

le futur est encore simple



Circulaire d'information 2016

TELUS est la société de télécommunications nationale connaissant la croissance la plus rapide au Canada, grâce à des produits d'exploitation annuels de 12,5 milliards de dollars et à 12,5 millions de connexions clients, dont 8,5 millions d'abonnés à des services mobiles, 1,5 million de lignes d'accès au réseau résidentielles, 1,6 million d'abonnés à des services Internet et 1,0 million de clients de TELUS TV. TELUS offre une vaste gamme de produits et de services de communication, notamment des services mobiles, des services de transmission de données et de la voix, des services IP, des services de télévision, de vidéo et de divertissement, en plus d'être le fournisseur informatique du domaine des soins de santé le plus important au Canada.

Fidèles à leur devise communautaire « Nous donnons où nous vivons », TELUS et les membres de son équipe, en poste et retraités, ont versé plus de 440 millions de dollars à des organismes caritatifs et sans but lucratif, et consacré plus de 6,8 millions d'heures de bénévolat au service des communautés locales depuis 2000.

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

table des matières

Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle	1	Rémunération de la haute direction chez TELUS	49
Foire aux questions	2	Rapport à l'intention des actionnaires	50
Ordre du jour de l'assemblée		Analyse de la rémunération	53
1. Rapport de la direction et états financiers consolidés	6	Survol de la rémunération de la haute direction	75
2. Élection des administrateurs	6	Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS	87
3. Nomination des auditeurs	7	Renseignements supplémentaires	94
4. Nouvelle ratification du régime de droits des actionnaires	7	Appendice A : Mandat du conseil d'administration	95
5. Approbation de l'approche en matière de rémunération de la haute direction – vote consultatif sur la rémunération	9		
À propos de notre conseil d'administration	10		
La gouvernance d'entreprise en 2015	22		
Énoncé des pratiques de gouvernance d'entreprise de TELUS	24		
Rapports des comités			
Rapport du comité de gouvernance	37		
Rapport du comité de retraite	39		
Rapport du comité d'audit	41		
Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération	44		



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 5 mai 2016 à 10 h (HP) à l'immeuble TELUS Garden, qui est situé au 510 West Georgia Street, 5^e étage, à Vancouver, en Colombie-Britannique.

À l'assemblée, les actionnaires vont :

1. recevoir les états financiers consolidés audités de 2015 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. ratifier de nouveau le régime de droits des actionnaires
5. 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 9 mars 2016.

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 3 mai 2016 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.

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 7 mars 2016 (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
- la nouvelle ratification du régime de droits des actionnaires
- 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 7 mars 2016, la société comptait 593 154 862 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 7 mars 2016, 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, comme une banque, une société de fiducie, un fiduciaire, un courtier en placement, une chambre de compensation ou un autre établissement (intermédiaire), 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 3 mai 2016. 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 et Darren Entwistle à titre de fondés de pouvoir et que vous ne leur fournissez pas de directives, ils exerceront les droits de vote rattachés à vos actions 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
- la nouvelle ratification du régime de droits des actionnaires
- 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 7 mars 2016, 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 3 mai 2016 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 510 West Georgia Street, 7^e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3, en tout temps jusqu'à 17 h (HP) le 4 mai 2016 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, jusqu'à 17 h (HP) le jour ouvrable avant la date de sa reprise.

De plus, vous pouvez révoquer votre procuration et exercer vos droits de vote en personne à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en remettant un formulaire de révocation de procuration au président de l'assemblée au moment de l'assemblée, avant 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 3 mai 2016 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 510 West Georgia Street, 7^e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3, en tout temps jusqu'à 17 h (HP) le 4 mai 2016 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 à un non-Canadien, ii) le droit de racheter les actions en excès d'un non-Canadien ou d'exiger qu'un non-Canadien vende des actions si, en raison de sa participation en actions, TELUS enfreignait les restrictions concernant la propriété d'actions par des non-Canadiens et iii) le droit de suspendre les droits de vote rattachés aux actions qui sont considérées comme des actions appartenant à des non-Canadiens ou sous l'emprise de non-Canadiens. La société supervise l'importance de la propriété de ses actions par des non-Canadiens et dépose des rapports périodiques auprès du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC).

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 2015, y compris le rapport de gestion, sont contenus dans le rapport annuel 2015 de TELUS. Tous les actionnaires ont reçu un exemplaire du rapport annuel (le rapport annuel 2015) 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 510 West Georgia Street, 7^e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3.

2

Élections des administrateurs

Généralités

Le conseil a fixé le nombre d'administrateurs à 12, conformément aux statuts. À l'assemblée, nous vous demanderons de voter pour l'élection des 12 candidats proposés par la société à titre d'administrateurs. Chacun des candidats a été élu à titre d'administrateur à l'assemblée annuelle de l'année dernière, à l'exception de David Mowat, nouveau candidat qui n'a jamais été élu au conseil. Pour obtenir des renseignements d'ordre biographique sur tous les candidats à l'élection, consulter les pages 10 à 17.

Trois de nos administrateurs indépendants quitteront leurs fonctions cette année et, par conséquent, ne se représenteront pas à l'élection à l'assemblée. Il s'agit de John Butler et de Don Woodley, qui exercent tous deux les fonctions d'administrateur de TELUS depuis 1999, et de Rusty Goepel, qui exerce ces fonctions depuis 2004. En plus d'être administrateurs et membres de comités, les trois exercent ou ont exercé les fonctions de président d'un comité. En effet, John est président du comité des ressources humaines et de la rémunération depuis presque deux ans. Il a joué un rôle pivot dans nos démarches pour bien cerner les intérêts de nos actionnaires et faire mieux comprendre notre approche en matière de rémunération de la haute direction. John a également été président du comité de retraite, de 1999 à 2006. Don a exercé les fonctions de président du comité de retraite de 2006 à 2015. Au cours de cette période, le comité de retraite a mis en place un cadre de gouvernance de premier plan en vue de superviser l'administration, la présentation de l'information financière et les activités de placement des régimes de retraite de TELUS. Rusty a été président du comité de gouvernance de 2012 à 2015, jouant un rôle important dans l'orientation de nos politiques et pratiques de gouvernance. Nous remercions John, Don et Rusty de leur 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 (fondés de pouvoir de la direction) et ont l'intention de voter POUR l'élection des 12 candidats dont les noms et notes biographiques figurent aux pages 10 à 17, 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 des administrateurs. Aux termes de cette politique, si un administrateur est élu dans le cadre d'une élection qui n'est pas contestée suivant l'exercice de plus d'abstentions de vote que de votes en faveur de son élection, il doit remettre sa démission au président du conseil. Cette démission prend effet lorsqu'elle est acceptée par le conseil. Le conseil prévoit que ces démissions seront acceptées, à moins que des circonstances atténuantes ne justifient une décision contraire. Un administrateur qui remet sa démission ne pourra participer aux délibérations du comité de gouvernance ou du conseil. 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 12 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

Nos statuts contiennent une exigence de préavis des candidatures au conseil d'administration. 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 510 West Georgia Street, 7^e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3. Ce préavis, qui doit contenir les renseignements exigés aux termes de nos statuts, doit être donné au moins 30 jours et au plus 65 jours avant la date de l'assemblée. 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 7 mai 2015, 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 2014 et 2015

Le tableau qui suit présente les honoraires facturés pour les services fournis par Deloitte pour 2014 et 2015.

Type de services fournis	2014		2015	
	(\$)	%	(\$)	%
Audit ¹	4 039 975	87,1	3 844 128	88,6
Services liés à l'audit ²	135 067	2,9	140 463	3,2
Services fiscaux ³	385 499	8,3	102 562	2,4
Tous les autres honoraires ⁴	78 288	1,7	253 724	5,8
Total	4 638 829	100,0	4 340 877	100,0

- 1 Comprend les honoraires des services rendus par Deloitte qui concernent l'audit et l'examen de nos états financiers et qui portent sur les dépôts exigés par la loi et les règlements.
- 2 Comprend les honoraires des services rendus par Deloitte qui concernent l'audit ou l'examen de nos états financiers, mais qui ne font pas partie des honoraires d'audit.
- 3 Comprend les honoraires liés à la conformité fiscale, à l'obtention de conseils en matière de fiscalité et à la planification fiscale.
- 4 Comprend les honoraires des services rendus par Deloitte qui ne concernent pas l'audit ou l'examen de nos états financiers, comme les services qui concernent les procédures relatives aux diagnostics portant sur la durabilité et la mesure de l'incidence des engagements dans les collectivités (2015).

4

Nouvelle ratification du régime de droits des actionnaires

Nous demandons à nos actionnaires à l'assemblée de ratifier de nouveau le régime de droits des actionnaires de la société.

Contexte

La société a adopté pour la première fois un régime de droits des actionnaires en mars 2000. En mai 2010, les actionnaires de la société ont adopté le régime de droits des actionnaires de la société actuel (le régime de droits). Le régime de droits expire à la clôture de l'assemblée annuelle de 2019 de la société, à la condition qu'il soit ratifié de nouveau par les actionnaires aux troisième et sixième assemblées annuelles suivant l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2010. En mai 2013, les actionnaires ont approuvé certaines modifications du régime de droits, l'ont ratifié de nouveau et l'ont adopté.

Le régime de droits, qui prend la forme d'une convention entre la société et l'agent d'émission des droits, Computershare, veut donner aux actionnaires suffisamment de temps pour évaluer une offre publique d'achat visant la société, advenant une telle offre, et à donner au conseil la possibilité d'étudier et d'élaborer des solutions de rechange qui sont dans l'intérêt de la société et des actionnaires.

De nombreuses sociétés ouvertes au Canada continuent de posséder un régime de droits des actionnaires. Même si la législation en valeurs mobilières au Canada exige actuellement qu'une offre

publique d'achat soit en vigueur pendant au moins 35 jours, le conseil estime toujours que ce délai n'est pas suffisant pour évaluer une offre publique d'achat, advenant une telle offre, et pour étudier et élaborer des solutions de rechange qui sont dans l'intérêt de la société et des actionnaires, si le conseil le juge opportun. Le conseil est également d'avis, même si des modifications apportées à la législation en valeurs mobilières devraient entrer en vigueur peu après l'assemblée et prévoir, dans certains cas, des délais plus longs, qu'il reste préférable de maintenir en place le régime de droits.

Le régime de droits n'est pas destiné à empêcher une offre publique d'achat ni à dissuader des offres visant les actions. Il est conçu pour encourager tout initiateur à accorder aux actionnaires un traitement égal dans le cadre d'une offre publique d'achat ainsi que la pleine valeur de leur placement.

Les dispositions du régime de droits stipulent que les actionnaires doivent ratifier de nouveau le régime à l'assemblée annuelle des actionnaires de la société en 2016 pour que le régime demeure en vigueur. En l'absence d'une telle ratification, le régime de droits et tous les droits (définis ci-après) en circulation prendront fin.

Examen par le conseil

Le conseil, dans le cadre de son dernier examen du régime de droits et de son maintien en vigueur, s'est penché notamment sur

les questions suivantes : i) les changements apportés aux régimes de droits des actionnaires et à la législation en valeurs mobilières depuis la modification et la nouvelle ratification du régime de droits par les actionnaires en mai 2013, ii) les modalités des régimes de droits qu'ont récemment adoptés d'autres sociétés canadiennes, iii) les offres publiques d'achat récentes visant des sociétés disposant d'un régime de droits, et iv) les observations de participants du secteur des placements sur les régimes de droits. Le conseil est arrivé à la conclusion que le régime de droits est conforme à la nouvelle génération de régimes de droits au Canada.

Le conseil n'a pas l'intention, en proposant une nouvelle ratification du régime de droits, de garantir le maintien en poste des membres existants du conseil, ni d'éviter l'acquisition par une société du contrôle de TELUS au moyen d'une opération qui serait équitable et dans l'intérêt de ses actionnaires. Le régime de droits n'aura aucune incidence sur le droit qu'ont les actionnaires, conféré par les lois en vigueur, de chercher à changer le personnel de direction de la société ou d'influencer ou de favoriser d'une manière quelconque les mesures que prend la direction de la société. En outre, la nouvelle ratification du régime de droits ne change en rien l'obligation qu'a le conseil d'agir honnêtement, de bonne foi et dans l'intérêt de la société et de ses actionnaires.

Sommaire du régime de droits

Le texte qui suit est un sommaire des principales modalités du régime de droits, donné sous réserve du texte intégral du régime de droits. On peut se procurer un exemplaire du régime de droits auprès de la secrétaire générale de TELUS, au 510 West Georgia Street, 7^e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3, et sur le site SEDAR, à l'adresse sedar.com.

Date d'entrée en vigueur et durée

Le régime de droits est entré en vigueur le 12 mars 2010 (la date d'entrée en vigueur). À la condition qu'il soit ratifié de nouveau à l'assemblée, le régime de droits expirera à la clôture de l'assemblée annuelle de TELUS de 2019.

Émission de droits

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

Privilege d'exercice des droits

Les droits seront libérés des actions et pourront être exercés huit jours de bourse (la libération des droits) après qu'une personne a fait, ou entrepris de faire, l'acquisition d'au moins 20 pour cent des actions, autrement que par une acquisition aux termes d'une offre publique d'achat permise par le régime de droits (une offre permise). L'acquisition par toute personne (un acquéreur important) de plus de 20 pour cent des actions, autrement qu'au moyen d'une offre permise,

est appelée un événement de prise de contrôle. Tout droit que détient un acquéreur important deviendra nul par suite d'un événement de prise de contrôle. Huit jours de bourse suivant un événement de prise de contrôle, chaque droit (autre que les droits que détient l'acquéreur important) permettra d'acheter des actions d'une valeur de 320 \$ pour la somme de 160 \$ (c'est-à-dire à un prix réduit de 50 pour cent).

Initialement, l'émission des droits n'a pas d'effet de dilution. Toutefois, si un événement de prise de contrôle est mené à terme et si les droits sont libérés des actions (au sens du régime de droits), il se peut que le bénéfice par action déclaré, compte tenu et compte non tenu de la dilution, soit touché. Il se peut également que les porteurs de droits qui n'exercent pas leurs droits au moment d'un événement de prise de contrôle subissent une dilution importante.

Certificats et transférabilité

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

Exigences relatives à une offre permise

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

- l'offre publique d'achat doit être faite au moyen d'une note d'information relative à une offre publique d'achat
- l'offre publique d'achat doit s'adresser à tous les porteurs d'actions avec droit de vote (c'est-à-dire les actions ordinaires et toutes autres actions du capital de la société donnant droit de vote à l'élection des administrateurs)
- l'offre publique d'achat doit être en vigueur pendant au moins 60 jours et l'initiateur ne peut prendre livraison des actions avec droit de vote déposées en réponse à l'offre publique d'achat avant l'expiration du délai de 60 jours, et il peut le faire seulement si, à ce moment-là, plus de 50 pour cent des actions avec droit de vote que détiennent les actionnaires autres que l'initiateur, les membres du même groupe que lui et des personnes agissant de concert avec lui (les actionnaires indépendants) ont déposé leurs actions en réponse à l'offre publique d'achat et n'ont pas révoqué leur dépôt
- le dépôt des actions avec droit de vote déposées en réponse à l'offre publique d'achat peut être révoqué tant que l'initiateur n'a pas pris livraison de ces actions et ne les a pas payées
- si plus de 50 pour cent des actions avec droit de vote que détiennent les actionnaires indépendants sont déposées en réponse à l'offre publique d'achat dans ce délai de 60 jours, l'initiateur doit faire une annonce publique de ce fait et l'offre publique d'achat doit demeurer en vigueur et le dépôt d'actions avec droit de vote doit être accepté pendant un délai supplémentaire de 10 jours ouvrables à compter de la date de cette annonce publique.

Le régime de droits permet qu'une offre permise concurrente (une offre permise concurrente) soit présentée pendant qu'une offre permise est en vigueur. Une offre permise concurrente doit respecter toutes les exigences d'une offre permise, mais peut expirer à la même date que l'offre permise, sous réserve de l'exigence, prévue par la loi, qu'elle reste en vigueur pendant au moins 35 jours.

Renonciation et rachat

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

Dispenses applicables aux conseillers en placement

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

Pour prendre effet, la résolution visée par le vote doit être approuvée à la majorité des voix exprimées par les actionnaires.

La résolution proposée est la suivante :

« Il est résolu que le maintien en vigueur du régime de droits, modifié et mis à jour le 9 mai 2013 (la convention relative au régime de droits modifiée et mise à jour), et des droits qui y sont prévus est approuvé par les présentes et que la convention relative au régime de droits modifiée et mise à jour est par les présentes ratifiée de nouveau et approuvée par les porteurs d'actions de la société. »

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

5

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

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

« 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 2016. »

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 49 à 86.

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 2015, notre approche en matière de rémunération de la haute direction a été approuvée, à raison de 95,64 pour cent des voix exprimées par les actionnaires.

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 2015 en multipliant le nombre d'actions ou d'unités d'actions différées (UAD) détenues par un administrateur par 38,26 \$, soit le cours de clôture des actions le 31 décembre 2015. Pour 2014, nous avons multiplié le nombre d'actions ou d'UAD détenues par un administrateur par 41,89 \$, soit le cours de clôture des actions le 31 décembre 2014. 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 90). La cible d'actionnariat était de 645 000 \$ en 2015 et en 2014 pour les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction. La cible d'actionnariat pour Dick Auchinleck, en sa qualité d'administrateur principal du conseil en 2014, était de 870 000 \$, et elle est passée à 2 450 000 \$ quand il est devenu président indépendant du conseil en août 2015.

R.H. (Dick) Auchinleck

Victoria (Colombie-Britannique)
Canada

Âge : 64

Administrateur depuis : 2003

Indépendant

Comités de TELUS :

- Audit

Champs d'expertise :

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

Rémunération totale en 2015 :

434 436 \$

Dick Auchinleck est administrateur de sociétés et président du conseil de TELUS Corporation. Il a été administrateur principal de TELUS de mai 2014 à août 2015. À l'heure actuelle, il est également administrateur principal de ConocoPhillips, 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 la University of British Columbia. Il est membre du Tapestry Lead Director Network, de l'Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta et de la National Association of Corporate Directors, Inc.

Participation aux

réunions – 100 %

Conseil – 6 sur 6

Audit – 2 sur 2¹

Postes actuels au sein de conseils d'administration

ConocoPhillips (administrateur principal) (société ouverte)

Postes antérieurs au sein de conseils

d'administration (2010 à 2015)

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 2014 et 2015 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2015	18 370	140 223	6 067 768 \$	Oui (2,5x)
2014	18 370	124 872	6 000 407 \$	Oui (6,9x)
Augmentation	–	15 351	67 361 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2015 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	333 600 340	2 107 279	335 707 619
Pourcentage de voix	99,37 %	0,63 %	100 %

¹ Dick s'est joint au comité d'audit le 7 mai 2015. De plus, il assiste régulièrement aux réunions d'autres comités.

Micheline Bouchard

Montréal (Québec) Canada

Âge : 68

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 2015 :

228 738 \$

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. En 2015, elle a reçu le Grand Prix d'excellence de l'Ordre des ingénieurs du Québec et a été reconnue comme l'une des 100 femmes les plus influentes au Canada selon le Réseau des femmes exécutives, dans la catégorie des administratrices.

Participation aux

réunions – 100 %

Conseil – 6 sur 6

Ressources humaines et

rémunération – 4 sur 4

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)

International Women's Forum (sans but lucratif)

Fondation canadienne pour l'innovation (sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils

d'administration (2010 à 2015)

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 2014 et 2015 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2015	11 222	78 084	3 416 848 \$	Oui (5,3x)
2014	10 799	72 111	3 473 109 \$	Oui (5,4x)
Augmentation	423	5 973	-56 261 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2015 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	333 325 274	2 379 836	335 705 110
Pourcentage de voix	99,29 %	0,71 %	100 %

Raymond T. Chan

Calgary (Alberta) Canada

Âge : 60

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 2015 :

219 050 \$

Ray Chan est président du conseil de Baytex Energy Corp., 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 la University of Saskatchewan.

Participation aux

réunions – 100 %

Conseil – 6 sur 6

Audit – 5 sur 5

Ressources humaines et

rémunération – 4 sur 4

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 (2010 à 2015)

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 2014 et 2015 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2015	20 000	9 600	1 132 496 \$	Oui (1,8x)
2014	20 000	6 219	1 098 314 \$	Oui (1,7x)
Augmentation	—	3 381	34 182 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2015 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	332 372 269	3 329 335	335 701 604
Pourcentage de voix	99,01 %	0,99 %	100 %

Stockwell Day

Vancouver (Colombie-Britannique)
Canada

Âge : 65

Administrateur depuis : 2011

Indépendant

Comités de TELUS :

- Retraite (président)
- Ressources humaines et rémunération

Champs d'expertise :

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

Rémunération totale en 2015 :
239 390 \$

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. Stockwell a étudié à la University of Victoria et est titulaire d'un doctorat honorifique de l'université de Saint-Petersbourg, en Russie, et de la Trinity Western University, en plus d'être un membre émérite de la Fondation Asie Pacifique du Canada.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 6 sur 6
Ressources humaines et rémunération – 4 sur 4
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)
Media Voice Generation (organisme consultatif)
(sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2010 à 2015)

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



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2014 et 2015 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2015	4 291	19 464	908 866 \$	Oui (1,4x)
2014	3 279	15 499	786 619 \$	Oui (1,2x)
Augmentation	1 012	3 965	122 247 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2015 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	334 052 946	1 647 962	335 700 908
Pourcentage de voix	99,51 %	0,49 %	100 %

Lisa de Wilde

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 59

Administratrice depuis : 2015

Indépendante

Comités de TELUS :

- Audit

Champs d'expertise :

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

Rémunération totale en 2015 :

259 864 \$

Lisa de Wilde est directrice générale de l'Office de la télécommunication éducative de l'Ontario (TVO), poste qu'elle occupe depuis 2005. Avant de se joindre à la TVO, elle a été présidente et chef de la direction d'Astral Télé Réseaux. Lisa siège actuellement au conseil d'administration 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 (avec distinction) et d'un baccalauréat en droit de l'Université McGill. En 2009, elle a été reconnue comme l'une des 100 femmes les plus influentes au Canada selon le Réseau des femmes exécutives. De plus, en 2013, elle a reçu la Médaille du jubilé de diamant de la reine Élisabeth II pour son soutien et son dévouement à l'égard de la culture scientifique. En 2015, Lisa a obtenu un doctorat honorifique en droit de la Brandon University, en plus de devenir membre de l'Ordre du Canada.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 6 sur 6
Audit – 5 sur 5

Postes actuels au sein de conseils d'administration

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

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2010 à 2015)

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 2014 et 2015 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2015	–	5 047	193 098 \$	Non (elle a jusqu'au 1 ^{er} février 2020 pour atteindre la cible)
2014	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Augmentation	–	5 047	193 098 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2015 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	335 162 522	548 408	335 710 930
Pourcentage de voix	99,84 %	0,16 %	100 %

Darren Entwistle

Vancouver (Colombie-Britannique)
Canada

Âge : 53

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 s'est joint à TELUS en 2000 et a agi en tant que président et chef de la direction pendant 14 ans, devenant ainsi le premier président et chef de la direction ayant occupé aussi longtemps un tel poste dans les entreprises de télécommunications dominant la scène mondiale. En mai 2014, Darren a été nommé président-directeur du conseil d'administration, et il a occupé ce poste jusqu'en août 2015, où il a repris ses fonctions de président et chef de la direction. 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, il détient en outre des doctorats honorifiques en droit de l'Université McGill, de l'Université Concordia et de la University of Alberta ainsi qu'un diplôme honorifique en administration des affaires du Northern Alberta Institute of Technology.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 6 sur 6

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Conseil canadien des affaires (sans but lucratif)
Conseil canadien pour la diversité administrative
(sans but lucratif)
Gairdner Foundation (sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2010 à 2015)

George Weston limitée (société ouverte)



Se reporter aux pages 74, 75 et 77 pour obtenir des renseignements sur les titres détenus et la rémunération reçue en 2015 à titre de président et chef de la direction et de président-directeur du conseil d'administration.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2015 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	323 671 503	12 038 502	335 710 005
Pourcentage de voix	96,41 %	3,59 %	100 %

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

Mary Jo Haddad

Oakville (Ontario) Canada

Âge : 60

Administratrice depuis : 2014

Indépendante

Comités de TELUS :

- Audit
- Gouvernance

Champs d'expertise :

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

Rémunération totale en 2015 :

224 144 \$

Mary Jo Haddad est une administratrice de sociétés qui compte de l'expérience à titre de dirigeante dans le secteur des soins de santé au Canada et aux États-Unis. 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, elle 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. Mary Jo est titulaire d'un baccalauréat en sciences (avec distinction) de l'Université de Windsor, d'une maîtrise en sciences de la santé de l'Université de Toronto et d'un doctorat honorifique en droit de l'Université de Windsor, de la Ryerson University et de l'Institut universitaire de technologie de l'Ontario. Elle est membre de l'Ordre du Canada.

