe de référence des sociétés ayant des résultats financiers et des pratiques de gouvernance solides. Pour nous assurer de ne pas surestimer les pratiques de rémunération, nous pouvons ajuster les résultats de l'analyse comparative en fonction des produits de la société au moyen d'une analyse statistique.

De façon générale, nous considérons que la taille adéquate des sociétés que nous intégrons dans nos groupes de référence se situe entre environ un tiers et trois fois le total des produits de TELUS, selon la disponibilité de sociétés comparables solides dans le secteur d'activité. Toutes les sociétés dans notre groupe de référence canadien de 2013, utilisé aux fins de l'analyse comparative, se situent dans cette fourchette ou s'en rapprochent, en fonction des produits annuels de 2012 de TELUS. Les sociétés qui composent le groupe de référence de 2013 ont eu des produits qui variaient entre 2,3 milliards et 38,2 milliards de dollars (en fonction des résultats de 2012), la moyenne étant de 12,8 milliards de dollars et la médiane, de 10,3 milliards de dollars, alors que les produits de TELUS se sont chiffrés à 10,9 milliards de dollars en 2012. Le groupe de référence utilisé aux fins de la rémunération de 2014 figure dans le tableau ci-après et était identique à celui utilisé en 2013. Pour 2015, le groupe de référence est similaire, à l'exception de trois sociétés : nous avons remplacé Shoppers Drug Mart Corporation et Les Aliments Maple Leaf inc. par le Groupe CGI inc. et Potash Corp. of Saskatchewan Inc., et nous avons retiré du groupe Bell Aliant, compte tenu de son acquisition par BCE.

Groupe de référence canadien utilisé pour l'analyse comparative

Agrium Inc. (engrais et produits agrochimiques)	Quebecor inc. (services de télécommunications et médias)
BCE Inc. (services de télécommunications et médias)	Rogers Communications Inc. (services de télécommunications et médias)
Bell Aliant (services de télécommunications mobiles)	Shaw Communications Inc. (câble et satellite)
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (voies ferrées)	Shoppers Drug Mart Corporation/Pharmaprix (pharmacies de détail)
Société Canadian Tire (articles d'usage courant)	Suncor Énergie Inc. (société pétrolière et gazière intégrée)
Enbridge Inc. (transport et entreposage de pétrole et de gaz)	Société d'énergie Talisman Inc. (exploration et production de pétrole et de gaz)
Encana Corporation (exploration et production de pétrole et de gaz)	Teck Resources Limited (métaux et mines diversifiés)
Finning International Inc. (sociétés de commerce international et de distributeurs)	Thomson-Reuters Corp. (édition)
Les Compagnies Loblaw limitée (alimentation au détail)	TransCanada Corporation (entreposage et transport du pétrole et du gaz)
Les Aliments Maple Leaf inc. (produits de consommation emballés)	

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

Comme il est mentionné précédemment, de façon générale, nous considérons que la taille adéquate des sociétés que

nous intégrons dans nos groupes de référence se situe entre environ un tiers et trois fois le total des produits de TELUS, selon la disponibilité de sociétés comparables solides dans le secteur d'activité. À l'exception de Sprint Corp., qui est une société comparable solide dans le secteur, les sociétés comprises dans notre groupe de référence des États-Unis pour 2014 se situent dans cette fourchette. Les sociétés qui composent le groupe de référence des États-Unis pour 2014 ont eu des produits qui variaient entre 4,9 milliards et 35,5 milliards de dollars américains en fonction des résultats de 2013, la moyenne étant de 17,0 milliards de dollars américains et la médiane, de 16,3 milliards de dollars américains.

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

Cablevision Systems Corp.	Qualcomm Inc.
CenturyLink Inc.	Sprint Corp.
Direct TV Group Inc.	Telephone and Data Systems Inc.
Level 3 Communications Inc.	Time Warner Cable Inc.
Liberty Global Inc.	Windstream Corporation

Processus de l'analyse comparative

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

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

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

Composantes de la rémunération des membres de la haute direction

Méthodologie du salaire de base

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

Composantes de la rémunération incitative conditionnelle

La rémunération incitative conditionnelle comporte trois volets :

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

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

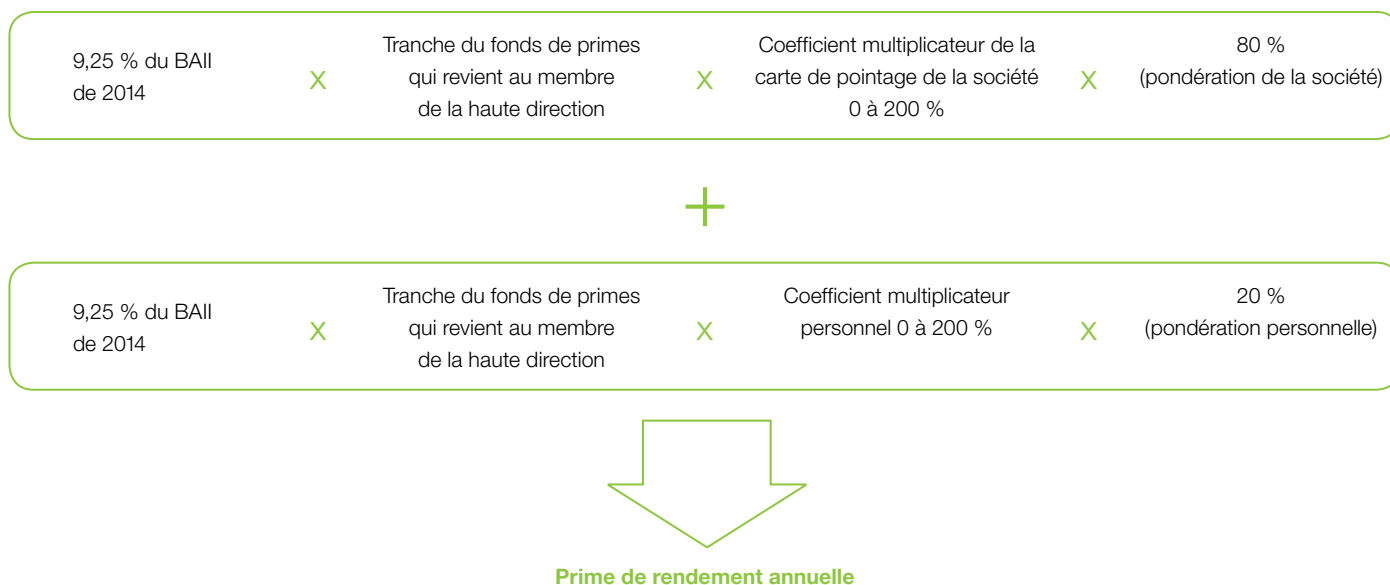
Rémunération conditionnelle : prime de rendement annuelle

Méthodologie

La prime de rendement annuelle est conçue pour récompenser l'atteinte d'objectifs commerciaux à court terme au moyen d'un revenu immédiat en espèces. Selon notre analyse comparative, d'autres sociétés établissent des cibles de primes en espèces pour les membres de leur haute direction dans une fourchette allant de 100 à 125 pour cent du salaire de base; chez TELUS, notre prime de rendement annuelle, pour les vice-présidents à la direction et le chef de la direction, correspond à 50 pour cent du salaire de base annuel si le rendement cible est atteint et, pour le président-directeur du conseil, à 60 pour cent du salaire de base annuel si le rendement cible est atteint (sous réserve des moyens financiers).

Cette composante de la rémunération est calculée en fonction du rendement personnel et du rendement de la société et, pour mieux tenir compte des moyens financiers et de notre objectif continu de financer les investissements stratégiques, elle est aussi fondée sur un fonds de participation aux bénéfices. En 2014, le fonds de participation aux bénéfices a été établi à 9,25 pour cent du BAIL, procurant un versement réduit qui correspond davantage à environ 44 pour cent du salaire de base (cible) d'un vice-président à la direction et du chef de la direction qu'à 50 pour cent de ce salaire et à environ 53 pour cent du salaire de base (cible) du président-directeur du conseil plutôt qu'à 60 pour cent.

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



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

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

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

Au début de chaque exercice, le conseil et le comité de la rémunération approuvent la taille du fonds de participation aux bénéfices des membres de la haute direction, qui était de 9,25 pour cent du BAIL en 2014.

La tranche du fonds de participation aux bénéfices de 2014 qui revient à chaque membre de la haute direction est calculée selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Salaire de base du membre de la haute direction pour 2014}}{\text{Salaire de base pour 2014 de tous les participants admissibles, y compris les membres de la haute direction}} \times \text{le \% de la prime de rendement cible}$$

$$\frac{\text{Salaire de base pour 2014 de tous les participants admissibles, y compris les membres de la haute direction}}{\text{Salaire de base pour 2014 de tous les participants admissibles, y compris les membres de la haute direction}} \times \text{le \% de la prime de rendement cible de tous les participants admissibles, y compris les membres de la haute direction}$$

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

Le rendement de la société est mesuré selon les résultats de la carte de pointage de TELUS. Il est déterminé à la fin de l'année de référence par l'évaluation du degré par lequel nous avons atteint ou dépassé nos objectifs en fonction de chaque paramètre établi au début de l'exercice. Nos paramètres de 2014 ont permis de mesurer les réalisations accomplies dans trois secteurs : les clients d'abord, la croissance rentable et l'efficacité ainsi que la participation des employés. Se reporter à la page 71 pour plus de précisions sur la carte de pointage de la société de 2014 et nos résultats.

Fixation des objectifs

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

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

- sélectionner des paramètres de rendement quantifiables qui peuvent être mesurés et audités
- veiller à ce que, en général, la cible plancher de chaque paramètre (donnant un coefficient multiplicateur de 0,5 fois) soit supérieure au résultat réel obtenu pour ce paramètre au cours de l'exercice précédent. La cible (donnant un coefficient multiplicateur de 1,0 fois) de tout paramètre lié au budget est généralement fixée à une valeur égale ou supérieure au nombre correspondant dans le budget de la société approuvé par le conseil
- évaluer les cibles de l'exercice en cours pour tenir compte de périodes de turbulence et les comparer à la carte de pointage de l'exercice précédent pour déterminer la courbe de l'amélioration année après année. Aux fins de cette évaluation, lorsque les cibles de 2014 ont été comparées au moyen de la carte de pointage de 2013, le coefficient multiplicateur de la société était de 1,14 fois (tandis que celui de 2013 était de 0,80 fois, ce qui indique clairement que les cibles de 2014 représentaient une hausse appréciable d'une année à l'autre du rendement ciblé, en comparaison des cibles de 2013)
- veiller à ce que les cibles et les cibles extrapolées permettant de déterminer le moment où ces objectifs sont atteints ou dépassés soient clairement établies dans la carte de pointage de la société
- veiller à ce que tous les paramètres de rendement soient liés aux priorités d'entreprise et aux impératifs stratégiques de la société.

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

Le rendement personnel est mesuré par rapport aux objectifs personnels d'un membre de la haute direction ainsi qu'en fonction du degré de leadership dont il a fait preuve (les objectifs de rendement personnel).

Les objectifs de rendement personnel du président-directeur du conseil et du chef de la direction consistent en objectifs stratégiques et en objectifs opérationnels qui soutiennent les priorités d'entreprise de TELUS pour 2014 (décrites à la page 55) et comportent tout autre objectif que peut fixer le comité de la rémunération.

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

En ce qui a trait au rendement du président-directeur du conseil dans le cadre de son poste de direction, le comité de la rémunération examine son rendement personnel et son leadership par rapport au plan stratégique, aux priorités d'entreprise, au budget et au plan d'affaires, à la carte de pointage de la société, à ses objectifs personnels et à ses objectifs liés à la société. L'administrateur principal obtient les commentaires de chacun des membres du conseil à cet égard (dans le cadre du processus d'évaluation des administrateurs, il coordonne aussi l'évaluation que le conseil fait des responsabilités liées au conseil qui incombent au président-directeur du conseil; se reporter à la page 31). Il sollicite des commentaires à l'égard de chacune des quatre catégories de l'outil d'évaluation, le MRVA : les résultats obtenus, le leadership, la perspective du maintien en poste et l'apport à la stratégie. Chaque membre du conseil reçoit l'information sur la façon d'évaluer chacune de ces catégories. L'administrateur principal recueille les commentaires et les présente au comité de la rémunération.

Le chef de la direction évalue les résultats du rendement personnel obtenus par chaque membre de la haute direction et le leadership dont il fait preuve, et le président-directeur du conseil évalue les résultats du rendement personnel obtenus par le chef de la direction. Le président-directeur du conseil examine le rendement du chef de la direction et le leadership dont il fait preuve par rapport au plan stratégique, aux priorités de la société (avec une attention particulière sur les priorités de faire passer les clients d'abord, de rehausser la mobilisation de l'équipe et la culture d'entreprise), à la carte de pointage de la société, aux objectifs personnels du chef de la direction et à ses objectifs liés à la société. En outre, le président-directeur du conseil évaluera le chef de la direction à l'égard de chacune des quatre catégories du MRVA : les résultats obtenus, le leadership, la perspective du maintien en poste et l'apport à la stratégie. Le président-directeur du conseil prendra également en considération les commentaires des administrateurs pendant les séances à huis clos du conseil et les comptes rendus trimestriels du rendement du chef de la direction par rapport à ses objectifs personnels et à ses objectifs liés à la société qui sont présentés au comité de la rémunération.

Le comité de la rémunération passera ensuite en revue le rendement du chef de la direction en fonction de l'évaluation du président-directeur du conseil. Pour plus de renseignements concernant le MRVA, se reporter à la page 65.

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

Au cours de la quatrième étape, le comité de la rémunération passe en revue l'évaluation de chaque membre de la haute direction effectuée par le chef de la direction, ainsi que les recommandations de ce dernier en ce qui concerne les paiements incitatifs, et détermine la prime de rendement annuelle de chaque membre de la haute direction selon la formule mentionnée à la page 62. Le comité de la rémunération, en tenant compte des commentaires du conseil sur le président-directeur du conseil et des commentaires du président-directeur du conseil sur le chef de la direction, évalue les résultats du rendement personnel obtenus par le président-directeur du conseil et le chef de la direction et le leadership dont ils font preuve. Selon cette évaluation et les résultats de la société, le comité de la rémunération recommande au conseil d'approuver la prime de rendement annuelle du président-directeur du conseil et du chef de la direction, également en fonction de la formule mentionnée à la page 62.

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

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

Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à moyen terme (UARHD)

Méthodologie

La rémunération incitative à moyen terme est attribuée sous forme d'UARHD aux termes du plan d'unités d'actions liées au rendement. Les UARHD sont destinées à récompenser l'atteinte de nos objectifs commerciaux à moyen terme (jusqu'à trois ans) avec un revenu ultérieur qui est lié au rendement des actions en fonction du cours. Pour établir ce revenu, la valeur des UARHD a été rattachée à la valeur des actions (ce qui harmonise davantage les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires), et les versements au titre des UARHD sont effectués selon un calendrier où le tiers des UARHD est acquis chaque année sur une période d'environ trois ans. Nous estimons que cette rémunération à moyen terme, ciblée à 50 pour cent (pour les vice-présidents à la direction et le chef de la direction) ou à 60 pour cent (pour le président-directeur du conseil) du salaire de base annuel, convient davantage aux investisseurs. Elle nous distingue également d'autres sociétés qui établissent des cibles de primes en espèces pour les membres de leur haute direction dans une fourchette allant de 100 à 125 pour cent du salaire de base parce qu'elle reporte dans les faits la moitié de ce que les autres sociétés paient immédiatement et qu'elle lie plutôt la valeur de l'attribution au rendement de l'action de TELUS.

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

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

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

Ainsi, toute baisse de la valeur des actions de la société au cours de l'année de référence réduit directement la valeur des UARHD attribuées au membre de la haute direction, même si les objectifs de rendement fixés pour l'année ont été atteints. Si un membre de la haute direction démissionne, il perd toutes les UARHD non acquises. Se reporter à la page 98 pour obtenir une description des principales modalités du plan d'unités d'actions liées au rendement.

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

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

Méthodologie

Les ILT sont attribués sous forme d'UAI et/ou d'options aux termes du plan d'unités d'actions incessibles et du plan d'options de la direction, respectivement. Les UAI et/ou les options sont destinées à favoriser le maintien en poste et à récompenser l'atteinte d'objectifs commerciaux à plus long terme (au moins trois ans) au moyen d'un revenu ultérieur lié au rendement des actions en fonction du cours.

Les caractéristiques clés des ILT sont les suivantes :

- Ils prennent généralement la forme d'options d'une durée de sept ans qui peuvent être acquises en bloc trois ans suivant la date d'attribution et/ou d'UAI qui sont généralement acquises en bloc après une période légèrement inférieure à trois ans.
- La valeur des UAI et/ou des options est, dans chaque cas, rattachée à la valeur des actions. Dans le cas des options, elles sont attribuées à un prix d'exercice qui n'est pas inférieur à la valeur marchande des actions au moment de l'attribution, calculée conformément au plan d'options de la direction. Les UAI sont attribuées en fonction de la valeur marchande des actions au moment de l'attribution, calculée conformément au plan d'unités d'actions incessibles. Se reporter à la page 99 pour des précisions.
- La moitié de la valeur de l'ensemble des ILT attribués aux membres de la haute direction prend la forme d'UAI conditionnelles au rendement alors que l'autre moitié prend la forme d'UAI acquises en fonction du temps et/ou d'options.

- La taille de ces attributions, qui sont habituellement établies au début de l'exercice à l'égard du rendement de l'exercice précédent, est fondée sur le rendement du membre de la haute direction pendant l'exercice précédent et son potentiel, qui sont mesurés au moyen du MRVA à l'échelle de la société et de l'information relative à la rémunération concurrentielle sur le marché. Le comité de la rémunération tient également compte des attributions effectuées au cours des trois exercices précédents et du calendrier d'acquisition de ces attributions lorsqu'il envisage d'effectuer de nouvelles attributions et détermine leur somme. Le comité de la rémunération examine le nombre d'ILT en place, non acquis, pour comprendre la perspective du maintien en poste et à titre de référence pour l'attribution d'ILT futurs fondés sur le rendement.

