

une longueur d'avance

circulaire d'information de **2006**



 **TELUS**^{MD}

table des matières

avis de convocation à l'assemblée générale annuelle	1
invitation aux actionnaires	2
questions les plus fréquemment posées sur le vote	3
ordre du jour de l'assemblée	7
mandat et rapport du comité de gouvernance	13
mandat et rapport du comité de retraite	15
mandat et rapport du comité de vérification	17
mandat et rapport du comité de rémunération et des ressources humaines	20
rapport sur la rémunération de la haute direction	21
prêts aux administrateurs et aux dirigeants	33
titres pouvant être émis dans le cadre de plans de rémunération à base d'actions	34
assurance et indemnisation des administrateurs et des dirigeants	38
renseignements complémentaires	38
approbation du conseil	39
annexe A : énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS	40
annexe B : mandat du conseil d'administration	46



Tous les montants mentionnés dans la présente circulaire d'information sont en monnaie du Canada.

avis de convocation à l'assemblée générale annuelle

Avis est donné par la présente que l'assemblée générale annuelle de TELUS Corporation (la « société » ou « TELUS ») se tiendra le mercredi 3 mai 2006 à 11 h (heure avancée du Pacifique) au Orpheum Theatre, 601 Smithe Street, Vancouver (Colombie-Britannique) pour les fins suivantes :

1. recevoir les états financiers consolidés vérifiés de 2005 de la société avec le rapport des vérificateurs connexe;
2. élire les administrateurs de la société pour le prochain exercice;
3. nommer Deloitte & Touche s.r.l. comme vérificateurs pour le prochain exercice et autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération;
4. examiner toute autre question pouvant être valablement soumise à l'assemblée ou, en cas d'ajournement, à une reprise de celle-ci.

Fait à Vancouver, en Colombie-Britannique, le 10 mars 2006.
Par ordre du conseil d'administration,



Audrey T. Ho
Vice-présidente, Services juridiques et
directrice juridique et secrétaire générale

Les porteurs d'actions ordinaires de la société qui ne peuvent assister en personne à l'assemblée peuvent voter par procuration. Il suffit de signer et de retourner un formulaire de procuration imprimé ou de donner une procuration par téléphone ou par Internet en suivant les directives contenues dans la circulaire d'information accompagnant le présent avis ou dans le formulaire de procuration.

Pour être valables, les procurations doivent parvenir à la secrétaire générale de TELUS, a/s de Société de fiducie Computershare du Canada, au 100 University Avenue, 9^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, au plus tard à 17 h (heure locale) le 1^{er} mai 2006 ou, en cas d'ajournement d'une assemblée, au plus tard à 17 h (heure locale) deux jours ouvrables avant la date de reprise de l'assemblée.

invitation aux actionnaires

Au nom du conseil d'administration de TELUS et du reste de l'équipe TELUS, nous vous invitons à assister à l'assemblée générale annuelle de TELUS (l'« assemblée »). Cette année, l'assemblée aura lieu aux date et adresse suivantes :

Date : le mercredi 3 mai 2006

Heure : 11 h (heure avancée du Pacifique)

Endroit : Orpheum Theatre
601 Smithe Street
Vancouver (Colombie-Britannique)

À l'assemblée, les porteurs d'actions ordinaires de TELUS (les « actionnaires ») seront invités à approuver les questions précisées dans l'avis de convocation à l'assemblée et dans la présente circulaire d'information. De plus, nous vous communiquerons les dernières informations sur la situation financière actuelle de la société et ferons le point sur la façon dont TELUS continue de réaliser sa stratégie. Une session de questions et de réponses aura lieu à la fin de l'assemblée. Au cours de la réception qui suivra, vous aurez l'occasion de rencontrer les administrateurs et l'équipe de dirigeants de TELUS.

Votre vote est très important pour nous, et nous vous encourageons à participer en personne ou par procuration. Si vous ne pouvez être présent à l'assemblée, nous vous invitons à suivre la diffusion des délibérations en direct sur le Web à l'adresse telus.com/agm à 11 h (heure avancée du Pacifique), le 3 mai.

Nous espérons avoir le plaisir de vous rencontrer à l'assemblée.

Cordialement,



Brian A. Canfield
Président du conseil
d'administration

Le 10 mars 2006



Darren Entwistle
Président et
chef de la direction

questions les plus fréquemment posées sur le vote

q **Ai-je le droit de recevoir un avis de convocation à l'assemblée et d'assister à l'assemblée?**

r Oui, si vous êtes porteur d'actions ordinaires ou d'actions sans droit de vote de TELUS en date du 15 mars 2006, date de clôture des registres pour l'assemblée. Tous les actionnaires, à la fermeture des bureaux à cette date, ont le droit de recevoir un avis de convocation ainsi que d'assister et de prendre la parole à l'assemblée.

q **Est-ce que j'ai le droit de voter et sur quelles questions est-ce que je vote?**

r Si vous êtes porteur d'actions ordinaires à la fermeture des bureaux le 15 mars 2006, vous avez droit à une voix par action ordinaire sur chacune des résolutions se rapportant i) à l'élection des administrateurs et ii) à la nomination des vérificateurs. Si vous êtes porteur d'actions sans droit de vote à la fermeture des bureaux le 15 mars 2006, vous avez droit d'assister et de prendre la parole à l'assemblée.

q **Suis-je un actionnaire inscrit ou non inscrit?**

r Vous êtes un actionnaire inscrit si vous possédez un certificat d'actions immatriculé à votre nom.

Vous êtes un actionnaire non inscrit si :

- vos actions ordinaires sont immatriculées au nom d'un intermédiaire (par exemple, une banque, un fiduciaire ou un courtier en valeurs mobilières) ou au nom d'une agence de compensation dont votre intermédiaire est un adhérent, ou
- vous détenez des actions ordinaires par l'entremise du régime d'achat d'actions à l'intention des employés de TELUS.

q **Comment puis-je exercer les droits de vote rattachés à mes actions ordinaires?**

r Vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires soit en assistant à l'assemblée et en exerçant ces droits, soit, si vous ne pouvez y assister, en faisant en sorte que vos droits de vote soient exercés par procuration.

La marche à suivre pour exercer vos droits de vote diffère selon que vous êtes un actionnaire inscrit ou non inscrit (une explication de ces termes est donnée à la réponse précédente).

Exercice du droit de vote en assistant à l'assemblée – actionnaires inscrits et non inscrits

Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous avez le droit d'assister à l'assemblée et de voter en personne.

Si vous êtes un actionnaire non inscrit, vous avez le droit d'assister à l'assemblée et de voter en personne à la condition de produire un formulaire de procuration dûment signé, sur lequel vous avez inscrit votre nom dans l'espace prévu, et de le retourner dans l'enveloppe-réponse fournie. À votre arrivée à l'assemblée,

veuillez aviser le personnel chargé de l'inscription que vous êtes un fondé de pouvoir. Si vous avez reçu un formulaire de directives de vote, veuillez suivre les directives qu'il contient.

La Société Trust Royal du Canada (le « fiduciaire ») est le fiduciaire de toutes les actions ordinaires (les « actions des employés ») détenues au nom des membres du régime d'achat d'actions à l'intention des employés de TELUS. **Les porteurs d'actions des employés sont traités de la même manière que les actionnaires non inscrits.** Si vous détenez des actions des employés, vous avez le droit d'assister à l'assemblée et de voter en personne à la condition de produire un formulaire de procuration dûment signé, sur lequel vous avez inscrit votre nom dans l'espace prévu, et de le retourner conformément aux instructions qu'il contient. À votre arrivée à l'assemblée, veuillez aviser le personnel chargé de l'inscription que vous êtes un fondé de pouvoir.

Vote par procuration

La marche à suivre pour un vote par procuration diffère selon que vous êtes un actionnaire inscrit ou non inscrit ou un porteur d'actions des employés.

Exercice du droit de vote par procuration – actionnaires inscrits

Si vous êtes actionnaire inscrit, vous pouvez exercer vos droits de vote par procuration en suivant l'une des trois méthodes suivantes :

- en remplissant un formulaire de procuration imprimé et en le retournant par la poste ou par messenger
- par téléphone
- par Internet.

Peu importe la méthode que vous choisissiez, **votre procuration doit parvenir à la secrétaire générale de TELUS, a/s de Société de fiducie Computershare du Canada (100 University Avenue, 9^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1), au plus tard à 17 h (heure locale) le 1^{er} mai 2006** ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, au plus tard à 17 h (heure locale) deux jours ouvrables avant la date de reprise de l'assemblée.

■ **Par la poste ou par messenger**

Pour voter par la poste ou par messenger, vous devez remplir, signer et retourner votre formulaire de procuration écrit conformément aux directives qu'il contient.

■ **Par téléphone**

Pour voter par téléphone, veuillez composer le numéro sans frais indiqué sur le formulaire de procuration qui vous a été envoyé par la poste ou par courrier électronique. Utilisez un téléphone à clavier pour transmettre vos directives de vote et suivez les directives données. **Ayez sous la main votre numéro de compte de porteur et le numéro d'accès qui figurent sur le formulaire de procuration.**

questions les plus fréquemment posées sur le vote suite

Si vous voulez nommer pour voter à votre place un fondé de pouvoir autre que les personnes indiquées dans le formulaire de procuration, vous ne pourrez pas le faire par téléphone.

Dans ce cas, vous devez exercer vos droits de vote par la poste, par messenger ou par Internet.

■ Par Internet

Pour exercer vos droits de vote par Internet, rendez-vous à l'adresse du site Web indiqué sur le formulaire de procuration qui vous a été envoyé par la poste ou par courrier électronique. Suivez les directives de vote en direct qui vous sont données et ayez sous la main votre numéro de compte de porteur et le numéro d'accès qui figurent sur le formulaire de procuration.

Exercice du droit de vote par procuration – actionnaires non inscrits

Si vous êtes un actionnaire non inscrit et que vous recevez les documents concernant l'assemblée par l'entremise d'un courtier en valeurs mobilières ou d'un autre intermédiaire, veuillez remplir et retourner les documents vous donnant le droit de voter, conformément aux directives que cette personne vous a fournies.

Si vous détenez des actions des employés, utilisez l'une des trois méthodes de vote décrites précédemment (par la poste, par téléphone ou par Internet) pour indiquer au fiduciaire la façon dont il doit exercer les droits de vote rattachés à vos actions des employés à l'assemblée. Le fiduciaire livrera les procurations devant être utilisées à l'assemblée pour tous les votes devant y être exercés, selon les directives de vote données par écrit, par téléphone ou par Internet, à la Société de fiducie Computershare du Canada (« Computershare »), qui a accepté d'agir comme dépositaire des directives de vote des porteurs d'actions des employés reçues au moyen d'une procuration et de compiler les résultats pour le fiduciaire.