Participation aux

réunions – 100 %

Conseil – 6 sur 6

Audit – 5 sur 5

Gouvernance – 4 sur 4

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Banque Toronto-Dominion (société ouverte)

Conseil consultatif de Children First Canada (sans but lucratif)

Kids Health Link Foundation (sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils

d'administration (2010 à 2015)

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 2014 et 2015 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2015	–	9 574	366 301 \$	Non (elle a jusqu'au 8 mai 2019 pour atteindre la cible)
2014	–	4 051	169 696 \$	Non (elle a jusqu'au 8 mai 2019 pour atteindre la cible)
Augmentation	–	5 523	196 605 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2015 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	335 119 535	585 502	335 705 037
Pourcentage de voix	99,83 %	0,17 %	100 %

John S. Lacey

Thornhill (Ontario) Canada

Âge : 72

Administrateur depuis : 2000

Indépendant

Comités de TELUS :

- Ressources humaines et rémunération
- Gouvernance

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Rémunération de la haute direction/RH
- Expérience du marché de détail et de la consommation

Rémunération totale en 2015 :

224 194 \$

John Lacey est administrateur de sociétés. 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 – 6 sur 6

Ressources humaines et rémunération – 2 sur 2¹

Gouvernance – 4 sur 4

Audit – 3 sur 3²

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Brookfield Business Partners (auparavant, Brookfield Private Equity Fund)

(société ouverte)

George Weston limitée (société ouverte)

Les Compagnies Loblaw limitée (société ouverte)

Doncaster Consolidated Ltd. (président du conseil)

(société fermée)

Postes antérieurs au sein de conseils

d'administration (2010 à 2015)

Ainsworth Lumber Co. Ltd. (société ouverte)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2014 et 2015 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2015	36 641	104 144	5 386 434 \$	Oui (8,4x)
2014	35 729	96 116	5 522 987 \$	Oui (8,6x)
Augmentation	912	8 028	–136 553 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2015 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	321 759 031	13 943 600	335 702 631
Pourcentage de voix	95,85 %	4,15 %	100 %

1 John s'est joint au comité des ressources humaines et de la rémunération le 7 mai 2015.

2 John a fait partie du comité d'audit jusqu'au 7 mai 2015.

William (Bill) A. MacKinnon

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 69

Administrateur depuis : 2009

Indépendant

Expert financier du comité d'audit

Comités de TELUS :

- Audit (président)

Champs d'expertise :

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

Rémunération totale en 2015 :

251 500 \$

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 professionnels agréés de l'Ontario en 1994.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 6 sur 6

Audit – 5 sur 5

Gouvernance – 2 sur 2¹

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)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2010 à 2015)

Osisko Mining Corporation (société ouverte)

St. Stephen Community House (sans but lucratif)

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 2014 et 2015 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2015	20 000	44 663	2 474 006 \$	Oui (3,8x)
2014	20 000	39 535	2 493 921 \$	Oui (3,8x)
Augmentation	–	5 128	–19 915 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2015 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	335 213 109	490 692	335 703 801
Pourcentage de voix	99,85 %	0,15 %	100 %

1 Bill a quitté le comité de gouvernance le 7 mai 2015.

John Manley

Ottawa (Ontario) Canada

Âge : 66

Administrateur depuis : 2012

Indépendant

Comités de TELUS :

- Gouvernance (président)
- Retraite

Champs d'expertise :

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

Rémunération totale en 2015 :

237 444 \$

John Manley est président et chef de la direction du Conseil canadien des affaires (auparavant, le Conseil canadien des chefs d'entreprise), 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 d'un doctorat en jurisprudence de l'Université d'Ottawa. Administrateur agréé de la McMaster University, il a reçu des doctorats honorifiques de l'Université d'Ottawa, de la Carleton University, de l'Université de Toronto, de la Western University et de l'Université de Windsor. Il est officier de l'Ordre du Canada.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 6 sur 6

Audit – 3 sur 3¹

Gouvernance – 4 sur 4

Retraite – 2 sur 2²

Postes actuels au sein de conseils d'administration

CIBC (président du conseil) (société ouverte)

CAE Inc. (société ouverte)

MaRS Discovery District (sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2010 à 2015)

Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée (société ouverte)

CARE Canada (sans but lucratif)

Conference Board of Canada (sans but lucratif)

Institut de recherche en politiques publiques

(sans but lucratif)

Fondation du Centre national des Arts

(sans but lucratif)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2014 et 2015 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2015	1 300	21 536	873 705 \$	Oui (1,4x)
2014	1 300	15 261	693 740 \$	Oui (1,1x)
Augmentation	–	6 275	179 965 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2015 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	332 790 493	2 891 788	335 682 281
Pourcentage de voix	99,14 %	0,86 %	100 %

1 John a quitté le comité d'audit le 7 mai 2015.

2 John s'est joint au comité de retraite le 7 mai 2015.

Sarabjit (Sabi) S. Marwah

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 64

Administrateur depuis : 2015

Indépendant

Comités de TELUS :

- Audit

Champs d'expertise :

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

Rémunération totale en 2015 :
191 688 \$

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) de la University of Calcutta, d'une maîtrise en économie de la University of Delhi 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 Ryerson University. En 2002, Sabi a reçu la Médaille du jubilé d'or de la reine Élisabeth pour sa contribution au Canada.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 3 sur 3¹
Audit – 2 sur 2¹

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)
Ryerson Futures Inc. (sans but lucratif)
Festival international du film de Toronto (sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2010 à 2015)

Institut C.D. Howe (sans but lucratif)
Humber River Regional Hospital (sans but lucratif)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2014 et 2015 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2015	5 000	4 603	367 411 \$	Non (il a jusqu'au 7 mai 2020 pour atteindre la cible)
2014	5 000	s.o.	209 450 \$	s.o.
Augmentation	–	4 603	157 961 \$	

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2015 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	333 691 670	2 023 544	335 715 214
Pourcentage de voix	99,4 %	0,6 %	100 %

1 Sabi s'est joint au conseil et à son comité d'audit le 7 mai 2015.

David L. Mowat

Edmonton (Alberta) Canada

Âge : 61

Nouveau candidat

Indépendant

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Finance et comptabilité
- Commerce de détail

Rémunération totale en 2015 :
s.o.

David Mowat est président et chef de la direction d'ATB Financial depuis juin 2007. Auparavant, il a occupé le poste de chef de la direction de la Vancouver City Savings Credit Union, de 2000 à 2007. En 2015, il a été nommé président du comité d'examen du régime de redevances de l'Alberta (Alberta Royalty Review panel). David est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la University of British Columbia. En 2014, David a été nommé personnalité d'affaires de l'année en Alberta par le magazine Alberta Venture. En 2015, il a reçu un baccalauréat honorifique en administration des affaires du Southern Alberta Institute of Technology.

Participation aux réunions

s.o.

Postes actuels au sein de conseils d'administration

MasterCard Canada (conseil consultatif)
Alberta Blue Cross (sans but lucratif)
STARS Air Ambulance Society (président du conseil) (sans but lucratif)
Centre national de musique (sans but lucratif)
Citadel Theatre (vice-président du conseil) (sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2010 à 2015)

Fondation des arts du lieutenant-gouverneur de l'Alberta (sans but lucratif)
Fondation des Oilers d'Edmonton (sans but lucratif)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2014 et 2015 :

Année	Actions	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2015	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
2014	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Augmentation	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2015 :

s.o.

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

Comme nous l'avons mentionné à la page 6, John Butler, Rusty Goepel et Don Woodley prendront leur retraite du conseil en mai 2016. En outre, Joe Natale a quitté le conseil le 10 août 2015, en plus de remettre sa démission à titre de chef de la direction. Au 31 décembre 2015, John et Rusty avaient participé à toutes les réunions, alors que Don avait participé à 93 pour cent d'entre elles. John est président de notre comité des ressources humaines et de la rémunération, Rusty est membre de nos comités d'audit et de gouvernance et Don est membre de nos comités de gouvernance et de retraite.

Information additionnelle concernant les administrateurs

Interdictions d'opérations, faillites, pénalités ou sanctions

Sauf tel qu'il est indiqué, à la connaissance de TELUS, aucun candidat au poste d'administrateur de TELUS n'a été, au cours de la période de 10 ans close le 7 mars 2016, 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 close le 7 mars 2016, 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 lorsqu'elles ont annoncé, le 10 mars 2006, 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 Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (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'Autorité des marchés financiers (AMF) et la British Columbia Securities Commission (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 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 structure d'honoraires fixes s'accorde avec le nouveau rôle des administrateurs et reproduit la continuité de leur apport
- une participation en actions constitue un élément important de la rémunération et permet de mettre l'accent sur sa concordance avec les intérêts des actionnaires
- la rémunération en actions est établie en fonction d'une valeur précise et non d'un certain nombre d'UAD, afin d'assurer une correspondance avec la valeur marchande au moment de l'attribution
- le niveau de la rémunération doit être suffisant pour attirer et retenir des administrateurs hautement qualifiés 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 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 2015. Pour obtenir plus de renseignements concernant Meridian et les services qu'elle offre, se reporter aux pages 45 et 46. 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 2015 figure dans le tableau ci-après. Il s'agit du même groupe que celui choisi en 2014, à l'exception des changements suivants : le comité a retiré Bell Aliant, en raison de son acquisition par BCE Inc., et a ajouté Potash Corp. 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 2015 est similaire à celui utilisé pour l'analyse comparative de la rémunération de la haute direction de 2015, à l'exception de l'ajout de deux institutions financières, TELUS étant régulièrement en concurrence avec elles pour attirer des candidats à son conseil.

Groupe de référence pour l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs de 2015

Agrium Inc. (engrais et produits agrochimiques)	Potash Corp. of Saskatchewan (engrais et produits agrochimiques)
BCE Inc. (services de télécommunications et médias)	Quebecor inc. (services de télécommunications et médias)
CIBC (services bancaires diversifiés)	Rogers Communications Inc. (services de télécommunications et médias)
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (voies ferrées)	Shaw Communications Inc. (câble, satellite et médias)
Société Canadian Tire (articles d'usage courant)	Suncor Énergie Inc. (société pétrolière et gazière intégrée)
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)
Les Compagnies Loblaw limitée (alimentation au détail)	

Composantes de la rémunération

En 2014, le conseil a approuvé l'adoption, pour nos administrateurs qui ne sont pas membres de la direction, d'une rémunération forfaitaire échelonnée qui demeurerait concurrentielle sur le marché, au 65^e centile. D'après le conseil, une structure d'honoraires fixes s'accorde mieux avec le nouveau rôle des administrateurs et reproduit mieux la continuité de leur apport pendant l'année (plutôt qu'une structure fondée sur la présence aux réunions). En effet, les administrateurs donnent souvent des conseils en dehors des réunions, se tiennent au courant des développements pouvant avoir une incidence sur la société et trouvent des occasions pour celle-ci. De plus, ils 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 du président du conseil tout en éliminant les jetons de présence attribués aux membres du conseil et des comités, sauf lorsqu'ils doivent assister à des réunions qui excèdent le nombre de réunions prévues.

Le 10 août 2015, après qu'il a été annoncé que Joe Natale quittait les fonctions de chef de la direction et que Darren Entwistle

les reprenait, Dick Auchinleck, alors administrateur principal, est devenu président indépendant du conseil. Compte tenu de ce changement de fonctions, le comité de gouvernance a déterminé que la rémunération de Dick devait être examinée, et il a fait appel à Meridian pour procéder à cet examen. En dernière analyse, le comité de gouvernance a recommandé au conseil de faire passer la provision annuelle globale versée à Dick de 290 000 \$ à 490 000 \$. Le conseil a approuvé cette augmentation, et la rémunération globale du président se situe légèrement au-dessus du 65^e centile, en date du 10 août 2015.

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.

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

En ce qui a trait aux provisions annuelles, les composantes de la rémunération forfaitaire échelonnée (versée à 40 pour cent en espèces et à 60 pour cent sous forme d'UAD) figurent dans le tableau qui suit.

Échelon	Rémunération (\$)		
	Espèces (40 %)	Capitaux propres – 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 gouvernance	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
Président du conseil	196 000	294 000	490 000

Rémunération réelle de 2015

Le total de la rémunération versée aux administrateurs qui ne sont pas membres de la direction pour l'exercice clos le 31 décembre 2015 figure dans le tableau qui suit.

Administrateurs ¹	Honoraires (\$)		Attributions fondées sur des actions (UAD) (\$)	Autre rémunération ³ (\$)	Total (\$)
	Provision annuelle (espèces)	Frais de déplacement ²			
Dick Auchinleck ⁴	164 000	–	262 767	7 669	434 436
Charlie Baillie ⁵	30 242	3 000	–	3 514	36 756
Micheline Bouchard	86 000	6 000	129 000	7 738	228 738
John Butler	98 000	–	147 000	4 191	249 191
Ray Chan	86 000	–	129 000	4 050	219 050
Stockwell Day ⁶	89 890	–	138 000	11 500	239 390
Lisa de Wilde ⁷	86 000	6 000	162 565	5 299	259 864
Rusty Goepel ⁸	91 110	–	129 000	5 752	225 862
Mary Jo Haddad	86 000	6 000	129 000	3 144	224 144
John Lacey	86 000	6 000	129 000	3 194	224 194
Bill MacKinnon	98 000	6 000	147 000	500	251 500
John Manley ⁹	89 890	6 000	138 000	3 554	237 444
Sabi Marwah ¹⁰	55 758	4 500	129 000	2 430	191 688
Don Woodley ¹¹	88 110	6 000	129 000	5 252	228 362

1 Darren ne reçoit, et Joe n'a reçu, aucune rémunération pour des services rendus en qualité d'administrateur. L'information sur leur rémunération se trouve aux pages 75 et 76.

2 Pour chaque réunion nécessitant un déplacement aller-retour de plus de six heures (en fonction de la résidence principale), les administrateurs reçoivent une rémunération additionnelle de 1 500 \$.

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

4 La rémunération du président du conseil ayant été modifiée le 10 août 2015, la rémunération de Dick est calculée proportionnellement.

5 Charlie s'est retiré du conseil le 7 mai 2015.

6 Stockwell est devenu président du comité de retraite le 7 mai 2015.

7 Lisa s'est jointe au conseil le 1^{er} février 2015; elle a alors reçu 33 575 \$ en UAD.

8 Rusty a cessé d'être président du comité de gouvernance le 7 mai 2015, mais il est resté membre du comité.

9 John est devenu président du comité de gouvernance le 7 mai 2015.

10 Sabi s'est joint au conseil le 7 mai 2015.

11 Don a cessé d'être président du comité de retraite le 7 mai 2015, mais il est resté membre du comité.

Actionnariat cible et courant des administrateurs

Tous les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction doivent atteindre un actionnariat cible correspondant à trois fois la provision annuelle qui leur est versée (645 000 \$) dans les cinq années suivant leur date de nomination. Lorsque Dick Auchinleck est devenu président du conseil, son actionnariat cible a été fixé à cinq fois sa provision annuelle (passant de 870 000 \$ au cours de l'année précédente à 2 450 000 \$). Les UAD sont comprises dans le calcul établissant si un administrateur a atteint le seuil d'actionnariat cible. Le seuil d'actionnariat cible pour le poste de chef de la direction correspond à sept fois le salaire de base.

Tous les administrateurs actuels qui ne sont pas membres de la direction ont dépassé la cible d'actionnariat, à l'exception de Mary Jo Haddad, de Lisa de Wilde et de Sabi Marwah, qui ont jusqu'au 8 mai 2019, au 1^{er} février 2020 et au 7 mai 2020, respectivement, 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 2014 et 2015, ainsi que leur valeur marchande totale, figurent à la rubrique *Notes biographiques sur les administrateurs*, aux pages 10 à 17. Les renseignements concernant Darren figurent à la page 74.

Attributions fondées sur des actions aux administrateurs

Le résumé des attributions fondées sur des actions en cours au 31 décembre 2015 pour chaque administrateur actuel qui n'est pas membre de la direction est donné ci-après. TELUS n'attribue pas d'options à ses administrateurs qui ne sont pas membres de la direction. Toutes les attributions fondées sur des actions à des administrateurs actuels qui ne sont pas membres de la direction étaient acquises au 31 décembre 2015. Les renseignements concernant les attributions fondées sur des actions de Darren figurent à la page 77.

Nom	Nombre d'UAD acquises ²	Attributions fondées sur des actions ¹	
		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	140 223	5 364 932	587 329
Micheline Bouchard	78 084	2 987 494	228 527
John Butler	90 043	3 445 045	261 928
Ray Chan	9 600	367 296	129 357
Stockwell Day	19 464	744 693	151 701
Lisa de Wilde	5 047	193 098	193 098
Rusty Goepel	78 104	2 988 259	228 527
Mary Jo Haddad	9 574	366 301	211 310
John Lacey	104 144	3 984 549	307 151
Bill MacKinnon	44 663	1 708 806	196 197
John Manley	21 536	823 967	240 082
Sabi Marwah	4 603	176 111	176 111
Don Woodley	89 365	3 419 105	244 826

¹ Les attributions fondées sur des actions sont des UAD au 31 décembre 2015.

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 90. 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 (38,26 \$) le 31 décembre 2015. Comprend des UAD supplémentaires, dont la valeur équivaut aux dividendes versés sur les actions, qui ont été créditées au cours de l'année.

Chez TELUS, nous sommes déterminés à suivre les normes les plus élevées en matière de gouvernance d'entreprise, ce qui signifie que nous renouvelons sans cesse nos pratiques et cherchons constamment à faire preuve de la plus grande transparence et intégrité dans tout ce que nous entreprenons. En 2015, nous avons continué à améliorer nos pratiques en vue de poursuivre notre quête de l'excellence et d'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'arrivée de Sabi Marwah en mai 2015. Sabi dispose d'une expertise stratégique et d'une grande expérience opérationnelle dans les domaines de la finance, de la comptabilité et de la gestion des risques.

Grâce à l'ajout de Sabi au conseil de TELUS, nous avons atteint notre cible, qui était de compter au moins 30 pour cent de membres issus de la diversité à titre d'administrateurs indépendants. De plus, Darren Entwistle, membre fondateur du 30 % Club Canada, s'est engagé à poursuivre notre objectif de faire en sorte que les femmes représentent 30 pour cent des membres indépendants de notre conseil d'ici la fin de 2019. Les membres issus de la diversité (cinq candidats) représentent 45 pour cent et les femmes (trois candidates), 27 pour cent des administrateurs indépendants qui se présentent à l'élection à l'assemblée.

En 2015, le conseil a consolidé sa position de leader éclairé en matière de diversité. Il a fait en sorte que les principes de sa politique de diversité administrative soient appliqués au processus de planification de la relève des comités, de façon à ce que la question de la diversité soit prise en compte au moment de déterminer la composition et la combinaison de compétences optimales pour chaque comité. 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.

En février 2016, le conseil a revu ses objectifs en matière de diversité, qui comprennent maintenant un pourcentage minimal d'hommes et de femmes, le principe étant qu'un conseil formé uniquement de femmes n'est pas plus diversifié qu'un conseil formé uniquement d'hommes. En outre, le conseil a rapproché la date d'atteinte de la cible de représentation de chaque sexe : le conseil devra compter au moins 30 pour cent d'administrateurs indépendants de chaque sexe dès 2018, au lieu de 2019.

L'objectif en matière de diversité de TELUS stipule maintenant que les membres issus de la diversité devront représenter au moins 30 pour cent des administrateurs indépendants de TELUS d'ici mai 2017, et que les personnes de chaque sexe devront représenter au moins 25 pour cent de ceux-ci d'ici mai 2017, puis au moins 30 pour cent d'ici 2018.

Politique relative aux cumuls de mandats à un conseil

Le conseil a une politique relative aux cumuls qui limite à deux le nombre de nos administrateurs pouvant siéger à un même autre conseil ou comité d'une société ouverte, à moins que le conseil n'en convienne autrement. En février 2016, le comité de gouvernance a passé en revue cette politique et a recommandé une modification au conseil, que celui-ci a approuvée, pour préciser les facteurs dont le comité de gouvernance devrait tenir compte avant de recommander d'autoriser ou non d'autres cumuls de mandats à un conseil. Ainsi, pour déterminer s'il permet ou non que plus de deux administrateurs siègent à un même autre conseil ou comité, le comité de gouvernance devra tenir compte de tous les aspects pertinents, en particulier, du nombre total de tels cumuls à ce moment et des exigences stratégiques de TELUS.

Planification de la relève des comités

Rusty Goepel, ancien président du comité de gouvernance, et Don Woodley, ancien président du comité de retraite, devant quitter leurs fonctions en 2016, le comité de gouvernance a mis en œuvre, en 2015, son plan de relève pour les présidents de comité. John Manley a ainsi été nommé président du comité de gouvernance et Stockwell Day, président du comité de retraite en mai 2015. Grâce à ces nominations, combinées au fait que Rusty et Don demeureront membres de leurs comités respectifs, le conseil s'est assuré d'une transition sans heurt, conforme au principe fondamental du processus de planification de la relève des comités. Lorsque John Butler, actuel président du comité des ressources humaines et de la rémunération, quittera ses fonctions en mai 2016, John Lacey sera nommé président de ce comité, poste qu'il a déjà occupé de 2002 à 2007.

Évaluation du conseil

En 2015, le comité de gouvernance a fait appel aux services d'une consultante externe en gouvernance d'entreprise, Elizabeth Watson, de Watson Inc., pour l'aider à réaliser un examen complet du processus d'évaluation du conseil, des comités et des administrateurs et obtenir des commentaires sur ces processus d'un point de vue externe. Elle a passé en revue les sondages réalisés au cours des années précédentes dans le cadre de l'évaluation du conseil, des comités et des administrateurs, de même que les processus relatifs à ces sondages.

Elle s'est aussi penchée sur l'approche, les objectifs et les principaux thèmes de l'évaluation, sur l'engagement du conseil, sur la présentation des résultats et sur le plan d'action. Après avoir reçu le rapport d'Elizabeth Watson et discuté de celui-ci, le conseil a apporté des modifications à son processus d'évaluation. Un plan multiannuel a été adopté, et il a été décidé que les sujets traités dans les questionnaires et les rencontres alterneraient sur une période de deux ans. De nouveaux questionnaires ont été approuvés pour recueillir davantage de commentaires qualitatifs sur la performance du conseil et des administrateurs, tout en conservant des éléments quantitatifs. Une nouvelle approche a également été adoptée afin que les résultats des évaluations et des rencontres fassent l'objet d'une analyse et d'un bilan structurés avec le conseil, afin d'obtenir une rétroaction et de préparer un plan d'action. En 2015, dans le cadre de son évaluation, le conseil a mis l'accent sur sa performance et son efficacité ainsi que sur l'évaluation par les pairs. En 2016, l'accent sera mis sur l'évaluation des comités, des présidents de comité et du président du conseil. Cette approche multiannuelle permettra la tenue de discussions plus approfondies sur les conclusions et le plan d'action. Le comité de gouvernance surveille la progression de ce plan d'action en collaboration avec le président du conseil et le chef de la direction.

Pour obtenir plus de renseignements sur le processus, veuillez vous reporter à la page 31.

Rapport sur la transparence

L'année dernière, nous avons de nouveau publié notre rapport annuel sur la transparence. Nous y expliquons comment nous répondons aux demandes de renseignements sur nos clients provenant d'organismes chargés de l'application de la loi et d'autres organisations gouvernementales. Ce rapport démontre notre détermination à protéger la vie privée de nos clients tout en aidant les organismes chargés de l'application de la loi et les fournisseurs de services d'urgence. Il contient également des données sur le nombre et les types de demandes de renseignements que nous recevons chaque année. Notre rapport sur la transparence a été intégré à notre rapport sur la durabilité. Pour en savoir plus au sujet de notre rapport sur la transparence, visitez sustainability.telus.com/fr.

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 2015, nous avons eu le plaisir de remporter deux prix d'excellence décernés par les Comptables professionnels agréés du Canada, l'un pour la catégorie Information sur la gouvernance d'entreprise et l'autre pour le secteur d'activité Communications et médias.

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 les attentes envers le conseil, les comités du conseil, les administrateurs individuels, le président du conseil, les présidents des comités et le chef de la direction. Le mandat du conseil d'administration figure dans le guide et est joint à l'appendice A de la présente circulaire d'information. Il est possible de consulter le *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS* à l'adresse telus.com/governance.

L'une des responsabilités principales du conseil consiste à veiller à l'atteinte des objectifs de la société. Nos priorités et notre plan stratégique qui vise à nous permettre d'atteindre ces priorités sont approuvés par le conseil chaque année en décembre. À ce titre, la réunion annuelle stratégique du conseil, qui se déroule sur trois jours au début du mois d'août et au cours de laquelle le conseil et la direction discutent en profondeur du plan stratégique ainsi que des progrès accomplis en vue d'atteindre nos cibles opérationnelles et financières et nos priorités d'entreprise, est d'une importance capitale. Cette réunion et les dîners de travail qui précèdent chaque réunion du conseil offrent à nos administrateurs l'occasion de rencontrer des hauts dirigeants qui ne sont pas des membres de la haute direction, ce qui les aide à mieux comprendre les tenants et aboutissants 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 des renseignements détaillés sur les risques importants auxquels TELUS et les membres de son groupe sont exposés, consulter la rubrique 10 du rapport de gestion figurant dans le rapport annuel 2015 de TELUS.

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, le comité d'audit évalue les risques apparaissant au profil de risque principal chaque trimestre et approuve le plan d'audit interne annuel une fois l'an. Finalement, les administrateurs participent au dépistage des principaux risques 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 d'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. Cette évaluation est utilisée 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 gouvernance, le comité de retraite et le comité des ressources humaines et de la rémunération.

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. À compter de 2010, le comité des ressources humaines et de la rémunération (le comité de la rémunération) a retenu les services de Meridian Compensation Partners LLC (Meridian) à titre de conseiller indépendant externe en matière de rémunération de la haute direction.

Une description du travail effectué par Meridian pour le comité de la rémunération est donnée aux pages 45 et 46. Depuis 2011, le comité de gouvernance fait appel aux services de Meridian pour l'aider à réaliser son étude de marché annuelle sur la rémunération des administrateurs (se reporter à la page 19). En 2015, il a également fait appel aux services de Watson Inc. pour l'aider à réaliser l'examen du processus d'évaluation du conseil et des administrateurs.

Nous estimons que nos administrateurs doivent siéger à différents comités afin d'avoir une vision globale de la société. Voici certains des principes qui sous-tendent notre planification : favoriser la continuité, compter un administrateur siégeant à la fois au comité de la rémunération et au comité de retraite (afin qu'il puisse faire des liens entre les différentes questions), compter un ancien membre du comité d'audit au comité de retraite et compter d'anciens présidents de comité qui, en cas d'urgence, pourront agir à titre de présidents remplaçants. En 2015, le conseil a nommé de nouveaux présidents du comité de gouvernance et du comité de retraite, et il a approuvé des changements dans la composition de certains comités pour tenir compte d'un nouveau principe : les présidents du comité d'audit et du comité de la rémunération ne peuvent siéger qu'à un seul comité du conseil, en raison des responsabilités supplémentaires associées à leurs fonctions. Toujours en 2015, le conseil a accepté d'appliquer les principes de sa politique de diversité dans le cadre du processus de planification de la relève des comités de façon à ce que la question de la diversité soit prise en compte au moment de déterminer la composition et la combinaison de compétences optimales pour chaque comité.

En conséquence, le comité de gouvernance passe en revue la composition des comités une fois l'an et s'interroge sur l'opportunité d'effectuer une rotation entre les administrateurs qui siègent aux différents comités. Par exemple, depuis qu'il s'est joint au conseil en 2003, Dick Auchinleck a siégé à chacun des comités, son mandat le plus long ayant été effectué au comité de gouvernance (dix ans), alors que John Lacey a siégé à trois des quatre comités, son mandat le plus long ayant été effectué au comité de la rémunération (neuf ans).

