

ANNEXE N – POLITIQUE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ADMINISTRATIVE

TELUS se fait un devoir de faire preuve de leadership en matière de gouvernance d'entreprise et se penche régulièrement sur les meilleures pratiques émergentes. Elle tente, par une approche proactive, d'atteindre l'excellence en matière de gouvernance d'entreprise.

Pour l'équipe TELUS, il est clair qu'un environnement placé sous le signe de la diversité et de l'intégration, riche d'une multiplicité d'opinions, de parcours, de compétences et d'expériences, ne peut que favoriser l'échange de points de vue. C'est la raison pour laquelle le bureau de la diversité et de l'intégration (« BDI ») de TELUS a mis sur pied et en œuvre toute une série d'initiatives visant, notamment, à offrir aux membres de l'équipe TELUS une formation en matière de diversité ainsi qu'à favoriser la création de groupes de ressources à leur profit. Les principales responsabilités du BDI comprennent ce qui suit :

- S'assurer de l'alignement entre notre stratégie de diversité et d'inclusion et les priorités de l'entreprise
- Surveiller et mesurer les programmes de diversité et d'inclusion et les meilleures pratiques à cet égard à l'échelle de TELUS
- Fournir un leadership éclairé en communiquant les connaissances et l'expertise en matière de diversité aux leaders de TELUS

Des groupes de ressources ont été établis à l'intention des femmes, des membres de l'équipe issus de peuples autochtones, des membres de l'équipe ayant des capacités variables, des membres de l'équipe nouvellement immigrants et des membres de l'équipe appartenant à la communauté lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre et allosexuelle (LGBTQA) afin de favoriser la sensibilisation et un leadership éclairé à l'égard de notre évolution culturelle et de nos initiatives commerciales multiculturelles.

Pour l'équipe TELUS, si l'entreprise souhaite conserver son avantage concurrentiel, elle doit absolument renforcer la diversité de son conseil d'administration pour faire en sorte qu'il soit encore davantage à l'image des collectivités où nous vivons et travaillons, de même que de nos clients.

Le comité de gouvernance d'entreprise, qui est chargé de recommander au conseil d'administration les candidats au poste d'administrateur, veille à ne sélectionner dans cette optique que les meilleurs. Il sélectionne lesdits candidats au mérite, sur la base de leurs compétences, de leur parcours, de leur expérience et de leurs connaissances, tout en prenant en compte des critères liés à la diversité comme le sexe, l'âge, l'origine ethnique et la provenance géographique. Le comité de gouvernance d'entreprise recommande annuellement au conseil l'adoption d'objectifs précis, destinés à garantir une diversité du conseil d'administration conforme à la présente politique.

[Le conseil d'administration vise à ce que les membres issus de la diversité représentent au moins 30 pour cent des administrateurs indépendants et que chaque sexe représente au moins 30 pour cent des administrateurs indépendants.]

Le comité de gouvernance d'entreprise évalue en outre une fois par an l'efficacité de la présente politique et recommande au conseil d'administration, pour approbation, les modifications qu'il juge nécessaire d'y apporter.