Le fiduciaire n'exercera les droits de vote rattachés aux actions des employés pour ou contre les questions soumises au vote, ou ne s'abstiendra de les exercer, que conformément aux directives données par les employés. Si Computershare ne reçoit pas de procuration au nom du fiduciaire conformément à la procédure décrite précédemment, le fiduciaire ne pourra pas exercer les droits de vote rattachés aux actions des employés.

Pour que les droits de vote rattachés aux actions des employés soient exercés à l'assemblée par le fiduciaire ou par un autre fondé de pouvoir dûment nommé, les procurations doivent parvenir à la secrétaire générale de TELUS, a/s de Computershare (100 University Avenue, 9^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1), au plus tard à 17 h (heure locale) le 1^{er} mai 2006 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, au plus tard à 17 h (heure locale) deux jours ouvrables avant la date de reprise de l'assemblée.

Si un employé détient des actions ordinaires autres que des actions des employés, il doit remplir une autre procuration afin d'exercer les droits de vote rattachés à ces actions, sauf s'il assiste à l'assemblée et exerce ses droits de vote en personne.

q Qui exercera les droits de vote rattachés à mes actions?

r Chacune des personnes désignées dans la procuration en tant que fondé de pouvoir chargé de représenter les actionnaires à l'assemblée est un administrateur ou un dirigeant de la société. Vous pouvez nommer une autre personne pour vous représenter à l'assemblée; pour ce faire, vous devez remplir le formulaire de procuration imprimé ou en ligne en indiquant le nom de la personne de votre choix dans l'espace prévu à cet effet ou remplir un autre formulaire de procuration imprimé acceptable. Il n'est pas nécessaire que la personne que vous nommez soit actionnaire, mais elle doit assister à l'assemblée pour exercer vos droits de vote.

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

r En remplissant et en retournant une procuration, vous autorisez la personne qui y est nommée à assister à l'assemblée et à y exercer les droits de vote rattachés à vos actions conformément à vos directives sur chaque question à l'égard de laquelle vous avez le droit de voter. En l'absence de directives quant à la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires, ceux-ci seront exercés en faveur des questions suivantes :

1. l'élection à titre d'administrateur de chaque personne nommée par la direction de la société pour le prochain exercice;
2. la nomination de Deloitte & Touche s.r.l. comme vérificateurs pour le prochain exercice et l'autorisation donnée aux administrateurs de fixer leur rémunération.

q Puis-je révoquer une procuration?

r Oui, si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous avez donné une procuration par écrit, par téléphone ou par Internet, vous pouvez la révoquer en produisant une autre procuration dûment signée portant une date ultérieure, par écrit, par téléphone ou par Internet, ou en produisant un formulaire de révocation de procuration. Les formulaires de procuration écrits peuvent être livrés au siège social de la société, a/s de la secrétaire générale de TELUS, au 21 – 3777 Kingsway, Burnaby (Colombie-Britannique) V5H 3Z7, en tout temps jusqu'au 1^{er} mai 2006 inclusivement ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, le jour ouvrable précédant la date de reprise de l'assemblée.

Par ailleurs, vous pouvez révoquer votre procuration et voter en personne en remettant un formulaire de révocation de procuration au président de l'assemblée au moment de l'assemblée ou, en cas d'ajournement, à une reprise de l'assemblée avant que le vote visé par la procuration ne soit tenu. Vous pouvez aussi révoquer votre procuration de toute autre manière permise par la loi.

Si vous êtes un **actionnaire non inscrit**, vous pouvez révoquer votre procuration ou vos directives de vote en communiquant avec la personne qui s'occupe de votre compte.

À titre de **porteur d'actions des employés**, si vous avez produit une procuration (par écrit, par téléphone ou par Internet), vous pouvez la révoquer en produisant une autre procuration (par écrit, par téléphone ou par Internet) portant une date ultérieure ou un formulaire de révocation de procuration, au plus tard à 17 h (heure locale) le 1^{er} mai 2006 ou, en cas d'ajournement, au plus tard à 17 h (heure locale), deux jours ouvrables précédant la date de reprise de l'assemblée.

q **Qui a le pouvoir discrétionnaire de voter à l'égard de modifications apportées aux questions à l'ordre du jour de l'assemblée ou de toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée?**

r Les directives de vote que vous avez précisées dans votre procuration donnée par écrit, par téléphone ou par Internet 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 aux questions à l'ordre du jour de l'assemblée et de toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée, dans la mesure permise par la loi. En date du 10 mars 2006, ni les administrateurs ni les hauts dirigeants de la société ne sont au fait de modifications ou d'autres questions devant être soumises à l'assemblée aux fins de vote.

q **Mon vote par procuration est-il confidentiel?**

r Oui, votre vote par procuration est confidentiel. Les procurations sont reçues, dépouillées et compilées par notre agent des transferts, Computershare, de manière à préserver la confidentialité des votes des actionnaires, sauf dans les cas suivants :

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

q **Qui sollicite une procuration de ma part?**

r Votre procuration est sollicitée au nom de la direction de TELUS. La sollicitation des procurations est faite par la poste à votre dernière adresse figurant au registre des actionnaires ou par courrier électronique à l'adresse que vous avez fournie. De plus, la sollicitation peut être faite par des employés ou des représentants de la société par téléphone ou un autre moyen, moyennant des frais modiques pour la société. La société peut, si elle le juge souhaitable, retenir les services d'une entreprise pour la charger de la sollicitation de procurations au Canada et aux États-Unis. Les frais de sollicitation de procurations sont à la charge de la société.

q **Comment le quorum est-il atteint à l'assemblée et combien d'actions ordinaires sont en circulation?**

r Le quorum de l'assemblée est formé d'au moins deux personnes présentes ou représentées par procuration détenant au moins 20 pour cent des actions émises et en circulation donnant le droit de voter à l'assemblée en question. Le 10 mars 2006, la société comptait 183 329 413 actions ordinaires émises et en circulation.

q **Y a-t-il un actionnaire détenant seul en propriété véritable 10 pour cent ou plus des actions ordinaires en circulation?**

r Non. À la connaissance des administrateurs et des hauts dirigeants de TELUS, le 10 mars 2006, aucune personne ne détenait en propriété véritable, directement ou indirectement, des actions ordinaires conférant plus de 10 pour cent des droits de vote rattachés à la totalité des actions ordinaires permettant de voter à l'assemblée des porteurs d'actions ordinaires ni n'exerçait une emprise sur de telles actions.

q **À qui puis-je adresser mes questions?**

r Si vous avez des questions concernant l'assemblée, veuillez communiquer avec Computershare :

- **téléphone** : 1 800 558-0046 (numéro sans frais en Amérique du Nord)
1 514 982-7270 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord)
- **télécopieur** : (416) 263-9394
- **courrier électronique** : telus@computershare.com
- **poste** : Société de fiducie Computershare du Canada
100 University Avenue, 9^e étage
Toronto (Ontario) M5J 2Y1

questions les plus fréquemment posées sur le vote suite

Restrictions à la propriété d'actions

Le *Règlement sur la propriété et le contrôle des entreprises de télécommunications canadiennes* (le « Règlement sur les télécommunications ») et la *Loi sur les télécommunications* (Canada) (la « Loi sur les télécommunications »), contiennent des restrictions concernant la détention d'actions avec droit de vote par des non-Canadiens. Pour s'assurer que certaines de ses filiales demeurent admissibles comme entreprises de télécommunications canadiennes, la société doit limiter, aux termes de la Loi sur les télécommunications, la proportion de ses actions ordinaires dont sont propriétaires des non-Canadiens à 33 $\frac{1}{3}$ pour cent au plus et elle ne doit pas être par ailleurs être sous le contrôle de non-Canadiens. Le Règlement sur les télécommunications confère aux sociétés mères d'une entreprise de télécommunications canadienne certains pouvoirs leur permettant de surveiller et de contrôler la propriété d'actions avec droit de vote par des non-Canadiens. À titre de société mère d'entreprises de télécommunications, les pouvoirs et les contraintes prévues par le Règlement sur les télécommunications ont été intégrés dans les statuts de la société. Parmi les pouvoirs, on compte le droit de refuser d'inscrire un transfert d'actions avec droit de vote à un non-Canadien, celui d'exiger qu'un non-Canadien vende des actions avec droit de vote, celui de convertir des actions avec droit de vote en actions sans droit de vote, ainsi que celui de suspendre les droits de vote rattachés aux actions avec droit de vote. La société supervise l'importance de la propriété de ses actions ordinaires par des non-Canadiens et en fait périodiquement rapport au Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes.

Certaines filiales de la société détiennent également des licences de radios en vertu de la *Loi sur la radiocommunication* (Canada) (la « Loi sur la radiocommunication »), qui sont nécessaires pour offrir des services de télécommunications sans fil, et des licences de distribution de radiodiffusion en vertu de la *Loi sur la radiodiffusion* (la « Loi sur la radiodiffusion »), qui sont nécessaires pour offrir des services de télévision numérique.

La Loi sur la radiocommunication et la Loi sur la radiodiffusion imposent toutes deux des restrictions à la propriété étrangère, qui sont semblables à celles qu'impose la Loi sur les télécommunications, en limitant le nombre des actions avec droit de vote de la société que peuvent détenir des non-Canadiens. Par suite de l'approbation des actionnaires en 2005, la société a modifié ses statuts afin de s'assurer de conférer des droits et des restrictions spéciaux concernant le respect des règles relatives à la propriété étrangère en vertu de la Loi sur les télécommunications rattachés aux actions ordinaires et aux actions sans droit de vote pour garantir une conformité analogue tant aux termes de la Loi sur la radiocommunication que de la Loi sur la radiodiffusion.

Actions sans droit de vote

Sous réserve des droits prioritaires des porteurs d'actions privilégiées de premier rang et d'actions privilégiées de second rang de la société, les porteurs d'actions sans droit de vote ont les mêmes droits que les porteurs d'actions ordinaires relativement au versement des dividendes et à la distribution des éléments d'actif de la société en cas de liquidation ou de dissolution de la société. Les actions sans droit de vote ne peuvent être divisées, regroupées, reclassées ou autrement modifiées sans que les actions ordinaires ne soient modifiées de la même manière.