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 gouvernance	Comité de retraite	Année de nomination au conseil	Indépendant
Dick Auchinleck	X				2003	Oui
Micheline Bouchard		X		X	2004	Oui
John Butler ^{1,2}		X (président)			1999	Oui
Ray Chan	X	X			2013	Oui
Stockwell Day		X		X (président)	2011	Oui
Lisa de Wilde	X				2015	Oui
Rusty Goepel ²	X		X		2004	Oui
Mary Jo Haddad	X		X		2014	Oui
John Lacey		X	X		2000	Oui
Bill MacKinnon	X (président)				2009	Oui
John Manley			X (président)	X	2012	Oui
Sabi Marwah	X				2015	Oui
Don Woodley ^{2,3}			X	X	1999	Oui

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

2 John, Rusty et Don quitteront le conseil en mai 2016.

3 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 d'un comité doivent être indépendants. Les membres des comités d'audit et de la rémunération doivent également respecter les critères d'indépendance plus rigoureux prévus dans les règles des gouvernements canadien et américain applicables et les règles de gouvernance de la NYSE. En ce qui concerne le président du conseil, le *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS* prévoit que le président du conseil doit être indépendant. Toutefois, s'il n'est pas souhaitable qu'il en soit ainsi compte tenu du contexte, il est prévu que le conseil doit nommer un administrateur principal indépendant.

Le conseil évalue l'indépendance de chaque administrateur en appliquant ces critères de contrôle de l'indépendance plus exigeants à la relation entre chaque administrateur et la société en fonction

de la mise à jour annuelle de l'information qu'il obtient au moyen d'un questionnaire exhaustif.

La société, en tant que l'une des plus grandes sociétés de télécommunications au Canada et l'entreprise de services locaux titulaire dans certaines provinces, offre des services à ses administrateurs et aux membres de leur famille ainsi qu'à bon nombre d'organismes avec lesquels les administrateurs ont des liens. Le conseil a déterminé que la fourniture de services en soi ne crée pas une relation importante entre l'administrateur et la société. Il examine plutôt divers facteurs pour déterminer s'il y a 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, il n'existe aucune relation importante entre l'un ou l'autre des candidats au poste d'administrateur, y compris le président du conseil, et la société, que ce soit directement ou à titre d'associé, d'actionnaire ou de dirigeant d'une organisation qui a une relation importante avec la société.

Chaque réunion du conseil et des comités permanents comporte une séance à huis clos entre les administrateurs indépendants. Le président du conseil ou le président du comité concerné, selon le cas, préside ces séances à huis clos. Le tableau qui suit indique

le nombre de réunions régulières et de séances à huis clos ainsi que le nombre total de réunions tenues par notre conseil et chacun de ses comités en 2015.

Conseil et comités	Réunions régulières	Séances à huis clos	Nombre total de réunions
Conseil	6	6	6
Comité d'audit	5	5	5
Comité de gouvernance	4	4	4
Comité des ressources humaines et de la rémunération	4	4	4
Comité de retraite	4	4	4

Descriptions de poste

Le conseil a dressé une description du rôle et des responsabilités du président du conseil et du chef de la direction, pour délimiter clairement les attentes du conseil à l'égard de chacun d'entre eux, 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 du président du conseil est de diriger le conseil dans l'exécution de son mandat de supervision de l'activité et des affaires internes de la société et de surveillance de la direction. Ses fonctions consistent notamment à favoriser le bon fonctionnement et la bonne gestion du conseil; à prendre des initiatives afin de s'assurer que le conseil peut fonctionner de façon indépendante de la direction, au besoin; à renforcer la compréhension qu'a le conseil des différences entre ses responsabilités et celles qui incombent à la direction; à présider les réunions à huis clos des administrateurs indépendants à toutes les réunions du conseil; à collaborer avec le comité de gouvernance au recrutement de nouveaux administrateurs et à l'évaluation du conseil, de ses comités et de ses membres; et à encourager le conseil à établir un dialogue avec les actionnaires en vue d'obtenir des commentaires de leur part.

La responsabilité principale du chef de la direction, qui relève du conseil, est de gérer l'activité et les affaires internes de la société. Ses fonctions consistent notamment à diriger la mise en œuvre de la stratégie de la société; à garder le conseil au fait des principaux événements; à recommander une orientation stratégique au conseil;

à élaborer chaque année des budgets et des plans commerciaux et opérationnels et à en faire le suivi; à consolider une culture d'entreprise axée sur le client qui fait la promotion de pratiques éthiques et encourage une intégrité individuelle et collective conforme à nos valeurs; à encourager le dialogue entre le conseil et les autres membres clés de la direction; à élaborer et à mettre de l'avant le développement du leadership des vice-présidents à la direction et le plan de planification de leur relève et à en faire le suivi; à appuyer les efforts de recrutement de nouveaux administrateurs du comité de gouvernance; à aider le comité de la rémunération relativement au plan de relève visant le chef de la direction; et à concevoir et à gérer la mise en œuvre de stratégies concernant les relations avec les investisseurs, les actionnaires, les gouvernements, les collectivités et les autres parties intéressées. En outre, le chef de la direction est responsable de la réalisation des priorités de la société qui sont approuvées annuellement par le conseil. Les objectifs de rendement annuels liés à 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 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 2015. Une ventilation de la participation aux réunions de chacun des administrateurs indépendants se trouve dans le tableau qui suit :

Nom	Conseil	Audit	Ressources humaines et rémunération	Gouvernance	Retraite	Total
Dick Auchinleck	6/6	2/2				100 %
Charlie Baillie ¹	3/3		2/2		2/2	100 %
Micheline Bouchard	6/6		4/4		4/4	100 %
John Butler	6/6		4/4		2/2	100 %
Ray Chan	6/6	5/5	4/4			100 %
Stockwell Day	6/6		4/4		4/4	100 %
Lisa de Wilde	6/6	5/5				100 %
Mary Jo Haddad	6/6	5/5		4/4		100 %
Rusty Goepel	6/6	5/5		4/4		100 %
John Lacey	6/6	3/3	2/2	4/4		100 %
Bill MacKinnon	6/6	5/5		2/2		100 %
John Manley	6/6	3/3		4/4	2/2	100 %
Donald Woodley	5/6		2/2	2/2	4/4	93 %
Sabi Marwah	3/3	2/2				100 %

¹ Charlie Baillie s'est retiré du conseil en mai 2015.

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

Le conseil a également limité à deux le nombre d'administrateurs pouvant siéger à un même autre conseil ou comité d'une société ouverte, à moins que le conseil n'en convienne autrement. En 2016, le conseil a précisé les facteurs dont le comité de gouvernance devrait tenir compte avant de recommander ou non d'autoriser que plus de deux administrateurs siègent à un même autre conseil. En particulier, il devrait tenir compte de tous les aspects pertinents, notamment le nombre total de cumuls de mandats à un conseil à ce moment ainsi que les exigences stratégiques de TELUS. Le tableau qui suit présente les administrateurs de TELUS qui siégeaient ensemble à d'autres conseils de sociétés ouvertes au 7 mars 2016. Les cumuls qui visent Rusty Goepel et Ray Chan cesseront d'exister une fois que Rusty aura quitté le conseil de TELUS, en mai 2016.

Société	Administrateur de TELUS	Comités
George Weston limitée	John Lacey	Aucun
	Sabi Marwah	Comité d'audit
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 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 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 12 à 16 membres favorise l'efficacité et l'efficience.

Le comité de gouvernance passe régulièrement en revue les caractéristiques que présente le conseil, soit l'âge moyen et le mandat confié à chacun des administrateurs, la diversité de ses membres, la région d'où ils viennent et la présence dans ses rangs de divers champs d'expertise. Le but recherché est de disposer de suffisamment d'habiletés, d'expertises et d'expériences pour que le conseil puisse s'acquitter efficacement de ses responsabilités et simplifier la transition suivant la nomination de nouveaux candidats. Le conseil vise également à atteindre un équilibre entre le besoin de disposer d'une expérience institutionnelle et de connaissances approfondies auprès de ses membres et le besoin de se renouveler et de s'ouvrir à de nouvelles perspectives. Au cours des dernières années, le comité de gouvernance et le conseil ont axé les efforts concernant la planification de la relève au conseil en tenant compte de ces objectifs. Au cours de chaque année entre 2011 et 2015, un membre a quitté le conseil et au moins un nouveau membre s'est

joint au conseil. En 2016, trois administrateurs quitteront le conseil et un nouvel administrateur sera nommé. Atteindre un équilibre entre l'expérience institutionnelle et le renouvellement grâce à une planification de la relève efficace et ordonnée revêt une importance particulière en raison des changements importants et constants auxquels l'entreprise de la société fait face, de l'âge moyen et du mandat des administrateurs actuels et des 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 gouvernance après 15 années de service. Le comité de gouvernance peut, à son appréciation, recommander au conseil de prolonger le mandat d'un administrateur pour toute période que le comité juge appropriée s'il considère qu'une telle prolongation est dans l'intérêt de TELUS. La politique de limitation de la durée des mandats ne remplace pas le processus d'évaluation du rendement annuel rigoureux dont est responsable le comité de gouvernance (se reporter à la page 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 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 les aptitudes et compétences démontrées par chaque administrateur, dont lui-même. Le tableau qui suit indique les trois compétences principales de nos candidats, ainsi que leur groupe d'âge, leurs années de service, 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			
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			
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	
David Mowat	H		X			X				X		X		X	X					X		

En 2015, le comité de gouvernance a relevé certaines compétences et qualités qu'il compte privilégier, soit finance et compatibilité, connaissances en technologie et du secteur, expérience du marché de détail et de la consommation, représentation géographique et représentation hommes-femmes, dans sa recherche de candidats au poste d'administrateur.

Recrutement de nouveaux administrateurs

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

Lorsqu'il recrute de nouveaux administrateurs, le comité de gouvernance évalue leur candidature au mérite en tenant compte de la vision et de la stratégie commerciale de la société, des habiletés et des compétences des administrateurs en poste, de la présence d'éventuelles lacunes, ainsi que des qualités, des connaissances et de l'expérience que les nouveaux administrateurs devraient avoir pour promouvoir le mieux possible le plan et les stratégies d'affaires de la société. Conformément à la politique de diversité administrative du conseil, le comité de gouvernance considère également des critères de diversité, comme le sexe, 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 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 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 de repérer les candidats les plus intéressants, et il demande au chef de la direction de procéder à une première rencontre avec ces candidats. Si le candidat est jugé le plus apte à siéger au conseil, il rencontre ensuite le président du conseil, le président du comité de gouvernance et, s'il y a lieu, les autres membres du conseil et l'équipe de la haute direction de TELUS.

Approbation

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

Évaluation des administrateurs

Pour appuyer la planification de la relève au conseil et le renouvellement du conseil, le comité de gouvernance, avec le concours du président du conseil, procède à une évaluation du conseil et des administrateurs, conformément au *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*. En plus d'aider le conseil à planifier la relève, le processus d'évaluation aide le conseil à faire ce qui suit :

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

Chaque année, le comité de gouvernance évalue le caractère adéquat du processus d'évaluation, avec l'apport du président du conseil, et recommande des changements au conseil en vue de leur approbation. Comme il a été mentionné aux pages 22 et 23, le comité de gouvernance a recommandé, et le conseil a approuvé, l'adoption d'une approche d'évaluation multiannuelle du conseil, des comités et du président du conseil qui fera alterner les sujets traités dans les questionnaires et les rencontres sur une période de deux ans. En 2015, le conseil a, dans le cadre de son évaluation, mis l'accent sur sa performance et son efficacité ainsi que sur l'évaluation par les pairs. En 2016, l'accent sera mis sur l'évaluation des comités, de leurs présidents et du président du conseil d'administration.

Comment nous procédons

Chaque administrateur remplit ce qui suit :

- un sondage qualitatif concernant l'efficacité du conseil.
Ce sondage comporte des questions sur les processus du conseil, sa culture, les dynamiques qu'on y trouve, ses relations avec la direction, et l'engagement des actionnaires. Il sollicite aussi des suggestions pour améliorer les choses
- un questionnaire pour s'autoévaluer et évaluer ses collègues administrateurs, qui contient une évaluation de ses propres aptitudes et compétences en tant que membre du conseil
- un questionnaire pour évaluer la performance de chaque comité et de chaque président de comité. Ce questionnaire évalue aussi les mécanismes mis en place pour permettre à chaque comité d'être efficace
- un questionnaire pour évaluer la performance du président du conseil. Ce questionnaire vise à évaluer l'efficacité globale du président du conseil compte tenu de sa description de poste et de tout objectif propre au conseil.

Comme il a été mentionné précédemment, les administrateurs n'ont pas à répondre à ces questionnaires tous les ans, puisque dans le cadre des évaluations, l'accent n'est pas mis sur les mêmes sujets d'une année à l'autre. En 2015, les administrateurs ont répondu au sondage sur le conseil et au questionnaire d'évaluation des pairs. De plus, les membres de la haute direction qui interagissent fréquemment avec les administrateurs remplissent un sondage d'évaluation de la direction conçu pour évaluer l'efficacité globale du conseil, de ses comités et de leurs présidents et la mesure dans laquelle le conseil et la direction travaillent de concert, en plus de solliciter des suggestions sur la manière de renforcer cette collaboration.

La secrétaire générale recueille les résultats des sondages et les transmet au président du conseil (à l'exception des résultats relatifs à ce dernier). Le président du conseil rencontre alors séparément chaque administrateur pour discuter avec lui des résultats, de son évaluation individuelle, des plans de perfectionnement proposés et de toute autre question liée au fonctionnement du conseil. Le président du conseil fait état des points et des recommandations clés émanant des sondages et anime une discussion à l'occasion de réunions du comité de gouvernance et du conseil. Un plan d'action est élaboré pour mettre en place les recommandations. Les résultats des évaluations du président du conseil sont transmis au président du comité de gouvernance, qui fait alors état des principaux points soulevés dans les évaluations à l'occasion d'une séance à huis clos du comité et des administrateurs indépendants, en l'absence du président du conseil.

Pour en savoir plus sur nos processus, se reporter à l'annexe L du *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*, au telus.com/governance.

En 2015, Darren Entwistle, en sa qualité de président-directeur du conseil (le président-directeur du conseil), a participé à une évaluation du conseil et a rencontré chaque administrateur en mettant l'accent sur l'efficacité du conseil. Dick Auchinleck, en sa qualité d'administrateur principal, a rencontré chaque administrateur séparément en mettant l'accent sur l'évaluation des pairs, le sondage sur la direction et toute autre question relative à l'indépendance des administrateurs ou du conseil.

Ces rencontres ont été l'occasion d'une discussion franche et constructive sur tous les sujets abordés, dans le but de rehausser le rendement du conseil ainsi que la contribution personnelle de chacun. Darren et Dick ont ensuite présenté un rapport où figurent les résultats rassemblés et leurs conclusions au conseil. Le consensus qui s'est dégagé est que TELUS peut compter sur un conseil solide et très fonctionnel, qui cherche constamment à s'améliorer. Le conseil s'est appuyé sur les résultats de l'évaluation pour établir un plan d'action en vue de traiter en priorité les points soulevés au cours du processus d'évaluation.

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

Chez TELUS, nous croyons que la diversité de notre équipe représente un avantage concurrentiel important. Aussi estimons-nous à sa juste valeur chaque membre de notre équipe et son apport. Nous souscrivons à la diversité et à l'intégration, car il s'agit de la bonne chose à faire, en plus d'être un facteur critique de notre réussite. En somme, nous reconnaissons la valeur de la diversité pour nos actionnaires, clients et membres de l'équipe et pour les collectivités et misons sur cette diversité. Il y a trois ans, le conseil a adopté une politique de diversité en vue de favoriser la représentation de membres d'origines diverses au conseil de TELUS. Cette politique prévoit que le comité de gouvernance, qui est chargé de recommander des 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 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 gouvernance évalue l'efficacité de cette politique une fois l'an et recommande 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.

Selon la politique, le comité de gouvernance doit également établir des objectifs quantifiables pour atteindre la diversité et les recommander au conseil en vue de leur adoption une fois l'an. En 2013, le conseil s'est établi comme cible de compter entre 30 et 40 pour cent de membres issus de la diversité à titre d'administrateurs indépendants, dont au minimum 25 pour cent de femmes, au plus tard en mai 2017. Le conseil a également accepté que TELUS devienne signataire de l'Accord Catalyst et s'est ainsi engagé à faire passer la représentation totale des femmes au conseil de TELUS à un minimum de 25 pour cent au plus tard en 2017. En février 2015, le conseil a adopté une autre cible afin que les femmes représentent 30 pour cent de son conseil d'ici la fin de 2019. Cette cible s'inscrit dans le sens de la participation de Darren Entwistle comme membre fondateur du 30 % Club Canada, qui cherche aussi à faire en sorte que les femmes représentent 30 pour cent des membres de notre conseil d'ici la fin de 2019. Comme il est indiqué à la page 22, en 2016, le conseil a revu ses objectifs en matière de diversité, qui comprennent maintenant un pourcentage minimal d'hommes et de femmes, le principe étant qu'un conseil formé uniquement de femmes n'est pas plus diversifié qu'un conseil formé uniquement d'hommes. En outre, le conseil a rapproché la date d'atteinte de la cible de représentation de chaque sexe : le conseil devra compter au moins 30 pour cent d'administrateurs indépendants de chaque sexe dès 2018, au lieu de 2019. L'objectif en matière de diversité de TELUS stipule maintenant que les membres issus de la diversité devront représenter au moins 30 pour cent des administrateurs indépendants de TELUS d'ici mai 2017, et que les personnes de chaque sexe devront représenter au moins 25 pour cent de ceux-ci d'ici mai 2017, puis au moins 30 pour cent d'ici 2018.

Les membres issus de la diversité (cinq candidats sur onze) représentent actuellement 45 pour cent des administrateurs indépendants du conseil et les femmes (trois candidates sur onze), 27 pour cent des administrateurs indépendants qui sont candidats à l'élection à l'assemblée.

Chez TELUS, nous avons également à cœur de promouvoir la diversité à tous les échelons, ce qui comprend la représentation des femmes à des postes de haute direction. Actuellement, deux femmes occupent un poste de haute direction chez TELUS, Monique Mercier et Sandy McIntosh, ce qui représente 20 pour cent de nos dix hauts dirigeants (à savoir, le chef de la direction et tous les vice-présidents à la direction).

Nous sommes engagés à favoriser une culture où les barrières sont éliminées et où des processus justes et transparents assurent la promotion de la compétence, culture qui, en retour, contribuera à la diversité au sein de l'équipe de direction de TELUS. Notre stratégie clé repose sur des changements systémiques apportés aux pratiques des personnes et sur la formation et la sensibilisation des membres de la direction. Nous avons adopté diverses initiatives en lien avec cette stratégie afin que les pratiques des membres de la direction et des autres personnes évoluent. Certaines de ces initiatives sont décrites ci-après.

- Mis sur pied en 2008, notre Bureau de la diversité et de l'intégration dirige la stratégie en matière de diversité et d'intégration à l'échelle de TELUS et collabore avec le Conseil de la diversité et de l'intégration afin de créer et de mettre en œuvre des projets qui font la promotion de la diversité et de l'intégration. Le Bureau a divers mandats principaux, dont les suivants :
 - Assurer la conformité de la stratégie de diversité et d'intégration aux priorités d'affaires
 - Effectuer le suivi et l'évaluation des programmes de diversité et d'intégration et des pratiques exemplaires à l'échelle de TELUS
 - Faire preuve d'un esprit de leadership éclairé en partageant ses connaissances et son expertise en diversité avec les dirigeants de TELUS.
- En 2013, le Bureau 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 transgenres (LGBT), afin de susciter une prise de conscience et de faire évoluer les mentalités en ce qui concerne la diversité et l'intégration.

- Depuis 2014, les vice-présidents et tous les dirigeants occupant des postes d'échelons supérieurs reçoivent une formation concernant les préjugés conscients et inconscients, qui vise à améliorer leur approche en matière de développement des compétences et à leur faire apprécier la valeur de la diversité pour le succès de nos actionnaires, de nos clients, des membres de notre équipe et des collectivités.

Nous sommes d'avis que toutes ces activités et tous ces efforts combinés nous permettront de continuer d'attirer plus de candidats issus de la diversité que si nous avions fixé des cibles précises pour les postes de direction; nous pourrions aussi nous assurer que la présence des femmes et de candidats issus de la diversité en général est prise en compte au moment de nommer des personnes à des postes de direction.

Orientation et formation continue

Orientation

Le comité de gouvernance examine et approuve le programme d'orientation des administrateurs et le décrit au conseil. Dès leur entrée en fonction, les nouveaux administrateurs participent à une séance d'orientation 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. 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.

Sabi Marwah a participé à une séance d'orientation complète au cours de laquelle ont été abordés les sujets mentionnés précédemment relativement au conseil et au comité d'audit. Pour leur part, Stockwell Day et John Manley ont participé à des séances d'orientation adaptées à leurs nouvelles fonctions de président du comité de retraite et de président du comité de gouvernance, respectivement. Les régimes de retraite, la structure de gouvernance, les finances, les principales hypothèses

actuarielles et la gestion des investissements ont fait partie des sujets abordés avec Stockwell. Les ressources et les processus de gouvernance, le rôle de président et les projets spéciaux à venir ont fait partie des sujets abordés avec John.

Formation continue

Le comité de gouvernance examine et approuve les programmes de perfectionnement et de formation continue des administrateurs en poste et les décrit au conseil. Dans le cadre de 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 se prévalant d'un crédit pour frais de perfectionnement annuel. En 2015, 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, la Rotman School of Management et l'Institut des administrateurs de sociétés. Les divers sujets abordés englobaient la rémunération de la haute direction, la pensée à court terme, la surveillance des risques, la composition du conseil et la diversité du conseil. 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 la conférence sur la rémunération des dirigeants de 2015 de Meridian et la conférence nationale de l'Institut des administrateurs de sociétés.

En 2015, 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. Toujours en 2015, 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
10 février 6 mai 5 août 3 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, Securities and Exchange Commission, politiques relatives à la dénonciation de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario), l'accès aux procurations et les faits nouveaux concernant le vote consultatif sur la rémunération et la participation des actionnaires	Comité de gouvernance	• Vice-présidente à la direction (VPD), Affaires corporatives, chef des services juridiques et secrétaire générale • Premier vice-président (PVP), Services juridiques
10 février 6 mai 5 août 3 novembre	Comptes rendus trimestriels sur la gouvernance en matière d'audit et de fiscalité et les principales méthodes comptables	Comité d'audit	• PVP et contrôleur général • Vice-président (VP), Gestion des risques et auditeur interne en chef • VP, fiscalité
10 février 6 mai 5 août 3 novembre	Comptes rendus 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 • PVP, Services juridiques • Directeur, Gestion des placements • Gestionnaire de portefeuille principal • Conseiller juridique externe • Consultant externe
10 février 6 mai 5 août 3 novembre	Comptes rendus trimestriels sur les faits nouveaux concernant le contexte stratégique, notamment la concurrence, l'évolution de la réglementation, l'évolution de la technologie et du secteur et le rendement des pairs	Conseil plénier	• Président et chef de la direction
10 février 6 mai 5 août 3 novembre	Comptes rendus 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, la récupération de la rémunération incitative et la rémunération au rendement	Comité de la rémunération	• VPD, Personnes et culture, et chef des ressources humaines • VPD, Affaires corporatives, chef des services juridiques et secrétaire générale • VP, Rémunération et avantages sociaux • Conseiller en rémunération externe
6 mai 5 août 3 novembre	Compte rendu concernant la cybersécurité	Comité d'audit	• VPD, Stratégie de technologie • Chef du service de la sûreté
10 février	Compte rendu concernant la cybersécurité	Conseil plénier	• VPD, Stratégie de technologie • VPD, Transformation de l'entreprise
6 mai	Obligations fiduciaires	Comité de retraite	• Conseiller juridique externe
3 novembre	Engagement du conseil envers les actionnaires	Comité de gouvernance	• Conseiller juridique externe
3 novembre	Évaluation des risques et examen de l'audit interne par le conseil	Conseil plénier	• VP, Gestion des risques et auditeur interne en chef
3 novembre	Élection fédérale	Conseil plénier	• PVP, Affaires gouvernementales et réglementaires fédérales
1 ^{er} décembre	Faits nouveaux concernant les recours collectifs relatifs aux valeurs mobilières au Canada et aux États-Unis	Conseil plénier	• Conseiller juridique externe

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

Éthique commerciale

TELUS a un code d'éthique et de conduite qui s'applique à tous les membres de son équipe, et notamment à ses administrateurs, dirigeants et employés. Le code 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 le code à l'adresse telus.com/governance. Dans le cadre de ce code, 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 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, consulter sustainability.telus.com/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 le code d'éthique et de conduite. De plus, le Bureau d'éthique mène des enquêtes, établit les politiques et les lignes directrices indiquées en ce qui concerne les normes de conduite des affaires prévues par TELUS et 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. 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 le code d'éthique et de conduite et qu'il saisit les attentes prévues par le code.

Le vice-président, Gestion des risques et auditeur interne en chef rend compte tous les trimestres au comité de la rémunération et au comité d'audit des résultats d'enquêtes sur les plaintes, le cas échéant, de dénonciateurs ou concernant l'éthique ou les contrôles internes que le Bureau d'éthique ou la 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 le code d'éthique et de conduite une fois par an et de soumettre à l'approbation du conseil les recommandations de modifications, le cas échéant. Aucune dispense du code n'est prévue et toute dispense accordée à un membre de la direction ou à un administrateur aux termes du code doit être approuvée au préalable par le conseil ou son 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 du code d'éthique et de conduite 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 mettant le versement de pot-de-vin et la corruption en contexte pour tous les membres de l'équipe et les informant des risques qui en découlent. La formation abordait les méthodes et les contrôles mis en place en vue d'atténuer les risques et comprenait 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 est d'avis que la communication constante est un élément important de la création d'un dialogue ouvert et constructif avec nos actionnaires. Pour faciliter cet engagement, en 2015, le conseil a fractionné sa politique de vote consultatif sur la rémunération de la haute direction et d'engagement des actionnaires en deux politiques distinctes : la politique de vote consultatif sur la rémunération de la haute direction établit les objectifs et les pratiques du conseil relativement à la communication d'information sur la rémunération de la haute direction, alors que la politique d'engagement des actionnaires établit la façon dont le conseil peut communiquer avec les actionnaires, la façon dont les actionnaires peuvent communiquer avec le conseil et les sujets qu'il est approprié pour le conseil d'aborder. Elle présente également un survol de la manière dont la direction interagit avec les actionnaires. Un exemplaire de la politique d'engagement des actionnaires peut être consulté sur le site telus.com/governance.