Comme la taille des attributions varie en fonction du rendement courant et du potentiel du membre de la haute direction, nos ILT sont attribués selon le rendement, et 50 pour cent de cette attribution est de plus assujettie à des critères d'acquisition liés au rendement. Le MRVA est l'outil d'évaluation qui sert à évaluer le rendement de chaque employé, y compris le rendement de chaque membre de la haute direction pendant l'exercice précédent et son potentiel. Les membres de la haute direction sont évalués en fonction des quatre catégories décrites dans le tableau suivant – résultats obtenus, leadership, perspective du maintien en poste et apport à la stratégie – et reçoivent un pointage de un à cinq dans chacune des quatre catégories.

MRVA			
Rendement		Potentiel	
Résultats obtenus l'étendue des résultats obtenus par le membre de la haute direction en fonction de ses objectifs de rendement personnel	Leadership le degré de leadership dont a fait preuve le membre de la haute direction (en appliquant et en défendant les valeurs de TELUS)	Perspective du maintien en poste le coût éventuel et l'effet du départ du membre de la haute direction	Apport à la stratégie l'apport du membre de la haute direction à la réalisation de la stratégie de TELUS

Un pointage de cinq dans l'une des deux catégories de rendement (résultats obtenus et leadership) dénote un rendement bien au-dessus de la moyenne, alors que des pointages de quatre à un représentent respectivement un rendement supérieur à la moyenne, moyen, inférieur à la moyenne ou très inférieur à la moyenne.

Dans la catégorie de la perspective du maintien en poste, un pointage de cinq dénote que le risque relatif à la perspective du maintien en poste est très élevé, alors que des pointages de quatre à un dénotent un risque élevé, moyen, faible ou très faible.

Le membre de la haute direction se voit attribuer un pointage en fonction des considérations suivantes :

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

Dans la catégorie de l'apport à la stratégie, le membre de la haute direction se voit attribuer un pointage de un à cinq comme mesure de son potentiel de croissance et de contribution stratégique. Un pointage de cinq dénote que le membre de la haute direction représente une valeur très élevée dans la réalisation de la stratégie de la société dans les années à venir, alors que des pointages de quatre à un dénotent respectivement une valeur élevée, moyenne, faible ou très faible à cet égard. Les facteurs suivants sont examinés par rapport à ses pairs :

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

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

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

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

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

Les attributions peuvent partir de zéro, dans le cas de membres de la haute direction dont le pointage selon le MRVA est inférieur à 12, et atteindre un montant qui situerait la rémunération directe totale au 75^e centile, ou proche de ce centile, du groupe de référence dans le cas d'un membre de la haute direction qui est une ressource essentielle pour la société. À cet égard, nos attributions d'ILT varient et sont accordées en fonction du rendement (et du potentiel). La société estime qu'il s'agit là d'une pratique de pointe en matière d'ILT, par rapport à celle accordée uniquement en fonction de l'analyse comparative du marché. Nous établissons en effet une distinction fondée sur le rendement, tant le rendement personnel que celui de la société.

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

Les attributions annuelles d'options et d'UAI aux membres de l'équipe ne faisant pas partie de la haute direction sont calculées comme celles des membres de la haute direction autres que le président-directeur du conseil et le chef de la direction.

Rémunération conditionnelle : autres considérations

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

Rémunération réelle versée en 2014 aux membres de la haute direction visés

Membres de la haute direction visés

Les membres de la haute direction visés pour 2014 sont :

- Darren Entwistle, président-directeur du conseil
- Joe Natale, président et chef de la direction
- John Gossling, vice-président à la direction et chef des services financiers
- Josh Blair, vice-président à la direction, TELUS Santé et TELUS International, et chef des affaires de l'entreprise
- Eros Spadotto, vice-président à la direction, Stratégie de technologie et Exploitation

Darren Entwistle

Président-directeur du conseil

Dans le cadre de son poste de direction, Darren supervise les activités de la société et veille à l'élaboration et à l'évolution continues de la stratégie de la société avec l'aide du chef de la direction. Darren a été président et chef de la direction de TELUS de 2000 à mai 2014, moment où il est devenu président-directeur du conseil.



Résultats clés de 2014	Rémunération (au 31 décembre)	2014 (\$)	2013 (\$)	2012 (\$)										
• TELUS continue d'améliorer son bilan de leader mondial en rendement total pour l'actionnaire, face à ses concurrents mondiaux, depuis 2000, affichant un rendement total pour l'actionnaire de 312 % et surpassant son rival le plus proche de 43 points • Convaincus de l'importance de donner où nous vivons, TELUS et les membres de son équipe, en poste et retraités, ont versé plus de 396 millions de dollars à des organismes caritatifs et sans but lucratif et ont consacré plus de six millions d'heures à des activités bénévoles depuis 2000	Salaire de base	1 375 000	1 375 000	1 362 500										
	Prime de rendement annuelle	794 017	713 742	685 071										
	UARHD (attribuées en espèces compte tenu de ses avoirs en actions)	794 017	713 742	685 071										
	ILT – Options	0	0	0										
	ILT – UAI	6 000 000	6 800 000	7 000 000										
	Rémunération directe totale	8 963 034	9 602 484	9 732 642										
	Variation par rapport à l'année précédente	(7 %)	(1 %)	–										
Composition de la rémunération en 2014 ● 15 % Salaire de base ● 9 % Prime de rendement ● 9 % UARHD ● 33,5 % ILT acquis en fonction du temps ● 33,5 % ILT conditionnels au rendement		Actionnariat cible <table> <tr> <th>Niveau d'actionnariat requis</th><th>Nombre d'actions détenues</th><th>Cours de l'action (au 31 déc. 2014)</th><th>Valeur totale</th><th>Multiple</th></tr> <tr> <td>12x le salaire de base</td><td>397 911</td><td>41,89 \$</td><td>16 668 492 \$</td><td>12,1</td></tr> </table>			Niveau d'actionnariat requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2014)	Valeur totale	Multiple	12x le salaire de base	397 911	41,89 \$	16 668 492 \$	12,1
Niveau d'actionnariat requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2014)	Valeur totale	Multiple										
12x le salaire de base	397 911	41,89 \$	16 668 492 \$	12,1										

Joe Natale

Président et chef de la direction

Joe, de même que le président-directeur du conseil, est chargé de l'élaboration et de l'évolution continues de la stratégie de la société. Il dirige le développement et l'exécution des plans d'affaires et d'exploitation. Il a à cœur le progrès de notre mission de faire passer les clients d'abord et le raffermissement de la culture d'esprit d'équipe de TELUS. Joe a été chef des services commerciaux de 2010 à mai 2014, moment où il a été promu au poste de président et chef de la direction.



Résultats clés de 2014	Rémunération (au 31 décembre)	2014 (\$)	2013 (\$)	2012 (\$)
- Koodo s'est classée au premier rang des fournisseurs de services mobiles de base, et TELUS, au premier rang des fournisseurs de services mobiles intégraux nationaux, selon le sondage annuel Canadian Wireless Total Ownership Experience Study de J.D. Power and Associates, pour la troisième année consécutive - Obtention d'un rendement total pour l'actionnaire de 19 pour cent en 2014	Salaire de base (calculé proportionnellement)	1 041 260	787 500	750 000
	Prime de rendement annuelle	450 000	330 430	328 537
	UARHD	450 000	330 430	328 537
	ILT – Options	0	0	0
	ILT – UAI	6 000 000	5 700 000	3 000 000
	Rémunération directe totale	7 941 260	7 148 360	4 407 074
	Variation par rapport à l'année précédente	11 %	62 %	–

Composition de la rémunération en 2014		Actionnariat cible			
	13 % Salaire de base	Niveau d'actionnariat requis	Nombre d'actions détenues ¹	Cours de l'action (au 31 déc. 2014)	Valeur totale
	5,5 % Prime de rendement				Multiple
	5,5 % UARHD	7x le salaire de base	183 266	41,89 \$	7 677 013 \$
	38 % ILT acquis en fonction du temps				6,6
	38 % ILT conditionnels au rendement				

¹ Joe dispose de cinq ans à compter de la date de sa promotion au poste de chef de la direction (jusqu'en mai 2019) pour atteindre la cible d'actionnariat de sept fois son salaire de base.

John Gossling

Vice-président à la direction et chef des services financiers

John pilote les opérations financières et des équipes de gestion des risques et d'audit interne, d'assurance de revenu, de fiscalité, de trésorerie, de relations avec les investisseurs et de développement d'entreprise. John est entré au service de TELUS en novembre 2012.



Résultats clés de 2014	Rémunération (au 31 décembre)	2014 (\$)	2013 (\$)	2012 (\$)
- Il veille à la solidité du bilan de TELUS, ce qui permet à TELUS d'acquiescer du spectre et d'améliorer ses réseaux à large bande tout en remettant aux actionnaires des sommes importantes grâce à nos programmes d'achat d'actions et de croissance du dividende - Il supervise les interactions ouvertes et efficaces de TELUS avec ses investisseurs et le milieu des investisseurs	Salaire de base (calculé proportionnellement)	568 750	550 000	74 861
	Prime de rendement annuelle	235 458	206 985	28 515
	UARHD	235 458	206 985	28 515
	ILT – Options	0	0	0
	ILT – UAI	1 000 000	1 200 000	1 500 000
	Rémunération directe totale	2 039 666	2 163 970	1 631 891
	Variation par rapport à l'année précédente	(6 %)	33 %	–

Composition de la rémunération en 2014		Actionnariat cible			
	28 % Salaire de base	Niveau d'actionnariat requis	Nombre d'actions détenues ¹	Cours de l'action (au 31 déc. 2014)	Valeur totale
	11,5 % Prime de rendement				Multiple
	11,5 % UARHD	3x le salaire de base	2 827	41,89 \$	118 423 \$
	24,5 % ILT acquis en fonction du temps				0,2
	24,5 % ILT conditionnels au rendement				

¹ John dispose de cinq ans à compter de la date de sa nomination (soit jusqu'en novembre 2017) pour atteindre la cible d'actionnariat.

Josh Blair

Vice-président à la direction, TELUS Santé et TELUS International
et chef des affaires de l'entreprise

Josh dirige les équipes des ressources humaines et des affaires communautaires de TELUS ainsi que les unités d'affaires de TELUS Santé et de TELUS International, en pleine expansion. Josh s'est joint à TELUS au moment de la fusion de BC TEL et de TELUS, ayant commencé chez BC TEL en 1995.



Résultats clés de 2014	Rémunération (au 31 décembre)	2014 (\$)	2013 (\$)	2012 (\$)
- Les unités d'affaires de TELUS Santé et de TELUS International, en pleine expansion, ont dépassé les cibles relatives à la satisfaction des clients - Rehaussement de notre culture gagnante, comme en témoignent la hausse de 2 points de notre note en mobilisation, maintenant à 85 pour cent, et l'équipe la plus mobilisée au monde	Salaire de base	600 000	531 575	462 500
	Prime de rendement annuelle	272 811	227 645	202 598
	UARHD	272 811	227 645	202 598
	ILT – Options	0	0	0
	ILT – UAI	2 100 000	1 900 000	1 900 000
	Rémunération directe totale	3 245 622	2 886 865	2 767 696
	Variation par rapport à l'année précédente	12 %	4 %	–

Composition de la rémunération en 2014	Actionnariat cible										
19 % Salaire de base 8 % Prime de rendement 8 % UARHD 32,5 % ILT acquis en fonction du temps 32,5 % ILT conditionnels au rendement	<table><tr><th>Niveau d'actionnariat requis</th><th>Nombre d'actions détenues</th><th>Cours de l'action (au 31 déc. 2014)</th><th>Valeur totale</th><th>Multiple</th></tr><tr><td>3x le salaire de base</td><td>132 867</td><td>41,89 \$</td><td>5 565 799 \$</td><td>9,3</td></tr></table>	Niveau d'actionnariat requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2014)	Valeur totale	Multiple	3x le salaire de base	132 867	41,89 \$	5 565 799 \$	9,3
Niveau d'actionnariat requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2014)	Valeur totale	Multiple							
3x le salaire de base	132 867	41,89 \$	5 565 799 \$	9,3							

Eros Spadotto

Vice-président à la direction, Stratégie de technologie et Exploitation

Eros apporte un leadership technique éclairé au développement des réseaux de TELUS afin de soutenir notre avantage concurrentiel par une stratégie de technologie. Il dirige également la stratégie et la planification des réseaux, la transformation des réseaux, les activités d'approvisionnement et le Bureau principal de la sûreté. Eros s'est joint à TELUS au moment où cette dernière a fait l'acquisition de Clearnet Communications Inc., entreprise où il travaillait depuis 1995.



Résultats clés de 2014	Rémunération (au 31 décembre)	2014 (\$)	2013 (\$)	2012 (\$)
• Poursuite de l'expansion de notre réseau mobile, qui offre le service 4G LTE à 89 % de Canadiens • Poursuite de l'amélioration de notre réseau filaire à large bande, qui a favorisé la croissance continue de notre Téléc OPTIK et du nombre d'abonnés au service Internet haute vitesse	Salaire de base	550 000	550 000	537 500
	Prime de rendement annuelle	233 534	206 985	214 977
	UARHD	233 534	206 985	214 977
	ILT – Options	0	0	0
	ILT – UAI	2 000 000	1 800 000	2 000 000
	Rémunération directe totale	3 017 068	2 763 970	2 967 454
	Variation par rapport à l'année précédente	9 %	(7 %)	–

Composition de la rémunération en 2014	Actionnariat cible										
18 % Salaire de base 8 % Prime de rendement 8 % UARHD 33 % ILT acquis en fonction du temps 33 % ILT conditionnels au rendement	<table><tr><th>Niveau d'actionnariat requis</th><th>Nombre d'actions détenues</th><th>Cours de l'action (au 31 déc. 2014)</th><th>Valeur totale</th><th>Multiple</th></tr><tr><td>3x le salaire de base</td><td>60 689</td><td>41,89 \$</td><td>2 542 262 \$</td><td>4,6</td></tr></table>	Niveau d'actionnariat requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2014)	Valeur totale	Multiple	3x le salaire de base	60 689	41,89 \$	2 542 262 \$	4,6
Niveau d'actionnariat requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2014)	Valeur totale	Multiple							
3x le salaire de base	60 689	41,89 \$	2 542 262 \$	4,6							

Composition réelle de la rémunération en 2014

Composantes et composition de la rémunération cible	Forme de la rémunération	Composition réelle en 2014 pour tous les vice-présidents à la direction (en pourcentage de la rémunération directe totale)	Composition réelle en 2014 pour le chef de la direction (en pourcentage de la rémunération directe totale)	Composition réelle en 2014 pour le président-directeur du conseil (en pourcentage de la rémunération directe totale)
Rémunération incitative annuelle à long terme (conditionnelle) 50 % de la rémunération directe totale / 67 % pour le président-directeur du conseil et le chef de la direction	UAI	57 %	76 %	67 %
Rémunération incitative annuelle à moyen terme (conditionnelle) 12,5 % de la rémunération directe totale / 9 % pour le président-directeur du conseil et le chef de la direction	UARHD	10 %	5,5 %	9 % ¹
Prime de rendement annuelle (conditionnelle) 12,5 % de la rémunération directe totale / 9 % pour le président-directeur du conseil et le chef de la direction	Espèces	10 %	5,5 %	9 %
Salaire de base annuel (fixe) 25 % de la rémunération directe totale / 15 % pour le président-directeur du conseil et le chef de la direction	Espèces	23 %	13 %	15 % ¹

1 Darren a touché son salaire après impôt en actions et ses UARHD, en espèces.

L'ensemble de la rémunération directe totale des membres de la haute direction était au-dessous du 75^e centile du marché, en conformité avec nos principes en matière de rémunération de la haute direction qui visent une rémunération directe totale (salaire de base et toute rémunération conditionnelle) se situant environ au 75^e centile du groupe de référence retenu si le rendement le justifie.

Rémunération réelle sous forme de salaire de base en 2014

Le 1^{er} avril 2014, les salaires de base de certains membres de la haute direction visés ont été augmentés (sauf indication contraire) comme suit :

- le salaire de Darren Entwistle est demeuré à 1 375 000 \$ annuellement
- le salaire de Joe Natale est passé de 800 000 \$ à 1 170 000 \$ annuellement au moment de sa nomination à titre de chef de la direction le 8 mai 2014
- le salaire de John Gossling est passé de 550 000 \$ à 575 000 \$ annuellement
- le salaire de Josh Blair est demeuré à 600 000 \$ annuellement
- le salaire de Eros Spadotto est demeuré à 550 000 \$ annuellement.

Le salaire de John a augmenté pour rejoindre la médiane du marché de son poste, compte tenu de son rendement et de ses compétences. Les augmentations des salaires de base correspondaient au marché, selon leurs fonctions.

Pour plus de précisions, se reporter au tableau du *Sommaire de la rémunération de la haute direction* aux pages 80 et 81. Dans l'ensemble, les salaires de base versés à la haute direction se situaient au 50^e centile du groupe de référence retenu.

Afin de démontrer qu'il croit et souscrit totalement au potentiel de croissance de la société, Darren a investi son salaire de base de 2014, après déduction de l'impôt et autres retenues, dans des actions pour la cinquième année consécutive et il a annoncé son intention de faire de même pour une sixième année consécutive en 2015.

Rémunération conditionnelle réelle en 2014

Résultats et paramètres de rendement de la société en 2014

Le tableau suivant décrit les résultats et les paramètres de rendement de la société que comportaient les objectifs de 2014. Certains de ces paramètres sont à la fois propres à la société et fonction du secteur.