En général, les porteurs d'actions sans droit de vote ont le droit de recevoir un avis de convocation à toutes les assemblées générales de la société, d'y assister et d'y prendre la parole. Ils ont le droit de recevoir de la société tous les avis de convocation à une assemblée, les circulaires d'information et les autres documents écrits que sont autorisés à recevoir de la société les porteurs d'actions ordinaires, mais ils n'ont pas le droit de voter à ces assemblées générales, sauf dans les cas exigés par la loi. Pour que les porteurs d'actions sans droit de vote puissent participer à une offre éventuelle présentée aux porteurs d'actions ordinaires (selon des conditions différentes, toutefois), l'offre doit en général, d'après les lois sur les valeurs mobilières applicables ou les exigences des bourses de valeurs mobilières à la cote desquelles sont inscrites les actions ordinaires, être présentée à la totalité ou à la quasi-totalité des porteurs d'actions ordinaires résidant dans une province canadienne où de telles exigences s'appliquent (une « offre limitative »). Chaque porteur d'actions sans droit de vote aura la possibilité, aux fins de l'offre limitative uniquement, de convertir la totalité ou une partie de ses actions sans droit de vote en un nombre équivalent d'actions ordinaires durant la période de conversion applicable. Dans certains cas (notamment, dans le cas de la livraison d'attestations, à des moments précis, par les porteurs d'au moins 50 pour cent des actions ordinaires émises et en circulation déclarant, entre autres choses, qu'ils n'ont pas l'intention d'accepter une telle offre limitative ou de faire une offre limitative), ces droits de conversion ne seront pas accordés.

Si la Loi sur les télécommunications, la Loi sur la radiocommunication et la Loi sur la radiodiffusion et les règlements y afférents concernant la propriété et le contrôle sont modifiés de telle manière qu'aucune restriction ne s'applique aux porteurs non canadiens d'actions ordinaires, les porteurs d'actions sans droit de vote auront le droit de convertir la totalité ou une partie de leurs actions sans droit de vote en actions ordinaires à raison de une action ordinaire pour chaque action sans droit de vote, et la société aura le droit d'exiger que les porteurs d'actions sans droit de vote qui n'ont pas choisi de le faire convertissent leurs actions sans droit de vote en un nombre équivalent d'actions ordinaires.

ordre du jour de l'assemblée

1 rapport de la direction et états financiers consolidés

Le rapport de la direction et les états financiers consolidés vérifiés pour l'exercice terminé le 31 décembre 2005, y compris le rapport de gestion, sont contenus dans la revue financière du rapport annuel 2005 de la société. Les actionnaires ayant demandé un exemplaire du rapport annuel 2005 le recevront par la poste. Ceux qui ne l'ont pas demandé peuvent le consulter en ligne à l'adresse telus.com/annualreport ou en obtenir un exemplaire auprès de la secrétaire générale de TELUS au 21 – 3777 Kingsway, Burnaby (Colombie-Britannique) V5H 3Z7.

2 élection des administrateurs

Généralités

Tous les administrateurs, à l'exception de Pierre Y. Ducros, ont été élus par les porteurs d'actions ordinaires le 4 mai 2005. M. Ducros a été nommé au conseil le 26 septembre 2005.

Le conseil a fixé le nombre d'administrateurs à 12. Par conséquent, à l'assemblée, les actionnaires seront priés de voter pour les 12 candidats proposés par la société à l'élection à titre d'administrateur de la société. À moins de recevoir d'autres directives, les personnes nommées dans la procuration ci-jointe à titre de fondé de pouvoir (les « fondés de pouvoir de la direction ») ont l'intention de voter en faveur de l'élection au poste d'administrateur de tous les 12 candidats dont le nom figure dans le tableau des pages 8 à 10.

Aux assemblées annuelle et extraordinaire et des porteurs de catégorie d'actions de la société tenues en mai 2005, les actionnaires ont approuvé une modification des statuts de la société en vue de retirer les droits de vote cumulatifs et d'ajouter un nouvel article aux statuts pour permettre aux porteurs d'actions ordinaires de voter pour des administrateurs au moyen d'une résolution distincte pour chaque administrateur. Par conséquent, à l'assemblée, chaque porteur d'actions ordinaires aura le droit de voter ou de s'abstenir de voter quant à l'élection de chaque administrateur.

La direction croit que tous les candidats sont en mesure de s'acquitter de leurs fonctions d'administrateur. Si, avant l'assemblée, l'un des candidats se révèle incapable de s'acquitter des fonctions d'administrateur ou n'est pas intéressé à le faire, les fondés de pouvoir de la direction se réservent le droit de voter pour un ou plusieurs autres candidats, à leur discrétion, si des mises en candidature supplémentaires sont faites durant l'assemblée, sauf s'ils ont reçu la directive de s'abstenir d'exercer les droits de vote rattachés aux actions ordinaires à l'égard de l'élection des administrateurs. 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 de la société.

ordre du jour de l'assemblée suite

Le tableau suivant présente le nom de tous les candidats et des renseignements à leur sujet, y compris le poste principal qu'ils occupent actuellement, leurs principales activités professionnelles et les postes d'administrateur occupés au cours des cinq dernières années et leurs fonctions au sein de la société.

<p>R.H. (Dick) Auchinleck Calgary (Alberta) Âge : 55 ans Administrateur depuis¹⁾ : 2003 Participation en actions²⁾ : 3 185/6 000 DVAD³⁾ : 0/15 811 Options⁴⁾ : 0/0/0</p>	<p>R.H. (Dick) Auchinleck a travaillé pour Gulf Canada Resources Ltd., société pétrolière et gazière, pendant 25 ans. Il a pris sa retraite en 2001 à titre de président et chef de la direction de Gulf Canada Resources après la vente de la société à Conoco Inc. Il est toujours associé à cette société à titre de membre du conseil de Conoco-Phillips. De 1999 à 2001, il a été président et chef de la direction de Gulf Canada Resources. Il est actuellement membre du conseil d'administration d'Enbridge Commercial Trust et de Red Mile Entertainment, Inc. Au cours des cinq dernières années, il a exercé les fonctions de membre du conseil de Sonic Mobility Inc., d'Hydro One Inc., de Gulf Indonesia Resources Ltd. et de Gulf Canada Resources Ltd. M. Auchinleck est titulaire d'un baccalauréat ès sciences appliquées (génie chimique) de la University of British Columbia. Il est actuellement membre du comité de rémunération et des ressources humaines de TELUS et du comité de gouvernance de TELUS.</p>
<p>A. Charles Baillie Toronto (Ontario) Âge : 66 ans Administrateur depuis¹⁾ : 2003 Participation en actions²⁾ : 0/55 200 DVAD³⁾ : 0/14 178 Options⁴⁾ : 0/0/0</p>	<p>A. Charles Baillie a été président du conseil et chef de la direction de la Banque Toronto-Dominion de 1998 à 2003, date à laquelle il a pris sa retraite. Outre son association à divers organismes culturels et établissements d'enseignement, M. Baillie est actuellement membre du conseil d'administration de Dana Corporation, de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et de George Weston Limitée. Au cours des cinq dernières années, il a été membre du conseil d'administration de la Corporation Cadillac Fairview, de Ballard Power Systems Inc., de Quebecor World Inc., de Texaco Inc., de la Banque Toronto-Dominion et de TD Waterhouse Inc. Il est président du Musée des beaux-arts de l'Ontario, chancelier de la Queen's University et président du Conseil canadien des chefs d'entreprise. M. Baillie est titulaire d'un baccalauréat ès arts avec spécialisation du Trinity College de la University of Toronto, d'une M.B.A. de la Harvard Business School et d'un doctorat honorifique en droit de la Queen's University. Il est actuellement membre du comité de vérification de TELUS.</p>
<p>Micheline Bouchard Montréal (Québec) Âge : 58 ans Administratrice depuis¹⁾ : 2004 Participation en actions²⁾ : 1 713/1 082 DVAD³⁾ : 0/10 737 Options⁴⁾ : 0/0/0</p>	<p>Micheline Bouchard est présidente et chef de la direction d'ART Advanced Research Technologies, société biomédicale, depuis 2002. De 2001 à 2002, elle a été vice-présidente directrice et directrice générale de l'organisation des services aux entreprises de Motorola Inc. à Chicago et, de 1998 à 2000, vice-présidente directrice, puis présidente et chef de la direction de Motorola Canada Inc. M^{me} Bouchard est actuellement membre du Conference Board du Canada, de la IWF Leadership Foundation et a été présidente de l'Académie canadienne du génie. Elle a déjà été membre des conseils de Sears Canada Inc., d'Alliance Forest Products Inc. et de Corby Distilleries Ltd. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès sciences appliquées et d'une maîtrise ès sciences appliquées de l'École polytechnique de Montréal (Québec). Elle est aussi titulaire d'un doctorat honorifique en affaires de l'Université de Montréal (HEC), d'un doctorat honorifique en génie de la University of Waterloo, de l'Université d'Ottawa et de la Ryerson Polytechnic University, ainsi que d'un doctorat honorifique en droit de la McMaster University. M^{me} Bouchard est membre de l'Ordre du Canada. Elle est actuellement membre du comité de vérification de TELUS.</p>
<p>R. John Butler Edmonton (Alberta) Âge : 62 ans Administrateur depuis¹⁾ : 1995 Participation en actions²⁾ : 984/4 263 DVAD³⁾ : 0/14 451 Options⁴⁾ : 0/3 050/2 700</p>	<p>R. John Butler, c.r. est conseiller juridique auprès du cabinet d'avocats Bryan & Company. M. Butler a été membre du conseil d'ED TEL (Edmonton Telephones) avant qu'elle ne soit acquise par TELUS Corporation en 1995 et du conseil d'administration de TELUS Corporation avant qu'elle ne fusionne, en 1999, avec BC TELECOM Inc. Il est membre du conseil d'administration de Trans Global Insurance Company et de Trans Global Life Insurance Company et fiduciaire du Liquor Stores Income Fund. Au cours des cinq dernières années, M. Butler a également été président du conseil du Club de football des Eskimos d'Edmonton et membre du conseil des gouverneurs de la Ligue canadienne de Football. M. Butler est titulaire d'un baccalauréat ès arts et d'un baccalauréat en droit de la University of Alberta. Il préside actuellement le comité de retraite de TELUS et est membre du comité de gouvernance de TELUS.</p>

Brian A. Canfield

Point Roberts (Washington)

Âge : 67 ans

Administrateur depuis¹⁾ : 1993Participation en actions²⁾ : 9 718/7 103DVAD³⁾ : 4 595/24 774Options⁴⁾ : 40 000/74 000/5 400

Brian A. Canfield est président du conseil de TELUS Corporation. Sa carrière chez TELUS s'étend sur près de 50 ans, dont quatre à titre de président du conseil et chef de la direction de BC TELECOM Inc., trois à titre de président et chef de la direction et un an à titre de président et chef de l'exploitation. Il a également été président et chef de la direction par intérim de TELUS Corporation de septembre 1999 à juillet 2000, pour ensuite reprendre son poste de président du conseil. Il est administrateur de Suncor Énergie Inc., membre du Conseil canadien sur la reddition de comptes et membre du comité Crawford chargé d'étudier la possibilité d'avoir un seul organisme de réglementation canadien des valeurs mobilières. Au cours des cinq dernières années, M. Canfield a également été administrateur de Terasen Inc. et de la Bourse de Toronto. En 1997, il a reçu un doctorat honorifique en technologie du British Columbia Institute of Technology et, en 1998, il a été nommé membre du Order of British Columbia. M. Canfield est actuellement membre du comité de retraite de TELUS.