Nous communiquons avec nos actionnaires et autres intervenants par divers moyens, notamment nos rapports annuels et trimestriels, notre circulaire d'information, notre notice annuelle, notre rapport sur la 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 la vice-présidente à la direction, Personnes et culture, et chef des Ressources humaines et avec le président du comité de la rémunération ou du comité de 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 510 West Georgia Street, 7^e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3. Le conseil s'efforce de répondre à toute la correspondance appropriée dans les meilleurs délais. Chaque trimestre, le comité de gouvernance prend connaissance des courriels reçus dans cette boîte et se penche sur la façon d'y répondre en ce qui concerne les questions de gouvernance.

En ce qui concerne notre politique de vote consultatif sur la rémunération de la haute direction, lors de notre assemblée annuelle de 2015, nous avons tenu notre cinquième vote consultatif sur la rémunération de la haute direction, et cette motion a reçu un appui massif, à raison de 95,64 pour cent des voix exprimées. Les commentaires que nous avons recueillis lors de nos rencontres avec des actionnaires et des groupes de défense des droits des actionnaires étaient 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 et nos pratiques en matière de gouvernance d'entreprise.

Rapport du comité de gouvernance

Mandat

Le comité de 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. Le comité de 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
John Manley (président)	Oui
Rusty Goepel	Oui
Mary Jo Haddad	Oui
John Lacey	Oui
Don Woodley	Oui

Avant le 7 mai 2015, Bill MacKinnon était membre du comité et Rusty Goepel en était le président. Le 7 mai 2015, John Manley est devenu président du comité et Don Woodley, un de ses membres.

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 quatre réunions en 2015.

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 facilité la transition à la direction, lorsque l'administrateur principal est devenu président indépendant du conseil, notamment en rédigeant une description de ce poste
- 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 à la transition à la direction, qui a vu l'administrateur principal devenir président indépendant du conseil et le poste de président-directeur du conseil, être aboli
- il a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel du comité
- 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 les rapports sur la responsabilité sociale de l'entreprise.

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

En 2015, le comité a pris les initiatives suivantes en ce qui concerne l'engagement des actionnaires :

- il a recommandé aux fins d'approbation le fractionnement de la politique de vote consultatif sur la rémunération de la haute direction et d'engagement des actionnaires en deux politiques distinctes
- il a évalué le caractère adéquat de notre politique de vote consultatif sur la rémunération de la haute direction et de nos pratiques visant l'engagement des actionnaires
- il a participé à une séance de formation sur l'engagement des actionnaires et des administrateurs avec un conseiller juridique externe en vue de mieux comprendre les tendances émergentes et les meilleures pratiques
- 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.

Recherche d'administrateurs

En 2015, 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, Lisa de Wilde a été nommée au conseil en février 2015 et Sabi Marwah a été nommé comme candidat au poste d'administrateur à l'assemblée générale annuelle de 2015. En mars 2016, David Mowat a été nommé comme candidat au poste d'administrateur à l'assemblée. Se reporter aux pages 30 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 la surveillance des risques :

- il a supervisé nos activités de gestion des risques environnementaux et leurs résultats
- il a procédé à son examen annuel de notre programme d'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants et a approuvé le renouvellement annuel de ce programme
- il a recommandé au conseil aux fins d'approbation des modifications des conventions d'indemnisation des administrateurs
- 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, notamment la nomination de nouveaux présidents pour le comité de retraite et le comité de gouvernance
- 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 et a recommandé au conseil aux fins d'approbation des modifications du processus, suivant les changements apportés à la direction, qui ont mené à l'abolition du poste d'administrateur principal et à la nomination d'un président indépendant du conseil
- il a recommandé des modifications du processus d'évaluation du conseil et des administrateurs, à la suite d'un examen indépendant réalisé par un expert en matière de gouvernance
- 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 Compensation Partners LLC (Meridian)

- il a examiné les résultats d'une analyse comparative de la rémunération du président du conseil et a recommandé au conseil une augmentation de la provision annuelle du président du conseil
- il a recommandé au conseil aux fins d'approbation que la cible d'actionnariat du président du conseil soit augmentée et passe à cinq fois sa provision annuelle (2 450 000 \$)
- il a examiné le rapport trimestriel à l'intention des actionnaires
- il a passé en revue la politique de diversité administrative et recommandé au conseil, aux fins d'approbation, que la cible de 30 pour cent soit atteinte en 2018 au lieu d'en 2019 et qu'une modification soit apportée afin que les cibles de représentation hommes-femmes soient neutres
- 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 2014 et a approuvé les budgets de 2015 à cet égard.

Rapport signé par les membres
du comité de gouvernance

John Manley (président)

John Lacey

Rusty Goepel

Don Woodley

Mary Jo Haddad

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
Stockwell Day (président)	Oui
Micheline Bouchard	Oui
John Manley	Oui
Don Woodley	Oui

Charlie Baillie s'est retiré du conseil en mai 2015.

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 2015.

Points saillants

Étude mise à jour 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 pour accroître l'importance des titres à revenu fixe, des infrastructures et des placements non traditionnels tout en continuant d'assurer un suivi trimestriel de la composition de l'actif actuelle et du risque d'asymétrie.

En raison de changements relevés dans les rendements prévus et les taux d'actualisation, d'un processus de mise en œuvre plus long que prévu au chapitre des catégories d'actifs illiquides, d'ajustements liés à l'expérience des régimes, de rajustements des hypothèses actuarielles et de l'utilisation de lettres de crédit pour financer le déficit de solvabilité, l'étude sur la gestion actif-passif a été mise à jour en 2015.

L'étude, dans sa version mise à jour, confirme que la poursuite du processus de réduction des risques inhérents aux régimes de retraite permettra d'améliorer les rapports risques/rendement et qu'il est possible d'avoir recours à une seule politique de répartition de l'actif à long terme pour l'ensemble des régimes de retraite.

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 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
- le rapport 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
- 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



Stockwell Day (président)



John Manley



Micheline Bouchard



Don Woodley

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 2015.

Membres

Le comité est actuellement composé des membres suivants :

Nom	Indépendant
Bill MacKinnon (président) Expert financier du comité d'audit	Oui
Dick Auchinleck	Oui
Ray Chan	Oui
Lisa de Wilde	Oui
Rusty Goepel	Oui
Mary Jo Haddad	Oui
Sabi Marwah	Oui

Sabi Marwah s'est joint au conseil et à son comité d'audit le 7 mai 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 2015.

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 2015.

Points saillants

Le texte qui suit présente les points saillants des mesures prises par le comité en 2015.

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 et 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 approuvé un processus officiel pour évaluer les 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 2016, valide jusqu'au 30 septembre 2016, portant sur un maximum de 500 millions de dollars d'actions, et il a recommandé au conseil de l'approuver
- Il a évalué et recommandé au conseil aux fins d'approbation l'émission de billets à 3,75 % échéant le 10 mars 2026 pour un produit brut total de 600 millions de dollars; l'émission de billets à 4,85 % échéant le 5 avril 2044 pour un produit brut total de 400 millions de dollars; l'émission de billets à 1,50 % échéant le 27 mars 2018 pour un produit brut total de 250 millions de dollars; l'émission de billets à 2,33 % échéant le 28 mars 2020 pour un produit brut total de 1 milliard de dollars; et l'émission de billets à 4,4 % échéant le 19 janvier 2046 pour un produit brut total de 500 millions de dollars
- Il a passé en revue et approuvé une nouvelle facilité de crédit de la société d'un maximum de 1 milliard de dollars
- Il a passé en revue et approuvé que le montant dont TELUS peut se prévaloir aux termes de conventions de lettres de crédit passe de 200 millions de dollars à 300 millions de dollars
- Il a passé en revue et recommandé au conseil aux fins d'approbation que le montant que la société est autorisée à emprunter aux termes de facilités de crédit dont l'échéance ne dépasse pas 364 jours passe de 150 millions de dollars à 250 millions de dollars
- Il a passé en revue et recommandé au conseil aux fins d'approbation le lancement d'un programme relatif au papier commercial américain
- Il a passé en revue et recommandé au conseil aux fins d'approbation le lancement d'un programme relatif à des lots irréguliers, à participation volontaire

- Il passé en revue et recommandé au conseil aux fins d'approbation l'augmentation du dividende de la société en tenant compte de ses lignes directrices en matière de ratio de distribution cible
- Il a examiné les rapports trimestriels sur les dérivés et les garanties et indemnités
- Il a pris connaissance de rapports trimestriels en matière de fiscalité qui contenaient notamment une analyse de la charge d'impôt et des considérations sur tout redressement fiscal et le civisme fiscal
- Il a 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 et le projet immobilier TELUS Garden à Vancouver).

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 de la chef, Données et confiance des clients 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.

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 2016
- 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 passé en revue des rapports sur la sécurité et des rapports sur la confidentialité des renseignements, les données, la confiance des clients et la poursuite des activités
- Il a reçu et examiné les rapports trimestriels sur les litiges et les questions d'ordre juridique
- 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 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 et de conduite 2015 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 2015, 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 à rectifier ou les manquements importants (il n'y avait aucune lacune importante connue).

Rapport signé par les membres du comité d'audit



Bill MacKinnon (président)



Rusty Goepel



R.H. (Dick) Auchinleck



Mary Jo Haddad



Ray Chan



Sabi Marwah



Lisa de Wilde

Mandat

Le comité des ressources humaines et de la rémunération du conseil d'administration (le comité de la rémunération ou le comité) 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 chef de la direction liés à sa rémunération et d'évaluer le rendement du chef de la direction, d'examiner la rémunération 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 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 rémunération de la haute direction, 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.

Jusqu'à l'annonce, faite en août 2015, indiquant que Darren Entwistle reprenait ses fonctions de chef de la direction, le comité de la rémunération était également chargé de fixer les objectifs liés à la rémunération du président-directeur du conseil, en ce qui concerne ses fonctions liées à la direction, d'évaluer le rendement du président-directeur du conseil et d'examiner sa rémunération et de formuler des recommandations au conseil à cet égard en fonction de son évaluation.

Membres

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

Nom	Indépendant
John Butler (président)	Oui
Micheline Bouchard	Oui
Ray Chan	Oui
Stockwell Day	Oui
John Lacey	Oui

Avant le 7 mai 2015, Charlie Baillie et Don Woodley étaient membres du comité de la rémunération. Depuis cette date, Charlie a quitté son poste au conseil de TELUS et Don s'est joint au comité de gouvernance. Le 5 mai 2016, John Butler quittera son poste au conseil et John Lacey deviendra président du comité de la rémunération, poste qu'il a déjà occupé de 2002 à 2007.

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 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 de rémunération, notamment en ce qui a trait aux exigences réglementaires liées aux pratiques de rémunération, et il connaît bien les questions de gouvernance et 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., ainsi que 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 président de notre comité de retraite depuis le 7 mai 2015.
- **John Lacey** – John siège actuellement au conseil d'administration de Brookfield Business Partners (et était auparavant président du conseil de Brookfield Private Equity Fund). Dirigeant chevronné, il agit également comme conseiller du président du conseil d'administration de George Weston limitée. John siège au comité de la rémunération de TELUS depuis dix ans, dont cinq à titre de président. Il a également siégé au comité de la rémunération de la Banque Canadienne Impériale de Commerce, ce qui l'a amené à acquérir une expertise en matière de pratiques et de programmes sur la gouvernance et la rémunération. John est également membre de notre comité de gouvernance.

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 10.

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 au cours de chaque réunion trimestrielle dépendent du mandat et du plan de travail annuel du comité.

De plus, le comité tient une séance à huis clos, en l'absence de membres de la direction, et une séance à huis clos, en présence du conseiller en rémunération de la haute direction seulement. Le président du comité rencontre ce conseiller 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 une séance à huis clos en présence de la vice-présidente à la direction, Personnes et culture et chef des Ressources humaines. Le comité a tenu, au total, quatre réunions en 2015.

Conseillers du comité de la rémunération

Le comité de la rémunération a retenu les services de Meridian comme conseiller indépendant en rémunération de la haute direction. Meridian offre des conseils en matière de rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction à des conseils d'administration et à des équipes de direction. 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 2015 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 servant à l'analyse comparative de la rémunération
- fournir des conseils sur la rémunération du chef de la direction et sur le nouveau contrat de travail à conclure avec lui
- fournir des conseils sur le contrat de transition concernant le chef de la direction sortant
- fournir des conseils sur l'établissement des paramètres de la carte de pointage de la société et sur les ajustements à apporter aux résultats de cette carte de pointage
- se préparer en prévision des réunions du comité de la rémunération et de certaines réunions de la direction, y compris des réunions avec le président du comité de la rémunération, et assister à ces réunions.

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. Le président du comité approuve toutes les factures liées aux services rendus par Meridian concernant la rémunération de la haute direction. Le comité a le pouvoir de retenir les services de Meridian à titre de conseiller en rémunération de la haute direction et de mettre fin à ceux-ci, et il est chargé d'établir l'étendue des services à fournir par Meridian. Il procède tous les ans à l'évaluation du rendement de Meridian et approuve la lettre-contrat annuelle.

Meridian a aussi aidé le comité à établir un groupe de référence et à recueillir des renseignements sur le marché concernant la rémunération des administrateurs en 2015. Le comité de gouvernance a utilisé ces renseignements pour formuler sa recommandation sur la rémunération des administrateurs et ses recommandations sur la rémunération du président indépendant du conseil.

Meridian doit obtenir l'approbation préalable du président du comité de la rémunération (ou de son représentant) pour tout service important rendu à la société 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 2015, 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	2015 (\$)	2014 (\$)
Services liés à l'établissement de la rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction	368 221	404 803
Autres honoraires	Néant	Néant
Total	368 221	404 803

Points saillants

Changement à la direction et planification de la relève

Le 10 août 2015, TELUS a annoncé que Darren Entwistle reprenait ses fonctions de président et chef de la direction. Cette décision a été prise à la suite d'un examen approfondi de la part du conseil, après que Joe Natale avait indiqué que lui et sa famille ne pourraient pas déménager dans l'Ouest canadien avant plusieurs années. Le conseil a alors déterminé qu'il était préférable pour la société que son chef de la direction réside dans l'Ouest canadien. Pour assurer une transition sans heurt à la direction, Joe a consenti à occuper, jusqu'à la fin de l'exercice, un poste de haute direction sans siéger

au conseil, tandis que la fonction de président indépendant du conseil a été attribuée à Dick Auchinleck.

Compte tenu de la date à laquelle Darren a repris ses fonctions de président et chef de la direction, le comité n'a pas entrepris un examen en profondeur des plans de relève à la direction en 2015. Il a plutôt effectué un examen des talents en novembre et convenu de reporter ses examens et approbations annuels des plans de relève au mois d'août 2016, pour mieux analyser l'effectif de réserve dans l'équipe de leadership, et notamment les éléments de relève au poste de chef de la direction.

Contrat de travail – président et chef de la direction

Darren a accepté de reprendre ses fonctions de chef de la direction à la demande du conseil. Le renouvellement de son mandat à titre de chef de la direction était essentiel pour TELUS et le succès du maintien de sa stratégie, compte tenu d'une rentabilité mise à rude épreuve par l'arrivée de la double cohorte (nombre élevé d'abonnés aux services mobiles postpayés dont le contrat vient à échéance dans les 12 mois à compter du 3 juin 2015 en raison de la nouvelle disposition réglementaire limitant la durée des contrats) et par le ralentissement économique, particulièrement en Alberta, un marché clé de la société. De plus, son retour procure une continuité du leadership et, ce qui compte pour les actionnaires, une continuité stratégique à un moment où TELUS est engagée dans plusieurs programmes et entreprises qui soutiendront le rendement futur pour l'actionnaire. Ces programmes et entreprises comprennent, entre autres, notre programme de déploiement de la fibre optique à large bande; l'acquisition et l'opérationnalisation du spectre du sans-fil; notre stratégie de faire passer les clients d'abord; la croissance marquée de TELUS Santé et de nos services d'impartition de processus opérationnels; l'attention soutenue que nous accordons à l'efficacité opérationnelle; et notre détermination à concrétiser, par des sommes régulièrement versées aux investisseurs, le rendement du capital qu'ils ont investi.

Darren a consenti à un nouveau contrat de travail qui comporte plusieurs conditions en faveur de TELUS et de nos actionnaires en comparaison de son ancien contrat de travail à titre de chef de la direction. Parce qu'il a consenti à reprendre ses fonctions de chef de la direction et en échange des concessions qu'il a faites, le comité a recommandé, et le conseil a approuvé, une attribution non récurrente à Darren d'incitatifs à long terme (ILT) acquis en fonction du temps de 2,7 millions de dollars (attribution liée à la renégociation de contrat). Ces concessions étaient les suivantes :

- Une prime de départ de trois mois, comparativement à celle de 24 mois à laquelle il avait droit en tant que chef de la direction (sauf en cas de cessation d'emploi en raison d'invalidité ou de changement de contrôle)
- Des clauses de non-concurrence et de non-sollicitation qu'il s'engage à respecter pendant une période de 24 mois, au lieu de la période de 12 mois prévue dans son ancien contrat à titre de chef de la direction

- L'ajout de deux éléments déclencheurs dans le cas d'un changement de contrôle (il n'aura droit à la prime de départ et ses ILT ne seront acquis que dans le cas d'une cessation d'emploi à la suite d'un changement de contrôle), comparativement à son ancien contrat à titre de chef de la direction qui ne prévoyait qu'un seul élément déclencheur (à savoir, le changement de contrôle)
- Une disposition de récupération selon les termes de la politique de récupération de TELUS (ou de toute modification de celle-ci à la suite de changements apportés à la réglementation)
- Selon son contrat de travail à titre de président-directeur du conseil, Darren avait le droit d'acquiescer ses ILT s'il démissionnait (comme dans le cas d'une cessation d'emploi à la suite d'un départ à la retraite). Ce droit a été modifié et il peut l'exercer dès qu'il atteint l'âge de 55 ans, afin de consolider son maintien en poste
- Son salaire de base demeure le même : 1 375 000 \$.

À part les dispositions décrites précédemment, le nouveau contrat de travail de Darren n'est assorti d'aucune durée et comporte des dispositions essentiellement les mêmes que celles qui s'appliquent aux autres membres de la haute direction de TELUS (se reporter à la page 80). Son contrat de travail à titre de président-directeur du conseil a été résilié et aucun paiement n'est associé à sa résiliation.

Autres points saillants

En plus, le comité de la rémunération a pris les mesures suivantes en 2015 (ou à l'égard du rendement de 2015), conformément à son plan de travail annuel :

Président-directeur du conseil et chef de la direction

- Le comité a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver le contrat de transition du chef de la direction sortant
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver le nouveau contrat de travail du chef de la direction
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver l'attribution d'ILT au chef de la direction (à l'égard du rendement de 2015); 50 pour cent des ILT sont acquis en fonction du temps et 50 pour cent sont conditionnels au rendement (se reporter à la page 60 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 (objectifs de rendement personnel)
- Il a évalué le rendement du président-directeur du conseil et du chef de la direction avec la participation du conseil
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver la taille de la tranche du fonds de participation aux bénéfices qui revient au chef de la direction
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver la rémunération du chef de la direction, en fonction de l'évaluation du rendement et de l'examen par le comité de la rémunération de la forme et du caractère adéquat de cette rémunération
- Il a étudié et approuvé les dépenses du président-directeur du conseil, pendant l'exercice de telles fonctions, et de son personnel de soutien.

Haute direction

- Le comité a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver le montant total de l'attribution d'unités d'actions incessibles (UAI) aux vice-présidents à la direction (à l'égard du rendement de 2015); 50 pour cent des UAI sont acquises en fonction du temps et 50 pour cent sont conditionnelles au rendement
- 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 la carte de pointage de la société de 2015
- 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 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 chef de la direction (comprenant la prime, les unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD), le salaire et les ILT), 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 53
- 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 et, par la suite, de la révocation de cette autorité attribuable au changement apporté à la direction, ainsi que d'autres changements d'ordre administratif
- Il a examiné et recommandé au conseil d'approuver les changements apportés au plan d'achat d'actions des employés pour prévoir les transferts dans des comptes d'épargne libre d'impôt et des régimes enregistrés d'épargne-retraite et hausser les plafonds de cotisation
- Il a examiné et recommandé au conseil d'approuver le montant total des attributions annuelles d'UAI aux membres de la direction occupant des postes inférieurs à ceux de vice-présidents à la direction aux termes du plan d'unités d'actions incessibles pour le rendement de 2015
- Il a approuvé le montant total des attributions annuelles d'UARHD aux vice-présidents à la direction et aux 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 2015
- Il a passé en revue la reconstitution d'une réserve discrétionnaire d'UAI que le chef de la direction 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 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 approuvé une modification apportée aux lignes directrices relatives à l'actionnariat des membres de la haute direction qui permet à un membre de la haute direction d'avoir recours à d'autres moyens que la réception de 50 pour cent de sa rémunération participative sous forme d'actions pour respecter ces lignes directrices.

Gouvernance

- Le comité a approuvé le contrat relatif au mandat conclu avec Meridian, le consultant en rémunération de la haute direction
- 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 en ce qui a trait à la rémunération, et a étudié les nouvelles exigences réglementaires au Canada et aux États-Unis et celles qui sont proposées ainsi que les 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 code d'éthique et de conduite 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 de la haute direction et a procédé à une évaluation annuelle de son rendement et de son indépendance
- Il a reçu un compte rendu annuel de la direction à l'égard des relations de travail
- Il a reçu un compte rendu annuel de la direction sur la mobilisation de l'équipe
- Il a passé en revue et 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		rémunération incitative à moyen terme	60
Surveillance du conseil	53	Rémunération conditionnelle :	
Principes de rémunération	53	rémunération incitative à long terme	60
Harmonisation avec notre stratégie d'entreprise	53	Rémunération conditionnelle : autres considérations	63
Risque et récompense	53	Rémunération réelle versée en 2015 aux membres	
Changements apportés à la rémunération approuvés en 2015	54	de la haute direction visés	63
Changements apportés à la rémunération approuvés en 2016	54	Graphique du rendement	72
Approche en matière de rémunération totale	54	Politique de récupération	73
Vue d'ensemble de la rémunération totale	55	Exigences concernant l'actionnariat	73
Analyse comparative	56	Sommaire des avoirs en actions et du total	
Composantes de la rémunération des membres de la haute direction	57	des actions de la haute direction	74
• Méthodologie du salaire de base	57	Conclusion	74
• Composantes de la rémunération incitative conditionnelle	57	Survol de la rémunération de la haute direction	
Rémunération conditionnelle : prime de rendement annuelle	58	Tableau récapitulatif de la rémunération	75
		Attributions au titre des plans incitatifs	77
		Régime de retraite de TELUS	78
		Contrats de travail	80
		Prêts aux administrateurs et aux dirigeants	86

À nos actionnaires,

Chez TELUS, nous avons comme objectif de donner de l'information claire et pertinente à nos actionnaires et de vous aider à comprendre et à évaluer notre programme de rémunération. Nous vous invitons à examiner l'information qui suit pour mieux comprendre les décisions en matière de rémunération de la haute direction que nous avons prises en 2015.

Notre approche

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

Nous créons cette adéquation en liant à la rémunération conditionnelle 75 pour cent de ce que touche un vice-président à la direction et 85 pour cent de ce que touche le président et chef de la direction (le chef de la direction). La rémunération conditionnelle comprend une prime de rendement annuelle versée en espèces, ainsi que 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. Les UARHD sont liées aux résultats à moyen terme et les UAI, aux résultats à long terme. Les 25 pour cent restants de la rémunération visée d'un vice-président à la direction sont fixes (sous forme de salaire de base), tandis que le salaire de base du chef de la direction représente 15 pour cent de sa rémunération visée.

En 2016, nous avons accordé des attributions d'incitatifs à long terme (ILT) composées à 50 pour cent d'UAI acquises en fonction du temps et à 50 pour cent d'UAI conditionnelles au rendement à l'égard du rendement de 2015. 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 53) qui guident nos efforts depuis 2000. Pour faire avancer davantage notre stratégie, nous fixons chaque année des priorités d'entreprise (se reporter à la page 53).

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. Nous équilibrons les perspectives à court terme et les perspectives à long terme selon une répartition des diverses composantes de la rémunération. Se reporter à la page 53 pour plus de précisions sur les liens et à la page 54 pour plus de précisions sur la composition de la rémunération.

Dans le cas de la rémunération du chef de la direction, le comité des ressources humaines et de la rémunération (le comité de la rémunération) établit un lien entre sa rémunération et notre priorité d'entreprise numéro un –

faire passer les clients d'abord. La rémunération directe totale du chef de la direction doit se situer dans une fourchette variant entre 60 et 85 pour cent du total des connexions clients annuelles. Cette année, le rapport de la rémunération directe totale de Darren, exprimé en pourcentage du total des connexions clients, s'est chiffré à 67 pour cent. Pour calculer la rémunération directe totale du chef de la direction, nous avons exclu l'attribution relative à la renégociation de contrat, décrite à la page 46.

Saines pratiques de gouvernance et prise de risque adéquate

Nous estimons qu'un bon programme de rémunération est défini par deux caractéristiques clés : une saine gouvernance et une prise de risque adéquate de la part des membres de la haute direction en vue de créer de la valeur pour l'actionnaire. Nous soulignons ci-après certaines des pratiques, des politiques et des composantes inhérentes à la conception du programme de rémunération de TELUS qui aident à gérer et à atténuer le risque dans la rémunération de la haute direction :

- Les limites sur les versements et les seuils de rendement pour les incitatifs à court, à moyen et à long termes qui permettent de prévenir des versements excessifs et qui peuvent servir de moyen de dissuasion contre une prise de risque excessive
- Les exigences d'actionnariat strictes pour les membres de notre haute direction
 - 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
- 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; cette politique s'applique aux nouveaux contrats conclus avec des membres de la haute direction
- 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
- 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, comme il a déjà été exposé – le RTA relatif et le total des connexions clients (preuve de notre priorité d'entreprise numéro un – faire passer les clients d'abord)
- Les attributions d'ILT varient selon le rendement et sont accordées en fonction de ce rendement
- 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
- 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 et son approbation.

Nous disposons d'une politique sur les opérations d'initiés qui interdit aux administrateurs, 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 des administrateurs et des dirigeants 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 sont harmonisées en fonction des postes de haute de direction et des postes en dessous de ce niveau. Nous employons les méthodes suivantes lorsque nous examinons l'équité de la rémunération :

- Nous nous assurons que, dans l'ensemble, les augmentations annuelles du salaire de base des membres de l'équipe de la haute direction s'harmonisent relativement bien avec celles des postes en dessous du niveau de la haute direction
- Tous les employés de la société prennent part à son succès en participant à un fonds commun de participation aux bénéfices qui augmentera en fonction de la croissance du bénéfice avant intérêts et impôt (BAII) et/ou des résultats la carte de pointage de la société
- Nous suivons la même méthode (modèle de reconnaissance de la valeur ajoutée ou MRVA) dans l'ensemble de l'organisation pour évaluer le rendement
- 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, au besoin
- 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 87 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 du nombre total annuel de connexions clients, comme il est traité à la page 70.