Par exemple, les cibles de désabonnement et d'ajouts nets au nombre d'abonnés sont atteintes seulement si la société devance ses concurrents.

L'atteinte des objectifs de rendement donne lieu à un coefficient multiplicateur de 1,0 dans l'ensemble. Les paramètres de rendement personnel ainsi que les résultats obtenus par chaque membre de la haute direction visé sont présentés à partir de la page 72.

Objectifs	Paramètres de rendement	Pondération	Seuil de 2014 (0,5 fois)	Cible de 2014 (1,0 fois)	Cible extrapolée de 2014 (2,0 fois)	Résultats de 2014	Coefficient multiplicateur
Clients d'abord	Indice des ajouts nets au nombre d'abonnés (mobile, à large bande et santé) ¹	10 %	0,5	1,00	2,00	0,49	0,05
	Indice des désabonnements (mobile, à large bande et santé) ¹	15 %	0,5	1,00	2,00	1,40	0,21
	Indice de l'excellence auprès des clients ¹	25 %	0,5	1,00	2,00	0,74	0,18
Croissance rentable et efficacité	Flux de trésorerie simples ²	20 %	1,765 milliard de dollars	1,965 milliard de dollars	2,365 milliards de dollars	1,913 milliard de dollars	0,17
	Bénéfice par action ³ (BPA)	20 %	2,19 \$	2,34 \$	2,64 \$	2,33 \$	0,20
Équipe TELUS	Mobilisation des membres de l'équipe mesurée selon des commentaires confidentiels	10 %	83 %	85 %	87 %	85 %	0,10
							0,91

- Indices conçus à l'interne composés de divers points de référence et de normes pour mesurer notre capacité d'attirer et de fidéliser les clients. Ces indices sont des données de nature sensible du point de vue de la concurrence et ne sont pas présentés en détail.
- Flux de trésorerie simples, une mesure non conforme aux PCGR qui n'a pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB, s'entend du BAIIA, déduction faite des dépenses d'investissement. Aux fins du calcul du versement selon la carte de pointage, les flux de trésorerie simples ont été normalisés pour exclure les dépenses d'investissement discrétionnaires au-dessus de la cible lorsque nous avons jugé qu'il était approprié de le faire pour le succès à long terme de la société. En conséquence, les flux de trésorerie simples ont été ajustés, passant de 1,870 milliard de dollars à 1,913 milliard de dollars.
- Aux fins du calcul du versement selon la carte de pointage, le résultat du BPA a été tiré du BPA de base déclaré dans les états financiers consolidés audités de la société de 2014 et de la rubrique 1.3 du rapport de gestion présenté dans le rapport annuel de TELUS de 2014. Le BPA exclut l'incidence de Public Mobile.

Nous n'avons apporté aucun changement de fond aux composantes principales de la carte de pointage de la société (BPA, flux de trésorerie simples et certains paramètres opérationnels concernant le désabonnement, les nouveaux abonnés, l'excellence de l'expérience client et l'esprit d'équipe) au cours des dernières années. En revanche, ces paramètres sont de plus en plus difficiles à atteindre chaque année, les seuils de la carte de pointage de la société (résultant en un versement cible de 50 pour cent) étant généralement fixés de sorte à dépasser les résultats réels de l'année précédente. De plus, nous évaluons les nouvelles cibles de la carte de pointage en les comparant aux résultats de l'année précédente pour nous assurer qu'il y a une amélioration de la productivité d'une année à l'autre. Lorsque les cibles de 2014 ont été comparées au moyen de la carte de pointage de 2013 pour tenir compte de périodes de turbulence, le coefficient multiplicateur de la société était de 1,14 fois, tandis que le coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société de 2013 était de 0,80 fois, ce qui indique clairement

que les cibles de 2014 représentaient une hausse appréciable d'une année à l'autre du rendement ciblé, en comparaison des cibles de 2013.

Depuis 2009, TELUS a en place une pratique courante selon laquelle le président du comité d'audit et le président du comité de la rémunération analysent la carte de pointage de la société environ une semaine avant la tenue de leurs réunions trimestrielles respectives et procèdent à un rapprochement, par intégration proportionnelle, des mesures de la carte de pointage de la société et des résultats financiers trimestriels. Cette pratique ajoute à la transparence, puisque tout changement proposé à cette carte de pointage à des fins de rémunération est soumis à cet examen.

Les résultats du rendement de la société et du rendement personnel pour 2014, et leur incidence sur la valeur des primes de rendement annuelles et des attributions d'UARHD (rémunération incitative à moyen terme) à tous les membres de la haute direction, sont résumés dans le tableau qui suit.

	Carte de pointage de la société	Rendement personnel	Prime attribuée en pourcentage du salaire de base	Attribution d'UARHD en pourcentage du salaire de base
Président-directeur du conseil – Rendement cible	1,00	1,00	60 %	60 %
Président-directeur du conseil – Rendement réel de 2014	0,91	1,80	58 %	58 %
Chef de la direction – Rendement cible	1,00	1,00	50 %	50 %
Chef de la direction – Rendement réel de 2014	0,91	1,20	43 %	43 %
Vice-président à la direction – Rendement cible	1,00	1,00	50 %	50 %
Vice-président à la direction – Rendement réel de 2014	0,91	1,21	43 %	43 %

La prime de rendement annuelle globale du président-directeur du conseil a représenté 58 pour cent, comparativement à une cible de 60 pour cent, alors que les primes de rendement annuelles globales de tous les vice-présidents à la direction et du chef de la direction se sont situées dans une fourchette variant entre 41 pour cent et 45 pour cent de leur salaire de base, comparativement à un rendement cible de 50 pour cent.

Chaque composante (primes de rendement annuelles, attributions d'UARHD et attributions d'options et d'UAI) attribuée à chaque membre de la haute direction visé est décrite de manière plus détaillée ci-après.

Rémunération conditionnelle – Darren Entwistle, président-directeur du conseil

Rendement personnel

Lorsqu'ils évaluent le rendement personnel de Darren, le conseil et le comité de la rémunération tiennent compte des objectifs et des résultats de la société atteints, du leadership dont il a fait preuve et de tout autre facteur qu'ils jugent pertinent eu égard à ses fonctions de direction/de nature opérationnelle comme président-directeur du conseil. Se reporter à la page 63 pour plus de précisions sur le processus que suit le comité de la rémunération pour obtenir les commentaires de chaque membre du conseil sur le rendement du président-directeur du conseil.

Lorsqu'il examine les réalisations de la société, le comité de la rémunération passe en revue les objectifs de rendement personnel du président-directeur du conseil, qui sont les paramètres stratégiques et opérationnels qui nous ont guidés pour exécuter nos priorités d'entreprise de 2014 et qui sont les mêmes que ceux applicables au chef de la direction. Le président-directeur du conseil se sert de ces paramètres (analogues à un plan opérationnel) pour faire rapport sur le rendement au comité de la rémunération, chaque trimestre, et il partage ces objectifs avec les membres de la haute direction individuellement selon leurs fonctions. Ces paramètres sont également liés aux cibles et aux cibles extrapolées et, comme les

paramètres de la carte de pointage de la société, requièrent des améliorations d'une année à l'autre. En 2014, comme Darren a été chef de la direction jusqu'à ce qu'il prenne en charge les fonctions de président-directeur du conseil en mai, le comité de la rémunération a évalué son rendement par rapport à ses objectifs de rendement de 2014 à titre de chef de la direction, qui ont été préétablis et approuvés, et par rapport à d'autres considérations comme il est indiqué ci-après.

Comme il est mentionné précédemment, 80 pour cent de la prime et de l'attribution d'UARHD du président-directeur du conseil sont fondées sur la carte de pointage de la société. Le solde de 20 pour cent est fondé sur l'évaluation que le comité de la rémunération et le conseil font du rendement personnel du président-directeur du conseil, lequel rendement, pour sa part, dépend de l'atteinte des objectifs de rendement personnel du chef de la direction (les paramètres mentionnés précédemment), ainsi que sur l'évaluation de son leadership et d'autres considérations stratégiques. Ces paramètres servant à évaluer une partie du rendement personnel sont surtout de nature opérationnelle et sont donc très névralgiques. Selon nous, la communication d'un peu moins de la moitié de ces paramètres (44 pour cent) nuirait gravement à la société dans le secteur extrêmement concurrentiel dans lequel nous exerçons nos activités, ces paramètres comportant des renseignements inestimables pour nos concurrents relativement aux plans financiers, opérationnels et de commercialisation de la société pour 2014 et les années ultérieures. C'est pourquoi nous nous prévalons d'une dispense offerte par la législation en valeurs mobilières applicable pour nous soustraire à l'obligation de communiquer certains de ces paramètres, car leur communication nuirait gravement aux intérêts de la société. Les paramètres non communiqués représentent environ quatre pour cent de tous les facteurs liés à la société et de tous les facteurs personnels utilisés pour déterminer la prime et l'attribution d'UARHD du président-directeur du conseil. Nous pouvons communiquer le sous-ensemble (56 pour cent), comme il est indiqué dans le tableau à la page 73.

Objectifs de rendement personnel du chef de la direction

Probabilité que les clients recommandent TELUS	Parmi les divers segments de notre clientèle, les notes que nous avons obtenues quant à la probabilité que les clients nous recommandent varient entre 69 et 83 pour cent et, globalement, elles répondent au critère de rendement personnel
BAIIA – mobile ¹ (excluant Public Mobile)	2,740 milliards de dollars, ce qui est légèrement inférieur à l'objectif de rendement personnel, mais se situe dans la fourchette de la cible publiquement annoncée de 2,725 milliards à 2,825 milliards de dollars
BAIIA – filaire ¹	1,489 milliard de dollars, ce qui est légèrement supérieur à l'objectif de rendement personnel et se situe dans la fourchette de la cible de 1,425 milliard à 1,525 milliard de dollars
Marge du service mobile sur les produits tirés du réseau	45,8 %, ce qui est légèrement inférieur à l'objectif de rendement personnel
Marge du service filaire	26,6 %, ce qui dépasse légèrement l'objectif de rendement personnel
BPA	2,33 \$ (excluant Public Mobile), ce qui correspond à l'objectif de rendement personnel et se situe dans la fourchette de la cible publiquement annoncée de 2,25 \$ à 2,45 \$ (se reporter à la note 3 à la page 71)
Flux de trésorerie simples ²	1,913 milliard de dollars, ce qui est légèrement inférieur à l'objectif de rendement personnel (se reporter à la note 2 à la page 71)
Ajouts nets d'abonnés aux services mobiles postpayés	357 000, un résultat très solide compte tenu des conditions du marché
Ajouts nets d'abonnés au service Internet haute vitesse et au service TELUS TV	181 000, un résultat solide compte tenu des conditions du marché
Connexions aux réseaux sociaux	1,45 million, ce qui répond à l'objectif de rendement personnel
PMAA (produits moyens par appareil d'abonné, excluant Public Mobile) du service mobile	63,13 \$, ce qui dépasse l'objectif de rendement personnel
Désabonnement du service mobile postpayé	0,93 %, ce qui dépasse l'objectif de rendement personnel
Perte de lignes d'accès au réseau	85 000 lignes perdues, ce qui dépasse l'objectif de rendement personnel
Indice de la responsabilité sociale d'entreprise ³	0,78, ce qui est inférieur à l'objectif de 1,0
EHD et diversité administrative	20 %, ce qui répond à l'objectif de rendement personnel
Mobilisation de l'équipe TELUS	85 %, ce qui représente une hausse de deux points par rapport à l'an dernier et répond à l'objectif de rendement personnel de 85 %

1 Le BAIIA n'a pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB. Nous avons publié des indications au sujet du BAIIA et l'avons inclus dans l'information présentée parce qu'il constitue une mesure clé utilisée pour évaluer le rendement consolidé ainsi que l'apport de nos deux secteurs. Pour obtenir une définition et une explication, se reporter à la rubrique 11 du rapport de gestion présenté dans le rapport annuel de TELUS de 2014.

2 Flux de trésorerie simples s'entend du BAIIA, déduction faite des dépenses d'investissement.

3 L'indice de la responsabilité sociale d'entreprise comprend divers paramètres, y compris des réductions de la consommation d'énergie et des émissions de gaz à effet de serre; des objectifs relatifs à l'investissement communautaire, comme les taux de participation de l'équipe TELUS bienfaisance et les heures de bénévolat; ainsi que l'évaluation de nos employés sur la question de savoir si TELUS est une entreprise socialement et écologiquement responsable (d'après notre sondage sur la participation annuelle).

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

Versements en 2014

La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de Darren ont chacune été calculées selon la formule décrite aux pages 62 et 64. Se fondant sur le solide rendement de la société par rapport aux cibles et sur le rendement personnel hautement efficace et le leadership de Darren, le conseil lui a attribué une prime de rendement annuelle de 794 017 \$, correspondant à 58 pour cent de son salaire de base, et une attribution d'UARHD d'une valeur de 794 017 \$, correspondant à 58 pour cent de son salaire de base. Dans chaque cas, la cible était fixée à 60 pour cent. La valeur de l'attribution d'UARHD n'a pas été réduite puisque le cours de l'action de la société a augmenté durant l'année de référence 2014.

Compte tenu du nombre important d'actions dont Darren est actuellement propriétaire et de sa décision d'investir son salaire de base de 2010 à 2015 (après déduction de l'impôt et autres retenues) dans les actions, le comité de la rémunération a recommandé, et le conseil a approuvé, le paiement intégral en espèces de l'attribution d'UARHD à Darren à l'égard de l'année de référence 2014 et, par conséquent, aucune UARHD ne lui a été attribuée.

Utilisant le MRVA, le conseil a évalué que le rendement et le potentiel personnels de Darren s'inscrivaient dans les deux premières catégories – joueur clé/ressource essentielle (pointage entre 16 et 20 selon le MRVA). Compte tenu du solide rendement de la société en 2014, tel qu'il est décrit à la page 52, et du leadership exceptionnel de Darren, conformément aux paramètres de rendement prévus par son contrat de travail, le conseil lui a attribué des ILT totalisant 6 000 000 \$, dont 50 pour cent sous forme d'UAI acquises sur une période de trois ans et 50 pour cent sous forme d'UAI conditionnelles au rendement, sous réserve des critères liés au rendement présentés à la page 57. Ces attributions placent Darren légèrement au-dessus du 75^e centile du marché pour la rémunération directe totale (salaire de base + prime annuelle en espèces + attributions sous forme d'UARHD + attributions sous forme d'UAI/d'options) et appuient notre principe de rémunérer le rendement.

La rémunération totale de Darren pour 2014 a diminué de 850 450 \$, soit de huit pour cent par rapport à 2013, alors que les actionnaires ont profité d'un rendement total de 19 pour cent pour l'exercice. Cette diminution découle principalement de la réduction de l'attribution d'ILT, qui est passée de 6,8 millions de dollars en 2013 à 6,0 millions de dollars en 2014.

Rémunération conditionnelle – Joe Natale, président et chef de la direction

Rendement personnel

Les objectifs de rendement personnel de Joe ont été mesurés en fonction des objectifs de rendement du chef de la direction établis par le comité de la rémunération pour 2014 (qu'il a en commun avec Darren et qui sont expliqués à la page 73) et en fonction du leadership dont il a fait preuve par rapport au plan stratégique, aux priorités de la société (avec une attention particulière sur les priorités de faire passer les clients d'abord et de rehausser la mobilisation de l'équipe et la culture d'entreprise), à la carte de pointage de la société, aux objectifs de la société et à l'évaluation que le président-directeur du conseil a faite quant à l'apport et au leadership de Joe.

Comme il est mentionné précédemment, 80 pour cent de la prime et de l'attribution d'UARHD d'un membre de la haute direction sont fondées sur la carte de pointage de la société. Le solde de 20 pour cent est fondé sur l'évaluation que le président-directeur du conseil et le comité de la rémunération font du rendement personnel du chef de la direction, lequel rendement, pour sa part, dépend de l'atteinte de ses objectifs de rendement personnel ainsi que de l'évaluation de son leadership et d'autres considérations stratégiques. Quelques-uns de ces paramètres servant à évaluer le rendement personnel sont très névralgiques et ne sont pas communiqués. Ils représentent environ quatre pour cent de tous

les facteurs liés à la société et de tous les facteurs personnels utilisés pour déterminer la prime de rendement annuelle de Joe et son attribution d'UARHD. Se reporter à la rubrique *Rémunération conditionnelle – Darren Entwistle* (page 72) pour une description de l'évaluation du rendement personnel au moyen de ces paramètres. Se reporter à la page 73 pour une description de la fixation des cibles communiquées et non communiquées ainsi que leur degré de difficulté.

Comme il est indiqué à la page 50, le comité de la rémunération a adopté l'utilisation d'un rapport entre la rémunération directe totale du chef de la direction et le total annuel des connexions clients. Pour relier encore plus adéquatement la rémunération au rendement, le comité de la rémunération a établi que ce rapport doit se situer dans une fourchette variant entre 60 et 85 pour cent.

Les données pertinentes et les rapports correspondants pour 2012, 2013 et 2014 sont indiqués dans le tableau qui suit. Comme Joe a été promu au poste de chef de la direction au milieu de l'année 2014, le rapport entre sa rémunération directe totale et le total des connexions clients se situe en deçà de la fourchette exprimée.

Année	Rémunération directe totale du chef de la direction	Total des connexions clients
2012	9 732 642 \$	13 113 000
2013	9 602 484 \$	13 518 000
2014	7 941 260 \$	13 678 000

Rémunération directe totale du chef de la direction établie en fonction du total des connexions clients



La rémunération réelle de 2014 de Joe Natale à titre de chef de la direction a servi à établir les données qui précèdent. L'emploi d'une rémunération directe totale mixte, qui englobe la rémunération directe totale de Darren et de Joe (qui ont tous deux été chef de la direction pour une partie de 2014) permettrait de situer la rémunération directe totale du chef de la direction pour 2014 à 61 pour cent, juste au bas de la fourchette.