Pierre Y. Ducros

Montréal (Québec)

Âge : 66 ans

Administrateur depuis¹⁾ : 2005Participation en actions²⁾ : 0/329DVAD³⁾ : 0/7 020Options⁴⁾ : 0/0/0

Pierre Y. Ducros est président de P. Ducros & Associés Inc. Auparavant, il était président et chef de la direction du Groupe Conseil DMR, Inc. (Canada), qu'il a cofondé en 1973. Il a également occupé divers postes de gestion chez IBM Canada limitée et a été officier de la Marine royale du Canada. Il est actuellement membre des conseils d'administration de Corporation Financière Manuvie, de Cognos Incorporated, d'Emergis Inc., de Nstein Technologies Inc. et de RONA Inc. Au cours des cinq dernières années, il a été administrateur d'Engenuity Technologies Inc. M. Ducros a obtenu un baccalauréat ès arts, Université de Paris, au Collège Stanislas de Montréal en 1956. Il a reçu un diplôme du Collège militaire royal du Canada en 1960 ainsi qu'un baccalauréat en génie (communications) de l'Université McGill en 1961. M. Ducros est membre de l'Ordre du Canada et officier de l'Ordre de la Belgique. Il est actuellement membre du comité de vérification de TELUS.

Darren Entwistle

Vancouver (Colombie-Britannique)

Âge : 43 ans

Administrateur depuis¹⁾ : 2000Participation en actions²⁾ :

42 335/283 947

Options⁴⁾ : 0/234 618DVATI⁵⁾ : 283 328

Darren Entwistle est président et chef de la direction de TELUS Corporation depuis le 10 juillet 2000. Il a commencé sa carrière chez Bell Canada en 1988 et est entré au service de Cable & Wireless plc (C&W) au Royaume-Uni en 1993, société auprès de laquelle il a occupé des postes clés dans les domaines des finances et de l'exploitation, pour ensuite devenir président, Services mondiaux, Royaume-Uni et Irlande, avant d'entrer au service de TELUS. Il est membre du conseil d'administration du Groupe Financier Banque TD, de l'orchestre symphonique de Vancouver et du Leading Edge Endowment Fund. De plus, il est membre du conseil des gouverneurs de l'International Institute of Telecommunications et président de la campagne de mobilisation du fonds du Royal Conservatory of Music de Toronto. M. Entwistle est titulaire d'un baccalauréat en économie (avec distinction) de l'Université Concordia de Montréal, d'une M.B.A. de l'Université McGill et d'un diplôme en technologie des réseaux de la University of Toronto.

Ruston E.T. Goepel

Vancouver (Colombie-Britannique)

Âge : 63 ans

Administrateur depuis¹⁾ : 2004Participation en actions²⁾ : 0/12 500DVAD³⁾ : 0/10 662Options⁴⁾ : 0/0/0

Ruston E.T. Goepel est vice-président principal de Raymond James Financial Ltd., entreprise de placement. Il est administrateur de Spur Ventures Ltd., d'Amerigo Resources Ltd., de Premium Brands Income Trust et de Baytex Energy Trust, ainsi que président du Business Counsel of BC et siège aux conseils de deux organisations sans but lucratif : le comité d'organisation des Jeux olympiques de Vancouver de 2010 et de la Vancouver Airport Authority. Il a été administrateur de Duke Seabridge Ltd., de Smith Tractor Inc. et de Coast Tractor Ltd. M. Goepel s'est vu décerner la Médaille du jubilé de la reine Élisabeth en reconnaissance de ses initiatives en tant que chef d'entreprise et de services rendus à la collectivité. Il est actuellement membre du comité de vérification de TELUS.

John S. Lacey

Thornhill (Ontario)

Âge : 62 ans

Administrateur depuis¹⁾ : 2000Participation en actions²⁾ : 12 108/651DVAD³⁾ : 0/15 034Options⁴⁾ : 0/0/2 700

John S. Lacey est président du conseil d'Alderwoods Group, Inc., société qui exploite des salons funéraires et des cimetières en Amérique du Nord. De janvier 1999 à janvier 2002, M. Lacey a été président du conseil de Loewen Group. Il est membre du conseil consultatif de Tricap, administrateur de Cancer Care Ontario, de la Société Canadian Tire Limitée, de Western Forest Products Ltd. et de la Banque Canadienne Impériale de Commerce et président du conseil de Doncaster Racing Inc. et de Doncaster Consolidated Ltd. Au cours des cinq dernières années, il a également été membre du conseil d'administration de la Régie des alcools de l'Ontario et de Clarica, Inc. M. Lacey préside actuellement le comité de rémunération et des ressources humaines de TELUS et est membre du comité de gouvernance de TELUS.

ordre du jour de l'assemblée suite

Brian F. MacNeill

Calgary (Alberta)

Âge : 66 ans

Administrateur depuis¹⁾ : 2001

Participation en actions²⁾ : 1 000/5 269

DVAD³⁾ : 0/27 826

Options⁴⁾ : 0/0/2 700

Brian F. MacNeill a pris sa retraite à titre de chef de la direction d'Enbridge Inc., société intégrée de pipeline, le 1^{er} janvier 2001. Il a été auparavant vice-président directeur et chef de l'exploitation de cette société et membre de son conseil. Il est actuellement président du conseil de Petro-Canada et de Dofasco Inc. et administrateur du Groupe Financier Banque TD et de West Fraser Timber Co. Ltd. Il est également président du conseil des gouverneurs de la University of Calgary. Il a été, au cours des cinq dernières années, membre du conseil d'administration de Veritas DGC Inc., de Legacy Hotels REIT, de Sears Canada Inc. et de Western Oil Sands Inc. M. MacNeill est comptable agréé et fellow de l'association des comptables agréés de l'Alberta. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la Montana State University et est membre de l'Ordre du Canada. Il préside actuellement le comité de vérification de TELUS.

Ronald P. Triffo

Edmonton (Alberta)

Âge : 66 ans

Administrateur depuis¹⁾ : 1995

Participation en actions²⁾ : 1 567/522

DVAD³⁾ : 6 544/27 843

Options⁴⁾ : 0/4 100/2 700

Ronald P. Triffo est président du conseil de Stantec Inc., société d'ingénierie et de services professionnels internationaux, auprès de laquelle il a occupé divers postes de haute direction pendant plus de 20 ans. Il a été administrateur et président du conseil d'ED TEL (Edmonton Telephones) avant que cette société ne soit acquise par TELUS Corporation en 1995. Il est actuellement président du conseil et administrateur d'ATB Financial et est membre du conseil du Alberta Ingenuity Fund, d'Alberta's Promise, du conseil consultatif de la faculté de médecine et de dentisterie de la University of Alberta et du conseil des gouverneurs du Junior Achievement of Northern Alberta. M. Triffo a été président de Consulting Engineers of Alberta et de l'Association des ingénieurs-conseils du Canada et président du conseil de la Alberta Economic Development Authority. Il est titulaire d'un baccalauréat ès sciences appliquées de la University of Manitoba et d'une maîtrise ès sciences (génie) de la University of Illinois. Il préside actuellement le comité de gouvernance de TELUS et est membre du comité de retraite de TELUS.

Donald P. Woodley

Mono Township (Ontario)

Âge : 60 ans

Administrateur depuis¹⁾ : 1998

Participation en actions²⁾ : 5 678/864

DVAD³⁾ : 0/14 451

Options⁴⁾ : 0/3 050/2 700

Donald P. Woodley est chef de l'exploitation et président de GENNUM Corporation, société technologique, ainsi que président de The Fifth Line Enterprise, société fermée qui offre des services de conseils stratégiques et une assistance professionnelle pour cadres supérieurs du secteur de la technologie de l'information du Canada. Il est actuellement membre du conseil de DataMirror Corporation et de GENNUM Corporation. M. Woodley est également administrateur de Steam Whistle Brewing Inc. et de deux organismes sans but lucratif : The Hospital for Sick Children Foundation et le conseil consultatif de la Richard Ivey School of Business de la University of Western Ontario. Il a été, au cours des cinq dernières années, administrateur de Delano Technology et de Star Data Systems. M. Woodley est membre du conseil des gouverneurs de l'ITAC (Association canadienne de la technologie de l'information), au sein de laquelle il a déjà occupé le poste de président du conseil, et est un ancien président du conseil des gouverneurs du Festival de Stratford du Canada. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la University of Saskatchewan et d'une M.B.A. de la Richard Ivey School of Business de la University of Western Ontario. M. Woodley est actuellement membre du comité de rémunération et des ressources humaines de TELUS et du comité de retraite de TELUS. Il assumera le rôle de président du comité de retraite de TELUS immédiatement après l'assemblée générale annuelle de la société.

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

2) Actions ordinaires/actions sans droit de vote, en date du 10 mars 2006.

3) Droits à la valeur d'actions différés pour les actions ordinaires/droits à la valeur d'actions différés pour les actions sans droit de vote, en date du 10 mars 2006.

4) Options acquises avant la fusion, 75 pour cent visant des actions ordinaires et 25 pour cent visant des actions sans droit de vote au moment de leur levée/options visant des actions ordinaires/options visant des actions sans droit de vote, en date du 10 mars 2006.

5) Darren Entwistle détient également des droits à la valeur d'actions temporairement inaccessibles correspondant à la valeur d'une action sans droit de vote, comme le stipule le régime applicable.

Réunions des comités et du conseil tenues et participation des administrateurs à ces réunions durant l'exercice terminé le 31 décembre 2005

Nombre de réunions des comités et du conseil tenues	Participation des administrateurs		
	Administrateur	Nombre de réunions du conseil auquel l'administrateur a assisté	Nombre de réunions d'un comité auquel l'administrateur a assisté
Conseil d'administration : 8 Comité de vérification (CV) : 5 Comité de gouvernance (CG) : 6 Comité de rémunération et des ressources humaines (CRRH) : 5 Comité de retraite (CR) : 4	Brian A. Canfield ¹⁾ (Président du conseil) (CR)	8 de 8	4 de 4
	R.H. (Dick) Auchinleck (CRRH, CG)	8 de 8	10 de 11
	A. Charles Baillie (CV)	8 de 8	5 de 5
	Micheline Bouchard (CV)	8 de 8	5 de 5
	R. John Butler (CG, président) (CR)	8 de 8	10 de 10
	Pierre Y. Ducros ²⁾ (CV)	3 de 3	1 de 1
	Darren Entwistle ³⁾	8 de 8	–
	Ruston E.T. Goepel (CV)	8 de 8	5 de 5
	John S. Lacey (CRRH, président) (CG)	8 de 8	11 de 11
	Brian F. MacNeill (CV, président)	8 de 8	5 de 5
	Ronald P. Triffo (CG, président) (CR)	8 de 8	10 de 10
	Donald P. Woodley (CR) (CRRH)	8 de 8	9 de 9

- 1) Outre les réunions du comité de retraite, Brian A. Canfield a assisté régulièrement aux réunions d'autres comités.
- 2) Pierre Y. Ducros a été nommé au conseil et au comité de vérification le 26 septembre 2005.
- 3) Le président et chef de la direction n'est membre d'aucun comité du conseil; toutefois, il a assisté régulièrement aux réunions des comités.