Points saillants du rendement en 2015 et de la rémunération 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 actionnaires. Notre détermination à offrir une expérience client exceptionnelle a généré une exécution opérationnelle impeccable et un excellent rendement financier en 2015, 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 0,94 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. La probabilité qu'on nous recommande a augmenté pour s'établir à 73 pour cent, sommet jamais atteint et indication manifeste du succès de notre mission d'accorder la priorité aux clients et trancher avec la tendance à la baisse que nous constatons dans le secteur à cet égard
- 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 29 pour cent du nombre de plaintes reçues à la même période l'année dernière. C'est une réduction de 66 pour cent du nombre de plaintes contre TELUS depuis 2011
- Nous avons conclu le volet de 2015 de notre programme d'achat d'actions de 500 millions de dollars, qui a permis le rachat et l'annulation

de 12,1 millions d'actions, et avons avancé le début du volet de 2016 de notre programme d'achat d'actions 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 2015, dans le cadre de notre programme de croissance du dividende. Notre dividende annuel s'établit maintenant à 1,68 \$ annuellement, une hausse de 10,5 pour cent par rapport à l'année dernière
- Nous avons annoncé deux investissements pluriannuels de 1 milliard de dollars à Edmonton et à Vancouver en vue de brancher à TELUS Fibre des centaines de milliers de foyers, d'entreprises, de cliniques, d'hôpitaux et de lieux communautaires et pour créer deux des premiers centres urbains au Canada prêts à être branchés au réseau gigabit
- Nous avons enregistré une croissance d'au moins 10 pour cent des services TELUS Santé et des services d'impartition de processus opérationnels, deux créneaux qui représentent des secteurs d'activité prometteurs pour la société
- Nous avons participé à trois enchères de spectre et acquis plus de spectre ces 30 derniers mois que dans les 28 dernières années, ce qui nous permet de poursuivre notre stratégie à long terme liée au déploiement de notre réseau LTE pour mieux combler les besoins de nos clients
- Nous faisons partie de l'indice Dow Jones de durabilité nord-américain pour la 15^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 87 pour cent à cet égard. C'est la sixième 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 troisième année consécutive
- En 2015, TELUS et les membres de notre équipe, en poste et retraités, ont versé 44 millions de dollars et consacré plus de 830 000 heures de bénévolat à des collectivités locales.

Nous avons continué à devancer nos concurrents pour ce qui est du rendement total pour l'actionnaire. Depuis 2000, TELUS a obtenu un rendement total pour l'actionnaire (y compris les dividendes réinvestis) de 292 pour cent, surpassant de 165 pour cent celui de l'indice composé S&P/TSX de la Bourse de Toronto et de 300 pour cent celui de l'indice mondial Télécommunications MSCI, qui a reculé de 8 pour cent, sur la même durée dans les deux cas. En ce qui concerne notre performance financière de 2015, TELUS a connu une croissance des produits consolidés de 4,2 pour cent, alors que le bénéfice avant intérêts, impôt et amortissements (BAIIA) (excluant les coûts de restructuration et autres coûts) a progressé de 4,6 pour cent. Le bénéfice par action (BPA) de base ajusté a augmenté de 7 pour cent et les flux de trésorerie disponibles demeurent vigoureux, à 1,08 milliard de dollars. (Le BAIIA, le BPA ajusté 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 2015 pour obtenir les définitions.) Nous n'avons pas échappé à l'instabilité boursière au Canada et sur les marchés financiers mondiaux en 2015, ce qui explique la baisse du cours de l'action de TELUS au cours de l'année, qui est passé de 41,89 \$ à la fin de 2014 à 38,26 \$ à la fin de 2015. Néanmoins, les actionnaires ont obtenu un dividende déclaré qui s'est établi à 1,68 \$ par action en 2015, ce qui représente une hausse de 10,5 pour cent du dividende par rapport au dividende de 1,52 \$ versé en 2014, qui s'est traduit par un rendement total pour l'actionnaire de -4,9 pour cent. Notre démarche rigoureuse qui consiste à investir dans nos activités principales nous a assuré le maintien vigoureux et transparent de notre modèle de croissance du dividende auquel se greffe notre programme pluriannuel d'achat d'actions de 2,5 milliards de dollars. Cumulativement, nos achats d'actions depuis 2013 ont permis de racheter 9,7 pour cent du total des actions en circulation et d'éliminer des sorties de dividendes de 176 millions de dollars.

Dans une année qui se démarque par un ralentissement économique sur des marchés clés et par la fébrilité de la concurrence et de l'activité sur les marchés, la rémunération de 2015 tient compte du bon rendement de la société par rapport aux cibles, qui s'est traduit par un coefficient multiplicateur de 0,73, en comparaison de 0,91 en 2014.

Le tableau ci-après montre la rémunération directe totale du chef de la direction (salaire de base, prime de rendement annuelle et attributions fondées sur des actions) pour 2015, 2014 et 2013. La rémunération directe totale du chef de la direction pour 2014 est un calcul pondéré tenant compte de la rémunération de Darren 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. Pour 2013 et 2015, les chiffres du tableau représentent uniquement la rémunération de Darren. En effet, même si Darren a repris ses fonctions de chef de la direction en août 2015, nous n'avons pas indiqué une rémunération de chef de la direction pondérée, Joe n'ayant reçu que son salaire de base en 2015 (excluant les paiements à titre de transition), ce qui rendrait un calcul pondéré pour cet exercice non significatif.

	2015	2014	2013
Rémunération directe totale du chef de la direction	9 402 078 \$ ¹	8 296 781 \$ ²	9 602 484 \$
Rémunération directe totale de Darren Entwistle	9 402 078 \$ ¹	8 963 034 \$	9 602 484 \$

1 À l'exclusion de l'attribution relative à la renégociation de contrat décrite à la page 46.

2 Rémunération pondérée comprenant la rémunération directe totale de Joe et de Darren pendant les périodes respectives au cours desquelles ils ont occupé les fonctions de chef de la direction en 2014.

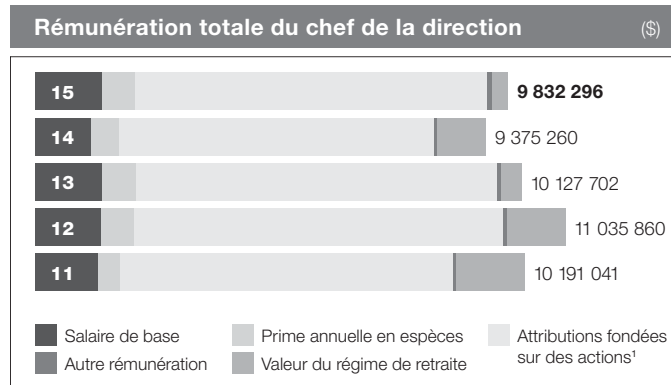
La rémunération directe totale de Darren pour 2015 s'est élevée à 9 402 078 \$ (excluant l'attribution liée à la renégociation de contrat), ce qui représente une augmentation de 1 105 297 \$ ou de 13,3 pour cent comparativement à la rémunération totale directe pondérée du chef de la direction en 2014. L'augmentation de 2015 est principalement imputable à une attribution d'ILT plus élevée à Darren, comparativement à l'attribution d'ILT pondérée au chef de la direction en 2014. La comparaison entre la rémunération directe totale de Darren en 2015 et celle de 2014, soit 8 963 034 \$, permet de constater ce qui suit : sa rémunération directe totale a augmenté de 439 044 \$ ou de 4,9 pour cent. Son salaire de base n'a pas changé, mais son attribution d'ILT a augmenté de 700 000 \$ (excluant l'attribution liée à la renégociation de contrat), augmentation qui a été en partie contrebalancée par les baisses de sa prime de rendement annuelle et de son attribution d'UARHD, de 14 pour cent et de 19 pour cent respectivement. Les baisses de la prime et de l'attribution d'UARHD en 2015 s'expliquent par des coefficients multiplicateurs personnels et de la société plus bas. Cependant, si la rémunération directe totale de Darren en 2015 est comparée à la rémunération directe totale combinée du président-directeur du conseil et du chef de la direction en 2014, lorsque la structure de la direction était bicéphale, la rémunération directe totale à la tête de la société accuse une baisse de 7 502 216 \$ ou de 44,4 pour cent. Si la rémunération directe totale de Darren en 2015 est comparée aux mêmes composantes de sa rémunération en 2013, dernière année entière au cours de laquelle Darren a exercé les fonctions de chef de la direction, on constate une baisse de deux pour cent.

La rémunération totale de Darren en 2015 a augmenté de 457 036 \$ ou de 4,9 pour cent par rapport à la rémunération pondérée totale de chef de la direction en 2014 (excluant l'attribution liée à la renégociation de contrat), mais a baissé de 295 406 \$ ou de 2,9 pour cent par rapport à 2013, dernière année entière au cours de laquelle Darren a exercé les fonctions de chef de la direction. Une comparaison de la rémunération totale de Darren en 2015 et de la rémunération totale combinée du président-directeur du conseil et du chef de la direction en 2014, soit 18 704 811 \$, permet de constater une baisse de 8 872 515 \$ ou de 47 pour cent de la rémunération versée au sommet.

Dans l'ensemble, la rémunération directe totale (en excluant l'attribution de renégociation de contrat) des membres de la haute direction visés a baissé de 3,25 millions de dollars, soit 13 pour cent cette année, comparativement à 2014, même si le nombre de membres de la haute direction visés s'est établi à six en 2015, comparativement à cinq en 2014. Cette baisse s'explique par la baisse des primes et des attributions d'UARHD en 2015 ainsi que par la rémunération directe totale de Joe qui ajoutait 6 617 510 \$ en 2014. Pour 2015, seul le salaire de base de Joe est pris en compte dans la rémunération directe totale.

La rémunération totale des membres de la haute direction visés a augmenté de 7 405 340 \$ en 2015, soit de 27 pour cent (excluant l'attribution de renégociation de contrat) comparativement à 2014. Cette augmentation est attribuable à plusieurs facteurs, dont les suivants : la déclaration de six, au lieu de cinq, membres de la haute direction visés en 2015; les coûts associés à la transition de Joe de 6,2 millions de dollars, ce qui, avec la hausse de la valeur de son régime de retraite, a fait passer sa rémunération totale de 9 427 559 \$ en 2014 à 11 569 247 \$; la hausse de la valeur du régime de retraite de David Fuller de 1,6 million de dollars; et l'attribution annuelle additionnelle d'ILT de 700 000 \$ accordée à Darren; le tout contrebalancé en partie par la baisse des primes et des UARHD attribuées en 2015. 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 75.

Le graphique suivant compare la rémunération totale du chef de la direction de 2011 à 2015. 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. Pour les raisons mentionnées ci-dessus, la rémunération totale du chef de la direction en 2015 ne comporte que la rémunération de Darren (en excluant l'attribution de renégociation de contrat).



Conclusion

Nous sommes fermement résolus à vous fournir de l'information complète et pertinente sur notre programme de rémunération de la haute direction. Nous vous invitons à lire attentivement les pages suivantes, où sont présentées en détail les méthodologies que nous utilisons et la rémunération réelle versée aux membres de la haute direction. Nous vous incitons aussi à faire part de vos commentaires à votre conseil à l'adresse conseil@telus.com.

Cordialement,

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

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 2015.

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 chef de la direction et du président-directeur du conseil (s'il y a lieu), et d'examiner les régimes de rémunération du chef de la direction et du président-directeur du conseil (s'il y a lieu) 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 ainsi que sur le rendement et la situation de la société par rapport aux 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 afin d'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 services de transmission de données, IP et mobile
- offrir des solutions intégrées qui démarquent TELUS de ses concurrents
- se doter de moyens nationaux pour les services de données, IP, de voix et mobile
- créer des partenariats et procéder à des acquisitions et à des désinvestissements pour accélérer la mise en œuvre de notre stratégie et concentrer nos ressources sur nos activités de base
- pénétrer le marché comme une seule et même équipe, sous une seule marque et en mettant en œuvre une stratégie unique
- investir dans les ressources internes en vue de créer une culture valorisant un rendement élevé et de garantir une efficacité opérationnelle.

Nous établissons chaque année des priorités d'entreprise qui servent de balises à nos actions. En 2015, ces priorités comprenaient les suivantes :

- tenir la promesse de la marque Le futur est simple de TELUS en accordant la priorité aux clients, en améliorant la fiabilité et en devenant le chef de file quant à la probabilité que nos clients recommandent nos produits, nos services et les membres de notre équipe
- améliorer notre culture gagnante pour assurer la pérennité de notre avantage concurrentiel tout en donnant généreusement aux collectivités que nous servons et dans lesquelles nous vivons et travaillons
- renforcer notre efficacité et notre fiabilité opérationnelles
- accroître notre avantage concurrentiel grâce à notre leadership en matière de technologies de réseau fiable et centré sur les clients
- assurer la position de chef de file de TELUS dans des marchés choisis des secteurs commercial, public et international
- améliorer le leadership de TELUS en matière de gestion de l'information en soins de santé.

Les paramètres de notre carte de pointage (se reporter à la page 67) et les objectifs de rendement personnel des membres de notre haute direction (se reporter à la page 69) en 2015 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. Pour le chef de la direction, seule une tranche de 9 pour cent de sa 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 BAIL, 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 trois fois leur salaire de base annuel et, dans le cas du chef de la direction, à sept 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 moins qu'il ne décide de satisfaire à cette exigence autrement, avec l'approbation du comité de la rémunération
- Cinquante pour cent de l'attribution d'ILT est assujettie au critère d'acquisition lié au rendement
- L'obligation de conserver, un an après le départ à la retraite, un nombre d'actions correspondant au nombre requis par l'exigence concernant l'actionnariat.

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 2015, les services de Meridian Compensation Partners LLC (Meridian) ont été retenus à titre de conseiller indépendant en rémunération de la haute direction pour offrir une perspective de l'extérieur. Meridian a conclu que des mesures adéquates sont en place pour réduire ou neutraliser toute possibilité de prise de 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.

Changements apportés à la rémunération approuvés en 2015

La prime de rendement annuelle de toute l'équipe TELUS, y compris le chef de la direction, provient d'un fonds collectif de participation aux bénéfices. Parmi les avantages du fonds de participation aux bénéfices, on retrouve notamment :

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

Nous avons opté pour le BAII 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 2015, 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. 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 leurs cibles d'UARHD, qui passent de 50 à 45 pour cent du salaire de base, de même que la prime en espèces du chef de la direction et ses cibles d'UARHD, qui passent de 60 à 54 pour cent de son salaire de base.

Changements apportés à la rémunération approuvés en 2016

Le comité de la rémunération et le conseil ont établi que la taille du fonds de participation aux bénéfices s'établirait entre 8,0 et 8,5 pour cent du BAII pour le rendement annuel de 2016. Cette diminution du pourcentage aux fins de la prime de rendement annuelle de 2016 est motivée par les moyens financiers et l'objectif continu de financer les investissements stratégiques. Cette décision s'inscrit dans l'objectif à long terme du conseil, qui consiste toujours à se diriger graduellement vers un programme de primes de rendement entièrement capitalisé, en conformité avec le marché.

Approche en matière de rémunération totale

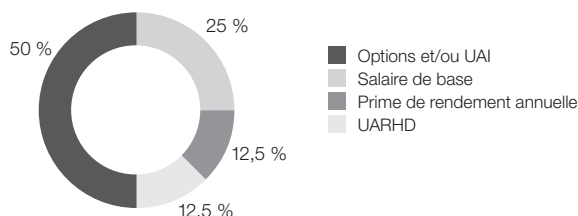
TELUS adopte une approche holistique en matière de rémunération de la haute de direction. Un résumé de l'ensemble de notre programme de rémunération se trouve au tableau à la page 55.

Composantes clés de la rémunération

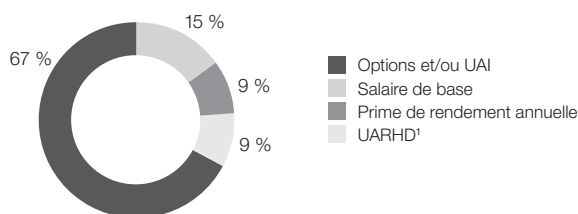
Les composantes clés de la rémunération directe des vice-présidents à la direction sont un salaire de base fixe, qui constitue 25 pour cent de la rémunération cible du membre de la haute direction, et une rémunération conditionnelle variable, qui constitue les 75 pour cent restants. Cette répartition 25/75 correspond à l'engagement de TELUS de rémunérer le rendement. La rémunération du chef de la direction est établie à 15 pour cent de salaire de base fixe et à 85 pour cent de rémunération conditionnelle variable. Dans les faits, le montant de la rémunération conditionnelle variable du chef de la direction a été supérieur à 85 pour cent en 2015, 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 (versée en espèces pour récompenser le rendement annuel), une rémunération incitative à moyen terme (versée en UARHD pour récompenser le rendement à moyen terme ou sur une période d'environ trois ans au moyen) et des ILT (versés en UAI et/ou en options sur actions pour favoriser le maintien en poste et récompenser le rendement à long terme au moyen). 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 chef de la direction



¹ Les données ayant trait au chef de la direction 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 55 pour plus de précisions.

Vue d'ensemble de la rémunération totale

Composante	Pourcentage cible du total	Description
Rémunération directe		
Salaire de base fixe	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	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 60 % de celui du chef de la direction (CD), sous réserve des moyens financiers en fonction d'un fonds de participation aux bénéfices (pour les VPD, 9,25 % du BAIL en 2015, ce qui donne une distribution cible qui correspond davantage à environ 45 % du salaire de base qu'à 50 % et, pour le CD, à environ 54 % 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; pour le CD en 2015, le rendement personnel a été évalué par rapport à ses objectifs de rendement personnel, y compris les objectifs du président-directeur du conseil (PDC), qui sont demeurés pertinents après l'élimination de ce rôle (se reporter à la page 69) - 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 CD.
	CD 9 VPD 12,5	Rémunération annuelle incitative à moyen terme – UARHD - Cinquante pour cent du salaire de base cible des VPD et 60 % du salaire de base du CD, sous réserve des moyens financiers en fonction d'un fonds de participation aux bénéfices (pour les VPD, 9,25 % du BAIL en 2015, ce qui donne une distribution cible qui correspond davantage à environ 45 % du salaire de base qu'à 50 % et, pour le CD, à environ 54 % 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, mais 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 (versé en espèces au CD, étant donné ses avoirs en actions).
	CD 67 VPD 50	Rémunération annuelle incitative à long terme – UAI et/ou options sur actions - Cette attribution peut être composée d'UAI 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 cinq 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 2015, les attributions d'UAI des membres de la haute direction sont composées à 50 % d'UAI acquises en fonction du temps et à 50 % d'UAI conditionnelles au rendement (se reporter à la page 60) - 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 présentée dans une fourchette et déterminée selon 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 78.

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 2015 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, avec l'aide du conseiller en matière de rémunération de la haute direction et de la direction. Le groupe de référence est composé de concurrents de TELUS et de sociétés d'autres secteurs d'activité au Canada, dont la taille est adéquate par rapport à celle de la société, dont les postes de haute direction sont de dimension et de complexité analogues à ceux de TELUS et avec lesquelles TELUS rivaliserait dans sa recherche sur le marché de personnes qualifiées.

Nous cherchons aussi à des sociétés ayant des résultats financiers et des pratiques de gouvernance solides. Pour nous assurer de ne pas surestimer les pratiques de rémunération, nous ajustons 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 2015, utilisé aux fins de l'analyse comparative, se situent dans cette fourchette ou s'en rapprochent, en fonction des produits annuels de 2014 de TELUS. Les sociétés qui composent le groupe de référence de 2015 ont eu des produits qui variaient entre 3,7 milliards et 42,6 milliards de dollars (en fonction des résultats de 2014), la moyenne étant de 15,2 milliards de dollars et la médiane, de 10,8 milliards de dollars, alors que les produits de TELUS se sont chiffrés à 11,9 milliards de dollars en 2014. Le groupe de référence utilisé aux fins de la rémunération de 2015 figure dans le tableau ci-après et était identique à celui utilisé en 2014, 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. Pour 2016, le groupe de référence est le même que celui de 2015, à une exception près : nous avons remplacé Société d'énergie Talisman Inc. par Cenovus Energy Inc. en raison de l'acquisition de Talisman par Repsol S.A.

Groupe de référence canadien utilisé pour l'analyse comparative

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

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. Ce groupe n'est pas directement utilisé dans le cadre d'analyses comparatives, mais constitue une source de données secondaire pour évaluer la rémunération des membres de la haute direction par rapport aux données du marché.

Comme il est mentionné précédemment, de façon générale, nous considérons que la taille adéquate des sociétés que nous intégrons dans nos groupes de référence se situe entre environ un tiers et trois fois le total des produits de TELUS, selon la disponibilité de sociétés comparables solides dans le secteur d'activité. Toutes les sociétés comprises dans notre groupe de référence des États-Unis pour 2015 se situent dans cette fourchette. Les sociétés qui composent le groupe de référence des États-Unis pour 2015 ont eu des produits qui variaient entre 4,8 milliards et 34,5 milliards de dollars américains (en fonction des résultats de 2014), la moyenne étant

de 15,4 milliards de dollars américains et la médiane, de 12,4 milliards de dollars américains. Le groupe de référence utilisé aux fins de la rémunération de 2015 figure dans le tableau ci-après et était identique à celui utilisé en 2014, à l'exception de trois sociétés : nous avons remplacé DIRECTV par T-Mobile US Inc., puisque AT&T a fait l'acquisition de DIRECTV, et nous avons ajouté Frontier Communications Corp. et Motorola Solutions Inc. en raison du fait que le groupe de référence ne comptait plus que neuf sociétés après les récentes fusions et acquisitions. Ces ajouts créent un groupe de référence particulièrement solide.

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

Cablevision Systems Corp.	Qualcomm Inc.
CenturyLink Inc	Sprint Corp.
Frontier Communications Corp.	T-Mobile US Inc.
Level 3 Communications Inc.	Telephone and Data Systems Inc.
Liberty Global Plc.	Time Warner Cable Inc.
Motorola Solutions Inc.	Windstream Corporation Inc.

Processus de l'analyse comparative

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

Le comité de la rémunération prend aussi en considération la valeur des autres composantes de la rémunération totale d'un membre de la haute direction, comme les avantages sociaux, les régimes de retraite et les avantages indirects, par rapport 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 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 le salaire de base du chef de la direction en fonction des recommandations du comité de la rémunération.

Composantes de la rémunération incitative conditionnelle

La rémunération incitative conditionnelle comporte trois volets :

- la prime de rendement annuelle (en espèces)
- la rémunération incitative à moyen terme (attributions d'UARHD)
- la rémunération incitative à long terme (attributions d'UAL 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.

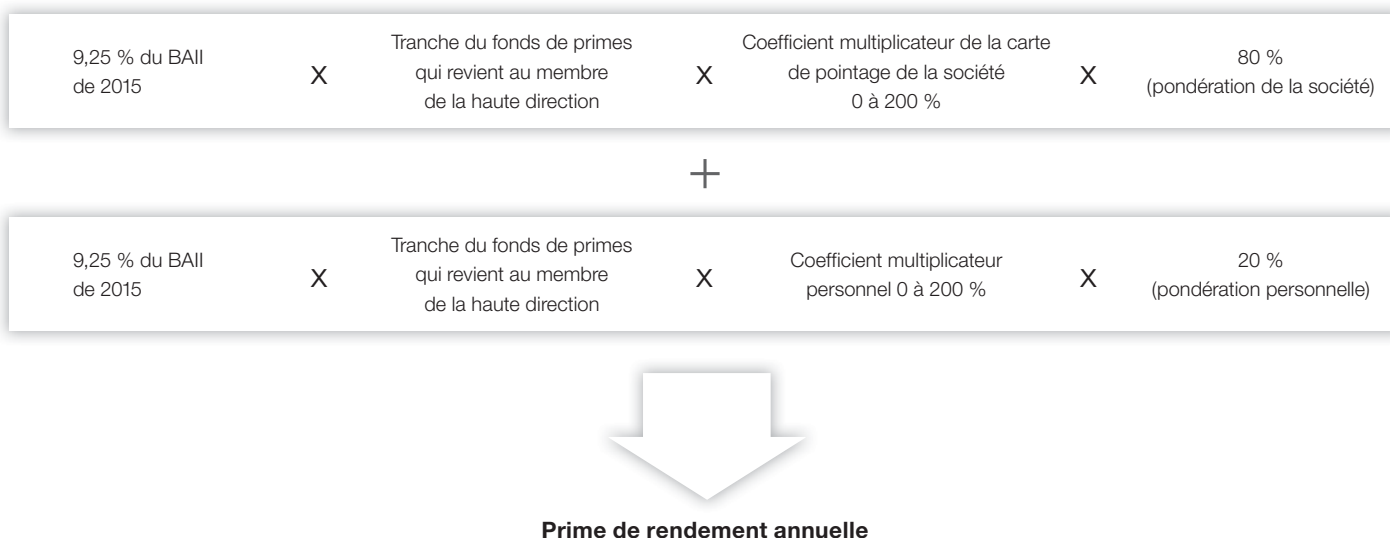
Rémunération conditionnelle : prime de rendement annuelle

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, correspond à 50 pour cent du salaire de base annuel si le rendement cible est atteint et, pour le chef de la direction, 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 2015, le fonds de participation aux bénéfices a été établi à 9,25 pour cent du BAII, procurant un versement réduit qui correspond davantage à environ 45 pour cent du salaire de base (cible) d'un vice-président à la direction qu'à 50 pour cent de ce salaire et à environ 54 pour cent du salaire de base (cible) du chef de la direction 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 BAII en 2015.

La tranche du fonds de participation aux bénéfices de 2015 qui revient à chaque membre de la haute direction est calculée selon la formule suivante :

Salaire de base du membre de la haute direction pour 2015
x le % de la prime de rendement cible

Salaire de base pour 2015 de tous les participants admissibles,
y compris les membres de la haute direction
x le % de la prime de rendement cible
de tous les participants admissibles, y compris
les membres de la haute direction

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 2015 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 67 pour plus de précisions sur la carte de pointage de la société de 2015 et nos résultats.