Versements en 2014

La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de Joe ont chacune été calculées selon la formule décrite aux pages 62 et 64. Se fondant sur le solide rendement de la société, tel qu'il est décrit à la page 52, ainsi que sur le rendement personnel hautement efficace et le leadership de Joe, le conseil a approuvé une prime de rendement annuelle globale de 450 000 \$, correspondant à 43 pour cent du salaire de base annuel de Joe, et une attribution d'UARHD d'une valeur de 450 000 \$, correspondant à 43 pour cent de son salaire

de base annuel. Dans chaque cas, la cible était fixée à 50 pour cent. Utilisant le MRVA, le président-directeur du conseil, avec l'approbation du comité de la rémunération et du conseil, a évalué que le rendement et le potentiel personnels de Joe s'inscrivaient dans les deux premières catégories – joueur clé/ressource essentielle (pointage entre 16 et 20 selon le MRVA). C'est pourquoi le conseil lui a attribué des ILT totalisant 6 000 000 \$, dont 50 pour cent sous forme d'UAI acquises sur une période de trois ans et 50 pour cent sous forme d'UAI conditionnelles au rendement, sous réserve des critères liés au rendement présentés à la page 57. Ces attributions placent Joe près du 50^e centile du marché pour la rémunération directe totale (salaire de base + prime annuelle en espèces + attributions sous forme d'UARHD + attributions sous forme d'UAI/d'options), et sa rémunération devrait augmenter (en fonction de son rendement) après une année entière en qualité de chef de la direction.

Rémunération conditionnelle – John Gossling, vice-président à la direction et chef des services financiers
Rendement personnel

Les objectifs de rendement personnel de John ont été mesurés en fonction de l'ampleur de l'apport de l'unité d'affaires Finances au rendement de la société et du leadership dont il a fait preuve, selon l'évaluation du chef de la direction.

Comme il est mentionné précédemment, 80 pour cent de la prime et de l'attribution d'UARHD d'un membre de la haute direction sont fondées sur la carte de pointage de la société. Le solde de 20 pour cent est fondé sur l'évaluation que le chef de la direction et le comité de la rémunération font du rendement personnel du membre de la haute direction, lequel rendement, pour sa part, dépend de l'atteinte des objectifs de rendement personnel du membre de la haute direction ainsi que de l'évaluation de son leadership et d'autres considérations stratégiques. Quelques-uns de ces paramètres servant à évaluer le rendement personnel sont très névralgiques et ne sont pas communiqués. Ils représentent environ un pour cent de tous les facteurs liés à la société et de tous les facteurs personnels utilisés pour déterminer la prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de John. Dans le cadre de ses objectifs de rendement personnel, John a contribué à hauteur de 47 pour cent aux paramètres opérationnels de 2014 faisant partie des objectifs de rendement personnel du chef de la direction. Se reporter à la rubrique *Rémunération conditionnelle – Darren Entwistle* (page 72) pour une description de l'évaluation du rendement personnel au moyen de ces paramètres. Se reporter à la page 73 pour une description de la fixation des cibles communiquées et non communiquées ainsi que leur degré de difficulté.

Versements en 2014

La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de John ont chacune été calculées selon la formule décrite aux pages 62 et 64. Se fondant sur le solide rendement de la société par rapport aux cibles ainsi que sur le rendement personnel réel et le leadership,

le comité de la rémunération a approuvé une prime de rendement annuelle globale de 235 458 \$, correspondant à 41 pour cent du salaire de base annuel de John, et une attribution d'UARHD d'une valeur de 235 458 \$, correspondant à 41 pour cent de son salaire de base annuel. Dans chaque cas, la cible était fixée à 50 pour cent. Utilisant le MRVA, le chef de la direction, avec l'approbation du comité de la rémunération, a évalué que le rendement et le potentiel personnels de John s'inscrivaient dans les deux premières catégories – joueur clé/ressource essentielle (pointage entre 16 et 20 selon le MRVA). C'est pourquoi le comité de la rémunération lui a attribué des ILT totalisant 1 000 000 \$, dont 50 pour cent sous forme d'UAI acquises sur une période de trois ans et 50 pour cent sous forme d'UAI conditionnelles au rendement, sous réserve des critères liés au rendement présentés à la page 57. Ces attributions placent John près du 50^e centile du marché pour la rémunération directe totale (salaire de base + prime annuelle en espèces + attributions sous forme d'UARHD + attributions sous forme d'UAI/d'options).

Rémunération conditionnelle – Josh Blair, vice-président à la direction, TELUS Santé et TELUS International, et chef des affaires de l'entreprise
Rendement personnel

Les objectifs de rendement personnel de Josh ont été mesurés selon les fonctions qu'il a exercées dans l'entreprise et leur apport, ainsi que l'apport des unités de TELUS Santé et de TELUS International, en pleine expansion, au rendement de la société et selon le leadership dont il a fait preuve, d'après l'évaluation du chef de la direction.

Comme il est mentionné précédemment, 80 pour cent de la prime et de l'attribution d'UARHD d'un membre de la haute direction sont fondées sur la carte de pointage de la société. Le solde de 20 pour cent est fondé sur l'évaluation que le chef de la direction et le comité de la rémunération font du rendement personnel du membre de la haute direction, lequel rendement, pour sa part, dépend de l'atteinte des objectifs de rendement personnel du membre de la haute direction ainsi que de l'évaluation de son leadership et d'autres considérations stratégiques. Quelques-uns de ces paramètres servant à évaluer le rendement personnel sont très névralgiques et ne sont pas communiqués. Ils représentent environ trois pour cent de tous les facteurs liés à la société et de tous les facteurs personnels utilisés pour déterminer la prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de Josh. Dans le cadre de ses objectifs de rendement personnel, Josh a contribué à hauteur de 56 pour cent aux paramètres opérationnels de 2014 faisant partie des objectifs de rendement personnel du chef de la direction. Se reporter à la rubrique *Rémunération conditionnelle – Darren Entwistle* (page 72) pour une description de l'évaluation du rendement personnel au moyen de ces paramètres. Se reporter à la page 73 pour une description de la fixation des cibles communiquées et non communiquées ainsi que leur degré de difficulté.

Versements en 2014

La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de Josh ont chacune été calculées selon la formule décrite aux pages 62 et 64. Se fondant sur le solide rendement de la société par rapport aux cibles ainsi que sur le rendement personnel réel et le leadership, le comité de la rémunération a approuvé une prime de rendement annuelle globale de 272 811 \$, correspondant à 45 pour cent du salaire de base annuel de Josh, et une attribution d'UARHD d'une valeur de 272 811 \$, correspondant à 45 pour cent de son salaire de base annuel. Dans chaque cas, la cible était fixée à 50 pour cent. Utilisant le MRVA, le chef de la direction, avec l'approbation du comité de la rémunération, a évalué que le rendement et le potentiel personnels de Josh s'inscrivaient dans les deux premières catégories – joueur clé/ressource essentielle (pointage entre 16 et 20 selon le MRVA). C'est pourquoi le comité de la rémunération lui a attribué des ILT totalisant 2 100 000 \$, dont 50 pour cent sous forme d'UAI acquises sur une période de trois ans et 50 pour cent sous forme d'UAI conditionnelles au rendement, sous réserve des critères liés au rendement présentés à la page 57. Ces attributions placent Josh légèrement au-dessus du 75^e centile du marché pour la rémunération directe totale (salaire de base + prime annuelle en espèces + attributions sous forme d'UARHD + attributions sous forme d'UAI/d'options).

Rémunération conditionnelle – Eros Spadotto, vice-président à la direction, Stratégie de technologie et Exploitation

Rendement personnel

Les objectifs de rendement personnel d'Eros ont été mesurés en fonction de l'ampleur de l'apport de l'unité d'affaires Stratégie de technologie et Exploitation au rendement de la société et du leadership dont il a fait preuve, selon l'évaluation du chef de la direction.

Comme il est mentionné précédemment, 80 pour cent de la prime et de l'attribution d'UARHD d'un membre de la haute direction sont fondées sur la carte de pointage de la société. Le solde de 20 pour cent est fondé sur l'évaluation que le chef de la direction et le comité de la rémunération font du rendement personnel du membre de la haute direction, lequel rendement, pour sa part, dépend de l'atteinte des objectifs de rendement personnel du membre de la haute direction ainsi que de l'évaluation de son leadership et d'autres considérations stratégiques.

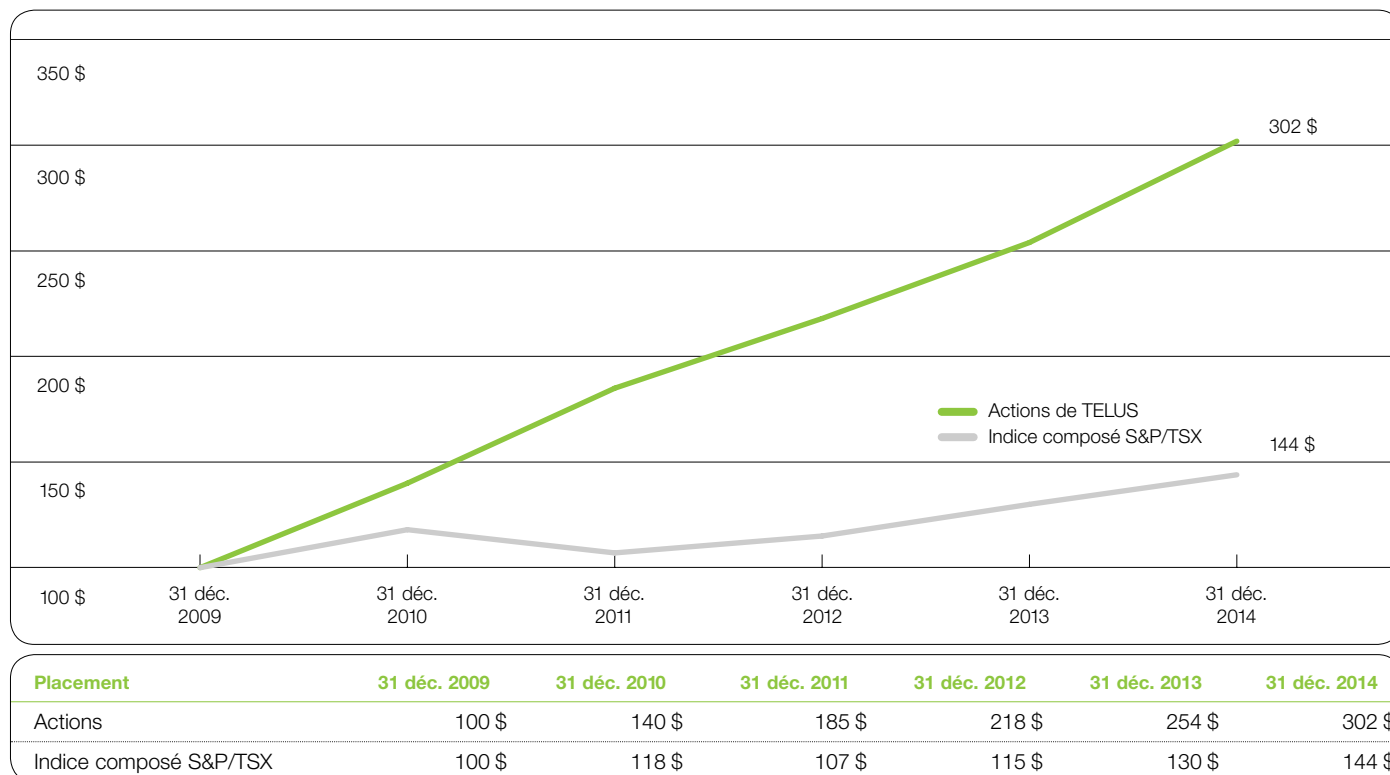
Quelques-uns de ces paramètres servant à évaluer le rendement personnel sont très névralgiques et ne sont pas communiqués. Ils représentent environ quatre pour cent de tous les facteurs liés à la société et de tous les facteurs personnels utilisés pour déterminer la prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD d'Eros. Dans le cadre de ses objectifs de rendement personnel, Eros a contribué à hauteur de 85 pour cent aux paramètres opérationnels de 2014 faisant partie des objectifs de rendement personnel du chef de la direction. Se reporter à la rubrique *Rémunération conditionnelle – Darren Entwistle* (page 72) pour une description de l'évaluation du rendement personnel au moyen de ces paramètres. Se reporter à la page 73 pour une description de la fixation des cibles communiquées et non communiquées ainsi que leur degré de difficulté.

Versements en 2014

La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD d'Eros ont chacune été calculées selon la formule décrite aux pages 62 et 64. Se fondant sur le solide rendement de la société par rapport aux cibles ainsi que sur le rendement personnel réel et le leadership, le comité de la rémunération a approuvé une prime de rendement annuelle globale de 233 534 \$, correspondant à 42 pour cent du salaire de base annuel d'Eros, et une attribution d'UARHD d'une valeur de 233 534 \$, correspondant à 42 pour cent de son salaire de base annuel. Dans chaque cas, la cible était fixée à 50 pour cent. Utilisant le MRVA, le chef de la direction, avec l'approbation du comité de la rémunération, a évalué que le rendement et le potentiel personnels d'Eros s'inscrivaient dans les deux premières catégories – joueur clé/ressource essentielle (pointage entre 16 et 20 selon le MRVA). C'est pourquoi le comité de la rémunération lui a attribué des ILT totalisant 2 000 000 \$, dont 50 pour cent sous forme d'UAI acquises sur une période de trois ans et 50 pour cent sous forme d'UAI conditionnelles au rendement, sous réserve des critères liés au rendement présentés à la page 57. Ces attributions placent Eros légèrement au-dessus du 75^e centile du marché pour la rémunération directe totale (salaire de base + prime annuelle en espèces + attributions sous forme d'UARHD + attributions sous forme d'UAI/d'options).

Graphique du rendement

Le graphique suivant compare l'évolution annuelle du rendement pour l'actionnaire cumulatif total des actions de TELUS et du rendement cumulatif total de l'indice composé S&P/TSX. Les calculs, sur cinq ans, supposent un placement de 100 \$ effectué le 31 décembre 2009, compte tenu du réinvestissement des dividendes. Nous avons également fait des ajustements pour tenir compte du fractionnement d'actions à raison de deux pour une qui a pris effet le 16 avril 2013.



Compte tenu du lien direct entre les divers éléments du rendement et les calculs et les attributions de la rémunération conditionnelle, de la pondération importante de la rémunération incitative à base d'actions dans la composition de la rémunération des membres de la haute direction et de la méthode de calcul des attributions d'UARHD, la rémunération des membres de la haute direction de TELUS, en raison de sa conception, correspond généralement aux inducteurs de rendement qui devraient entraîner des variations connexes sur le rendement pour les actionnaires.

Tel qu'il est indiqué dans le graphique et le tableau qui précèdent, pour chacun des cinq derniers exercices (de 2010 à 2014 inclusivement), le rendement des actions de TELUS a fortement surpassé le rendement total de l'indice boursier. Depuis le 31 décembre 2009, TELUS a enregistré un rendement total pour l'actionnaire de 202 pour cent, soit au-delà de quatre fois plus que le rendement de l'indice composé S&P/TSX pendant la même période, qui a été de 44 pour cent.

Au cours de la période de cinq ans, la variation en pourcentage de la rémunération totale, à l'exclusion des coûts des régimes de retraite, versée aux membres de la haute direction visés a augmenté de 88 pour cent, soit moins que le rendement total pour l'actionnaire de 202 pour cent. Au cours de cette période de cinq ans, plusieurs personnes qui étaient chargées de diverses fonctions et dont le niveau de responsabilité variait étaient considérées comme des

membres de la haute direction visés. Cette situation explique en partie la hausse de 88 pour cent de la rémunération des membres de la haute direction visés et témoigne également des responsabilités personnelles plus nombreuses qu'ils ont assumées au fil du temps.

Politique de récupération

Le conseil a approuvé une politique de récupération qui a pris effet le 1^{er} janvier 2013 et qui permet à la société de récupérer ou d'annuler une rémunération incitative ou différée accordée à un membre de la haute direction dans certaines circonstances lorsqu'une déclaration fausse ou trompeuse importante ou une erreur importante ont donné lieu à un retraitement des états financiers de la société, qu'un membre de la haute direction aurait reçu une rémunération incitative inférieure si elle avait été établie en fonction de l'information financière retraitée et que l'inconduite du membre de la haute direction (comme la fraude, la malhonnêteté, la négligence volontaire ou une violation importante d'exigences prévues par la loi) a contribué à l'obligation de retraiter les états financiers. Fait à noter, la société n'a pas eu à récupérer de la rémunération aux termes de la politique depuis que cette dernière est en place et elle n'a jamais auparavant été aux prises avec une situation où il aurait fallu récupérer la rémunération ou la rajuster si une politique de récupération avait été en place.

Exigences concernant l'actionnariat

Les exigences concernant l'actionnariat des membres de notre haute direction sont en place depuis plus d'une décennie, ce qui témoigne encore une fois de nos principes de rémunération visant à harmoniser les intérêts des membres de notre haute direction avec ceux de nos actionnaires.

En 2013, nous avons rehaussé les exigences actuelles concernant l'actionnariat, devançant ainsi le marché. De plus, en 2014, le comité de la rémunération et le conseil ont établi les exigences concernant l'actionnariat du président-directeur du conseil à 12 fois son salaire de base. Les membres de notre haute direction doivent détenir, directement ou indirectement, en propriété véritable un certain nombre d'actions, selon les cibles qui correspondent à leur poste. Il est à noter qu'il s'agit d'une exigence plus sévère que la pratique courante du marché, étant donné que TELUS n'inclut pas les options, les UARHD ni les UAI lorsqu'il s'agit d'établir si la cible a été atteinte. De notre avis, un membre de la haute direction qui achète des actions au moyen de ses propres fonds démontre de façon manifeste son engagement envers la société et son succès futur.