Interdiction d'opérations, faillites, pénalités ou sanctions

Sauf indication contraire, à la connaissance de TELUS, aucun de ses administrateurs ou dirigeants actuels n'a été au cours de la période de dix ans terminée le 31 décembre 2005 administrateur ou dirigeant d'un émetteur qui, pendant qu'il y exerçait de telles fonctions, a fait faillite, a présenté une proposition conformément à une loi en matière de faillite ou d'insolvabilité, a fait l'objet de procédures de la part de créanciers ou a entamé des procédures contre des créanciers, a négocié un arrangement ou un concordat avec des créanciers ou a vu un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic nommé pour la gestion de ses actifs. En décembre 1998, J.S. Lacey a géré à la demande d'un groupe d'actionnaires de Loewen la restructuration de cette société, en tant que président du conseil, poste qu'il occupait au moment où elle a déposé une demande aux termes du chapitre 11 de la loi des États-Unis intitulée *Bankruptcy Code* et de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (Canada).

À la connaissance de TELUS, aucun de ses administrateurs ou dirigeants actuels n'a été au cours de la période de dix ans terminée le 31 décembre 2005 administrateur ou dirigeant d'un émetteur qui, pendant qu'il y exerçait de telles fonctions, a fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance semblable ou a connu une situation à la suite de laquelle, après que l'administrateur ou le dirigeant eut cessé d'y exercer ses fonctions, la société a fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance semblable aux termes de laquelle les autorités compétentes lui ont refusé quelque dispense que ce soit prévue par la législation en valeurs mobilières pendant plus de trente jours consécutifs.

3 nomination des vérificateurs

En 2002, sur la recommandation du comité de vérification, le conseil d'administration a nommé Deloitte & Touche s.r.l. pour combler le poste laissé vacant en raison de la décision des vérificateurs alors en poste de la société, Arthur Andersen s.r.l., de cesser de pratiquer l'expertise comptable au Canada. Le mandat de Deloitte & Touche s.r.l. à titre de vérificateurs de la société a été renouvelé le 4 mai 2005 aux assemblées annuelle et extraordinaire et des porteurs de catégorie d'actions de la société.

Sur la recommandation du comité de vérification, les porteurs d'actions ordinaires seront invités au cours de l'assemblée à approuver la nomination de Deloitte & Touche s.r.l. à titre de vérificateurs et d'autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération. Le renouvellement de ce mandat n'entre en vigueur que s'il est approuvé au moins à la majorité des voix exprimées par les porteurs d'actions ordinaires présents ou représentés par procuration, qui sont autorisés à voter à l'assemblée.

Les fondés de pouvoir de la direction ont l'intention de voter en faveur de la nomination de Deloitte & Touche s.r.l., comptables agréés, à titre de vérificateurs de la société, à moins qu'un porteur d'actions ordinaires ne précise dans sa procuration que son fondé de pouvoir doit s'abstenir de voter.

ordre du jour de l'assemblée suite

Sommaire des honoraires facturés et des services rendus par les vérificateurs externes

Les deux tableaux suivants présentent des renseignements sur les services fournis à la société par ses vérificateurs externes. Ces renseignements détaillés sont donnés conformément aux

règles de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la « SEC ») portant sur l'indépendance des vérificateurs, en séparant les services rendus en quatre catégories selon les prescriptions de la SEC. Les renseignements figurent également dans la notice annuelle de 2005 de la société.

Le tableau qui suit est un sommaire des honoraires facturés par Deloitte & Touche s.r.l. en tant que vérificateurs de TELUS du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2005 :

Sommaire des honoraires facturés à TELUS pour la période du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2005				
Type de services fournis	Deloitte & Touche	Deloitte Conseil	Total des honoraires	Pourcentage
Vérification	2 237 606 \$	–	2 237 606 \$	90,7
Services liés à la vérification	195 584	–	195 584	7,9
Services fiscaux	33 180	–	33 180	1,4
Tous les autres services	–	–	–	–
Total	2 466 760 \$	–	2 466 760 \$	100,0

Le tableau qui suit est un sommaire des honoraires facturés par Deloitte & Touche s.r.l. en tant que vérificateurs de TELUS du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2004 :

Sommaire des honoraires facturés à TELUS pour la période du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2004				
Type de services fournis	Deloitte & Touche	Deloitte Conseil	Total des honoraires	Pourcentage
Vérification	2 102 260 \$	–	2 102 260 \$	79,5
Services liés à la vérification	313 325	–	313 325	11,8
Services fiscaux	231 278	–	231 278	8,7
Tous les autres services	–	–	–	–
Total	2 646 863 \$	–	2 646 863 \$	100,0

mandat et rapport du comité de gouvernance

Le comité de gouvernance a pour mandat d'aider le conseil à remplir ses fonctions de surveillance et de voir à ce que la société soit dotée d'un système efficace de gouvernance. Ce comité est chargé de suivre l'évolution des questions liées à la gouvernance, des nouvelles meilleures pratiques et d'examiner l'efficacité des marches à suivre de la société en ce qui concerne la gouvernance. De plus, il doit repérer, recruter et recommander à la société les candidats à l'élection à titre d'administrateurs et leur offrir une formation continue, et superviser l'évaluation des administrateurs et du conseil d'administration. Le comité de gouvernance évalue l'« indépendance », les « compétences financières », l'« expertise financière » et l'« expertise comptable ou financière » des administrateurs, au sens donné à ces termes dans les règles et lignes directrices en matière de gouvernance, et présente des recommandations au conseil à cet égard.

Membres

Les membres actuels du comité de gouvernance, Ron P. Triffo (président), R.H. Auchinleck, R. John Butler et John S. Lacey, ont été nommés le 16 février 2005 et leur mandat a été renouvelé le 15 février 2006. Tous les membres du comité de gouvernance sont indépendants.

Réunions

Le comité de gouvernance tient au moins une réunion par trimestre et rend compte de ses activités au conseil. Une session à huis clos, en l'absence de membres de la direction, a lieu à chacune de ses réunions trimestrielles régulières. Le comité a tenu six réunions en 2005.

Points saillants des activités du comité

Renouvellement et affermissement de la volonté d'employer les meilleures pratiques en matière de gouvernance

- Le comité a régulièrement reçu et examiné avec la direction les fréquentes informations les plus récentes sur les modifications de lois, de règlements et de règles et les dernières initiatives en matière de gouvernance des autorités de réglementation des valeurs mobilières et d'autres organismes intéressés, sur les nouvelles meilleures pratiques et leurs incidences sur la société.
- Il a passé en revue les incidences du projet de loi 198 concernant la responsabilité à l'égard du marché secondaire en Ontario, y compris son incidence sur les politiques et processus de la société.
- Il a recommandé au conseil d'approuver les modifications concernant les mandats du comité de retraite et du comité de rémunération et des ressources humaines. Il a passé en revue et ratifié le Manuel de directives du conseil, y compris le mandat de chacun des comités du conseil, dans sa version modifiée, et mis à jour la définition du terme « indépendance » afin de tenir compte des règles et des lignes directrices en matière des valeurs mobilières puisqu'elles ont été rédigées dans leur version définitive par les organismes de réglementation des valeurs mobilières.
- Il a établi et approuvé un plan de relève pour les postes de président des comités du conseil.
- Il a examiné et approuvé des modifications de la politique relative aux opérations d'initiés.

Mesures visant les administrateurs

- Le comité a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver des candidats susceptibles d'être élus au poste d'administrateur.
- Il a évalué la taille du conseil et recommandé au conseil de l'augmenter pour la porter de 11 à 12 membres afin d'augmenter la représentation de la province de Québec, un marché important pour la société, et a entrepris une importante recherche pour trouver un 12^e administrateur après cette décision, qui a entraîné la nomination de Pierre Y. Ducros au conseil le 26 septembre 2005.
- Il a examiné et recommandé au conseil d'approuver une augmentation de la limite de participation en actions pour les administrateurs pour la porter de 200 000 \$ à 300 000 \$ et une augmentation du même ordre dans le cas du président du conseil pour la porter de 400 000 \$ à 500 000 \$.
- Il a examiné les plans de relève pour les comités et les présidents de comité du conseil et a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver la composition des comités du conseil, y compris le remplacement du président du comité de retraite qui entrera en vigueur immédiatement après l'assemblée annuelle dans le cadre d'un plan de relève à l'égard de ce poste.
- Il a élaboré et recommandé au conseil d'approuver une orientation concernant la rémunération versée aux administrateurs, aux conseillers externes dont les services sont retenus pour analyser les données sur le marché et a recommandé au conseil la rémunération pour 2005.

mandat et rapport du comité de gouvernance suite

- Il a passé en revue l'incidence de la nouvelle loi intitulée *Business Corporations Act* (Colombie-Britannique) sur l'indemnisation des administrateurs, a reçu des conseils juridiques sur l'indemnisation appropriée pour les administrateurs et a recommandé une nouvelle forme de convention d'indemnisation en fonction de ces conseils.
- Il a poursuivi le programme d'orientation des nouveaux administrateurs et le programme de formation continue de tous les administrateurs.
- Il a procédé à l'évaluation annuelle de chacun des administrateurs de la société, du président du conseil, des présidents de chacun des comités et du conseil plénier.

De plus amples renseignements sur la rémunération des administrateurs sont donnés dans le tableau suivant.

Rapport signé par les membres du comité de gouvernance



Ron P. Triffo (président)



R.H. (Dick) Auchinleck



R. John Butler



John S. Lacey

Rémunération des administrateurs

Chaque administrateur de la société qui n'est pas un employé de la société reçoit une provision annuelle pour ses services d'administrateur et de membre d'un comité, outre un jeton de présence pour chaque réunion du conseil ou d'un comité à laquelle il assiste. La provision annuelle d'un administrateur ne peut lui être versée entièrement en espèces, à moins qu'il ne détienne des droits à la valeur d'actions différés et des actions dont la valeur au marché est au moins égale à un seuil déterminé de propriété, qui a été augmenté en février 2006 par le conseil d'administration. Tous les candidats proposés à titre d'administrateurs et qui ne sont pas membres de la direction ont atteint ce seuil, et le président du conseil l'a dépassé. La rémunération versée en 2005 aux administrateurs est indiquée dans le tableau suivant.