Fixation des objectifs

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

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

- sélectionner des paramètres de rendement qui peuvent être mesurés et audités
- veiller à ce que, en général, la cible plancher de chaque paramètre (donnant un coefficient multiplicateur de 0,5 fois) dépasse le 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 2015 ont été comparées au moyen de la carte de pointage de 2014, le coefficient multiplicateur de la société était de 1,20 fois (tandis que celui de 2014 était de 0,91 fois, ce qui indique clairement que les cibles de 2015 représentaient une hausse appréciable d'une année à l'autre du rendement ciblé, en comparaison des cibles de 2014)
- veiller à ce que les cibles et les cibles extrapolées qui sont utilisées permettent 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 de chaque membre de la haute direction et au degré de leadership dont il a fait preuve (les objectifs de rendement personnel).

Les objectifs de rendement personnel du chef de la direction consistent en objectifs stratégiques et en objectifs opérationnels qui soutiennent les priorités d'entreprise de TELUS pour 2015 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 chef de la direction et sont principalement composés des objectifs stratégiques et opérationnels du chef de la direction qui se rattachent à l'unité d'affaires que dirige le membre de la haute direction et d'autres objectifs que fixe le chef de la direction.

Le comité de la rémunération, avec l'apport du conseil, examine le rendement du chef de la direction et son leadership par rapport au plan stratégique, aux priorités d'entreprise, à la carte de pointage de la société et à ses objectifs personnels de rendement. Le président du comité de la rémunération obtient les commentaires de chacun des membres du conseil sur le rendement du chef de la direction et invite chaque membre, environ 10 jours avant la réunion du comité de la rémunération au cours de laquelle les membres évaluent le rendement du chef de la direction, à lui faire part de leurs commentaires ou observations par écrit au sujet de son rendement. Plus précisément, il sollicite des commentaires 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. Chaque membre du conseil reçoit l'information sur la façon d'évaluer chacune de ces catégories. Une fois que les données sur les deux premières catégories (résultats obtenus et leadership) sont reçues, le comité de la rémunération recommande un coefficient multiplicateur personnel en fonction d'une fourchette précise par rapport au pointage du MRVA. Pour plus de renseignements concernant le MRVA, se reporter à la page 62. Le chef de la direction évalue également les résultats du rendement personnel obtenus par chaque membre de la haute direction et le leadership dont il fait preuve par rapport à ses objectifs de rendement personnel et ses valeurs de leadership.

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

Au cours de la quatrième étape, le comité de la rémunération passe en revue l'évaluation de chaque membre de la haute direction effectuée par le chef de la direction, ainsi que les recommandations de ce dernier en ce qui concerne le coefficient multiplicateur personnel des membres de la haute direction, et détermine la prime de rendement annuelle de chaque membre de la haute direction selon la formule mentionnée à la page 58. Le comité de la rémunération, en tenant compte des commentaires du conseil sur le chef de la direction, évalue les résultats du rendement personnel obtenus par le chef de la direction et le leadership dont il fait preuve. En se fondant sur cette évaluation, le comité établit un coefficient multiplicateur personnel et recommande au conseil d'approuver, en tenant également compte du coefficient applicable à la carte de pointage de la société, la prime de rendement annuelle du chef de la direction selon la formule mentionnée à la page 58.

La pondération relative du rendement de la société et du rendement personnel dans le calcul de la prime de rendement annuelle d'un membre de l'équipe dépend du niveau organisationnel de ce membre et de sa capacité d'influencer le rendement global de la société. Dans le cas des membres de la haute direction, et notamment du chef de la direction, la pondération est 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 incitative à moyen terme, ciblée à 50 pour cent (pour les vice-présidents à la direction) ou à 60 pour cent (pour le chef de la direction) du salaire de base annuel, est plus avantageuse du point de vue des investisseurs. De plus, le fait de reporter le versement de cette partie de la rémunération des membres de la haute direction et de la lier à l'évolution du cours de l'action nous distingue d'autres sociétés qui établissent des cibles de primes pour les membres de leur haute direction dans une fourchette allant de 100 à 125 pour cent du salaire de base et versent ces primes entièrement en espèces.

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

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.

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 91 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 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.

- 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 rattachée à la valeur des actions. Les options 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. Le comité de la rémunération (pour les vice-présidents à la direction) et le conseil (pour le chef de la direction) approuvent une valeur en dollars pour l'attribution des UAI. Celles-ci sont alors converties en unités en fonction de la valeur marchande des actions au moment de l'attribution, calculée conformément au plan d'unités d'actions incessibles. Se reporter à la page 92 pour des précisions.
- La taille de ces attributions, qui sont habituellement établies au début de l'exercice à l'égard du rendement de l'exercice précédent, est fondée sur le rendement du membre de la haute direction pendant l'exercice précédent et son potentiel, qui sont mesurés au moyen du MRVA à l'échelle de la société, l'information relative à la rémunération sur le marché servant de référence aux fins de comparaison. 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 pour déterminer les nouvelles attributions et leur taille. 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.
- Depuis février 2014, tous les ILT attribués aux membres de la haute direction sont composés à 50 pour cent d'UAI conditionnelles au rendement et à 50 pour cent d'UAI acquises en fonction du temps.

Rémunération incitative conditionnelle au rendement

Les UAI conditionnelles au rendement sont basées sur une période de rendement de trois ans (à compter du 1^{er} octobre) et sont acquises en bloc à la fin de cette période. En conséquence, pour les UAI conditionnelles au rendement attribuées en février 2016 à l'égard du rendement de 2015, la période de trois ans court du 1^{er} octobre 2015 au 30 septembre 2018, pour un versement (s'il est justifié) en novembre 2018.

- Les deux paramètres de rendement sont les suivants :
- Le 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.

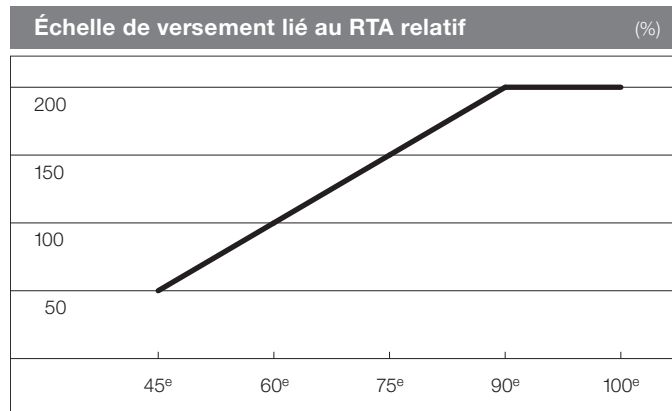
Le tableau suivant présente la ventilation des ILT attribués à un membre de la haute direction (les pourcentages indiquant le montant que représente chaque composante par rapport à la valeur totale en dollars de l'attribution) :

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 celui de plus de 25 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).

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) 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 exceptionnel, à de nouveaux produits et à de nouvelles applications. Ce paramètre tient compte du service filaire, résidentiel et d'affaires (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 qui, dans le cas des attributions pour 2015, s'échelonnent du 1^{er} octobre 2015 au 30 septembre 2018. Ces prévisions ont été approuvées par le comité de la rémunération. Nous avons communiqué les cibles de ce paramètre dans notre programme d'ILT conditionnels au rendement en 2014, mais nous estimons que continuer de les communiquer permettrait à nos concurrents de faire de l'ingénierie inverse à l'égard de nos

cibles annuelles et de tout changement à cet égard et leur offrirait ainsi un aperçu de nos plans d'affaires stratégiques. Une telle conséquence irait à l'encontre des intérêts de nos actionnaires et nuirait sérieusement à la société, compte tenu du marché concurrentiel intense où elle exerce ses activités. Les actionnaires peuvent être rassurés : cet incitatif conditionnel au rendement est structuré comme il l'était en 2014, et tant le comité de la rémunération que le conseil estiment que le degré de difficulté lié au seuil minimal, au rendement cible et au rendement extrapolé relativement aux connexions correspond au degré de difficulté établi en 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 du seuil minimal de rendement entraîne un versement correspondant à 50 pour cent de l'attribution cible. L'atteinte du rendement cible entraîne le versement d'une attribution correspondant à 100 pour cent de l'attribution cible, et l'atteinte du rendement extrapolé deux fois entraîne le versement maximal correspondant à 200 pour cent de l'attribution cible.

Calcul du versement

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

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

Le tableau qui suit illustre le versement de l'attribution lorsqu'un membre de la haute direction se voit accorder une attribution d'ILT de 1 million de dollars, à supposer que le cours de l'action est à 40 \$ au moment de l'attribution et à 45 \$ 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 40 \$	Valeur à l'acquisition si le cours de l'action est à 45 \$ ¹	Coefficient multiplicateur	Valeur du versement avant impôt
UAI acquises en fonction du temps	Sans objet	500 000 \$	12 500	12 500 x 45 \$ = 562 500 \$	Sans objet	562 500 \$
UAI conditionnelles au rendement	RTA (pondéré à 75 %)	375 000 \$	9 375	9 375 x 45 \$ = 421 875 \$	60 ^e centile = versement de 100 %	421 875 \$
	Total des connexions clients (pondéré à 25 %)	125 000 \$	3 125	3 125 x 45 \$ = 140 625 \$	Suppose un versement cible de 100 %	140 625 \$
Total		1 000 000 \$				1 125 000 \$

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

Évaluation du rendement personnel au moyen du MRVA

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

Dans les catégories liées au rendement (résultats obtenus et leadership), le rendement est établi sur une échelle de un à cinq : très supérieur à la moyenne (cinq), supérieur à la moyenne (quatre), dans la moyenne (trois), inférieur à la moyenne (deux) et très inférieur à la moyenne (un).

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

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

Dans la catégorie de l'apport à la stratégie, le membre de la haute direction se voit attribuer un pointage de un à cinq comme mesure de son potentiel de croissance et de contribution stratégique. Un pointage de cinq dénote que le membre de la haute direction représente une valeur très élevée 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 à l'aulne des pairs du membre de la haute direction concerné :

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

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

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

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

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

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. Les échelles sont définies pour chaque catégorie du MRVA et pour chaque poste en référence au marché. Nos attributions d'ILT varient et sont accordées en fonction du rendement (et du potentiel), ce qui constitue, d'après nous, une pratique de pointe préférable à l'attribution d'ILT uniquement en fonction d'une analyse comparative du marché. Nous établissons en effet une distinction fondée sur le rendement, tant le rendement personnel que celui de la société.

Dans le cas du chef de la direction, les attributions d'UAI et d'options doivent être approuvées par le conseil sur recommandation du comité de la rémunération. Dans le cas de membres de la haute direction autres que le

chef de la direction, celui-ci recommande d'abord au comité de la rémunération la valeur totale des UAI et/ou des options à attribuer à chaque membre de la haute direction, et le comité de la rémunération, après avoir tenu compte de la recommandation du chef de la direction, recommande ensuite au conseil la valeur totale des UAI et/ou des options à attribuer à l'ensemble des membres de la haute direction. Le comité de la rémunération approuve les attributions personnelles d'UAI aux vice-présidents à la direction.

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

Rémunération conditionnelle : autres considérations

Comme il est mentionné précédemment, nos pratiques en matière de rémunération sont 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 2015 aux membres de la haute direction visés

Membres de la haute direction visés

Les membres de la haute direction visés pour 2015 sont :

- Darren Entwistle, président et chef de la direction (qui a également exercé les fonctions de président-directeur du conseil pendant une partie de l'année)
- John Gossling, vice-président à la direction et chef des services financiers
- Josh Blair, chef des affaires de l'entreprise, vice-président à la direction, TELUS Santé et TELUS International, et président, Solutions d'affaires, Ouest du Canada
- Eros Spadotto, vice-président à la direction, Stratégie de technologie
- David Fuller, vice-président à la direction et président, Solutions consommateurs et Solutions aux PME de TELUS
- Joe Natale, ancien membre de la haute direction qui a exercé les fonctions de président et chef de la direction pendant une partie de l'année.

Darren Entwistle – Président et chef de la direction

En sa qualité de chef de la direction, Darren est responsable de la stratégie de la société et il dirige l'élaboration et la réalisation de ses plans opérationnels et d'affaires. Il s'est engagé à mettre de l'avant notre volonté d'accorder la priorité aux clients et de renforcer la culture du travail en équipe chez TELUS. Darren a été président et chef de la direction de TELUS pendant 14 ans, devenant ainsi le premier président et chef de la direction ayant occupé aussi longtemps un tel poste parmi les entreprises de télécommunications dominant la scène mondiale. En mai 2014, il est devenu président-directeur du conseil de la société, poste qu'il a occupé jusqu'à ce qu'il reprenne son poste de président et chef de la direction, en août 2015. Dans le cadre de son poste de président-directeur du conseil, Darren supervisait les activités de la société et veillait à l'élaboration et à l'évolution continues de la stratégie de la société avec l'aide du chef de la direction.



Résultats clés de 2015	Rémunération (au 31 décembre)	2015 (\$)	2014 (\$)	2013 (\$)
• Autre amélioration de notre bilan impressionnant en matière de rendement pour l'actionnaire, face à nos concurrents mondiaux, avec un rendement total pour l'actionnaire depuis 2000 de 292 %, contre 127 % pour l'indice composé S&P/TSX • Diminution constante du nombre de plaintes contre TELUS selon le rapport annuel du Commissaire aux plaintes relatives aux services de télécommunications, soit de 29 % par rapport à la même période il y a un an et de 66 % depuis 2011 • Distribution de plus de 1,6 milliard de dollars aux actionnaires en 2015, dont 992 millions de dollars sous forme de dividendes et 635 millions de dollars en rachats d'actions	Salaire de base	1 375 000	1 375 000	1 375 000
	Prime de rendement annuelle	683 349	794 017	713 742
	UARHD (attribuées en espèces compte tenu de ses avoirs en actions)	643 729	794 017	713 742
	ILT – Options	0	0	0
	ILT – UAI	6 700 000	6 000 000	6 800 000
	Rémunération directe totale	9 402 078	8 963 034	9 602 484
	Variation par rapport à l'année précédente (Darren a également reçu une attribution de renégociation de contrat – se reporter à la page 46)	5 % par rapport à 2014 (2 %) par rapport à 2013	(7 %)	–

Composition de la rémunération en 2015



- 15 % Salaire de base
- 7 % Prime de rendement
- 7 % UARHD
- 35,5 % ILT acquis en fonction du temps
- 35,5 % ILT conditionnels au rendement

Actionnariat cible

Niveau d'actionnariat requis	Nombre d'actions détenues ¹	Cours de l'action (au 31 déc. 2015)	Valeur totale	Multiple
7x le salaire de base	233 865	38,26 \$	8 947 675 \$	6,5
¹ Le 12 février 2016, Darren a acquis 11 275 actions et ainsi atteint la cible d'actionnariat.				

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

John pilote une équipe dont les responsabilités englobent l'information et l'analyse financières, les opérations financières, la trésorerie, les relations avec les investisseurs, la gestion des risques, l'assurance de revenu, la fiscalité, la gestion des placements de retraite et le développement d'entreprise. John est entré au service de TELUS en novembre 2012.



Résultats clés de 2015	Rémunération (au 31 décembre)	2015 (\$)	2014 (\$)	2013 (\$)
- Émission de 2,75 milliards de dollars de billets non garantis de premier rang afin de financer les enchères de spectre et de répondre à d'autres besoins de l'entreprise - Avancement de la rationalisation de notre structure de coûts	Salaire de base	575 000	568 750	550 000
	Prime de rendement annuelle	201 661	235 458	206 985
	UARHD	189 969	235 458	206 985
	ILT – Options	0	0	0
	ILT – UAI	1 000 000	1 000 000	1 200 000
	Rémunération directe totale	1 966 630	2 039 666	2 163 970
	Variation par rapport à l'année précédente	(4 %)	(6 %)	–

Composition de la rémunération en 2015



- 29 % Salaire de base
- 10 % Prime de rendement
- 10 % UARHD
- 25,5 % ILT acquis en fonction du temps
- 25,5 % ILT conditionnels au rendement

Actionnariat cible

Niveau d'actionnariat requis	Nombre d'actions détenues ¹	Cours de l'action (au 31 déc. 2015)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	17 654	38,26 \$	675 442 \$	1,2

¹ John dispose de cinq ans à compter de la date du relèvement du niveau d'actionnariat (soit jusqu'en août 2018) pour atteindre la cible d'actionnariat.

Josh Blair – Chef des affaires de l'entreprise, vice-président à la direction, TELUS Santé et TELUS International, et président, Solutions d'affaires, Ouest du Canada

Josh dirige les unités d'affaires de TELUS Santé et de TELUS International, en plus d'être président de TELUS Solutions d'affaires pour l'Ouest du Canada. Il occupe également le poste de chef des affaires de l'entreprise. À ce titre, il collabore avec le conseil à différentes activités et entretient des relations avec de nombreux intervenants externes. Josh s'est joint à BC TEL en 1995.



Résultats clés de 2015	Rémunération (au 31 décembre)	2015 (\$)	2014 (\$)	2013 (\$)
- Croissance d'au moins 10 % des produits tirés des services de soins de santé et d'impartition de processus opérationnels de TELUS - Dépassement des cibles de satisfaction de la clientèle de TELUS International, et hausse de la probabilité que nos clients recommandent nos solutions de soins de santé et d'affaires	Salaire de base	637 500	600 000	531 575
	Prime de rendement annuelle	238 023	272 811	227 645
	UARHD	224 223	272 811	227 645
	ILT – Options	0	0	0
	ILT – UAI	2 200 000	2 100 000	1 900 000
	Rémunération directe totale	3 299 746	3 245 622	2 886 865
	Variation par rapport à l'année précédente	2 %	12 %	–

Composition de la rémunération en 2015



- 19 % Salaire de base
- 7 % Prime de rendement
- 7 % UARHD
- 33,5 % ILT acquis en fonction du temps
- 33,5 % ILT conditionnels au rendement

Actionnariat cible

Niveau d'actionnariat requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2015)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	157 557	38,26 \$	6 028 131 \$	9,3

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

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 est entré au service de TELUS au moment de l'acquisition de Clearnet Communications Inc., entreprise où il travaillait depuis 1995.



Résultats clés de 2015	Rémunération (au 31 décembre)	2015 (\$)	2014 (\$)	2013 (\$)
- Mise en œuvre de nos investissements dans le spectre et déploiement des sites à petites cellules dans des endroits stratégiques afin d'améliorer les capacités et la couverture offertes aux Canadiens - Développement des capacités de notre réseau dans les zones urbaines et rurales, ce qui comprend plus de 1 700 kilomètres de tronçons d'auto-routes en C.-B. et 15 stations de métro à Montréal	Salaire de base	587 500	550 000	550 000
	Prime de rendement annuelle	208 707	233 534	206 985
	UARHD	196 606	233 534	206 985
	ILT – Options	0	0	0
	ILT – UAI	2 000 000	2 000 000	1 800 000
	Rémunération directe totale	2 992 813	3 017 068	2 763 970
	Variation par rapport à l'année précédente	(1 %)	9 %	–

Composition de la rémunération en 2015



- 19 % Salaire de base
- 7 % Prime de rendement
- 7 % UARHD
- 33,5 % ILT acquis en fonction du temps
- 33,5 % ILT conditionnels au rendement

Actionnariat cible

Niveau d'actionnariat requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2015)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	63 010	38,26 \$	2 410 763 \$	4,0

David Fuller – Vice-président à la direction et président, Solutions consommateurs et Solutions aux PME de TELUS

David dirige les équipes responsables des solutions consommateurs et des solutions aux PME de TELUS, en mettant l'accent sur l'ensemble du processus de vente, le marketing et le service à la clientèle. David s'est joint à TELUS en 2004.



Résultats clés de 2015	Rémunération (au 31 décembre)	2015 (\$)	2014* (\$)	2013* (\$)
- Obtention d'un résultat historique quant à la probabilité que nos clients recommandent nos produits et services - Progression de notre engagement à rendre les choses simples et transparentes grâce à nos avis d'utilisation de données en temps réel et à nos services de contrôle de l'utilisation	Salaire de base	569 384	498 904	442 500
	Prime de rendement annuelle	204 851	214 377	180 647
	UARHD	192 974	174 825	85 545
	ILT – Options	0	0	0
	ILT – UAI	2 000 000	2 200 000	500 000
	Rémunération directe totale	2 967 209	3 088 106	1 208 692
* N'était pas cadre	Variation par rapport à l'année précédente	(4 %)	155 %	–

Composition de la rémunération en 2015



- 19 % Salaire de base
- 7 % Prime de rendement
- 7 % UARHD
- 33,5 % ILT acquis en fonction du temps
- 33,5 % ILT conditionnels au rendement

Actionnariat cible

Niveau d'actionnariat requis	Nombre d'actions détenues ¹	Cours de l'action (au 31 déc. 2015)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	23 964	38,26 \$	916 863 \$	1,6

¹ David dispose de cinq ans à compter de la date de sa nomination (soit jusqu'en février 2020) pour atteindre la cible d'actionnariat.

Composition réelle de la rémunération en 2015

Composantes et composition de la rémunération cible	Forme de la rémunération	Composition réelle en 2015 pour tous les vice-présidents à la direction (en pourcentage de la rémunération directe totale)	Composition réelle en 2015 pour le chef de la direction (en pourcentage de la rémunération directe totale) ¹
Salaire de base annuel (fixe) : 25 % de la rémunération directe totale / 15 % pour le chef de la direction	Espèces	21 %	15 %
Prime de rendement annuelle (conditionnelle) : 12,5 % de la rémunération directe totale / 9 % pour le chef de la direction	Espèces	8 %	7 %
Rémunération incitative annuelle à moyen terme (conditionnelle) : 12,5 % de la rémunération directe totale / 9 % pour le chef de la direction	UARHD	7 %	7 %
Rémunération incitative annuelle à long terme (conditionnelle) : 50 % de la rémunération directe totale / 67 % pour le chef de la direction	UAI	64 %	71 %

1 Ne comprend pas l'attribution de renégociation de contrat. Darren a touché son salaire après impôt de 2015 en actions et ses UARHD, en espèces.

L'ensemble de la rémunération directe totale des membres de la haute direction (excluant l'attribution de renégociation de contrat) était juste au-dessus du 60^e centile du groupe de référence retenu, 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, seulement lorsque le rendement le justifie.

Rémunération réelle sous forme de salaire de base en 2015

Le 1^{er} avril 2015, 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, même s'il a repris ses fonctions de chef de la direction
- le salaire de John Gossling est demeuré à 575 000 \$ annuellement
- le salaire de Josh Blair est passé de 600 000 \$ à 650 000 \$ annuellement
- le salaire d'Eros Spadotto est passé de 550 000 \$ à 600 000 \$ annuellement
- le salaire de David Fuller est passé de 525 000 \$ à 575 000 \$, à sa nomination officielle à titre de membre de direction le 11 février 2015
- le salaire de Joe Natale est passé de 1 170 000 \$ à 1 375 000 \$ annuellement.

Le salaire de Josh a été augmenté, ses responsabilités ayant été élargies pour englober les fonctions de président, Solutions d'affaires, Ouest du Canada. Le salaire d'Eros a été augmenté en raison de sa progression soutenue au chapitre du rendement. Les augmentations des salaires de base des différentes fonctions ont été conformes à ce que l'on retrouve sur le marché. Le salaire de Joe a été augmenté en 2015 conformément à son contrat de travail.

Pour plus de précisions, se reporter au *Tableau récapitulatif de la rémunération* aux pages 75 et 76. Dans l'ensemble, les salaires de base versés au chef de la direction et aux vice-présidents à la 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, pour la sixième année consécutive, en 2015, investi son salaire de base annuel, après déduction de l'impôt et autres retenues, dans des actions.

Rémunération conditionnelle réelle en 2015

Résultats et paramètres de rendement de la société en 2015

Le tableau suivant décrit les résultats et les paramètres de rendement de la société que comportait la carte de pointage de la société de 2015. 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 de la carte de pointage de la société. 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 70.

Objectifs	Paramètres de rendement	Pondération	Seuil de 2015 (0,5 fois)	Cible de 2015 (1,0 fois)	Cible extrapolée de 2015 (2,0 fois)	Résultats de 2015	Coefficient multiplicateur
Équipe TELUS	Mobilisation des membres de l'équipe mesurée selon un sondage confidentiel réalisé par une tierce partie	10 %	85 %	87 %	89 %	87 %	0,10
Clients d'abord	Indice des ajouts nets au nombre d'abonnés (mobile, TV, Internet et soins de santé) ¹	10 %	0,5	1,00	2,00	0,36	0,04
	Indice des désabonnements (mobile, TV, Internet et soins de santé) ¹	15 %	0,5	1,00	2,00	0,45	0,07
	Indice de l'excellence auprès des clients ¹	25 %	0,5	1,00	2,00	0,92	0,23
Croissance rentable et efficacité	Flux de trésorerie simples ²	20 %	1,861 milliard de dollars	2,011 milliards de dollars	2,311 milliards de dollars	1,921 milliard de dollars	0,14
	Bénéfice par action ³ (BPA)	20 %	2,30 \$	2,43 \$	2,69 \$	2,36 \$	0,15
Multiplicateur							0,73

- 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. L'indice de l'excellence auprès des clients comprend nos cibles quant aux résultats du sondage sur la probabilité que les clients recommandent nos produits et services par segment de clientèle; les mesures de fiabilité par service, soit les taux d'appels rompus, les taux de pannes d'accès, le nombre de minutes d'interruption, la qualité vidéo, etc.; les mesures de sécurité; et les mesures d'évaluation de la qualité des systèmes et de leur accessibilité. Les renseignements relatifs à ces indices étant sensibles du point de vue commercial, ils ne sont pas communiqués 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 (à l'exception des licences de spectre). Aux fins du calcul du versement selon la carte de pointage de la société, les flux de trésorerie simples ont été normalisés pour exclure les coûts de restructuration associés à certains programmes, déduction faite des économies connexes, ainsi que les dépenses d'investissement au-dessus de la cible annuelle de 2015. En conséquence, les flux de trésorerie simples ont été ajustés, passant de 1,666 milliard de dollars à 1,921 milliard de dollars.
- Aux fins du calcul du versement selon la carte de pointage, le BPA de base réel a été ajusté pour exclure les gains immobiliers, conformément à la méthode utilisée pour déterminer les montants relatifs au seuil minimal, au rendement cible et au rendement extrapolé. En outre, le BPA de base a été ajusté pour exclure les coûts de restructuration associés à certains programmes, déduction faite des économies connexes, les répercussions des recouvrements non récurrents d'impôt des années précédentes auprès de l'Agence du revenu du Canada ainsi que les effets de la hausse du taux d'imposition du revenu des sociétés de l'Alberta. Par conséquent, le BPA de base a été ajusté, passant de 2,29 \$ à 2,36 \$.