Lignes directrices concernant l'actionnariat (excluant les options, les UARHD et les UAI)	
Président-directeur du conseil	12 fois le salaire de base annuel
Chef de la direction	7 fois le salaire de base annuel
Vice-présidents à la direction	3 fois le salaire de base annuel

Les exigences ont été respectées par tous les membres de la haute direction visés en 2014, à l'exception de John Gossling qui s'est joint à TELUS à la mi-novembre 2012 et de Joe Natale qui est entré en fonction en qualité de chef de la direction en mai 2014. Un membre de la haute direction dispose de cinq ans à compter de sa nomination initiale à titre de membre de la haute direction pour atteindre sa cible d'actionnariat.

Nous exigeons maintenant aussi qu'un membre de la haute direction qui ne répond pas à l'exigence concernant l'actionnariat reçoive 50 pour cent de sa rémunération participative nette (après impôt) sous forme d'actions avant que les droits sur les attributions qui lui ont été faites ne lui soient acquis et il doit conserver les actions tant qu'il n'a pas atteint cette exigence. De plus, un membre de la haute direction qui prend sa retraite après le 1^{er} janvier 2013 doit désormais conserver, un an après son départ à la retraite, un nombre d'actions correspondant au nombre requis par l'exigence concernant l'actionnariat.

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

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

En contrepartie de leur participation volontaire, les directeurs sont admissibles aux attributions annuelles d'unités d'actions incessibles à moyen terme appelées unités d'actions liées au rendement de la direction (UARD). La taille des attributions d'UARD est fondée sur les montants cibles annuels fixés par le chef de la direction pour chaque niveau de poste. À l'heure actuelle, ces cibles s'échelonnent entre 10 000 \$ par année, dans le cas de directeurs, et 50 000 \$ par année, dans le cas de premiers vice-présidents. Les attributions réelles aux directeurs individuels sont ajustées à la hausse ou à la baisse par rapport à leur cible en fonction de leurs coefficients multiplicateurs pondérés du rendement de la société et du rendement personnel pour l'année de référence, de la même manière que leur prime de rendement annuelle est ajustée. Ainsi, les attributions d'UARD réelles peuvent s'échelonner entre zéro, dans le cas d'un rendement inférieur à la norme, à 200 pour cent au maximum du montant cible, dans le cas d'un rendement exceptionnel (avec une moyenne d'environ 100 pour cent). Les UARD sont attribuées selon le plan d'unités d'actions liées au rendement et sont essentiellement similaires aux UARHD, sauf que les attributions d'UARD ne sont pas réduites en cas de baisse du cours de l'action durant l'année de référence. Le tiers des UARD est acquis chaque année sur une période légèrement inférieure à trois ans. Si les directeurs individuels n'atteignent pas les cibles d'actionnariat dans les délais requis ou s'ils ne les maintiennent pas par la suite, ils ne sont pas admissibles aux attributions d'UARD, tant qu'ils n'ont pas atteint les cibles d'actionnariat pertinentes.

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

Le tableau suivant dresse la liste du nombre et de la valeur des actions et du total des avoirs en capitaux propres (actions, UARHD, UAI, mais à l'exclusion des options) que détenait chacun des membres de la haute direction visés au 31 décembre 2014 (comme le montre le tableau récapitulatif du *survol de la rémunération de la haute direction* aux pages 80 et 81). Il présente aussi le total de ses avoirs par rapport à son salaire de base en fin d'exercice relativement aux exigences concernant l'actionnariat décrites précédemment.

Nom	Total des actions ¹	Valeur des actions ² (\$)	Total des UARHD/ UAI ¹	Valeur des UARHD/ UAI ² (\$)	Total des capitaux propres (actions UARHD/ UAI) ¹	Valeur du total des capitaux propres ² (\$)	Salaire de base (\$)	Valeur du total des capitaux propres par rapport au salaire de base	Valeur des avoirs en actions ³ par rapport au salaire de base
Darren Entwistle	397 911	16 668 492	640 919	26 848 097	1 038 830	43 516 589	1 375 000 ⁴	31,6x	12,1x
Joe Natale	183 266	7 677 013	341 381	14 300 450	524 647	21 977 463	1 170 000	18,8x	6,6x
John Gossling	2 827	118 423	82 450	3 453 831	85 277	3 572 254	575 000	6,2x	0,2x
Josh Blair	132 867	5 565 799	173 861	7 283 037	306 728	12 848 836	600 000	21,4x	9,3x
Eros Spadotto	60 689	2 542 262	181 689	7 610 952	242 378	10 153 214	550 000	18,5x	4,6x

¹ Excluant toutes les options et actions pouvant être acquises par un membre de la haute direction en 2015 en paiement d'UARHD qui lui ont été acquises en 2014.

² À la clôture des opérations boursières le 31 décembre 2014, le cours des actions s'élevait à 41,89 \$.

³ Excluant les options, les UAI et les UARHD, selon les exigences rigoureuses de TELUS.

⁴ Darren a affecté la quasi-totalité de son salaire de base de 2014, après déduction de l'impôt et autres retenues, à l'achat d'actions de TELUS.

Conclusion

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

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

John Butler (président)

Ray Chan

Charlie Baillie

Stockwell Day

Micheline Bouchard

Don Woodley

Survol de la rémunération de la haute direction

Tableau récapitulatif de la rémunération

(\$)	Darren Entwistle ¹ Président-directeur du conseil			Joe Natale ¹ Président et chef de la direction		
Exercice	2014	2013	2012	2014	2013	2012
Salaire	1 375 000	1 375 000	1 362 500	1 041 260	787 500	750 000
Attributions fondées sur des actions ²	6 794 017 ³	7 513 742 ³	7 685 071 ³	6 450 000	6 030 430	3 328 537
Attributions fondées sur des options	–	–	–	–	–	–
Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres						
– Plans incitatifs annuels	794 017	713 742	685 071	450 000	330 430	328 537
– Plans incitatifs à long terme	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Valeur du régime de retraite	225 000	441 000	1 219 000	1 433 000	342 000	582 000
Autre rémunération ^{4,5}	89 218	84 218	84 218	53 299	3 566	3 566
Rémunération totale	9 277 252	10 127 702	11 035 860	9 427 559	7 493 926	4 992 640

- 1 Les montants de 2014 tiennent compte des changements apportés à l'équipe de direction en mai : Darren a pris en charge les fonctions de président-directeur du conseil et Joe a été promu au poste de président et chef de la direction. Les montants indiqués pour Darren en 2012 et en 2013 font état de sa rémunération alors qu'il était président et chef de la direction tandis que les montants indiqués pour Joe en 2012 et en 2013 font état de sa rémunération alors qu'il était chef des services commerciaux. La valeur du régime de retraite de Joe en 2014 est liée à son augmentation de salaire par suite de sa promotion au poste de chef de la direction.
- 2 La valeur des attributions fondées sur des actions (UARHD et UAI) dans le tableau qui précède est déterminée en fonction du rendement du membre de la haute direction. Par conséquent, les attributions d'un exercice donné sont accordées au début de l'exercice suivant. Ainsi, les attributions de 2014 ont été accordées au début de 2015 en fonction du rendement de 2014 et celles de 2013, au début de 2014 en fonction du rendement de 2013. Les attributions ont été accordées selon un montant en dollars par le comité de la rémunération et le conseil. Pour 2014, les montants en dollars des UAI et des UARHD ont été fixés par le conseil le 11 février 2015, et les unités ont été attribuées le 27 février 2015. Ces montants ont été convertis en UAI ou en UARHD, selon une formule prévue dans les plans applicables. Ainsi, le nombre d'UARHD établi correspond au montant en dollars accordé divisé par le cours moyen pondéré des actions à la Bourse de Toronto pendant les 15 jours de bourse précédant soit le 1^{er} janvier, soit le 31 décembre de l'exercice précédent, selon le plus élevé des deux cours. Les UARHD attribuées le 27 février 2015 se sont vu accorder une valeur de 41,74 \$, ce qui correspond à la juste valeur comptable. Le nombre d'UAI établi correspond au montant en dollars accordé divisé par le cours moyen pondéré des actions à la Bourse de Toronto pendant les cinq jours de bourse précédant le 27 février 2015. Ces UAI se sont vu accorder une valeur de 44,35 \$, ce qui correspond à la juste valeur comptable des UAI acquises en fonction du temps (ce qui représentait 50 pour cent de la valeur d'attribution nominale des UAI) et de la partie des UAI conditionnelles au rendement en fonction du total des connexions clients (ce qui représentait 12,5 pour cent de la valeur d'attribution nominale), en supposant un coefficient multiplicateur. La juste valeur comptable de la partie des UAI conditionnelles au rendement fondées sur le RTA relatif (ce qui représentait 37,5 pour cent de la valeur d'attribution nominale des UAI) correspondait à une estimation tenant compte d'un paiement variable, établie en ayant recours à la méthode de Monte-Carlo.
- 3 Les sommes indiquées pour Darren comprennent les UARHD attribuées en espèces.
- 4 Les avantages indirects de tous les membres de la haute direction visés, sauf Darren et Joe, ont totalisé moins de 50 000 \$. Dans le cas de Darren, le montant déclaré comprend également une allocation d'automobile de 40 800 \$, une couverture médicale améliorée pour sa famille de 35 000 \$ et un compte d'avantages indirects flexibles annuels. Dans le cas de Joe, le montant déclaré comprend également une couverture médicale améliorée pour sa famille de 30 000 \$.
- 5 Pour 2014, tous les membres de la haute direction visés ont reçu des concessions de télécommunications; les montants majorés (aux fins des taxes applicables) sont compris dans les montants indiqués.

(\$)	John Gossling ¹ Vice-président à la direction et chef des services financiers			Josh Blair ² Vice-président à la direction, TELUS Santé et TELUS International, et chef des affaires de l'entreprise			Eros Spadotto Vice-président à la direction, Stratégie de technologie et Exploitation		
	2014	2013	2012	2014	2013	2012	2014	2013	2012
Salaire	568 750	550 000	74 861	600 000	531 575	462 500	550 000	550 000	537 500
Attributions fondées sur des actions ³	1 235 458	1 406 985	1 528 515 ⁴	2 372 811	2 127 645	2 102 598	2 233 534	2 006 985	2 214 977
Attributions fondées sur des options	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres									
– Plans incitatifs annuels	235 458	206 985	28 515	272 811	227 645	202 598	233 534	206 985	214 977
– Plans incitatifs à long terme	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Valeur du régime de retraite	251 000	290 000	s.o.	566 000	715 000	537 000	61 000	178 000	743 000
Autre rémunération ⁵	1 918	1 918	s.o.	1 918	1 918	1 918	3 566	3 566	3 566
Rémunération totale	2 292 584	2 455 888	1 631 891	3 813 540	3 603 783	3 306 614	3 081 634	2 945 536	3 714 020

- John Gossling s'est joint à TELUS le 12 novembre 2012 à titre de vice-président à la direction, Finances et a pris les fonctions de vice-président à la direction et de chef des services financiers le 1^{er} janvier 2013.
- Dans le cadre du plan de relève de la société, les responsabilités de Josh Blair ont été élargies pour englober TELUS International en 2013 et TELUS Santé en 2014 alors qu'il continue de s'acquitter de ses responsabilités liées aux ressources humaines.
- La valeur des attributions fondées sur des actions (UARHD et UAI) dans le tableau qui précède est déterminée en fonction du rendement du membre de la haute direction. Par conséquent, les attributions d'un exercice donné sont accordées au début de l'exercice suivant. Ainsi, les attributions de 2014 ont été accordées au début de 2015 en fonction du rendement de 2014 et celles de 2013, au début de 2014 en fonction du rendement de 2013. Les attributions ont été accordées selon un montant en dollars par le comité de la rémunération et le conseil. Pour 2014, les montants en dollars des UAI et des UARHD ont été fixés par le conseil le 11 février 2015, et les unités ont été attribuées le 27 février 2015. Ces montants ont été convertis en UAI ou en UARHD, selon une formule prévue dans les plans applicables. Ainsi, le nombre d'UARHD établi correspond au montant en dollars accordé divisé par le cours moyen pondéré des actions à la Bourse de Toronto pendant les 15 jours de bourse précédant soit le 1^{er} janvier, soit le 31 décembre de l'exercice précédent, selon le plus élevé des deux cours. Les UARHD attribuées le 27 février 2015 se sont vu accorder une valeur de 41,74 \$, ce qui correspond à la juste valeur comptable. Le nombre d'UAI établi correspond au montant en dollars accordé divisé par le cours moyen pondéré des actions à la Bourse de Toronto pendant les cinq jours de bourse précédant le 27 février 2015. Ces UAI se sont vu accorder une valeur de 44,35 \$, ce qui correspond à la juste valeur comptable des UAI acquises en fonction du temps (ce qui représentait 50 pour cent de la valeur d'attribution nominale des UAI) et de la partie des UAI conditionnelles au rendement en fonction du total des connexions clients (ce qui représentait 12,5 pour cent de la valeur d'attribution nominale), en supposant un coefficient multiplicateur. La juste valeur comptable de la partie des UAI conditionnelles au rendement fondées sur le RTA relatif (ce qui représentait 37,5 pour cent de la valeur d'attribution nominale des UAI) correspondait à une estimation tenant compte d'un paiement variable, établie en ayant recours à la méthode de Monte-Carlo.
- Le 28 février 2013, John a reçu une attribution de 1 500 000 \$ en UAI comme prime pour avoir joint les rangs de TELUS en novembre 2012 et comme le prévoyait son contrat de travail. Puisque nous étions, à l'automne 2012, dans une période d'interdiction que nous nous étions imposée en lien avec notre projet d'échange d'actions, ces UAI n'ont été versées que 30 jours après la fin de cette période d'interdiction, comme le prévoyait son contrat de travail.
- Pour 2014, tous les membres de la haute direction visés ont reçu des concessions de télécommunications; les montants majorés (aux fins des taxes applicables) sont compris dans les montants indiqués. Les avantages indirects de tous les membres de la haute direction visés, sauf Darren et Joe, ont totalisé moins de 50 000 \$.

Attributions au titre des plans incitatifs

Au 31 décembre 2014, aucun des membres de la haute direction visés ne détenait des attributions d'options en cours. Le tableau suivant récapitule toutes les attributions fondées sur des actions en cours au 31 décembre 2014 pour chacun d'eux.

Nom	Attributions fondées sur des actions ¹		
	Nombre d'actions ou d'unités d'actions non acquises	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions non acquises ² (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions acquises non payées ou distribuées ² (\$)
Darren Entwistle	640 919	26 848 097	–
Joe Natale	341 381	14 300 450	284 858
John Gossling	82 450	3 453 831	95 533
Josh Blair	173 861	7 283 037	185 148
Eros Spadotto	181 689	7 610 952	182 710

1 Comprend les dividendes réinvestis et les équivalents de dividende.

2 À la clôture des opérations boursières le 31 décembre 2014, le cours des actions était de 41,89 \$.

Le tableau suivant récapitule la valeur de toutes les attributions fondées sur des actions acquises ou gagnées par chacun des membres de la haute direction visés durant l'exercice 2014. Les modalités de toutes les attributions en vertu d'un plan aux termes duquel des attributions fondées sur des actions sont accordées ou acquises sont décrites de la page 93 à la page 100.

Nom	Attributions fondées sur des actions – valeur acquise durant l'exercice ^{1,2} (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée durant l'exercice (\$)
Darren Entwistle	–	794 017
Joe Natale	410 340	450 000
John Gossling	95 533	235 458
Josh Blair	256 787	272 811
Eros Spadotto	258 968	233 534

1 Les montants tiennent compte du deuxième tiers des UARHD attribuées en 2012 qui ont été acquises le 31 mars 2014 au prix de 39,49 \$, du deuxième tiers des UARHD attribuées en 2013 qui ont été acquises le 31 décembre 2014 au prix de 42,16 \$ et du premier tiers des UARHD attribuées en 2014 qui ont été acquises le 31 décembre 2014 au prix de 42,16 \$.

2 Le tableau tient compte du cours de clôture des actions à la date d'acquisition; cependant, le paiement des attributions fondées sur des actions est effectué d'après le cours moyen pondéré en fonction du volume sur une période de cinq jours avant la date d'acquisition. De plus amples renseignements sont donnés aux pages 98 et 99.

Régime de retraite de TELUS

Prestations du régime de retraite de TELUS

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

La rémunération ouvrant droit à pension, avant 2012, correspond au salaire de base majoré de 60 pour cent pour tenir compte de la prime de rendement annuelle versée au chef de la direction et de 50 pour cent pour tenir compte de celle versée aux autres membres de la haute direction visés participants. En 2011, le conseil a approuvé une modification du RRC afin de mieux l'harmoniser avec la pratique courante sur le marché et pour que les avantages du régime de retraite soient davantage liés au rendement de la société et au rendement personnel. Ainsi, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2012, la rémunération ouvrant droit à pension du chef de la direction

et de chacun des autres membres de la haute direction visés correspond au salaire de base majoré de la prime de rendement annuelle réelle, versée en espèces et en UARHD, jusqu'à concurrence de 100 pour cent du salaire de base du membre de la haute direction visé.