Membres du conseil	
Provision annuelle des administrateurs	25 000 \$
Jeton de présence par réunion	1 500 \$
Attribution annuelle d'actions	3 500 droits à la valeur d'actions différés
Membres du comité de vérification	
Provision du président	10 000 \$
Provision du membre	6 000 \$
Jeton de présence par réunion	3 000 \$
Membres d'un autre comité	
Provision du président	6 000 \$
Provision du membre	3 000 \$
Jeton de présence par réunion	1 500 \$
Président du conseil	
Provision annuelle	200 000 \$
Jeton de présence par réunion	–
Attribution annuelle d'actions	6 000 droits à la valeur d'actions différés

Les administrateurs qui, à la demande du président du conseil, remplissent des fonctions ou des missions supplémentaires au nom du conseil peuvent dans certains cas recevoir une indemnité quotidienne additionnelle de 1 500 \$ pour ces services. Aucune indemnité n'a été versée pour de tels services en 2005. Les administrateurs reçoivent également une rémunération supplémentaire de 1 500 \$ par assemblée s'ils sont requis, ou pourraient par ailleurs être requis, de voyager plus de six heures (aller-retour) de leur résidence principale et dans certaines autres situations pour se rendre à une réunion du conseil de TELUS. Pour obtenir plus de renseignements sur la rémunération des administrateurs, se reporter à la page 44 de l'annexe A.

mandat et rapport du comité de retraite

Le comité de retraite a pour mandat de superviser l'administration, la présentation de l'information financière et les activités de placement du régime de retraite des employés membres de la direction et des employés professionnels de TELUS Corporation, du régime de retraite à cotisations déterminées de TELUS, du régime de retraite de TELUS Edmonton, du régime de retraite de TELUS Corporation, du régime de retraite de TELUS Corporation à l'intention des employés de TELUS Communications (Québec) Inc., de tous les régimes pouvant leur succéder et de tous les programmes de retraite complémentaires connexes que peut lui soumettre le conseil, ainsi que des fonds en fiducie connexes (les « régimes de retraite »). Sont exclus des pouvoirs délégués au comité de retraite dans son mandat les pouvoirs et fonctions expressément assignés à des tiers aux termes des documents concernant les régimes de retraite. Le comité de retraite doit rendre compte au conseil de la validité actuarielle des régimes de retraite, des aspects administratifs des régimes de retraite, des politiques de placement, du rendement des portefeuilles de placement et de la conformité à la législation applicable. Il peut recommander au conseil des modifications aux régimes de retraite et à leur administration.

Membres

Les membres actuels du comité de retraite, R. John Butler (président), Brian A. Canfield, Ron P. Triffo et Donald P. Woodley, ont été nommés le 16 février 2005 et leur mandat a été renouvelé le 15 février 2006. Tous les membres du comité de retraite sont indépendants.

Réunions

Le comité de retraite tient au moins une réunion par trimestre et rend compte de ses activités au conseil. Une session à huis clos, en l'absence de membres de la direction, a lieu à chacune de ses réunions trimestrielles régulières. Le comité de retraite rencontre également les vérificateurs des régimes de retraite en l'absence de membres de la direction. Le comité de retraite a tenu quatre réunions en 2005.

Points saillants des activités du comité

Examen de l'administration des régimes de retraite à cotisations déterminées de TELUS

Le comité de retraite a mené à terme un examen approfondi des régimes de retraite à cotisations déterminées. L'examen a été effectué par la direction avec l'aide d'un conseiller externe. L'examen a entraîné la rationalisation des choix de fonds de placement et la négociation de frais inférieurs pour les membres du régime. L'examen a également permis d'établir que les régimes à cotisations déterminées de TELUS étaient conformes aux nouvelles lignes directrices de l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite, qui sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Depuis cette date, le régime de retraite à l'intention des employés membres de la direction et des employés professionnels de TELUS Corporation n'accepte plus de nouveaux participants. Les membres existants de ce régime à prestations déterminées continueront d'avoir le choix d'adopter le régime de retraite à cotisations déterminées de TELUS.

Administration des prestations de retraite

Le comité de retraite a demandé un examen des processus d'administration des prestations de retraite associés aux régimes de retraite. La direction de TELUS a effectué l'examen et a recommandé la concordance des processus de paiement des prestations et d'administration pour tous les régimes de retraite. TELUS a imparti le versement des prestations de retraite pour environ 10 000 pensionnés au cours de 2005.

Mandat du gestionnaire du change

En 2004, le comité de retraite a procédé à une évaluation exhaustive des actifs et des passifs. Cette évaluation a été effectuée par la direction avec l'aide de conseillers externes. Bien que l'évaluation ait permis de vérifier le bien-fondé des politiques de placement établies par le comité de retraite pour guider la gestion des portefeuilles (se reporter à la note 18 des états financiers consolidés de TELUS), l'étude a également permis de repérer une autre occasion de réduire le risque de placement et d'améliorer éventuellement le rendement par la gestion active de l'exposition au change découlant d'investissements à l'étranger. Au cours de 2005, deux gestionnaires du change ont été nommés pour gérer de façon active le risque de change des régimes de retraite à prestations déterminées.

Compte tenu de l'élimination des limites relatives aux biens étrangers, la direction évalue l'utilisation d'un mandat de titres de participation étrangers synthétiques pouvant servir à s'assurer que le risque lié aux biens étrangers restait en deçà de la limite. Suivant l'analyse, le mandat existant a été remplacé par un mandat indiciel amélioré.

mandat et rapport du comité de retraite suite

Gestion et administration des régimes de retraite

Conformément aux modalités de son mandat, le comité de retraite a approuvé la nomination des vérificateurs, des actuaires, des dépositaires, des conseillers juridiques et des gestionnaires de placements au besoin. De plus, il a reçu, examiné et approuvé :

- le rapport annuel, y compris les états financiers annuels et les rapports de vérification de tous les régimes de retraite relevant de sa responsabilité préparés par les vérificateurs externes;
- le rapport sur l'étendue de la vérification;
- des exposés réguliers sur les questions juridiques concernant les régimes de retraite;
- les rapports des actuaires de chacun des régimes de retraite, y compris les hypothèses utilisées et les résultats obtenus;
- les budgets des régimes de retraite, y compris les dépenses, et les résultats d'autres régimes semblables;
- les résultats des placements trimestriels et annuels;
- les assurances souscrites à l'égard des régimes;
- les rapports d'auto-évaluation de la direction à l'égard des contrôles internes;
- les rapports sur la conformité des régimes de retraite aux principes de déontologie, aux politiques et aux procédures de placement, aux règles concernant les instruments dérivés et à la législation applicable;

- les sondages et les rapports concernant les meilleures pratiques à l'égard de l'administration de régimes de retraite;
- les évaluations de rendement des gestionnaires de placements;
- le programme de placement stratégique;
- les présentations de la direction sur les pratiques actuarielles, les instruments dérivés, les risques associés aux régimes de retraite, le survol des activités et l'évaluation du rendement.

Rapport signé par les membres du comité de retraite



R. John Butler (président)



Donald P. Woodley



Ron P. Triffo



Brian A. Canfield

mandat et rapport du comité de vérification

Le comité de vérification appuie le conseil dans ses fonctions de surveillance de l'intégrité de l'information comptable et financière de la société, des contrôles internes et des contrôles de divulgation de l'information de la société, de la conformité de la société aux exigences juridiques et réglementaires, de l'application du code de déontologie de la société, du dépôt en temps voulu de l'information requise auprès des autorités de réglementation, de l'indépendance et du rendement des vérificateurs externes et internes de la société, de la gestion des risques de la société, de la cote de solvabilité de la société, de ses plans à l'égard de sa trésorerie, de sa politique financière et de la procédure suivie à l'égard des dénonciations et des plaintes reçues. De plus amples renseignements sur le comité de vérification de TELUS, y compris son mandat, sont donnés sous la rubrique « Comité de vérification » de la notice annuelle de TELUS.

Membres

Quatre des membres actuels du comité de vérification, Brian F. MacNeill (président), A. Charles Baillie, Micheline Bouchard et Ruston E.T. Goepel, ont été nommés le 16 février 2005. Pierre Y. Ducros a été nommé le 26 septembre 2005. Le mandat des cinq membres a été renouvelé le 15 février 2006.

D'après le conseil, tous les membres du comité de vérification ont des « compétences financières », et le président du comité est un expert financier répondant aux besoins d'un comité de vérification et possède une « expertise comptable ou une expertise financière connexe », au sens de la législation en valeurs mobilières applicable. Des renseignements sur les études et l'expérience des membres du comité sont donnés dans la notice annuelle de 2005 de TELUS. Tous les membres du comité de vérification sont indépendants.

Réunions

Le comité de vérification tient au moins une réunion par trimestre et rend compte de ses activités au conseil. Des sessions à huis clos, en présence soit des vérificateurs internes, soit des vérificateurs externes, ont lieu à chacune de ses réunions trimestrielles régulières. De plus, le comité de vérification tient une session en présence de membres de la direction et une session en l'absence des membres de la direction à chacune de ses réunions trimestrielles régulières. Le comité de vérification a tenu cinq réunions en 2005.

Points saillants des activités du comité

Information financière

- Le comité a vérifié que le président et chef de la direction et le chef des finances de la société étaient prêts à attester l'exactitude des états financiers annuels et documents d'information connexes, comme l'exige la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act* (la « Loi SOX »), et des états financiers intermédiaires et documents d'information connexes, comme l'exigent les lois canadiennes sur les valeurs mobilières, et en a discuté avec eux.
- Il a examiné et recommandé au conseil d'approuver les états financiers consolidés vérifiés annuels et les états financiers consolidés non vérifiés trimestriels de la société et de ses filiales dont les états financiers sont déposés, et d'approuver leur publication et leur dépôt, y compris les communiqués de presse et les rapports de gestion connexes.
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver 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.
- Il a étudié au cours de l'année les modifications et l'adoption de conventions comptables et d'estimations importantes ayant une incidence sur les états financiers actuels et futurs de la société.