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 considérable de la productivité d'une année à l'autre. Lorsque les cibles de 2015 ont été comparées au moyen de la carte de pointage de 2014 pour tenir compte de périodes de turbulence, le coefficient multiplicateur de la société était de 1,20 fois, tandis que le coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société de 2014 était de 0,91 fois, ce qui indique clairement que les cibles de 2015 représentaient une hausse appréciable, soit 32 pour cent, d'une année à l'autre du rendement ciblé, en comparaison des cibles de 2014.

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 les résultats de 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. Tout ajustement proposé aux résultats de cette carte de pointage à des fins de rémunération est soumis à cet examen. En ce qui concerne l'approbation des ajustements à la carte de pointage de la société, le comité de la rémunération voulait adopter une approche équilibrée et équitable pour les employés, les résultats de cette carte ayant une incidence sur les primes de rendement annuel de tous les employés participant au programme. Le comité a jugé bon d'exclure les incidences négatives et positives de certains événements qui ne pouvaient être prévus lors de la fixation des cibles ou qui découlaient de décisions stratégiques prises au courant de l'année par la haute direction en vue d'obtenir des avantages à long terme. Par conséquent, les résultats ont été normalisés et ne tiennent pas compte i) des effets de la hausse spéciale du taux d'imposition du revenu des sociétés de l'Alberta, ii) des retombées positives des recouvrements non récurrents d'impôt des années précédentes iii) des gains immobiliers. Les dépenses d'investissement ont été normalisées par rapport à la cible annuelle de 2015, les membres de la haute direction ayant décidé au cours de l'année d'accroître ces dépenses pour obtenir des avantages à long terme découlant principalement de l'accélération du processus d'expansion de notre réseau à fibre optique.

Le coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société détermine à hauteur de 80 pour cent la prime de rendement annuelle et les attributions d'UARHD de chaque membre de la haute direction. L'autre tranche de 20 pour cent est déterminée par le coefficient multiplicateur personnel. Le coefficient multiplicateur personnel et celui de la carte de pointage de la société pour 2015, de même que leur incidence sur la valeur des primes de rendement annuelles et des attributions d'UARHD (rémunération incitative à moyen terme) à tous les membres de la haute direction, sont résumés dans le tableau qui suit.

	Coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société	Coefficient multiplicateur personnel	Prime attribuée en pourcentage du salaire de base	Attribution d'UARHD en pourcentage du salaire de base
Chef de la direction – Rendement cible	1,00	1,00	60 %	60 %
Chef de la direction – Rendement réel de 2015	0,73	1,65	50 %	47 %
Vice-président à la direction – Rendement cible	1,00	1,00	50 %	50 %
Vice-président à la direction – Rendement réel de 2015	0,73	1,08	36 %	34 %

La prime de rendement annuelle globale du chef de la direction a représenté 50 pour cent de son salaire, contre un rendement cible de 60 pour cent, alors que les primes de rendement annuelles globales de tous les vice-présidents à la direction se sont situées dans une fourchette de 35 à 37 pour cent de leur salaire de base, contre un rendement cible de 50 pour cent. Les coefficients multiplicateurs personnels des vice-présidents à la direction se sont situés dans une fourchette de 0,95 à 1,20 (1,08 en moyenne).

Chaque composante de la rémunération (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 et chef de la direction

Rendement personnel

Pour évaluer le rendement personnel de Darren en 2015, le conseil et le comité de la rémunération ont tenu compte des objectifs et des résultats de la société atteints, du leadership dont il a fait preuve et de tout autre facteur qu'ils jugeaient pertinent compte tenu du rendement de la société en 2015. Se reporter à la page 59 pour plus de précisions sur le processus que suit le comité de la rémunération pour obtenir les commentaires de chaque membre du conseil sur le rendement de Darren.

Lorsqu'il examine les réalisations de la société, le comité de la rémunération passe en revue les objectifs de rendement personnel du chef de la direction, qui sont les paramètres stratégiques et opérationnels qui nous ont guidés pour exécuter nos priorités d'entreprise de 2015. Le chef de la direction se sert de ces paramètres (analogues à un plan opérationnel) pour faire rapport sur le rendement au comité de la rémunération, chaque trimestre, et il partage ces objectifs avec les membres de la haute direction individuellement selon leurs fonctions. Ces paramètres sont également liés aux cibles et aux cibles extrapolées et, comme les paramètres de la carte de pointage de la société, ils requièrent des améliorations d'une année à l'autre. En 2015, les objectifs de Darren lorsqu'il était président-directeur du conseil étaient, pour l'essentiel, un sous-ensemble des objectifs de rendement personnel du chef de la direction approuvés au début 2015. Par conséquent, lorsque Darren a repris le poste de chef de la direction, le comité de la rémunération a décidé d'évaluer son rendement, en février 2016, par rapport à l'ensemble des objectifs de rendement personnel du chef de la direction pour 2015.

Comme il est mentionné précédemment, 80 pour cent de la prime et de l'attribution d'UARHD de Darren sont fondées sur la carte de pointage de la société. Le solde de 20 pour cent est fondé sur l'évaluation que le comité de la rémunération et le conseil font de son rendement personnel, lequel rendement, pour sa part, dépend de l'atteinte de ses objectifs de rendement

personnel (les paramètres mentionnés ci-après) et de l'évaluation de son leadership et d'autres considérations stratégiques. Certains paramètres compris dans les objectifs de rendement personnel du chef de la direction étant, pour l'essentiel, de nature opérationnelle, ils sont très sensibles sur le plan commercial. Selon nous, la communication de certains de ces paramètres (comptant pour 39 pour cent de ses objectifs, sur une base pondérée) nuirait gravement à la société dans le secteur extrêmement concurrentiel dans lequel nous exerçons nos activités, ces paramètres comportant des renseignements inestimables pour nos concurrents relativement aux plans financiers, opérationnels et de commercialisation de la société pour 2015 et les années ultérieures. Ces paramètres concernent les résultats sur le marché, les produits mensuels moyens par appareil d'abonné pour les services de télévision et Internet haute vitesse, les taux de désabonnement pour les services autres que les services mobiles, les économies découlant de mesures de réduction des coûts, les mesures de fiabilité du réseau à large bande et des systèmes, les produits tirés des services d'itinérance, divers paramètres liés à nos programmes de déploiement de nos réseaux à fibre optique et mobile et à nos capacités libre-service, les ajouts nets d'abonnés à nos services machine à machine, les résultats de TELUS International, les taux de désabonnement relatifs à TELUS Santé, le BAIIA et les ajouts nets de clients. La performance par rapport à ces paramètres non communiqués atteint ou dépasse la cible dans de nombreux cas. C'est pourquoi nous nous prévalons d'une dispense offerte par la législation en valeurs mobilières applicable pour nous soustraire à l'obligation de communiquer certains de ces paramètres, car leur communication nuirait gravement aux intérêts de la société. Il est important de noter que les paramètres non communiqués ne représentent que quatre pour cent, environ, de tous les facteurs (liés à la société ou personnels) utilisés pour déterminer la prime et l'attribution d'UARHD de Darren. Nous sommes en mesure de communiquer un sous-ensemble des résultats de Darren par rapport à ses objectifs de rendement personnel, comme il est indiqué dans le tableau qui suit, qui représentent sur une base pondérée 61 pour cent de l'ensemble de ses objectifs de rendement personnel. Contrairement à ce qui a été fait pour les résultats liés à la carte de pointage de la société, ces résultats n'ont pas été normalisés pour exclure certains événements non récurrents, comme les charges de restructuration pour le programme de réduction des coûts annoncée en novembre, le dépassement des objectifs de 2015 au chapitre des dépenses d'investissement, les répercussions des recouvrements non récurrents d'impôt des années précédentes auprès de l'Agence du revenu du Canada ainsi que les effets de la hausse du taux d'imposition du revenu des sociétés de l'Alberta, qui ont tous eu des répercussions importantes sur le BAIIA, les flux de trésorerie simples et le BPA.

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 73 et 86 pour cent et, une fois combinées, elles sont supérieures au seuil minimal mais légèrement inférieures au rendement cible selon l'objectif de rendement personnel (ORP)
BAIIA consolidé ¹	4,243 milliards de dollars, ce qui est supérieur au seuil minimal mais inférieur au rendement cible selon l'ORP
BAIIA – mobile ¹ (incluant les coûts de restructuration et autres frais)	2,80 milliards de dollars, ce qui est supérieur au seuil minimal mais inférieur au rendement cible selon l'ORP
BAIIA – filaire ¹ (incluant les coûts de restructuration et autres frais)	1,443 milliard de dollars, ce qui est inférieur au seuil minimal selon l'ORP
Marge du service mobile sur les produits tirés du réseau	44,03 %, ce qui est inférieur au seuil minimal selon l'ORP
Marge du service filaire sur les produits tirés du réseau	25,18 %, ce qui est inférieur au seuil minimal selon l'ORP
BPA ²	2,27 \$, ce qui est inférieur au seuil minimal selon l'ORP
Flux de trésorerie simples ³	1,666 milliard de dollars, ce qui est inférieur au seuil minimal selon l'ORP
Ajouts nets d'abonnés aux services mobiles postpayés	244 000, ce qui est inférieur au seuil minimal selon l'ORP mais un résultat solide compte tenu des conditions du marché
Ajouts nets d'abonnés au service Internet haute vitesse et au service TELUS TV	180 000, ce qui est supérieur au seuil minimal, et un résultat solide compte tenu des conditions du marché, mais légèrement inférieur au rendement cible selon l'ORP
PMAA du service mobile	63,45 \$, ce qui est supérieur au seuil minimal, et un résultat solide compte tenu des conditions du marché, mais légèrement inférieur au rendement cible selon l'ORP
Désabonnement du service mobile postpayé	0,94 %, ce qui représente un sommet dans le secteur et est supérieur au seuil minimal mais inférieur au rendement cible selon l'ORP
Perte de lignes d'accès au réseau	116 000 lignes perdues, ce qui est inférieur au seuil minimal selon l'ORP
Résultats des enchères du spectre du sans-fil des SSFE-3	Acquisition de licences de spectre équivalant à une moyenne nationale de 15 MHz, ce qui est supérieur au rendement cible selon l'ORP et correspond au rendement extrapolé
Résultats des enchères du spectre de la bande de fréquence de 2500 MHz	Acquisition de licences de spectre de 40 MHz à l'échelle du Canada, ce qui est supérieur au rendement cible selon l'ORP et correspond au rendement extrapolé
Indice de la responsabilité sociale d'entreprise ⁴	0,93, ce qui est considérablement supérieur au seuil minimal mais légèrement inférieur au rendement cible selon l'ORP
Équipe de haute direction et diversité administrative	22 %, ce qui dépasse le rendement cible selon l'ORP
Mobilisation de l'équipe TELUS	87 %, un des meilleurs résultats au monde, ce qui représente une hausse de deux pour cent par rapport à l'an dernier et correspond au rendement cible selon l'ORP

1 Le BAIIA n'a pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB. Nous avons publié des indications au sujet du BAIIA et l'avons inclus dans l'information présentée parce qu'il constitue une mesure clé utilisée pour évaluer le rendement consolidé ainsi que l'apport de nos deux secteurs. Pour obtenir une définition et une explication, se reporter à la rubrique 11 du rapport de gestion présenté dans le rapport annuel de TELUS de 2015. Aux fins du calcul du versement selon la carte de pointage de la société, le BAIIA exclut les gains immobiliers.

2 Aux fins du calcul du versement selon la carte de pointage de la société, le BPA de base réel a été ajusté pour exclure les gains immobiliers, conformément à la méthode utilisée pour déterminer les montants relatifs au seuil minimal, au rendement cible et au rendement extrapolé.

3 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 (à l'exception des licences de spectre).

4 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 de TELUS en tant qu'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 exigeantes 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 de la société approuvé par le conseil.

Versements en 2015

La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de Darren ont chacune été calculées selon la formule décrite aux pages 58 et 60. Se fondant sur le rendement de la société par rapport aux cibles et sur le leadership très efficace de Darren, le conseil, sur la recommandation du comité de retraite, lui a attribué une prime de rendement annuelle de 683 349 \$, correspondant à 50 pour cent de son salaire de base, et une attribution d'UARHD d'une valeur de 643 729 \$, correspondant à 47 pour cent de son salaire de base. Dans chaque cas, la cible était fixée à 60 pour cent. Son coefficient multiplicateur personnel a été établi à 1,65, contre 1,80 en 2014. Lorsqu'ils ont évalué son rendement personnel en 2015, le comité de la rémunération et le conseil ont tenu compte, en plus de ses résultats par rapport à ses objectifs de rendement personnel, de sa vision, de sa performance eu égard aux valeurs de TELUS en matière de leadership, de l'orientation prise et de la résolution dont il a fait preuve i) pour faire face à la double cohorte, comme il est décrit à la page 46, et au ralentissement économique au Canada, en particulier en Alberta, ii) dans l'accélération de la mise en œuvre des programmes de dépenses d'investissement visant le déploiement des réseaux mobiles et à large bande, et iii) dans l'élaboration d'une stratégie efficace visant l'acquisition d'une importante bande de spectre à l'occasion des enchères du spectre du sans-fil, entre autres mesures, éléments qui auront tous une incidence sur le rendement de la société en 2016 et par la suite. La valeur de l'attribution d'UARHD a diminué par rapport à la prime de rendement annuelle puisque le cours de l'action de la société a baissé durant l'année de référence 2015. Compte tenu de la décision de Darren 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 2015 et, par conséquent, aucune UARHD additionnelle ne lui a été attribuée. Sa prime et la valeur de son attribution d'UARHD ont diminué de 14 pour cent et de 19 pour cent, respectivement, par rapport à 2014, en raison de la baisse du coefficient multiplicateur personnel et du coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société.

Utilisant le MRVA, le conseil a évalué que le rendement et le potentiel personnels de Darren s'inscrivaient dans les deux premières catégories – joueur clé/ressource essentielle (pointage entre 16 et 20 selon le MRVA). Compte tenu du rendement de la société en 2015 et du leadership exceptionnel de Darren, comme il est décrit précédemment, le conseil lui a attribué des ILT totalisant 6,7 millions de dollars, dont 50 pour cent sous forme d'UAI acquises sur une période de trois ans et 50 pour cent sous forme d'UAI conditionnelles au rendement, sous réserve des critères liés au rendement présentés à la page 60. L'attribution d'ILT pour 2015 a quelque peu dépassé celle pour 2014, à savoir de 700 000 \$. Le niveau de l'attribution d'ILT de Darren pour 2015, selon le MRVA, reflète le fait qu'il a occupé deux postes, soit celui de président-directeur du conseil (pondéré à 25 pour cent) et celui de chef de la direction (pondéré à 75 pour cent). Ce niveau a été établi en collaboration avec Meridian.

Ces attributions placent Darren au 60^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, excluant l'attribution de renégociation de contrat). Pour une comparaison entre la rémunération directe totale du chef de la direction pour 2015 et celle des années précédentes, se reporter à la page 52.

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 2013, 2014 et 2015 sont indiqués dans le tableau qui suit. Les chiffres pour 2014 reflètent le fait que Darren a occupé les fonctions de chef de la direction pendant une partie de l'année. Les chiffres pour 2015 représentent uniquement la rémunération directe totale de Darren (excluant l'attribution de renégociation de contrat).

Année	Rémunération directe totale du chef de la direction	Total des connexions clients
2013	9 602 484 \$	13 518 000
2014	8 296 781 \$	13 678 000
2015	9 402 078 \$	14 080 000

Rémunération directe totale du chef de la direction en pourcentage du nombre total de connexions clients



1 Exclut l'attribution de renégociation de contrat.

Rémunération conditionnelle – John Gossling, Josh Blair, Eros Spadotto et David Fuller

Rendement personnel

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

Comme il est mentionné précédemment, 80 pour cent de la prime et de l'attribution d'UARHD d'un membre de la haute direction sont fondées sur la carte de pointage de la société. Le solde de 20 pour cent est fondé sur l'évaluation que le chef de la direction et le comité de la rémunération font du rendement personnel du membre de la haute direction, lequel rendement, 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 une faible proportion et varient d'une personne à l'autre au chapitre du pourcentage des facteurs liés à la société et de tous les facteurs personnels utilisés pour déterminer la prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD. Dans le cadre de leurs objectifs de rendement personnel, les membres de la haute direction visés partagent les mêmes paramètres opérationnels de 2015 faisant partie des objectifs de rendement personnel du chef de la direction.

Les pourcentages des paramètres opérationnels partagés avec le chef de la direction sont présentés dans le tableau ci-après. Se reporter à la rubrique *Rémunération conditionnelle – Darren Entwistle* (page 68) pour une description de l'évaluation du rendement personnel au moyen de ces paramètres. Se reporter à la page 69 pour une description de la fixation des cibles communiquées et non communiquées ainsi que leur degré de difficulté.

Versements en 2015

La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD des membres de la haute direction ont chacune été calculées selon les formules décrites aux pages 58 et 60. Se fondant sur le rendement de la société par rapport aux cibles selon les résultats de la carte de pointage de la société ainsi que sur le rendement personnel réel et le leadership, le comité de la rémunération

a approuvé les primes de rendement annuelles et les attributions d'UARHD indiquées ci-après, qui ont toutes été inférieures au montant cible correspondant à 50 pour cent du salaire de base. Utilisant le MRVA, le chef de la direction, avec l'approbation du comité de la rémunération, a évalué le rendement et le potentiel personnels de chaque membre de la haute direction. C'est la raison pour laquelle le comité de la rémunération leur a attribué (en fonction du rendement) des ILT allant de 1,0 à 2,2 millions de dollars, dont 50 pour cent sous forme d'UALI acquises sur une période de trois ans et 50 pour cent sous forme d'UALI conditionnelles au rendement, sous réserve des critères liés au rendement présentés à la page 60. Ces attributions placent les membres de la haute direction aux centiles relatifs du marché pour la rémunération directe totale (salaire de base + prime annuelle en espèces + attributions sous forme d'UARHD + attributions sous forme d'UALI/d'options) indiqués ci-après.

	John Gossling Vice-président à la direction et chef des services financiers	Josh Blair Chef des affaires de l'entreprise, vice-président à la direction, TELUS Santé et TELUS International, et président, Solutions d'affaires, Ouest du Canada	Eros Spadotto Vice-président à la direction, Stratégie de technologie	David Fuller Vice-président à la direction et président, Solutions consommateurs et Solutions aux PME de TELUS
Pourcentage du rendement personnel (pondération)	20 %	20 %	20 %	20 %
Pourcentage des paramètres non communiqués	1 %	4 %	3 %	3 %
Pourcentage des paramètres partagés avec le chef de la direction	48 %	94 %	81 %	84 %
Prime de rendement	201 661 \$	238 023 \$	208 707 \$	204 851 \$
en pourcentage du salaire de base (cible)	50 %	50 %	50 %	50 %
en pourcentage du salaire de base (réel)	35 %	37 %	36 %	37 %
Unités d'actions liées au rendement de la haute direction	189 969 \$	224 223 \$	196 606 \$	192 974 \$
en pourcentage du salaire de base (cible)	50 %	50 %	50 %	50 %
en pourcentage du salaire de base (réel)	33 %	35 %	33 %	35 %
Rendement (selon le MRVA)	Dans les deux premières catégories	Dans les deux premières catégories	Dans les deux premières catégories	Dans les deux premières catégories
Mesures incitatives à long terme ¹	1 000 000 \$	2 200 000 \$	2 000 000 \$	2 000 000 \$
Rémunération directe totale par rapport au marché	Sous le 50 ^e centile	Sous le 75 ^e centile	Au-dessus du 75 ^e centile	Au 60 ^e centile

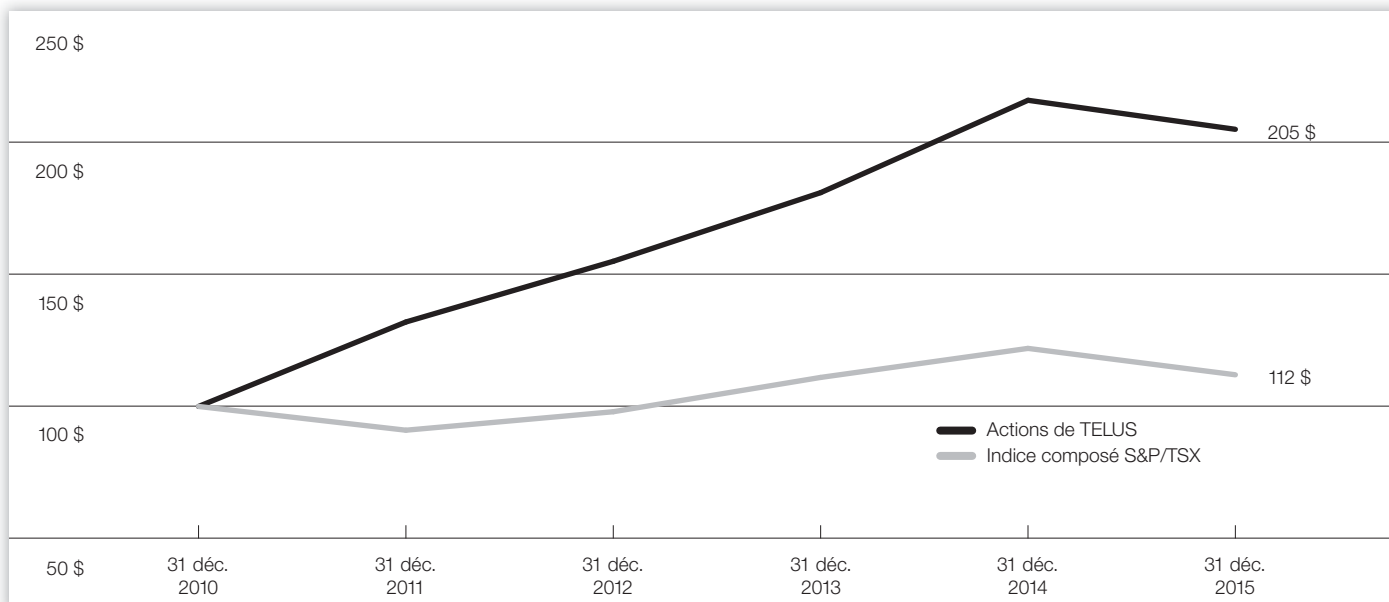
¹ Ces attributions sont composées à 50 pour cent d'UALI acquises en fonction du temps et à 50 pour cent d'UALI conditionnelles au rendement.

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

Pour de l'information sur la rémunération de Joe en 2015, se reporter à la page 86.

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 2010, 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.



Placement	31 déc. 2010	31 déc. 2011	31 déc. 2012	31 déc. 2013	31 déc. 2014	31 déc. 2015
Actions de TELUS	100 \$	132 \$	155 \$	181 \$	216 \$	205 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	91 \$	98 \$	111 \$	122 \$	112 \$

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 est conçue pour refléter les 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 2011 à 2015 inclusivement), le rendement des actions de TELUS a fortement surpassé celui de l'indice composé S&P/TSX. Depuis le 31 décembre 2010, TELUS a enregistré un rendement total pour l'actionnaire de 105 pour cent, soit au-delà de huit fois plus que le rendement de l'indice composé S&P/TSX pendant la même période, qui a été de 12 pour cent.

Au cours de la période de cinq ans, la rémunération totale, à l'exclusion des coûts des régimes de retraite, versée aux membres de la haute direction visés a augmenté de 12 pour cent (compte non tenu de l'attribution de renégociation de contrat de Darren et de la rémunération totale de Joe en 2015), soit beaucoup moins que le rendement total pour l'actionnaire de 105 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 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 lorsque i) une déclaration fausse ou trompeuse importante ou une erreur importante ont donné lieu à un retraitement des états financiers de la société, ii) 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 iii) 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. Les membres de notre haute direction doivent détenir, directement ou indirectement, en propriété véritable un certain nombre d'actions, selon les cibles qui correspondent à leur poste. Il s'agit d'une exigence plus sévère que la pratique courante du marché, étant donné que TELUS n'inclut pas les options, les UARHD ni les UAI lorsqu'il s'agit d'établir si la cible a été atteinte. De notre avis, un membre de la haute direction qui achète des actions au moyen de ses propres fonds démontre de façon manifeste son engagement envers la société et son succès futur.

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

Les exigences ont été respectées par deux membres de la haute direction visés en 2015 (Josh Blair et Eros Spadotto), alors que Darren Entwistle les respecte depuis février 2016. Les autres membres de la haute direction visés se rapprochent de leurs cibles d'actionnariat; ils disposent de cinq ans à compter de la date de leur nomination pour atteindre cette cible.

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

En outre, un membre de la haute direction qui prend sa retraite après le 1^{er} janvier 2013 doit 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 inaccessibles à moyen terme appelées unités d'actions liées au rendement de la direction (UARD). Les attributions d'UARD sont fondées sur les montants cibles annuels fixés par le chef de la direction pour chaque niveau de poste. À l'heure actuelle, ces cibles s'échelonnent entre 10 000 \$ par année, dans le cas de directeurs, et 50 000 \$ par année, dans le cas de premiers vice-présidents. Les attributions réelles aux directeurs individuels sont ajustées à la hausse ou à la baisse par rapport à leur cible en fonction de leurs coefficients multiplicateurs pondérés du rendement de la société et du rendement personnel pour l'année de référence, de la même manière que leur prime de rendement annuelle est ajustée. Ainsi, les attributions d'UARD réelles peuvent s'échelonner entre zéro, dans le cas d'un rendement inférieur à la norme, à 200 pour cent au maximum du montant cible, dans le cas d'un rendement exceptionnel (avec une moyenne d'environ 100 pour cent). Les UARD sont attribuées selon le plan d'unités d'actions liées au rendement et sont essentiellement similaires aux UARHD, sauf que les attributions d'UARD ne sont pas réduites en cas de baisse du cours de l'action durant l'année de référence. Le tiers des UARD est acquis chaque année sur une période légèrement inférieure à trois ans. Si les directeurs 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 2015 (comme le montre le *Tableau récapitulatif de la rémunération* aux pages 75 et 76). Il présente aussi le total de ses avoirs par rapport à son salaire de base en fin d'exercice relativement aux exigences concernant l'actionariat 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	233 865	8 947 675	392 517	15 017 700	626 382	23 965 375	1 375 000 ⁴	17x	6,5x ⁴
John Gossling	17 654	675 442	62 144	2 377 629	79 798	3 053 071	575 000	5,3x	1,2x
Josh Blair	157 557	6 028 131	107 768	4 123 203	265 325	10 151 334	637 500	15,9x	9,3x
Eros Spadotto	63 010	2 410 763	101 837	3 896 283	164 847	6 307 046	587 500	10,7x	4,1x
David Fuller	23 964	916 863	69 410	2 655 626	93 374	3 572 489	575 000 ⁵	6,2x	1,6x
Joe Natale	30 127	1 152 659	306 922	11 742 836	337 049	12 895 495	1 375 000	9,4x	0,8x

1 Excluant toutes les options et actions pouvant être acquises par un membre de la haute direction en 2016 en paiement d'UARHD qui lui ont été acquises en 2015.