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

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

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

Le tableau suivant décrit l'information concernant les prestations de retraite auxquelles les membres de la haute direction visés auraient droit :

Nom	Nombre d'années décomptées	Prestations annuelles payables (\$)		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies (\$)
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
		À la fin de l'exercice (c1)	À 65 ans (c2)				
Darren Entwistle	19 ans et six mois	1 015 000	1 675 000	9 349 000	225 000	2 623 000	12 197 000
Joe Natale	16 ans et six mois	515 000	960 000	4 132 000	1 433 000	1 490 000	7 055 000
John Gossling	4 ans et quatre mois	76 000	398 000	297 000	251 000	204 000	752 000
Josh Blair	22 ans et onze mois	384 000	669 000	4 293 000	566 000	1 239 000	6 098 000
Eros Spadotto	19 ans et deux mois	347 000	576 000	3 443 000	61 000	956 000	4 460 000

Attribution d'années supplémentaires décomptées

Le RRC permet à la société d'attribuer des années supplémentaires décomptées. Bien que nous ayons offert ce type d'avantage dans le passé pour attirer et retenir des membres de la haute direction en milieu de carrière très performants, le comité de la rémunération a approuvé la fin de cette pratique.

Les contrats de travail conclus avec Darren, John, Joe, Josh et Eros prévoient tous qu'ils accumuleront deux années décomptées aux termes du RRC pour chaque année complète de service durant les périodes indiquées à la page 92. Lorsque nous avons accordé des années supplémentaires décomptées, notre pratique était d'en limiter le nombre à cinq. Les années supplémentaires décomptées ne peuvent pas être prises en compte aux fins d'admissibilité à des prestations de retraite non réduites ou pour déterminer la réduction en vue d'une retraite anticipée, et ne seront pas utilisées pour d'autres éléments non reliés à la retraite qui pourraient dépendre des années de service. Les années supplémentaires décomptées accumulées au 31 décembre 2014 sont incluses dans la colonne (b) du tableau qui précède.

Reconnaissance des services passés

En 2008, TELUS a mis en œuvre un mécanisme afin de transférer les droits de certains membres de la haute direction, dont Josh et Eros, de leur régime de retraite à cotisations définies et REER collectif au régime de retraite agréé à prestations définies et au RRC. Des arrangements ont été pris pour reconnaître leurs années de service passées auprès de TELUS aux fins du RRC. Les droits aux prestations ont été acquis le 31 décembre 2010. Un autre arrangement avait été pris pour Josh afin de reconnaître une deuxième période de services passés auprès de TELUS aux fins du RRC, dont les droits aux prestations ont été acquis le 31 décembre 2011. Ces périodes de services passés sont incluses dans la colonne (b) du tableau qui précède.

Obligation au titre des prestations accumulées

L'obligation au titre des prestations accumulées est calculée au moyen d'une méthode d'évaluation et d'hypothèses conformes aux derniers états financiers et est fondée sur des projections de rémunération ouvrant droit à pension et d'années décomptées jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite la plus rapprochée. Les hypothèses économiques principales sont présentées dans les notes annexes des états financiers consolidés audités de 2014, à la note 14, Avantages du personnel futurs.

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

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

La variation de l'obligation au titre des prestations accumulées attribuable à des éléments rémunérateurs comprend le coût du service des prestations de retraite, net des cotisations des employés, toute différence entre les revenus réels et estimatifs, et tout ajout d'un régime ou autre modification qui a un effet rétroactif. Pour plus de précisions, la variation attribuable à des éléments rémunérateurs pour 2012 comporte la variation de l'obligation au titre des prestations accumulées attribuable à la modification de la définition de la rémunération ouvrant droit à pension pour les années à compter de 2012.

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

- les intérêts sur l'obligation au titre des prestations accumulées
- la variation de l'obligation au titre des prestations accumulées attribuable à la modification des hypothèses : le taux d'actualisation est passé de 4,75 pour cent à la fin de 2013 à 3,90 pour cent à la fin de 2014, et l'hypothèse du taux de mortalité a été remplacée pour qu'elle corresponde aux meilleures pratiques actuelles
- les cotisations de l'employé pour l'exercice.

Prestations annuelles payables

La colonne (c1) indique le montant qui serait payable en fonction des années décomptées déclarées à la colonne (b) et des gains ouvrant droit à pension à la fin du dernier exercice. La prestation de retraite illustrée est payable à l'âge de 65 ans. La colonne (c2) indique le montant qui serait payable à 65 ans en fonction des années décomptées, si le membre de la haute direction visé travaille jusqu'à 65 ans, et des gains ouvrant droit à pension à la fin du dernier exercice.

Exemples de calcul de prestations de retraite

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

Tableau du régime de retraite 2014					
Rémunération (\$)	Années de service				
	10	15	20	25	30
500 000	100 000	150 000	200 000	250 000	300 000
600 000	120 000	180 000	240 000	300 000	360 000
700 000	140 000	210 000	280 000	350 000	420 000
800 000	160 000	240 000	320 000	400 000	480 000
900 000	180 000	270 000	360 000	450 000	540 000
1 000 000	200 000	300 000	400 000	500 000	600 000
1 100 000	220 000	330 000	440 000	550 000	660 000
1 200 000	240 000	360 000	480 000	600 000	720 000
1 300 000	260 000	390 000	520 000	650 000	780 000
1 400 000	280 000	420 000	560 000	700 000	840 000
1 500 000	300 000	450 000	600 000	750 000	900 000
1 600 000	320 000	480 000	640 000	800 000	960 000
1 700 000	340 000	510 000	680 000	850 000	1 020 000
1 800 000	360 000	540 000	720 000	900 000	1 080 000
1 900 000	380 000	570 000	760 000	950 000	1 140 000
2 000 000	400 000	600 000	800 000	1 000 000	1 200 000
2 100 000	420 000	630 000	840 000	1 050 000	1 260 000
2 200 000	440 000	660 000	880 000	1 100 000	1 320 000
2 300 000	460 000	690 000	920 000	1 150 000	1 380 000
2 400 000	480 000	720 000	960 000	1 200 000	1 440 000

- La rémunération visée par le RRC pour chacun des membres de la haute direction visés participants correspond à son salaire indiqué dans le tableau récapitulatif de la rémunération de la haute direction, augmenté de la somme de la prime de rendement qui lui est payée et des incitatifs à moyen terme qui lui sont attribués, jusqu'à concurrence d'une valeur maximale globale égale au double de son salaire de base, pour les années à compter de 2012. La rémunération ouvrant droit à pension avant 2012 correspond au salaire de base majoré de 60 pour cent pour le chef de la direction et de 50 pour cent pour les membres de la haute direction visés participants autres que le chef de la direction.
- Les prestations aux termes des régimes de retraite agréés et du RRC sont payables du vivant du membre, les prestations payables au conjoint survivant étant ramenées à 60 pour cent.
- À la retraite avant l'âge de 65 ans, mais avec moins de 15 ans de service, les prestations seront réduites.
- Les prestations indiquées ci-dessus ne sont pas réduites en raison de versements du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec.

Contrats de travail

Les contrats de travail que TELUS a conclus avec chacun des membres de la haute direction visés sont à durée indéterminée, sauf celui du président-directeur du conseil dont la durée est de trois ans. Outre la rémunération, les contrats portent sur les principales modalités suivantes (au 31 décembre 2014) :

Indemnité de départ

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

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

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

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

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

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

De plus, le droit des membres de la haute direction à des incitatifs à moyen et à long termes qui sont acquis et non acquis au moment de leur cessation d'emploi est décrit dans les modalités du plan d'options de la direction, du plan d'unités d'actions liées au rendement et du plan d'unités d'actions incessibles, dont une description figure à la page 93.

Le tableau suivant indique la rémunération et les avantages qui seraient payables par la société à chacun des membres de la haute direction visés, conformément à leur contrat de travail et aux modalités des plans incitatifs applicables, en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2014 par suite d'une démission volontaire, d'un congédiement motivé, d'un congédiement non motivé ou d'un départ à la retraite. Les sommes qui pouvaient être payables à chacun des membres de la haute direction visés en cas de changement de contrôle en date du 31 décembre 2014 figurent également dans le tableau. Ces sommes ne feront pas l'objet d'une réduction dans le cas où le membre de la haute direction accepterait un autre emploi après la fin de son emploi auprès de la société.

Darren Entwistle – président-directeur du conseil

Comme il est indiqué à la page 46, le contrat de travail du président-directeur du conseil est d'une durée de trois ans. Si le président-directeur du conseil est congédié sans motif valable, le contrat prévoit ce qui suit :

- Avant le 8 mai 2015, il a droit à une indemnité de départ de 24 mois, y compris 24 mois de salaire annuel de base, la moitié de la prime de rendement annuelle (partie en espèces cible atteinte), les avantages (à l'exclusion de tout régime d'invalidité à court ou à long termes et de toute assurance contre les accidents corporels), les cotisations au régime de retraite, les cotisations au régime d'achat d'actions, le véhicule de fonction, le forfait de télécommunications et les avantages indirects flexibles, et ses ILT sont traités comme s'il avait pris sa retraite. Se reporter à la page 98 au sujet du traitement des UARHD et des UAI au moment de la retraite
- Entre le 8 mai 2015 et le 8 mai 2016, il a droit à une indemnité de départ de 12 mois, y compris les composantes de la rémunération mentionnées précédemment
- À compter du 8 mai 2016, il a droit à une indemnité de départ correspondant au moindre de trois mois (y compris les composantes de la rémunération mentionnées précédemment) et de la période qui court entre la date de congédiement et la fin de la durée fixe comme si le président-directeur du conseil n'avait pas été congédié sans motif valable par TELUS.

À l'expiration de la durée de trois ans, les ILT non acquis de Darren seront traités comme s'il avait pris sa retraite. En cas de démission en tout temps pendant les trois ans, le président-directeur du conseil recevra une rémunération composée de trois mois de salaire de base (à compter du préavis écrit qu'il aura donné) et la moitié de sa prime de rendement annuelle (partie en espèces cible atteinte), calculée jusqu'à la date de fin d'emploi, et la totalité de ses ILT seront traités comme s'il avait pris sa retraite (voir les renseignements qui précèdent), sauf si l'avis de démission est donné dans les deux ans d'un changement de contrôle, auquel cas le conseil a toute latitude pour décider de traiter les ILT comme dans le cas d'un départ à la retraite.

Darren Entwistle – président-directeur du conseil

Paielements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2014	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (24 mois) (\$)	Retraite ¹ (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	— ²	—	2 750 000	—	—
Prime de rendement annuelle	—	—	1 650 000 ³	—	—
Rémunération totale en espèces	—	—	4 400 000 ⁴	—	—
Incitatifs à moyen terme (UARHD)	—	—	— ⁵	—	— ⁶
Incitatifs à long terme ⁷					
Options	—	—	—	—	— ⁶
UAI	26 848 097	—	26 848 097	—	26 848 097 ⁶
Total des incitatifs à long terme	—	—	—	—	26 848 097 ⁶
Avantages	—	—	294 336 ⁸	—	—
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	—	—	1 251 000	—	—
Total de la rémunération et des avantages payables	26 848 097	—	32 793 433	—	26 848 097

1 Tous les montants inscrits sont de néant étant donné que le membre de la haute direction n'avait pas droit à la retraite au 31 décembre 2014.

2 Le membre de la haute direction doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider de mettre fin à son emploi avant l'expiration du délai de préavis, moyennant le paiement d'une partie de son salaire de base calculée en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (343 750 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).

3 Indemnité correspondant à 60 pour cent du salaire de base en remplacement de la prime de rendement annuelle pour une période de 24 mois.

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

5 En cas de congédiement non motivé, toutes les UARHD acquises et non acquises sont payables au membre de la haute direction dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du plan. Le montant inscrit est de néant en date du 31 décembre 2014, étant donné que le membre de la haute direction ne possédait pas d'UARHD.

6 Les options, les UARHD et les UAI non acquises peuvent, au gré du conseil, le devenir en cas de changement de contrôle. Si elles ne le sont pas, toutes ces options, UARHD et UAI émises avant le changement de contrôle ou les titres qui les remplacent seront immédiatement acquis au moment du congédiement non motivé du membre de la haute direction dans les deux ans du changement de contrôle. Les montants indiqués dans le tableau supposent que les incitatifs non acquis le deviennent au moment d'un changement de contrôle au 31 décembre 2014. Les montants au titre des options et des UARHD non acquises étaient de néant en date du 31 décembre 2014.

7 À l'expiration de la durée fixe, à la démission ou au congédiement non motivé, les ILT du membre de la haute direction seront traités comme s'il avait pris sa retraite. Dans ces cas, toutes les UARHD acquises et non acquises et toutes les UAI acquises en fonction du temps lui sont versées dans les 60 jours de la cessation d'emploi, les UAI liées au rendement sont versées après la date d'évaluation conformément au plan, et toutes les options qui peuvent être exercées ou qui ne peuvent être exercées pourront l'être conformément à leur calendrier d'acquisition initial. Le montant indiqué ci-dessus représente les UAI acquises en fonction du temps qui seraient acquises à la cessation d'emploi. L'acquisition des UAI liées au rendement est différée, ces UAI ne sont donc pas payables le 31 décembre 2014.

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

Palements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2014	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (24 mois) (\$)	Retraite ¹ (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	— ²	—	2 340 000	—	—
Prime de rendement annuelle	—	—	1 170 000 ³	—	—
Rémunération totale en espèces	—	—	3 510 000 ⁴	—	—
Incitatifs à moyen terme (UARHD)	—	—	551 691 ⁵	—	551 691 ⁶
Incitatifs à long terme					
Options	—	—	—	—	— ⁶
UAI ⁷	—	—	—	—	13 748 759 ⁶
Total des incitatifs à long terme	—	—	—	—	13 748 759 ⁶
Avantages	—	—	216 142 ⁸	—	—
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	—	—	641 000	—	—
Total de la rémunération et des avantages payables	—	—	4 918 833	—	14 300 450

1 Tous les montants inscrits sont de néant étant donné que le membre de la haute direction n'avait pas droit à la retraite au 31 décembre 2014.

2 Le membre de la haute direction doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider de mettre fin à son emploi avant l'expiration du délai de préavis, moyennant le paiement d'une partie de son salaire de base calculée en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (292 500 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).

3 Indemnité correspondant à 50 pour cent du salaire de base en remplacement de la prime de rendement annuelle pour une période de 24 mois.

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

5 En cas de congédiement non motivé, toutes les UARHD acquises et non acquises sont payables au membre de la haute direction dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du plan.

6 Les options, les UARHD et les UAI non acquises peuvent, au gré du conseil, le devenir en cas de changement de contrôle. Si elles ne le sont pas, toutes ces options, UARHD et UAI émises avant le changement de contrôle ou les titres qui les remplacent seront immédiatement acquis au moment du congédiement non motivé du membre de la haute direction dans les deux ans du changement de contrôle. Les montants indiqués dans le tableau supposent que les incitatifs non acquis le deviennent au moment d'un changement de contrôle au 31 décembre 2014. Le montant au titre des options non acquises est de néant en date du 31 décembre 2014.

7 En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, toutes les UAI acquises, mais impayées, du membre de la haute direction demeurent payables, mais il perd toutes les UAI non acquises. En cas de départ à la retraite, toutes les UAI acquises et non acquises lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite, alors que le paiement des UAI conditionnelles au rendement a lieu à la date d'évaluation initiale.

8 Les avantages sont versés pendant 24 mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'achat d'actions des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime de rendement annuelle), concession de télécommunications, avantages indirects flexibles, assurance médicale améliorée pour le membre de la haute direction et sa famille et utilisation d'une automobile louée.

John Gossling – Vice-président à la direction et chef des services financiers

Paielements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2014	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (18 mois) (\$)	Retraite ¹ (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	— ²	—	862 500	—	—
Prime de rendement annuelle	—	—	431 250 ³	—	—
Rémunération totale en espèces	—	—	1 293 750 ⁴	—	—
Incentifs à moyen terme (UARHD)	—	—	189 678 ⁵	—	189 678 ⁶
Incentifs à long terme					
Options	—	—	—	—	— ⁶
UAI ⁷	—	—	—	—	3 264 153 ⁶
Total des incitatifs à long terme	—	—	—	—	3 264 153 ⁶
Avantages	—	—	108 146 ⁸	—	—
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	—	—	260 000	—	—
Total de la rémunération et des avantages payables	—	—	1 851 574	—	3 453 831

1 Tous les montants inscrits sont de néant étant donné que le membre de la haute direction n'avait pas droit à la retraite au 31 décembre 2014.

2 Le membre de la haute direction doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider de mettre fin à son emploi avant l'expiration du délai de préavis, moyennant le paiement d'une partie de son salaire de base calculée en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (143 750 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).

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

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

5 En cas de congédiement non motivé, toutes les UARHD acquises et non acquises sont payables au membre de la haute direction dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du plan.

6 Les options, les UARHD et les UAI non acquises peuvent, au gré du conseil, le devenir en cas de changement de contrôle. Si elles ne le sont pas, toutes ces options, UARHD et UAI émises avant le changement de contrôle ou les titres qui les remplacent seront immédiatement acquis au moment du congédiement non motivé du membre de la haute direction dans les deux ans du changement de contrôle. Les montants indiqués dans le tableau supposent que les incitatifs non acquis le deviennent au moment d'un changement de contrôle au 31 décembre 2014. Le montant au titre des options non acquises est de néant en date du 31 décembre 2014.

7 En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, toutes les UAI acquises, mais impayées, du membre de la haute direction demeurent payables, mais il perd toutes les UAI non acquises. En cas de départ à la retraite, toutes les UAI acquises et non acquises lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite, alors que le paiement des UAI conditionnelles au rendement a lieu à la date d'évaluation initiale.

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

Paielements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2014	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (18 mois) (\$)	Retraite ¹ (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	— ²	—	900 000	—	—
Prime de rendement annuelle	—	—	450 000 ³	—	—
Rémunération totale en espèces	—	—	1 350 000 ⁴	—	—
Incitatifs à moyen terme (UARHD)	—	—	352 714 ⁵	—	352 714 ⁶
Incitatifs à long terme					
Options	—	—	—	—	— ⁶
UAI ⁷	—	—	—	—	6 930 323 ⁶
Total des incitatifs à long terme	—	—	—	—	6 930 323 ⁶
Avantages	—	—	109 327 ⁸	—	—
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	—	—	399 000	—	—
Total de la rémunération et des avantages payables	—	—	2 211 041	—	7 283 037

1 Tous les montants inscrits sont de néant étant donné que le membre de la haute direction n'avait pas droit à la retraite au 31 décembre 2014.