Vérificateurs externes

- Le comité a supervisé le travail des vérificateurs externes.
- Il a examiné et approuvé le plan de vérification annuelle.
- Il a surveillé le déroulement de la vérification externe.
- Il a pris connaissance de rapports sur les procédures de contrôle interne de la qualité, l'indépendance et les méthodes de protection de la confidentialité des vérificateurs externes.
- Il a rencontré tous les trimestres les vérificateurs externes en l'absence de la direction.
- Il a examiné et fixé la rémunération des vérificateurs externes.
- Il a examiné et approuvé d'avance tous les services de vérification, les services liés à la vérification et les services non liés à la vérification fournis par les vérificateurs externes et les sociétés membres de leur groupe.

mandat et rapport du comité de vérification suite

Comptabilité et gestion financière

- Le comité a examiné les principales conventions comptables de la société, y compris les solutions de rechange, et les estimations et les jugements de la société pouvant jouer un rôle important, ainsi que ses politiques financières et la conformité à celles-ci.
- Il a étudié avec la direction l'adoption de nouvelles normes comptables et de nouvelles meilleures pratiques par la suite de modifications à la législation en valeurs mobilières.
- Il a passé en revue avec la direction les politiques financières de la société et la conformité à ces politiques.
- Il a examiné les rapports trimestriels sur les instruments dérivés et les garanties et indemnités.
- Il a recommandé la fixation de nouvelles cibles annuelles et à long terme à l'égard notamment du niveau d'endettement, de la liquidité, de la structure du capital et des cotes de solvabilité.
- Il a examiné les rapports de trésorerie trimestriels et approuvé les questions importantes liées à la trésorerie, y compris les plans de financement comme le remboursement anticipé, le 1^{er} décembre 2005, des billets 7,50 %, série CA, échéant le 1^{er} juin 2006.
- Il a examiné et recommandé au conseil d'approuver une augmentation, en novembre 2005, du dividende de la société en conformité avec la ligne directrice de la société concernant le ratio dividendes/bénéfice visé.
- Il a pris connaissance de rapports trimestriels en matière de fiscalité et de réorganisation structurelle et juridique.
- Il a étudié et examiné avec la direction à l'occasion de chaque réunion régulière les résultats des dépenses en immobilisations importantes et passé en revue les grands projets d'investissement de capitaux.

Contrôles internes et contrôles

de la divulgation de l'information

- Le comité a examiné et approuvé le programme de vérification interne afin de confirmer l'acceptabilité des niveaux de risque et des contrôles internes.
- Il a passé en revue les rapports trimestriels sur les activités de vérification internes et l'évaluation par les vérificateurs internes des systèmes de divulgation de l'information et de contrôle interne et de la limitation des risques de la société.
- Il a rencontré régulièrement le vérificateur interne en chef en l'absence de membres de la direction.
- Il a vérifié l'acceptabilité du processus de dotation et l'indépendance et l'objectivité des vérificateurs internes.
- Il a été mis au courant par la direction du suivi des principales questions soulevées dans les rapports de vérification.
- 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 président et chef de la direction et le chef des finances bénéficient d'un degré de certitude raisonnable.
- Il a examiné les rapports du chef de la conformité et du directeur juridique sur des questions de conformité aux lois et aux règlements.
- Il a reçu et examiné les rapports trimestriels sur les dénonciations et les plaintes reçues en matière de déontologie et de contrôles internes et sur la façon dont celles-ci ont été examinées et traitées.
- Il a passé en revue, trimestriellement, les dépenses de l'équipe de haute direction et, annuellement, la pertinence et le respect des politiques de la société concernant les allocations de dépenses et les avantages accessoires des membres de la haute direction et leur utilisation de biens appartenant à la société.

Gestion des risques

- Le comité a examiné les résultats de l'évaluation annuelle des risques effectuée par la direction (et les mises à jour trimestrielles de cette évaluation), la définition des principaux risques et la détermination des membres de la haute direction à limiter l'exposition aux risques.
- Il a étudié des rapports sur la poursuite des activités de la société, traitant notamment des arrêts de travail et de plans antisinistres.
- Il a passé en revue des rapports sur les méthodes mises en œuvre par la direction pour sauvegarder les biens et les systèmes d'information de la société.
- Il a surveillé les activités de gestion des risques environnementaux de la société et examiné les résultats obtenus et examiné le rapport sur la responsabilité sociale de la société.
- Il s'est assuré que la société dispose de garanties d'assurance suffisantes et a surveillé le programme de gestion des risques liés aux biens de la société.
- Il a examiné des rapports sur les programmes de sécurité et de santé des employés et les résultats de ces programmes.

Questions de gouvernance liées au comité de vérification

- Le comité a reçu et étudié avec la direction tout au long de l'année des rapports fréquents sur les modifications apportées aux lois, aux règles et aux nouvelles meilleures pratiques en matière de gouvernance et sur les incidences des propositions des autorités de réglementation canadiennes et américaines sur le comité de vérification, y compris la lettre de commentaires de la société adressée aux commissions de valeurs mobilières provinciales portant sur le Règlement 52-111 sur les rapports sur le contrôle à l'égard de l'information financière et l'incidence du projet de loi 198 sur les pratiques et la politique de communication de l'information de la société.
- Il a reçu de la direction des comptes rendus trimestriels sur le traitement des plaintes et des demandes d'information présentées anonymement et par des employés concernant des questions de comptabilité, de vérification, de déontologie et de contrôles internes.
- Il a passé en revue et commandé au conseil d'approuver le code déontologique 2006 de TELUS.
- Il a surveillé le processus de divulgation et d'examen annuels des conflits d'intérêts de la direction.
- Il a reçu et examiné les plans élaborés par la direction pour voir à ce que la société se conforme pour l'exercice 2006 aux exigences de l'article 404 de la Loi SOX.

Rapport signé par les membres du comité de vérification



Brian F. MacNeill (président)



A. Charles Baillie



Micheline Bouchard



Pierre Y. Ducros



Ruston E.T. Goepel

mandat et rapport du comité de rémunération et des ressources humaines

Le comité de rémunération et des ressources humaines (le « comité de rémunération ») du conseil d'administration est chargé d'élaborer la politique et les lignes directrices en matière de rémunération de la haute direction, de superviser la planification de la relève des membres de la haute direction, de fixer les objectifs du président et chef de la direction liés à sa rémunération et d'évaluer son rendement, d'examiner la rémunération du président et chef de la direction et de formuler des recommandations à cet égard en fonction de son évaluation, et de déterminer la rémunération des autres membres de la haute direction. Le comité de rémunération examine tous les ans la structure organisationnelle de la haute direction de la société, administre les plans de rémunération à base d'actions approuvés par le conseil et les programmes de retraite complémentaires (autres que les régimes de retraite agréés) des membres de la haute direction.

Membres

Les membres actuels du comité de rémunération, John S. Lacey (président), R.H. (Dick) Auchinleck et Donald P. Woodley, ont été nommés le 16 février 2005 et leur mandat a été renouvelé le 15 février 2006.

Tous les membres du comité de rémunération sont indépendants. Il n'existe aucune relation d'interdépendance entre les membres du comité de rémunération et les membres de l'équipe de haute direction.

Réunions

Le comité de rémunération tient au moins une réunion par trimestre et rend compte de ses activités au conseil. Une session à huis clos, en l'absence de membres de la direction, a lieu à chacune de ses réunions trimestrielles régulières. Le comité a tenu cinq réunions en 2005.

Points saillants des activités du comité

Président et chef de la direction

- Le comité a examiné et approuvé les objectifs fixés pour la société dont dépend la rémunération du président et chef de la direction.
- Il a évalué le rendement du président et chef de la direction avec la participation du conseil d'administration et en a fait rapport à ce dernier.
- Il a examiné la forme et le caractère adéquat de la rémunération globale du président et chef de la direction.
- Il a étudié le plan de relève du président et chef de la direction.
- Il a passé en revue la rémunération du président et chef de la direction et présenté ses recommandations au conseil à ce sujet, en fonction de l'évaluation du rendement du président et chef de la direction et de son examen de la forme et du caractère adéquat de sa rémunération.

Haute direction

- Le comité a étudié la nomination proposée de personnes aux postes de membres de la haute direction et de dirigeants de la société et recommandé au conseil de l'approuver.
- Il a examiné l'évaluation effectuée par le président et chef de la direction du rendement individuel des membres de la haute direction.
- Il a passé en revue la politique et les lignes directrices de la société en matière de rémunération des membres de la haute direction en évaluant cette politique de rémunération et les programmes incitatifs destinés aux membres de la haute direction par rapport au rendement financier et non financier de la société et à l'apport de ces membres à la réalisation de la stratégie commerciale de la société et en établissant la correspondance avec la politique en matière de rémunération des employés de la société.
- Il a analysé et approuvé la forme et le caractère adéquat de la rémunération globale des membres de la haute direction autres que le président et chef de la direction.
- Il a examiné et approuvé la rémunération des membres de la haute direction autres que le président et chef de la direction, en tenant compte de l'évaluation et des recommandations du président et chef de la direction.

- Il a passé en revue et approuvé les conditions de retraite et de départ des membres de la haute direction démissionnaires.
- Il a examiné et approuvé le type et le niveau des avantages, y compris les avantages accessoires et les véhicules, pouvant être offerts aux membres de la haute direction.
- Il a étudié le plan de relève de chacun des membres de la haute direction, y compris les programmes de perfectionnement particuliers et la planification de carrière des successeurs éventuels, tant pour la progression professionnelle normale que pour les remplacements d'urgence.

Régimes d'actions

- Le comité a reçu de la direction et de conseillers externes des comptes rendus réguliers sur les modes de rémunération incitative à long terme, y compris une évaluation de l'incidence des différentes solutions sur la société et ses actionnaires.
- Il a été tenu au courant des modifications apportées à la réglementation et des tendances en matière de gouvernance au Canada et aux États-Unis en ce qui concerne les plans de rémunération à base d'actions, entre autres le traitement comptable des options et l'exigence de faire approuver par les actionnaires les attributions d'actions, ainsi qu'une évaluation des conséquences de ces modifications et tendances pour la société et ses actionnaires.
- Il a examiné et recommandé au conseil d'approuver une augmentation de la cotisation correspondante de la société au régime d'achat d'actions à l'intention des employés de TELUS pendant l'arrêt de travail en 2005.
- Il a examiné et recommandé au conseil d'approuver les attributions annuelles d'options d'achat d'actions et de droits à la valeur d'actions temporairement inaccessibles aux membres de la direction (y compris les membres de la haute direction) pour le rendement obtenu en 2005.
- Il a examiné et recommandé au conseil d'approuver un programme de rémunération incitative à long terme unique relativement à la fusion en 2005 de l'entreprise filaire et l'entreprise sans fil de la société.
- Il a reçu les rapports sur l'état des réserves d'options d'achat d'actions et a supervisé et approuvé l'attribution de primes incitatives à long terme discrétionnaires.