2 À la clôture des opérations boursières le 31 décembre 2015, le cours des actions s'élevait à 38,26 \$.

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 2015, après déduction de l'impôt et autres retenues, à l'achat d'actions de TELUS. Il a également fait l'acquisition de 11 275 actions additionnelles le 12 février 2016 pour faire passer le total de ses avoirs en actions à 245 590.

5 David a été nommé au sein de l'équipe de la haute direction le 11 février 2015. Son salaire réel, établi au pro rata à compter de cette date, était de 569 384 \$.

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)

Stockwell Day

Micheline Bouchard

John Lacey

Ray Chan

Survol de la rémunération de la haute direction

Tableau récapitulatif de la rémunération

Exercice	Darren Entwistle ¹ Président et chef de la direction			John Gossling Vice-président à la direction et chef des services financiers			Josh Blair ² Chef des affaires de l'entreprise, vice-président à la direction, TELUS Santé et TELUS International, et président, Solutions d'affaires, Ouest du Canada		
	2015	2014	2013	2015	2014	2013	2015	2014	2013
Salaire	1 375 000	1 375 000	1 375 000	575 000	568 750	550 000	637 500	600 000	531 575
Attributions fondées sur des actions ³	10 043 729 ⁴	6 794 017 ⁴	7 513 742 ⁴	1 189 969	1 235 458	1 406 985	2 424 223	2 372 811	2 127 645
Attributions fondées sur des options	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres									
– Plans incitatifs annuels	683 349	794 017	713 742	201 661	235 458	206 985	238 023	272 811	227 645
– 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	341 000	225 000	441 000	302 000	251 000	290 000	477 000	566 000	715 000
Autre rémunération ^{5,6}	89 218	89 218	84 218	1 918	1 918	1 918	1 918	1 918	1 918
Rémunération totale	12 532 296	9 277 252	10 127 702	2 270 548	2 292 584	2 455 888	3 778 664	3 813 540	3 603 783

- Les montants de 2015 tiennent compte de la rémunération de Darren à titre de président-directeur du conseil, du 1^{er} janvier 2015 au 9 août 2015, et à titre de président et chef de la direction, du 10 août 2015 jusqu'à la fin de l'année 2015. Les montants de 2014 tiennent compte de la rémunération de Darren à titre de président et chef de la direction, du 1^{er} janvier 2014 au 7 mai 2014, et à titre de président-directeur du conseil, du 8 mai 2014 au 31 décembre 2014. Les attributions fondées sur des actions de Darren englobent son attribution de renégociation de contrat de 2,7 millions de dollars, étant donné qu'il a accepté de reprendre ses fonctions de chef de la direction et de faire des concessions dans son nouveau contrat de travail à titre de chef de la direction. L'attribution est fondée sur un cours de l'action de 40,84 \$ et a été effectuée le 17 novembre 2015. Les attributions fondées sur des actions pour 2015 dans le tableau qui précède font état de ce montant, en plus de son attribution d'ILT annuelle de 6,7 millions de dollars. Se reporter à la page 46 pour obtenir plus de détails.
- Les fonctions de Josh Blair ont été élargies pour englober TELUS International, en 2013, et TELUS Santé, en 2014, en plus de ses fonctions liées aux ressources humaines. En 2015, Josh a cessé d'exercer ses fonctions liées aux ressources humaines, et il est devenu responsable de Solutions d'affaires, Ouest du Canada, tout en demeurant responsable de TELUS Santé et de TELUS International.
- La valeur des attributions fondées sur des actions (UARHD et UAI) dans le tableau qui précède est déterminée en fonction du rendement du membre de la haute direction. Par conséquent, les attributions d'un exercice donné sont accordées au début de l'exercice suivant. Les attributions ont été accordées selon un montant en dollars par le comité de la rémunération et le conseil. Pour 2015, les montants en dollars des UAI et des UARHD ont été fixés par le conseil le 10 février 2016, et les unités ont été attribuées le 26 février 2016. 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 26 février 2016 se sont vu accorder une valeur de 39,32 \$, 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 26 février 2016. Ces UAI se sont vu accorder une valeur de 39,65 \$, 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 égal à la cible. 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.
- Les sommes indiquées pour Darren comprennent les UARHD attribuées en espèces.
- 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.
- Pour 2015, 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.

Tableau récapitulatif de la rémunération (suite)

(\$)	Eros Spadotto Vice-président à la direction, Stratégie de technologie			David Fuller Vice-président à la direction et président, Solutions consommateurs et Solutions aux PME			Joe Natale ¹ Ancien président et chef de la direction		
	2015	2014	2013	2015	2014 ²	2013 ²	2015	2014	2013
Exercice									
Salaire	587 500	550 000	550 000	569 384	498 904	442 500	1 323 750	1 041 260	787 500
Attributions fondées sur des actions ³	2 196 606	2 233 534	2 006 985	2 192 974	2 374 825	585 545	–	6 450 000	6 030 430
Attributions fondées sur des options	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres									
– Plans incitatifs annuels	208 707	233 534	206 985	204 851	214 377	180 647	–	450 000	330 430
– 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	275 000	61 000	178 000	1 605 000	s.o.	s.o.	3 242 000 ⁵	1 433 000	342 000
Autre rémunération ⁴	3 566	3 566	3 566	3 566	2 325	0	7 003 497 ⁶	53 299	3 566
Rémunération totale	3 271 379	3 081 634	2 945 536	4 575 775	3 090 431	1 208 692	11 569 247	9 427 559	7 493 926

- 1 La rémunération de Joe en 2013 et pour la première partie de 2014 tient compte de son ancien poste de chef des services commerciaux. Les valeurs du régime de retraite en 2015 et en 2014 sont liées à son salaire accru, à sa prime et à son attribution d'UARHD dans l'exercice des fonctions de président et chef de la direction, du 8 mai 2014 au 9 août 2015.
- 2 David Fuller n'était pas membre de la direction en 2013 ni en 2014. Par conséquent, les chiffres de ces colonnes font état de sa rémunération dans le cadre de ses fonctions précédentes. Ses attributions fondées sur des actions en 2013 et en 2014 consistent en UAI et en UARD, qui sont toutes les deux acquises après une période légèrement inférieure à trois ans. Avant 2015, David ne participait ni au RRC ni au régime de retraite agréé à prestations définies à l'intention des membres de la haute direction. Il participait à un régime de retraite à cotisations définies.
- 3 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. Pour 2015, les montants en dollars des UAI et des UARHD ont été fixés par le conseil le 10 février 2016, et les unités ont été attribuées le 26 février 2016. 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 26 février 2016 se sont vu accorder une valeur de 39,32 \$, 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 26 février 2016. Ces UAI se sont vu accorder une valeur de 39,65 \$, 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 égal à la cible. 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.
- 4 Pour 2015, 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 \$. Dans le cas de Joe, le montant déclaré comprend également une allocation d'automobile de 16 062 \$, une couverture médicale améliorée pour sa famille de 35 000 \$ et un compte d'avantages indirects flexibles annuels.
- 5 Ce montant tient également compte du droit de Joe à des services décomptés aux termes des régimes de retraite applicables jusqu'au 31 décembre 2017.
- 6 Compte tenu de sa disponibilité pour assurer une transition efficace jusqu'à son départ le 31 décembre 2015 et de la durée de ses restrictions de non-concurrence liées à l'emploi, la société a conclu avec Joe un contrat aux termes duquel il reçoit un paiement à titre de transition de 6 243 650 \$. Autre rémunération comprend également un montant pour l'acquisition de ses UARHD en cours au 31 décembre 2015 en conformité avec le plan d'unités d'actions liées au rendement. Joe continuera d'avoir droit à ses attributions d'ILT non acquises conformément à leur calendrier d'acquisition initial, ainsi qu'à d'autres avantages comme les avantages pour soins de santé et bien-être pour lui et sa famille, une automobile et un forfait en télécommunications jusqu'au 31 décembre 2017. Se reporter à la page 86 pour obtenir plus de détails.

Attributions au titre des plans incitatifs

Au 31 décembre 2015, 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 2015 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	392 517	15 017 700	–
John Gossling	62 144	2 377 629	151 986
Josh Blair	107 768	4 123 203	171 487
Eros Spadotto	101 837	3 896 283	151 355
David Fuller	69 410	2 655 626	45 849
Joe Natale	306 795	11 737 976	681 273

1 Comprend les dividendes réinvestis ou les équivalents de dividende.

2 À la clôture des opérations boursières le 31 décembre 2015, le cours des actions était de 38,26 \$.

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 2015. 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 87 à la page 93.

Nom	Attributions fondées sur des actions – valeur acquise durant l'exercice ¹ (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée durant l'exercice (\$)
Darren Entwistle	20 134 153	683 349
John Gossling	2 140 724	201 661
Josh Blair	5 374 303	238 023
Eros Spadotto	5 833 180	208 707
David Fuller	1 419 156	204 851
Joe Natale	8 720 928	825 000 ²

1 Les montants tiennent compte des UAI et du dernier tiers des UARHD et des UARD attribuées en 2012 qui ont été acquises le 27 février 2015 au prix de 44,35 \$; du dernier tiers des UARHD attribuées en 2013 qui ont été acquises le 15 novembre 2015 au prix de 40,93 \$; des UAI et du dernier tiers des UARD attribuées en 2013 qui ont été acquises le 17 novembre 2015 au prix de 40,84 \$; du deuxième tiers des UARD attribuées en 2014 et du premier tiers des UARD attribuées en 2015 qui ont été acquises le 20 novembre au prix d'attribution de 41,07 \$; du deuxième tiers des UARHD attribuées en 2014 et du premier tiers des UARHD attribuées en 2015 qui ont été acquises le 31 décembre au prix d'attribution de 38,98 \$; et du deuxième tiers des UARHD attribuées en 2014 et du premier tiers des UARHD attribuées en 2015 qui ont été acquises le 1^{er} janvier 2016 au prix d'attribution de 38,94 \$.

2 La prime de rendement de Joe a été versée en fonction d'une cible atteinte, selon les modalités de son contrat de transition.

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 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 la valeur du régime de retraite soit davantage liée 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)	
		À la fin de l'exercice (c1)	À 65 ans (c2)				
Darren Entwistle	20 ans et six mois	1 097 000	1 722 000	12 197 000	341 000	1 009 000	13 547 000
John Gossling	6 ans et quatre mois	128 000	460 000	752 000	302 000	134 000	1 188 000
Josh Blair	23 ans et onze mois	455 000	746 000	6 098 000	477 000	808 000	7 383 000
Eros Spadotto	20 ans et deux mois	380 000	597 000	4 460 000	275 000	418 000	5 153 000
David Fuller	11 ans et neuf mois	181 000	573 000	711 000	1 605 000	261 000	2 577 000
Joe Natale¹	19 ans et six mois	1 003 000	1 003 000	7 055 000	3 242 000	1 960 000	12 257 000

1 Deux années supplémentaires décomptées ont été attribuées à Joe Natale en 2015; aucune année ne s'ajoutera.

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, Josh, Eros et Joe 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 86. 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 2015 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. En 2015, David est devenu couvert par le RRC, et les années de service qu'il a passées pendant qu'il faisait partie du régime de retraite à cotisations définies de TELUS ont été reconnues aux termes du RRC. 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 à la note 14, Avantages du personnel futurs des notes annexes des états financiers consolidés audités de 2015. 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
- 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 2015					
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. Outre la rémunération, les contrats portent sur les principales modalités suivantes (au 31 décembre 2015) :

Indemnité de départ

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

Un membre de la haute direction est tenu de donner un préavis d'au moins trois mois à la société en cas de démission. À la réception d'un tel préavis, la société peut décider plutôt de mettre fin à l'emploi du membre de la haute direction avant l'expiration du délai de trois mois, moyennant le paiement de son salaire de base pour le délai écoulé. 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 chef de la direction), calculée en fonction de la date de son départ à la retraite, en plus de ses prestations de retraite, le cas échéant, conformément aux modalités de son régime de retraite et de tout autre programme ou politique de la société qui lui sont applicables en tant qu'employé retraité et qui sont en vigueur au moment de son départ à la retraite.

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

En cas 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), 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 87.

Les tableaux suivants indiquent la rémunération et les avantages qui seraient payables par la société à chacun des membres de la haute direction visés, sauf Joe, conformément à leur contrat de travail et aux modalités des plans incitatifs applicables, en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2015 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 si le départ est déclenché par un changement de contrôle en date du 31 décembre 2015 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 et chef de la direction

Darren Entwistle – Président et chef de la direction

Comme il est indiqué à la page 46, Darren et TELUS ont conclu un nouveau contrat de travail lorsqu'il a repris son poste de président et chef de la direction. Le contrat est d'une durée indéfinie et prévoit que, si le chef de la direction était congédié sans motif valable, il recevrait trois mois de salaire annuel de base, la prime de rendement annuelle (partie en espèces cible atteinte), les avantages (à l'exclusion de tout régime d'invalidité à court 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 (sauf en cas de cessation d'emploi en raison d'invalidité ou de changement de contrôle), et ses ILT seraient traités comme s'il avait pris sa retraite. Se reporter à la page 92 au sujet du traitement des ILT. S'il démissionne après avoir eu 55 ans, ses ILT pourront être traités comme s'il prenait sa retraite. De plus, ses clauses de non-concurrence et de non-sollicitation portent sur une période de 24 mois, soit le double de la norme en matière de rémunération de la haute direction chez TELUS et sur le marché en général.

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2015	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (3 mois) (\$)	Retraite ¹ (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	— ²	—	343 750	—	—
Prime de rendement annuelle	—	—	206 250 ³	—	—
Rémunération totale en espèces	—	—	550 000 ⁴	—	—
Incitatifs à moyen terme (UARHD)	—	—	— ⁵	—	— ⁶
Incitatifs à long terme ⁷					
Options	—	—	—	—	— ⁶
UAI	—	—	8 773 553 ⁸	—	15 017 700 ⁶
Total des incitatifs à long terme	—	—	8 773 553	—	15 017 700 ⁶
Avantages	—	—	52 105 ⁹	—	—
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	—	—	165 000	—	—
Total de la rémunération et des avantages payables	—	—	9 540 658	—	15 017 700

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 2015.

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 trois 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 2015, 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 (y compris les UAI conditionnelles au rendement) le deviennent au moment d'un changement de contrôle au 31 décembre 2015. Les montants au titre des options et des UARHD non acquises étaient de néant en date du 31 décembre 2015.

7 En cas de démission (ou s'il a déjà 55 ans, âge qu'il n'a pas encore atteint) ou de 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 2015.

8 En cas de congédiement non motivé, les UAI non acquises de Darren pourront être traitées comme s'il avait pris sa retraite et seront acquises immédiatement.

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

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 2015	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (18 mois) (\$)	Retraite¹ (\$)	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	—	—
Incitatifs à moyen terme (UARHD)	—	—	226 040 ⁵	—	226 040 ⁶
Incitatifs à long terme					
Options	—	—	—	—	— ⁶
UAI ⁷	—	—	—	—	2 151 589 ⁶
Total des incitatifs à long terme	—	—	—	—	2 151 589 ⁶
Avantages	—	—	108 146 ⁸	—	—
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	—	—	281 000	—	—
Total de la rémunération et des avantages payables	—	—	1 908 936	—	2 377 629

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 2015.

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 (y compris les UAI conditionnelles au rendement) le deviennent au moment d'un changement de contrôle au 31 décembre 2015. Le montant au titre des options non acquises est de néant en date du 31 décembre 2015.

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.

**Josh Blair – Chef des affaires de l'entreprise, vice-président à la direction, TELUS Santé et TELUS International,
et président, Solutions d'affaires, Ouest du Canada**

Palements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2015	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (18 mois) (\$)	Retraite¹ (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	— ²	—	975 000	—	—
Prime de rendement annuelle	—	—	487 500 ³	—	—
Rémunération totale en espèces	—	—	1 462 500 ⁴	—	—
Incitatifs à moyen terme (UARHD)	—	—	257 375 ⁵	—	257 375 ⁶
Incitatifs à long terme					
Options	—	—	—	—	— ⁶
UAI ⁷	—	—	—	—	3 865 828 ⁶
Total des incitatifs à long terme	—	—	—	—	3 865 828 ⁶
Avantages	—	—	111 690 ⁸	—	—
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	—	—	463 000	—	—
Total de la rémunération et des avantages payables	—	—	2 294 565	—	4 123 203

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 2015.

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 (162 500 \$ 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 (y compris les UAI conditionnelles au rendement) le deviennent au moment d'un changement de contrôle au 31 décembre 2015. Le montant au titre des options non acquises est de néant en date du 31 décembre 2015.

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

Palements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2015	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (18 mois) (\$)	Retraite¹ (\$)	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)	—	—	224 854 ⁵	—	224 854 ⁶
Incitatifs à long terme					
Options	—	—	—	—	— ⁶
UAI ⁷	—	—	—	—	3 671 430 ⁶
Total des incitatifs à long terme	—	—	—	—	3 671 430 ⁶
Avantages	—	—	111 799 ⁸	—	—
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	—	—	383 000	—	—
Total de la rémunération et des avantages payables	—	—	2 069 653	—	3 896 284

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 2015.

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 (y compris les UAI conditionnelles au rendement) le deviennent au moment d'un changement de contrôle au 31 décembre 2015. Le montant au titre des options non acquises est de néant en date du 31 décembre 2015.

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.

David Fuller – Vice-président à la direction et président, Solutions consommateurs et Solutions aux PME

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2015	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	—	—
Incitatifs à moyen terme (UARHD)	—	—	47 289 ⁵	—	47 289 ⁶
Incitatifs à long terme					
Options	—	—	—	—	— ⁶
UAI ⁷	—	—	—	—	2 608 338 ⁶
Total des incitatifs à long terme	—	—	—	—	2 608 338 ⁶
Avantages	—	—	110 618 ⁸	—	—
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	—	—	329 000	—	—
Total de la rémunération et des avantages payables	—	—	1 780 657	—	2 655 627

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 2015.

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 (y compris les UAI conditionnelles au rendement) le deviennent au moment d'un changement de contrôle au 31 décembre 2015. Le montant au titre des options non acquises est de néant en date du 31 décembre 2015.

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.

Joe Natale – Ancien président et chef de la direction

Compte tenu de sa disponibilité pour assurer une transition efficace et de la durée de ses restrictions de non-concurrence liées à l'emploi, la société a conclu avec Joe un contrat aux termes duquel il reçoit un paiement à titre de transition de 6 243 650 \$. Ce montant comprenait un paiement de 1 650 000 \$ en remplacement de sa prime de rendement annuelle et de ses UARHD pour 2015 ainsi que des paiements en fonction d'une période de transition de 24 mois, en conformité avec son contrat de travail comme membre de la haute direction. Il a également reçu un paiement pour l'acquisition de ses UARHD en cours au 31 décembre 2015 en conformité avec le plan d'unités d'actions liées au rendement. Étant donné ses nombreuses années au service de la société, Joe a aussi obtenu un accès permanent pour la retraite à ses attributions d'ILT non acquises conformément à leur calendrier d'acquisition initial. Finalement, il aura droit, jusqu'au 31 décembre 2017, à des services décomptés aux termes des régimes de retraite applicables et à des avantages, tels que les avantages pour soins de santé et bien-être pour lui et sa famille, une automobile et un forfait en télécommunications.

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 89.

Les contrats de travail des membres de la haute direction visés ne contiennent aucune disposition concernant un changement de contrôle éventuel, sauf celui du chef de la direction 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 chef de la direction 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, sauf David Fuller, 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 79, 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
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
Joe Natale	1 ^{er} septembre 2006 au 1 ^{er} septembre 2011

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 2015 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 2015, 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	2 375 596	22,96	45 883 158
Total	2 375 596	–	45 883 158

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

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

Survol du plan d'options de la direction

Modalités	Description
Participants	Employés admissibles (surtout des dirigeants, des directeurs principaux et des membres clés du personnel de direction), comme le décide le comité des ressources humaines et de la rémunération (le comité de la rémunération).
Durée	Durée maximale de 10 ans à compter de la date d'attribution. Ces dernières années, des options ont été attribuées avec une durée de sept ans. La durée de l'option est automatiquement prolongée si l'option expire pendant une période d'interruption des opérations.
Expiration	À moins que le comité de la rémunération n'en décide autrement, les options expirent à la première des éventualités suivantes : • 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 89.
Politique de récupération	Les attributions d'options 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 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 7 mars	La société a actuellement 45 442 308 actions réservées aux fins d'émission à l'exercice d'autres options, représentant 7,66 pour cent des actions émises et en circulation.
Options en cours au 7 mars	Options visant l'acquisition de 2 029 142 actions représentant 0,34 pour cent des actions émises et en circulation.
Nombre d'options détenues par des dirigeants au 7 mars	Options visant 79 186 actions représentant 3,9 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 3 novembre 2015, sur recommandation du comité de la rémunération, le conseil a approuvé que des modifications d'ordre administratif soient

apportées au plan d'options de la direction afin de tenir compte des changements à 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 faire concorder les intérêts des administrateurs avec ceux de nos actionnaires. Le plan des administrateurs prévoit qu'un administrateur peut choisir de recevoir sa provision annuelle d'administrateur et ses jetons de présence aux réunions en unités d'actions différées (UAD), en actions ou en espèces. Les UAD donnent aux administrateurs le droit de recevoir un nombre spécifique d'actions ou un paiement en espèces calculé en fonction de la valeur de ces actions.

Survol du plan des administrateurs

Modalités	Description
Participants	Administrateurs non employés.
Durée	Les UAD n'ont pas de durée fixe.
Expiration	Les UAD sont évaluées et payées après qu'un administrateur cesse d'être administrateur pour une raison quelconque au moment de son choix conformément au plan des administrateurs.
Montant du paiement à l'exercice des UAD	Le nombre d'UAD multiplié par le cours des actions à ce moment-là.
Acquisition	Toutes les UAD sont acquises lorsqu'elles sont attribuées.
Changement de contrôle	Non.
Prix d'attribution	Lorsque des UAD sont attribuées, elles le sont en fonction du montant attribué à l'administrateur divisé par le cours moyen pondéré des actions le jour ouvrable qui précède la date d'attribution.
Cession	Non cessibles, sauf par voie de testament ou en vertu des lois sur la dévolution successorale.
UAD en cours au 7 mars	764 341 UAD.

Autres caractéristiques

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

Procédure de modification

Sous réserve de l'approbation des organismes de réglementation, le conseil peut modifier le plan des administrateurs ou y mettre fin en tout temps, à la condition que la modification ne réduise pas les droits d'un participant acquis avant la modification ou la fin du plan. Le conseil peut ainsi modifier une condition relative aux UAD ou renoncer à une telle condition et apporter des

modifications pour se conformer à 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.

Modifications apportées au plan des administrateurs

Aucune modification n'a été apportée au plan des administrateurs en 2015.

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 60, 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 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 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 89.

Modifications apportées au plan d'unités d'actions liées au rendement

En 2015, le comité de la rémunération a approuvé que des modifications d'ordre administratif soient apportées au plan d'unités d'actions liées au rendement afin de tenir compte des changements à la direction et de préciser les dispositions sur l'acquisition de droits.

Plan d'unités d'actions incessibles

Le plan d'unités d'actions incessibles, tel qu'il est indiqué à la page 60, 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 de faire concorder les intérêts de la direction avec ceux des actionnaires, en prévoyant une rémunération incitative qui est fonction de la valeur des actions, et de maintenir en poste la direction. Cette stratégie offre aux participants l'occasion d'acquérir, au moyen des UAI, une participation accrue dans la société.

Les participants peuvent choisir de recevoir des paiements aux termes du plan d'unités d'actions incessibles en espèces ou en actions achetées sur le marché 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 ou le chef de la direction.
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 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 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 - 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 89.

Modifications apportées au plan d'unités d'actions incessibles

En 2015, le comité de la rémunération a approuvé que des modifications d'ordre administratif soient apportées au plan d'unités d'actions liées au rendement afin de tenir compte des changements à la direction et de préciser les dispositions sur l'acquisition de droits.

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 89.

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 2015, 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 510 West Georgia Street, 7^e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3. Tous les documents publics de TELUS sont déposés aux adresses sedar.com et sec.gov.

À moins d'indication à l'effet contraire, les renseignements figurant dans la présente circulaire sont donnés en date du 7 mars 2016.

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 gouvernance et :

- a) approuve la liste des candidats au poste d'administrateur proposée par la direction pour l'élection aux assemblées générales annuelles de la société
- b) approuve les candidats proposés pour combler les vacances occasionnelles au conseil
- c) détermine le nombre des administrateurs que les documents constitutifs de la société permettent.

3.4 Rémunération et actionnariat obligatoire

L'Annexe I – Critères de rémunération et d'actionnariat pour les administrateurs indique les montants actuels de la rémunération des administrateurs et les avoirs en actions qu'ils doivent détenir.

3.5 Comités du conseil

Le conseil dispose des comités suivants et, après évaluation de la recommandation du comité de gouvernance, approuve ou modifie leur mandat :

- a) comité d'audit – Annexe E
- b) comité de gouvernance – Annexe F
- c) comité des ressources humaines et de la rémunération – Annexe G
- d) comité de retraite – Annexe H.

Le conseil peut créer un nouveau comité permanent ou spécial. Au moins la majorité des membres d'un nouveau comité permanent ou spécial seront des administrateurs indépendants.

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

4. Sélection des membres de la direction

- 4.1. Conformément aux documents constitutifs de la société, le conseil nomme et remplace le chef de la direction de la société et, après évaluation de la recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, approuve la rémunération du chef de la direction.
- 4.2. Après examen de l'avis du chef de la direction et de la recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, le conseil approuve la nomination de tous les membres de 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 redditions de compte.
- 8.2. Outre les attributions de surveillance de risques particuliers que le conseil a réparties entre ses comités, il passe en revue, chaque année ou plus fréquemment au besoin, les risques qu'il est spécifiquement chargé d'examiner.
- 8.3. Le conseil est également chargé de 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.

vous donner l'information qu'il vous faut

Chez TELUS, nous nous surpassons pour vous offrir une expérience en ligne hors pair, car nous voulons que vous trouviez 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/drisc



TELUS Corporation
510 West Georgia Street
Vancouver (Colombie-Britannique)
Canada V6B 0M3
téléphone 604-697-8044



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://www.linkedin.com/company/telus)



Garant
des forêts
intactes™



MIX
Paper from
responsible sources