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

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

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

5 En cas de congédiement non motivé, toutes les UARHD acquises et non acquises sont payables au membre de la haute direction dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du plan.

6 Les options, les UARHD et les UAI non acquises peuvent, au gré du conseil, le devenir en cas de changement de contrôle. Si elles ne le sont pas, toutes ces options, UARHD et UAI émises avant le changement de contrôle ou les titres qui les remplacent seront immédiatement acquis au moment du congédiement non motivé du membre de la haute direction dans les deux ans du changement de contrôle. Les montants indiqués dans le tableau supposent que les incitatifs non acquis le deviennent au moment d'un changement de contrôle au 31 décembre 2014. Le montant au titre des options non acquises est de néant en date du 31 décembre 2014.

7 En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, toutes les UAI acquises, mais impayées, du membre de la haute direction demeurent payables, mais il perd toutes les UAI non acquises. En cas de départ à la retraite, toutes les UAI acquises et non acquises lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite, alors que le paiement des UAI conditionnelles au rendement a lieu à la date d'évaluation initiale.

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

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

Paielements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2014	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (18 mois) (\$)	Retraite ¹ (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	— ²	—	825 000	—	—
Prime de rendement annuelle	—	—	412 500 ³	—	—
Rémunération totale en espèces	—	—	1 237 500 ⁴	—	—
Incitatifs à moyen terme (UARHD)	—	—	347 226 ⁵	—	347 226 ⁶
Incitatifs à long terme					
Options	—	—	—	—	— ⁶
UAI ⁷	—	—	—	—	7 263 726 ⁶
Total des incitatifs à long terme	—	—	—	—	7 263 726 ⁶
Avantages	—	—	109 437 ⁸	—	—
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	—	—	349 000	—	—
Total de la rémunération et des avantages payables	—	—	2 043 163	—	7 610 952

1 Tous les montants inscrits sont de néant étant donné que le membre de la haute direction n'avait pas droit à la retraite au 31 décembre 2014.

2 Le membre de la haute direction doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider de mettre fin à son emploi avant l'expiration du délai de préavis, moyennant le paiement d'une partie de son salaire de base calculée en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (137 500 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).

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

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

5 En cas de congédiement non motivé, toutes les UARHD acquises et non acquises sont payables au membre de la haute direction dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du plan.

6 Les options, les UARHD et les UAI non acquises peuvent, au gré du conseil, le devenir en cas de changement de contrôle. Si elles ne le sont pas, toutes ces options, UARHD et UAI émises avant le changement de contrôle ou les titres qui les remplacent seront immédiatement acquis au moment du congédiement non motivé du membre de la haute direction dans les deux ans du changement de contrôle. Les montants indiqués dans le tableau supposent que les incitatifs non acquis le deviennent au moment d'un changement de contrôle au 31 décembre 2014. Le montant au titre des options non acquises est de néant en date du 31 décembre 2014.

7 En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, toutes les UAI acquises, mais impayées, du membre de la haute direction demeurent payables, mais il perd les UAI non acquises. En cas de départ à la retraite, toutes les UAI acquises et non acquises lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite, alors que le paiement des UAI conditionnelles au rendement a lieu à la date d'évaluation initiale.

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

Changement de contrôle

Le plan d'options de la direction, le plan d'unités d'actions incessibles et le plan d'unités d'actions liées au rendement contiennent des dispositions concernant un changement de contrôle qui s'appliquent à tous les membres de l'équipe TELUS, dont les membres de la haute direction visés. Une description détaillée de ces dispositions et de leurs effets figure à la page 95.

Les contrats de travail des membres de la haute direction visés ne contiennent aucune disposition concernant un changement de contrôle éventuel, sauf celui du président-directeur du conseil qui comporte une disposition de changement de contrôle à deux événements déclencheurs.

Confidentialité et non-concurrence

Chaque contrat contient une interdiction de divulguer ou d'utiliser de façon inappropriée des renseignements confidentiels, ainsi qu'une clause de non-concurrence d'une durée de un an suivant la date de cessation d'emploi, sauf celui du président-directeur du conseil dont la clause de non-concurrence est d'une durée de deux ans suivant la date de cessation d'emploi.

Années de service ouvrant droit à pension supplémentaires

Les contrats conclus avec tous les membres de la haute direction visés prévoient qu'ils accumuleront deux années de service ouvrant droit à pension aux termes du RRC pour chaque année complète de service pour les périodes indiquées ci-après. Toutefois, nous n'accordons aucune année de service supplémentaire effective aux dirigeants, et si nous accordons des années supplémentaires ouvrant droit à pension, elles ne dépassent pas cinq ans.

Les années de service supplémentaires ne peuvent pas être comptabilisées aux fins de l'admissibilité à une retraite anticipée non réduite et ne seraient pas utilisées pour d'autres éléments non reliés à la retraite qui pourraient dépendre des années de service. Comme il est indiqué à la page 84, la société a mis en œuvre un mécanisme afin de transférer les droits de Josh et d'Eros de leur régime de retraite antérieur au régime de retraite agréé à prestations définies et au RRC. Leurs contrats de travail prévoient de tels engagements.

Membre de la haute direction visé	Période d'emploi
Darren Entwistle	1 ^{er} septembre 2006 au 1 ^{er} septembre 2011
Joe Natale	1 ^{er} septembre 2006 au 1 ^{er} septembre 2011
John Gossling	12 novembre 2012 au 12 novembre 2017
Josh Blair	1 ^{er} janvier 2008 au 1 ^{er} janvier 2013
Eros Spadotto	1 ^{er} janvier 2008 au 1 ^{er} janvier 2013

Prêts aux administrateurs et aux dirigeants

Aucun administrateur ou dirigeant de la société, ni aucun candidat proposé à l'élection à un poste d'administrateur de la société, ni aucune personne ayant des liens avec ceux-ci, n'est ni n'a été endetté envers la société ou ses filiales depuis le 1^{er} janvier 2006. Conformément à la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act*, 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.

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

La société compte divers plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres et d'autres plans de rémunération qui sont également liés au rendement des titres de capitaux propres mais qui ne correspondent pas à ceux qui sont définis par la Bourse de Toronto. Afin de simplifier les choses, la présente rubrique regroupe

l'ensemble de ces plans et met en évidence leurs principales caractéristiques et leurs incidences au moyen de tableaux. De plus amples renseignements sur chacun des plans sont donnés à la suite de chaque tableau.

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

Nom	Type de plan		Nouvelles attributions de titres de capitaux propres	Titres de TELUS nouvellement émis
	Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	Autre		
Plan d'options de la direction	X		Oui	Oui
Plan des administrateurs		X	Oui	Non
Plan d'unités d'actions liées au rendement		X	Oui	Non
Plan d'unités d'actions incessibles		X	Oui	Non
Plan incitatif à long terme des filiales non canadiennes		X	Oui	Non

Le tableau suivant fait état de renseignements en date du 31 décembre 2014 sur les actions de la société pouvant être émises aux termes des plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS (au sens des règles de la Bourse de

Toronto). Au 31 décembre 2014, la dilution découlant de l'ensemble des actions réservées aux fins d'émission à l'exercice des options représentait environ 8,07 pour cent de la totalité des actions 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 inclus dans la colonne A) C
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	Néant	s.o.	Néant
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	4 667 422	23,03	44 479 794
Total	4 667 422	–	44 479 794

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

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

Survol du plan d'options de la direction

Modalités	Description
Participants	Employés admissibles (surtout des dirigeants, des directeurs principaux et des membres clés du personnel de direction), comme le décide le comité des ressources humaines et de la rémunération (le comité de la rémunération).
Durée	Durée maximale de 10 ans à compter de la date d'attribution. Ces dernières années, des options ont été attribuées avec une durée de sept ans. La durée de l'option est automatiquement prolongée si l'option expire pendant une période d'interruption des opérations.
Expiration	À moins que le comité de la rémunération n'en décide autrement, les options expirent à la première des éventualités suivantes : • La démission du participant (pour un motif autre que la retraite ou l'incapacité), qu'elles soient acquises ou non • Quatre-vingt-dix jours après un congédiement non motivé, lorsqu'elles sont acquises • Le congédiement non motivé, lorsqu'elles ne sont pas acquises • Le congédiement motivé du participant, qu'elles soient acquises ou non • Douze mois après le décès du participant, dans le cas d'options acquises au décès ou dans les douze mois du décès, et les droits sur toute option non acquise après ce délai sont perdus • La date d'expiration prévue de l'option (s'applique à la retraite et à la cessation d'emploi en raison d'une incapacité).
Acquisition	Déterminée au moment de l'attribution. Depuis 2003, la plupart des attributions sont acquises seulement trois années à compter de la date d'attribution.
Prix d'exercice	Avant novembre 2006 : • Cours moyen pondéré des actions sous-jacentes le dernier jour ouvrable précédant la date d'attribution. Après novembre 2006 : • Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions sous-jacentes 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) pendant les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution.
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la page 95.
Politique de récupération	Les attributions d'options au président-directeur du conseil, au président et chef de la direction (le chef de la direction) et aux vice-présidents à la direction, ainsi que les actions et/ou les espèces versées à l'exercice ou à la remise et à l'annulation de ces options sont susceptibles de faire l'objet d'une annulation, d'un remboursement, d'une rescision, d'une récupération ou d'une autre mesure conformément aux modalités d'une politique de récupération adoptée par la société, mais seulement dans le cas des options accordées à compter du 1 ^{er} janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne est devenue pour la première fois président-directeur du conseil, chef de la direction ou vice-président à la direction, si cette date est postérieure.
Cession	Non cessibles.
Restrictions en matière de propriété	• Le nombre total d'actions pouvant être émises en faveur d'un participant donné aux termes de ce plan, conjointement avec toutes les autres actions pouvant être émises à ce participant aux termes de tous les plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS (selon la définition de la Bourse de Toronto), ne peut représenter plus de cinq pour cent des actions émises et en circulation à la date d'attribution de l'option • Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes de tous les autres plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (selon la définition de la Bourse de Toronto), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation • Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce plan, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les autres plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (selon la définition de la Bourse de Toronto), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation • La majorité des options attribuées aux termes de ce plan ne peuvent être attribuées à des initiés.
Nombre total d'actions réservées aux fins d'émission à l'exercice d'autres options au 10 mars	La société a actuellement 48 296 505 actions réservées aux fins d'émission à l'exercice d'autres options, représentant 7,96 pour cent des actions émises et en circulation.
Options en cours au 10 mars	Options visant l'acquisition de 4 023 960 actions représentant 0,66 pour cent des actions émises et en circulation.
Nombre d'options détenues par des dirigeants au 10 mars	Options visant 33 210 actions représentant 0,83 pour cent du nombre total des options en cours attribuées au titre de ce plan.

Le plan d'options de la direction a été établi en 2005 à l'occasion de la séparation du plan d'options sur actions et de rémunération en actions initial de TELUS en deux régimes : le plan d'options de la direction et le plan des administrateurs (se reporter à la prochaine rubrique pour obtenir de plus amples renseignements). L'objectif du plan d'options de la direction est de 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 plan d'options de la direction contient deux méthodes différentes suivant lesquelles les options exercées peuvent être réglées en espèces plutôt qu'en actions, ce qui réduit le nombre d'actions devant être émises et la dilution pour les actionnaires. Ces deux différentes méthodes, mises en place à différents moments, s'appliquent à différents groupes d'options émises dans le cadre du plan d'options de la direction et contiennent des modalités différentes.

Dispositions relatives au règlement en actions

Dans le cas de certaines options désignées par la société à leur date d'attribution ou avant, la société peut choisir de faire échanger les options contre un droit du titulaire des options de recevoir des actions en règlement des options échangées. On obtient le nombre d'actions devant être émises en multipliant i) le nombre d'options exercées par ii) le résultat obtenu lorsque la différence entre le cours des actions sous-jacentes aux options au moment de l'exercice et le prix d'exercice est divisée par le cours des actions. Le cours à cette fin est le cours moyen à la 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 est alors rajouté aux actions réservées aux fins du plan d'options de la direction.

Dispositions relatives au règlement en espèces

Le plan d'options de la direction comporte des dispositions relatives au règlement en espèces qui permettent à la société de régler en espèces certaines options désignées par la société à leur exercice. En novembre 2010, nous avons cessé d'utiliser ces dispositions, en raison de modifications proposées par le gouvernement fédéral au traitement fiscal des options réglées en espèces. Le titulaire d'options qui exerce 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 alors annulées par la société et les actions sous-jacentes à ces options seront ensuite retournées à la réserve d'actions.

Changement de contrôle

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

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

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

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

Procédure de modification

Sous réserve de toute approbation nécessaire de la part des actionnaires ou des organismes de réglementation, le conseil est autorisé à modifier le plan d'options de la direction ou à y mettre fin en tout temps, à la condition qu'une telle modification ne porte pas préjudice aux titulaires d'options existants. Le conseil peut, sans l'approbation des actionnaires, modifier l'acquisition de toute option, reporter la date d'expiration de toute option à une date qui n'est pas ultérieure à la date d'expiration initiale, ajouter des dispositions relatives à l'exercice sans paiement en espèces des options qui réduisent également la réserve d'actions en fonction du nombre d'actions sous-jacentes aux options exercées, faire toute modification aux fins de la conformité avec la loi des États-Unis intitulée *Jobs*

Creation Act 2004 et apporter toute modification non significative au plan d'options de la direction. L'approbation des actionnaires et, s'il y a lieu, des organismes de réglementation est nécessaire à l'égard de toute modification importante, y compris une augmentation du nombre d'actions réservées, une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait occasionner une plus grande participation des initiés, l'apport d'une aide financière par la société, l'ajout de dispositions relatives à l'exercice sans paiement en espèces des options qui ne réduisent pas également la réserve d'actions en fonction du nombre d'actions sous-jacentes aux options exercées, l'ajout de toute disposition qui fait en sorte qu'un participant reçoit des actions sans que la société ne reçoive de contrepartie en espèces, toute modification importante du mode de calcul du prix d'exercice des options, tout ajout d'un droit autorisant une modification du prix de toute option en cours, tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du plan, toute modification visant à reporter la date d'expiration d'une option au-delà de sa date d'expiration initiale ou toute modification visant à transférer des options autrement que par testament ou par l'effet des lois applicables. Conformément aux règles de la Bourse de Toronto, les modifications apportées à cette disposition relative à la procédure de modification nécessitent l'approbation des actionnaires.

Modifications apportées au plan d'options de la direction

Le 7 mai 2014, sur recommandation du comité de la rémunération, le conseil a approuvé les modifications visant à intégrer dans le plan d'options de la direction une disposition sur la récupération conforme à la politique de récupération de la société et visant à habiliter le président-directeur du conseil à faire des recommandations sur l'attribution d'options aux termes du plan d'options de la direction. La Bourse de Toronto a approuvé ces modifications apportées au plan d'options de la direction.

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

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

Survol du plan des administrateurs

Modalités	Description
Participants	Administrateurs non employés.
Durée	Les UAD n'ont pas de durée fixe.
Expiration	Les UAD sont évaluées et payées après qu'un administrateur cesse d'être administrateur pour une raison quelconque au moment de son choix conformément au plan des administrateurs.
Montant du paiement à l'exercice des UAD	Le nombre d'UAD multiplié par le cours des actions à ce moment-là.
Acquisition	Toutes les UAD sont acquises lorsqu'elles sont attribuées.
Changement de contrôle	Non.
Prix d'attribution	Lorsque des UAD sont attribuées, elles le sont en fonction du montant attribué à l'administrateur divisé par le cours moyen pondéré des actions le jour ouvrable qui précède la date d'attribution.
Cession	Non cessibles, sauf par voie de testament ou en vertu des lois sur la dévolution successorale.
UAD en cours au 10 mars	739 720 UAD.

Autres caractéristiques

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

plan. Le conseil peut ainsi modifier une condition relative aux UAD ou renoncer à une telle condition et apporter des modifications pour se conformer à la loi des États-Unis intitulée *Jobs Creation Act 2004*. Toutes les modifications apportées au plan des administrateurs doivent respecter les dispositions applicables prévues par la réglementation.

Procédure de modification

Sous réserve de l'approbation des organismes de réglementation, le conseil peut modifier le plan des administrateurs ou y mettre fin en tout temps, à la condition que la modification ne réduise pas les droits d'un participant acquis avant la modification ou la fin du

Modifications apportées au plan des administrateurs

Le 7 mai 2014, sur recommandation du comité de la gouvernance d'entreprise, le conseil a approuvé les modifications apportées au plan des administrateurs pour tenir compte de la nouvelle rémunération forfaitaire échelonnée.

Autres plans comportant des titres de capitaux propres

En plus des plans qui précèdent, il existe un autre plan, le plan d'options sur actions des employés, qui prévoit l'attribution d'options visant l'acquisition d'actions, même si aucune option n'est actuellement en cours et qu'il n'est pas prévu d'attribuer des options suivant ce plan.

Plan d'unités d'actions liées au rendement

Le plan d'unités d'actions liées au rendement, comme il est indiqué à la page 64, est un plan incitatif à moyen terme dans le cadre duquel des unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD) et des unités d'actions liées au rendement de la direction (UARD) sont attribuées et rattachées à la valeur des actions.

Le plan d'unités d'actions liées au rendement, que l'on appelait auparavant le régime des droits à la valeur d'actions de la haute direction, a été créé en 2002 à l'intention des membres de l'équipe de la haute direction (EHD) et, en 2011, il a été étendu à certains hauts dirigeants désignés. L'objectif de ce plan est de lier une partie de la rémunération conditionnelle, tant à la réalisation des objectifs au titre du rendement qu'au rendement total des capitaux propres, et de maintenir en poste les membres de la haute direction.

Les participants peuvent choisir de recevoir des paiements aux termes du plan d'unités d'actions liées au rendement en espèces ou en actions achetées sur le marché ou, sous réserve de l'obtention des approbations nécessaires de la société et des organismes de réglementation, en actions nouvellement émises.

Lorsque des dividendes sur les actions sont déclarés et versés pendant la durée d'une UARHD ou d'une UARD, son titulaire reçoit un crédit d'une valeur équivalant aux dividendes versés sur les actions qui est converti en UARHD ou en UARD additionnelles, selon le cas, et versé à son compte. Ces crédits équivalant aux dividendes ne sont acquis que lorsque les UARHD ou les UARD applicables sont acquises.

Survol du plan d'unités d'actions liées au rendement

Modalités	Description
Participants	Membres de l'EHD approuvés par le comité de la rémunération. Depuis février 2011, les membres peuvent également comprendre un groupe élargi de directeurs principaux sous l'échelon de la haute direction, approuvé par le chef de la direction.
Acquisition	- Les UARHD et les UARD sont acquises et payables en tranches annuelles égales sur une période d'environ trois ans, sous réserve de reports autorisés - Toutes les UARHD et les UARD sont acquises et payées avant la fin de la deuxième année suivant l'année de leur attribution.
Changement de contrôle	Oui. Se reporter ci-après.
Politique de récupération	Les attributions d'UARHD au président-directeur du conseil, au chef de la direction et aux vice-présidents à la direction, y compris les dividendes sur les UARHD liés à ces UARHD, et/ou tout paiement versé en espèces ou en actions à l'égard de telles UARHD peuvent faire l'objet d'une annulation, d'un remboursement, d'une rescision, d'une récupération ou d'une autre mesure conformément aux modalités d'une politique de récupération adoptée par la société, mais seulement dans le cas des UARHD accordées à compter du 1 ^{er} janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne est devenue pour la première fois président-directeur du conseil, chef de la direction ou vice-président à la direction, si cette date est postérieure.
Montant du paiement	Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions 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) les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition.
Paiement/expiration	À moins que le comité de la rémunération (ou le chef de la direction, à l'égard d'attributions à des membres sous l'échelon de l'EHD) n'en décide autrement, et sous réserve de reports autorisés, le paiement (ou la déchéance) a lieu à la première des éventualités suivantes : - Soixante jours suivant la démission du participant (autre qu'en raison de la retraite ou d'une incapacité) – toutes les UARHD et les UARD acquises sont payées; le participant perd immédiatement au moment de la démission toutes les UARHD et les UARD non acquises - Congédiement motivé – le participant perd immédiatement toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises - Soixante jours suivant le congédiement non motivé du participant – toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises sont payées - Soixante jours suivant la retraite ou la cessation d'emploi en raison d'une incapacité – toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises sont payées - Soixante jours suivant le décès du participant – toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises sont payées - Dans les 30 jours suivant la date d'acquisition prévue – toutes les UARHD et les UARD acquises sont payées.

Changement de contrôle

Le plan d'unités d'actions liées au rendement contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalant à celles applicables au plan d'options de la direction. En règle générale, ces dispositions prévoient qu'au moment d'un changement de contrôle, selon la définition donnée à cette expression dans ces plans, le conseil peut, à son appréciation, prendre certaines mesures, par exemple convertir les UARHD ou les UARD en cours en unités d'actions aux termes d'un plan semblable d'une société ouverte remplaçante, décréter l'acquisition de l'ensemble des UARHD ou des UARD non acquises ou verser une contrepartie en espèces ou sous une autre forme en échange de l'annulation des UARHD ou des UARD en cours. Si le conseil décide de ne prendre aucune des mesures qu'il est autorisé à prendre, à son appréciation, les UARHD ou les UARD en cours seront alors acquises de la manière établie pour chaque changement de contrôle défini.

Cependant, dans le cas des UARHD et des UARD attribuées après le 13 février 2013, le plan a été modifié pour prévoir la survenance de deux événements déclencheurs pour que s'appliquent les mesures par défaut à l'occasion d'un changement de contrôle, mesures décrites pour le plan d'options de la direction à la page 95.

Modifications apportées au plan d'unités d'actions liées au rendement

Le 7 mai 2014, le comité de la rémunération a approuvé les modifications apportées au plan d'unités d'actions liées au rendement pour modifier les dispositions sur la gouvernance et la récupération et traiter du poste de président-directeur du conseil. Le 4 novembre 2014, le comité de la rémunération a approuvé des modifications d'ordre administratif apportées au plan d'unités d'actions liées au rendement afin de préciser les dispositions sur la retraite.

Plan d'unités d'actions incessibles

Le plan d'unités d'actions incessibles, tel qu'il est indiqué à la page 65, est un plan incitatif à long terme (ILT) dans le cadre duquel sont attribuées des unités d'actions incessibles (UAI) qui, depuis le 4 février 2013, sont rattachées à la valeur des actions.

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

Les participants peuvent choisir de recevoir des paiements aux termes du plan d'unités d'actions incessibles en espèces ou en actions achetées sur le marché ou, sous réserve de l'obtention des approbations nécessaires de la société et des organismes de réglementation, en actions nouvellement émises.

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

Survol du plan d'unités d'actions incessibles

Modalités	Description
Participants	Membres de l'équipe de la haute direction et autres employés (surtout des directeurs principaux et des membres clés de la direction) approuvés par le comité de la rémunération.
Acquisition	Habituellement, les UAI sont acquises et payables la deuxième année suivant l'année d'attribution.
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la rubrique ci-après.
Politique de récupération	Les attributions d'UAI au président-directeur du conseil, au chef de la direction et aux vice-présidents à la direction, y compris les dividendes sur les UAI connexes, et/ou tout paiement versé en espèces ou en actions à l'égard de telles UAI peuvent faire l'objet d'une annulation, d'un remboursement, d'une rescision, d'une récupération ou d'une autre mesure conformément aux modalités d'une politique de récupération adoptée par la société, mais seulement dans le cas des UAI accordées à compter du 1 ^{er} janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne est devenue pour la première fois président-directeur du conseil, chef de la direction ou vice-président à la direction, si cette date est postérieure.
Montant du paiement	Acquisition en fonction du temps : moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions 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) les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition. Conditionnel au rendement : à 75 % pondéré en fonction du rendement total pour l'actionnaire par rapport au rendement total pour l'actionnaire d'un groupe de référence, comparativement à des prévisions triennales; à 25 % pondéré en fonction du total des connexions clients comparativement à des prévisions triennales.
Paiement/expiration	À moins que le comité de la rémunération n'en décide autrement, le paiement (ou la déchéance) a lieu à la première des éventualités suivantes : • Soixante jours suivant la démission du participant (autre qu'en raison de la retraite ou d'une incapacité) – toutes les UAI acquises sont payées; le participant perd immédiatement au moment de la démission toutes les UAI non acquises • Congédiement motivé du participant – le participant perd immédiatement toutes les UAI acquises et non acquises • Soixante jours suivant le congédiement non motivé du participant – toutes les UAI acquises sont payées et le participant perd toutes les UAI non acquises à la date de congédiement • Soixante jours suivant la retraite ou la cessation d'emploi en raison d'une incapacité – toutes les UAI acquises et non acquises sont payées; pour les UAI conditionnelles au rendement, le paiement a lieu à la date d'évaluation initiale • Soixante jours suivant le décès du participant – toutes les UAI acquises et non acquises sont payées; le ratio de paiement est réputé être 100 % pour les UAI conditionnelles au rendement • Dans les 30 jours suivant la date d'acquisition prévue – toutes les UAI acquises sont payées.

Changement de contrôle

Le plan d'unités d'actions incessibles contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalant à celles qui font partie du plan d'options de la direction et du plan d'unités d'actions liées au rendement. Pour obtenir plus de détails, se reporter à la description de ces dispositions relatives au plan d'options de la direction à la page 95.

Modifications apportées au plan d'unités d'actions incessibles

Le 7 mai 2014, le comité de la rémunération a approuvé les modifications apportées au plan d'unités d'actions incessibles pour modifier les dispositions sur la gouvernance et la récupération et traiter du poste de président-directeur du conseil. Le 4 novembre 2014, il a approuvé des modifications d'ordre administratif apportées au plan afin de préciser certaines dispositions sur la retraite.

Plan incitatif à long terme des filiales non canadiennes

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

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

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

Survol du plan ILT

Modalités	Description
Participants	Membres de l'équipe de la haute direction et autres employés (surtout des directeurs principaux et des membres clés de la direction) de filiales non canadiennes qui ne résident pas au Canada (aux fins de la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada)), approuvés par le chef de la direction.
Acquisition	Habituellement, les unités ILT sont acquises et payables la deuxième année suivant l'année d'attribution.
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la rubrique ci-après.
Montant du paiement	Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions à la Bourse de Toronto (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition.
Paiement/ expiration	À moins que le comité de la rémunération n'en décide autrement, le paiement (ou la déchéance) a lieu à la première des éventualités suivantes : • Congédiement (motivé ou non motivé) et départ à la retraite du participant – le participant perd toutes les unités ILT non acquises immédiatement au moment du congédiement; les unités ILT acquises demeurent payables conformément à leur calendrier d'acquisition (dans les 30 jours de la date d'acquisition prévue) • Soixante jours suivant la cessation d'emploi en raison d'une incapacité – toutes les unités ILT acquises et non acquises sont payées • Soixante jours suivant le décès du participant – toutes les unités ILT acquises et non acquises sont payées • Dans les 30 jours suivant la date d'acquisition prévue – toutes les unités ILT acquises sont payées.

Changement de contrôle

Le plan ILT contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalant à celles qui font partie du plan d'options de la direction, du plan d'unités d'actions incessibles et du plan d'unités d'actions liées au rendement. Dans le cas d'unités ILT attribuées

après le 26 février 2013, le plan ILT a été modifié pour prévoir la survenance de deux événements déclencheurs pour que s'appliquent les mesures par défaut à l'occasion d'un changement de contrôle décrites pour le plan d'options de la direction à la page 95.

Renseignements supplémentaires

Personnes intéressées dans des opérations importantes

Aucun initié de la société, aucun candidat au poste d'administrateur de la société, 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 audités de la société pour l'exercice clos le 31 décembre 2014, 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 5 – 3777 Kingsway, Burnaby (Colombie-Britannique) V5H 3Z7. Tous les documents publics de TELUS sont déposés aux adresses sedar.com et sec.gov. À moins d'indication à l'effet contraire, les renseignements figurant dans la présente circulaire sont donnés en date du 10 mars 2015.

Appendice A : Mandat du conseil d'administration

1. Introduction

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

2. Cas de délégation interdite

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

3. Conseil d'administration

3.1 Composition

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

3.2 Réunions

- a) Le conseil tient au moins une réunion par trimestre et, en comptant cette réunion trimestrielle, au moins cinq réunions par année. Quelques-unes des réunions du conseil devraient avoir lieu ailleurs qu'à Vancouver.
- b) Le président du conseil, avec l'aide de l'administrateur principal (s'il y en a un), du chef de la direction et du secrétaire général, est responsable de l'ordre du jour de chaque réunion du conseil.
- c) Le conseil encourage les membres de la direction à assister aux réunions du conseil, lorsqu'il y a lieu, en vue d'obtenir des données supplémentaires sur les points qui font l'objet des délibérations du conseil.
- d) Le conseil devrait tenir une séance à huis clos en l'absence de la direction, et notamment des administrateurs membres de la direction, à chacune de ses réunions.
- e) Le quorum nécessaire aux délibérations des administrateurs peut être établi, par les administrateurs eux-mêmes, à un nombre qui n'est pas inférieur à 50 pour cent des administrateurs en fonction; s'il n'est pas ainsi établi, le quorum est réputé être formé de la majorité des administrateurs en fonction.
- f) Dans la mesure du possible, les documents du conseil sont fournis en format électronique.

3.3 Élection ou nomination des administrateurs

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

- a) approuve la liste des candidats au poste d'administrateur proposée par la direction pour l'élection aux assemblées générales annuelles de la société
- b) approuve les candidats proposés pour combler les vacances occasionnelles au conseil
- c) détermine le nombre des administrateurs que les documents constitutifs de la société permettent.

3.4 Rémunération et actionnariat obligatoire

L'Annexe I – Critères de rémunération et d'actionnariat pour les administrateurs indique les montants actuels de la rémunération des administrateurs et les avoirs en actions qu'ils doivent détenir.

3.5 Comités du conseil

Le conseil dispose des comités suivants et, après évaluation de la recommandation du comité de la gouvernance, approuve ou modifie leur mandat :

- a) comité d'audit – Annexe E
- b) comité de la gouvernance d'entreprise – Annexe F
- c) comité des ressources humaines et de la rémunération – Annexe G
- d) comité de retraite – Annexe H

Le conseil peut créer un nouveau comité permanent ou spécial. Au moins la majorité des membres d'un nouveau comité permanent ou spécial seront des administrateurs indépendants.

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

4. Sélection des membres de la direction

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

5. Détermination des stratégies

Le conseil :

- a) examine et approuve tous les ans les objectifs de la société, son plan stratégique lui permettant d'atteindre ces objectifs et approuve les modifications importantes qui y sont apportées
- b) évalue et contrôle les ressources requises en vue de mettre en œuvre le plan stratégique de la société
- c) surveille et examine les faits nouveaux pouvant avoir une incidence sur le plan stratégique de la société
- d) évalue et, au besoin, améliore l'efficacité du processus de planification stratégique
- e) surveille et, au besoin, améliore l'exécution du plan stratégique par la direction et surveille le rendement de la société par rapport à ses objectifs.

6. Opérations importantes

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

7. Communication de l'information au public

Le conseil est chargé de ce qui suit :

- a) 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
- b) s'assurer que les résultats financiers sont communiqués fidèlement et conformément aux normes comptables généralement reconnues et aux exigences des lois applicables en matière d'information
- c) s'assurer que des politiques et des procédures adéquates sont en place pour garantir la communication en temps utile de tous les autres faits nouveaux ayant une incidence importante sur la société
- d) rendre compte tous les ans aux actionnaires de sa gestion au cours de l'année précédente
- e) rendre compte tous les ans aux actionnaires des objectifs stratégiques clés de la société et de l'approche de la société en matière de rémunération des membres de la haute direction qui vise à les inciter à atteindre ces objectifs
- f) prévoir des mesures qui favorisent la participation des actionnaires et la réception de leurs commentaires.

8. Gestion et surveillance des risques

- 8.1 Le conseil est chargé de dépister en temps utile les risques importants auxquels est exposée la société et de mettre en œuvre des systèmes et des processus adéquats pour les dépister, les surveiller et les gérer. Pour s'acquitter de cette fonction, le conseil passe en revue et évalue chaque année :
- a) le programme de gestion des risques de la société, y compris sa tolérance au risque et l'évaluation intégrée du risque d'entreprise
 - b) la qualité et le caractère adéquat de l'information liée au risque fournie par la direction au conseil, afin de veiller à ce que le conseil (directement ou par l'intermédiaire de ses comités) soit mis au courant en temps utile des risques importants auxquels la société est exposée et dispose de suffisamment d'information et de connaissances pour évaluer ces risques et leurs incidences sur la société ainsi que les mesures prises par la direction pour les régler
 - c) les responsabilités respectives du conseil, de chaque comité et de la direction liées à la surveillance des risques et à la gestion de risques particuliers, afin de veiller à ce que les attributions de surveillance des risques soient coordonnées et adéquatement exercées par ces organismes et afin de veiller à établir une compréhension commune des rôles et des redevances de compte.
- 8.2 Outre les attributions de surveillance de risques particuliers que le conseil a réparties entre ses comités, il passe en revue, chaque année ou plus fréquemment au besoin, les risques qu'il est spécifiquement chargé d'examiner.
- 8.3 Le conseil est également chargé de s'assurer de l'intégrité des systèmes de contrôle interne, de communication de l'information et de gestion de l'information de la société.

9. Procédures et politiques

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

10. Prescriptions prévues par la loi

- 10.1 Le conseil voit à ce que soient respectés toutes les lois et tous les règlements applicables.
- 10.2 Le conseil fait de son mieux pour que tous les documents et registres de l'entreprise soient 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, de l'administrateur principal (s'il y en a un) et du président du conseil. Se reporter à l'Annexe L – Processus d'évaluation du conseil d'administration et des administrateurs.

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

Jour après jour, nous vous donnons l'information qu'il vous faut

Chez TELUS, nous ne ménageons aucun effort pour vous offrir une expérience en ligne qui vous permet de trouver ce que vous cherchez, au moment voulu. Recevez les dernières nouvelles intéressant les investisseurs de TELUS et abonnez-vous aux avis par courriel en visitant **telus.com/investors**.

- Documents sur l'assemblée annuelle des actionnaires et la sollicitation de procurations
- Rapport annuel de TELUS
- Abonnement à la livraison électronique des documents destinés aux actionnaires
- Derniers documents financiers trimestriels
- Événements et webémissions de la haute direction
- Pratiques de gouvernance
- Régime de réinvestissement des dividendes et d'achat d'actions

telus.com/agm

telus.com/rapportannuel

telus.com/electronicdelivery

telus.com/quarterly

telus.com/investors

telus.com/governance

telus.com/drisp



TELUS Corporation
555 Robson Street
Vancouver (Colombie-Britannique)
Canada V6B 3K9
téléphone 604-697-8044
télécopieur 604-432-9681



telus.com



[@telus](https://twitter.com/telus)



[Instagram.com/telus](https://www.instagram.com/telus)



facebook.com/telus



youtube.com/telus



[Linkedin.com/company/telus](https://linkedin.com/company/telus)



Garant
des forêts
intactes™