Gouvernance

- Le comité a examiné et approuvé le rôle du conseiller en rémunération externe et a recommandé des changements au mandat du comité de rémunération afin d'exiger qu'un avis soit adressé au comité de rémunération dès que les services du conseiller sont retenus par la société pour exécuter du travail important.

Communication de l'information dans le public

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

Rapport sur la rémunération de la haute direction

Le comité de rémunération a pour mission, notamment, d'élaborer un régime de rémunération pour les membres de la haute direction de la société contribuant à la réalisation de sa stratégie commerciale, qui vise à rehausser l'expansion et la rentabilité de la société et à lui permettre de recruter et de conserver à son service des personnes-clés compétentes capables d'atteindre les objectifs stratégiques de la société approuvés par le conseil.

Objectifs et principes en matière de rémunération

Le comité de rémunération a approuvé une politique de gestion du rendement permettant de relier clairement la rémunération à l'atteinte des objectifs commerciaux à court terme, à moyen terme et à long terme, en offrant un équilibre entre rémunération fixe, rémunération à risque et revenu futur. Le comité de rémunération est fortement déterminé à lier directement la rémunération à l'atteinte des objectifs commerciaux.

Il évalue le rendement de chaque membre de l'équipe de direction au moyen des outils d'évaluation suivants :

- le modèle d'évaluation personnelle à valeur ajoutée;
- la carte de pointage équilibré tenant compte des résultats de la personne, de la division opérationnelle et de la société;
- le modèle de dotation stratégique.

Le modèle d'évaluation personnelle à valeur ajoutée sert à évaluer et à noter le rendement d'un membre de l'équipe de haute direction à la lumière des résultats obtenus, de ses qualités de leader, de l'importance de son maintien en poste et de son rôle dans la réalisation de la stratégie de la société. Ces notations, avec les données sur la rémunération versée par les concurrents et les résultats des cartes de pointage équilibré, servent à déterminer le salaire de base, la rémunération variable annuelle et les attributions de droits à la valeur d'actions temporairement inaccessibles et d'options d'achat d'actions consentis au membre de la haute direction.

mandat et rapport du comité de rémunération et des ressources humaines suite

Le modèle de dotation stratégique est un outil d'évaluation globale qui permet de suivre les progrès de chaque membre de l'équipe de direction et dont le comité se sert pour élaborer et mettre à jour régulièrement les plans de relève des membres de la haute direction.

Analyse comparative

Le comité de rémunération a adopté une approche fondée sur l'étude du marché pour voir à ce que la rémunération offerte par la société soit concurrentielle. Le comité de rémunération tient compte, pour déterminer les montants de rémunération des membres de la direction de la rémunération versée en général aux membres de la haute direction d'autres entreprises de télécommunications canadiennes et d'entreprises canadiennes réalisant des produits d'exploitation semblables à ceux de la société, ainsi que l'approuve le comité.

L'objectif visé est de faire en sorte que la rémunération globale se situe généralement au 75^e centile de la rémunération versée par le groupe de référence mentionné ci-dessus, à la condition que le rendement justifie une telle rémunération. Le comité de rémunération prend aussi en compte d'autres éléments de la rémunération globale des membres de la haute direction, y compris les prestations sociales et de maladie, les régimes de retraite et les avantages accessoires.

Pour déterminer les niveaux de rémunération appropriés, le comité retient les services de conseillers externes qui effectuent des sondages et recueillent des données sur la rémunération versée par les concurrents et lui donnent des conseils. Le comité de rémunération s'appuie également sur les recommandations de la direction.

Composantes de la rémunération

Les principales composantes du régime de rémunération de la haute direction de la société sont le salaire de base et la rémunération à risque, qui comprend la rémunération variable annuelle, la rémunération incitative à moyen terme et la rémunération incitative à long terme.

Salaire de base

Conformément à son approche fondée sur l'étude du marché, le comité de rémunération vise à fixer le niveau cible du salaire de base des membres de l'équipe de haute direction au 50^e centile environ des salaires du groupe de référence. Le comité rajuste le salaire de base de chaque membre de la haute direction pour tenir compte de son niveau de responsabilité, de son expérience, de l'étendue de ses connaissances, de son rendement personnel global et de questions d'équité interne, ainsi que des pratiques des entreprises composant le groupe de référence.

Rémunération incitative à risque

La rémunération incitative à risque visée pour l'équipe de haute direction représente 75 pour cent de sa rémunération globale.

La stratégie de la société à l'égard de la rémunération incitative à risque comporte trois volets :

1. Régime de rémunération variable annuelle

Ce régime annuel met en œuvre la politique de la rémunération liée au rendement de la société, en procurant aux membres de la haute direction des incitatifs financiers directs sous forme de primes en espèces annuelles versées en fonction de l'atteinte des objectifs de rendement fixés pour le membre de la haute direction, sa division opérationnelle et la société. Les cibles permettant de déterminer lorsque ces objectifs sont atteints sont établies dans les cartes de pointage équilibré de la société et celles de ses divisions opérationnelles stratégiques et les objectifs au titre du rendement personnel des membres de la haute direction. La rémunération variable annuelle versée dépend de la réalisation des plans d'affaires annuels, qui est mesurée au moyen du rendement obtenu et d'objectifs quantifiables.

Le membre de la haute direction qui n'atteint pas les objectifs fixés reçoit une prime réduite ou ne reçoit aucune prime.

Tous les objectifs stratégiques de la société et des divisions opérationnelles stratégiques reflétés dans les cartes de pointage équilibré sont liés aux six impératifs stratégiques de TELUS, soit :

- se doter de moyens nationaux en données, protocole Internet (IP), voix et sans-fil;
- offrir des solutions intégrées qui différencient TELUS de ses concurrents;
- 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 principales;
- cibler inlassablement les marchés en croissance de la transmission de données, de l'IP et du sans-fil;
- prendre d'assaut le marché en équipe unie, sous une seule marque et en mettant en œuvre une stratégie unique;
- investir dans les ressources internes en vue de créer une culture valorisant le rendement et de garantir l'efficacité de l'entreprise.

Les mesures spécifiques élaborées chaque année pour la carte de pointage doivent également être aisément quantifiables, facilement mesurées par ses systèmes d'information et vérifiables, et permettre de mettre en équilibre l'obtention de résultats cohérents d'un exercice à l'autre et l'orientation stratégique annuelle de la société. Des objectifs fixés pour chaque division opérationnelle sont également évalués au moyen de la carte de pointage équilibré.

La pondération des résultats de la société, des résultats des divisions opérationnelles stratégiques (« DOS ») et des résultats personnels pour chacun des membres de l'équipe de haute direction est présentée dans le tableau suivant.

Poste	Pondération					Prime cible
	Résultats de la société	Résultats de la DOS	Moyenne des résultats de l'ensemble des DOS	Moyenne des résultats de l'ensemble des DOS axées sur la clientèle	Résultats personnels	Pourcentage du salaire de base
Président et chef de la direction	30 %	–	20 %	30 %	20 %	50 %
Vice-président directeur – DOS axée sur la clientèle	50 %	30 %	–	–	20 %	50 %
Vice-président directeur – DOS axée sur les activités	30 %	20 %	–	30 %	20 %	50 %

La prime du vice-président directeur d'une division opérationnelle stratégique axée sur les activités, comme le service des finances ou le service des ressources humaines, repose en partie sur le succès des efforts déployés par les divisions opérationnelles stratégiques, afin de créer un lien direct avec les objectifs de ces divisions. La prime du président et chef de la direction repose en partie sur la moyenne des résultats de l'ensemble des divisions opérationnelles stratégiques.

Le comité de rémunération est chargé d'évaluer le rendement du président et chef de la direction, tandis que celui-ci évalue le rendement de tous les autres membres de l'équipe de direction. Les résultats de l'évaluation du rendement personnel sont ensuite reportés sur la carte de pointage en tenant compte des notes de rendement suivantes :

Rendement personnel		
Évaluation du rendement	Note de rendement	
	Note de rendement	Multiplicateur
En deçà des attentes	2 – 3	0,0
Satisfaisant partiellement les attentes	4	0,3
	5	0,5
Satisfaisant entièrement les attentes	6	0,8
Dépassant les attentes	7	1,1
	8	1,4
Dépassant considérablement les attentes	9	1,7
	10	2,0 et plus

L'utilisation de cette méthode vise à faire en sorte que les versements reflètent le rendement et que seuls les rendements exceptionnels donnent droit à un versement fondé sur un multiplicateur de plus de 1,0.

2. Incitatifs à moyen terme

Le régime de droits à la valeur d'actions de la haute direction (le « RDVAHD ») est un régime d'incitation à moyen terme établi en 2002 à l'intention des membres de l'équipe de haute direction. En 2004, il a été étendu à certains membres de l'équipe de haute direction. L'objectif de ce régime est de lier une partie de la rémunération à risque tant à la réalisation des objectifs au titre

du rendement qu'au rendement total de l'avoir des actionnaires et d'encourager les membres de la haute direction à rester en poste. Les participants au RDVAHD se voient attribuer des droits à la valeur d'actions temporairement incessibles (les « DVAHD »). Le comité de rémunération approuve annuellement le montant et les modalités de chaque attribution.

En règle générale, le nombre de DVAHD attribués à un membre de la haute direction dépend de l'atteinte par celui-ci de ses objectifs de rendement et du cours des actions sans droit de vote durant l'année du régime. La valeur de chaque DVAHD correspond au cours d'une action sans droit de vote déterminé de la manière prévue par le régime. Lorsque des dividendes sont versés sur les actions sans droit de vote pendant la durée de validité d'un DVAHD, son porteur reçoit un crédit équivalent, qui est converti en DVAHD portés à son compte. Ce crédit n'est acquis au porteur que lorsque les DVAHD lui sont acquis.

Sauf indication contraire à l'égard d'une attribution donnée, le nombre de DVAHD attribués à un participant est déterminé en comparant son rendement réel et l'objectif fixé, qui correspond à un pourcentage de son salaire, puis en divisant la différence par la valeur des actions sans droit de vote soit au début, soit à la fin de l'année de référence aux fins du rendement (c'est-à-dire l'exercice précédent l'année d'attribution), selon la valeur qui est la plus élevée. Ainsi, aux termes du RDVAHD, cette corrélation avec le cours des actions sans droit de vote vise à rapprocher davantage les intérêts de l'équipe de haute direction de ceux des actionnaires. De cette façon, toute baisse du cours des actions sans droit de vote de la société au cours de l'année de référence aux fins du rendement influe directement sur la valeur de la rémunération incitative du participant, même si les objectifs de rendement fixés pour les besoins des attributions ont été atteints.

La société incite les membres de la haute direction à demeurer en poste par l'acquisition des DVAHD. Aux termes du RDVAHD, les DVAHD sont acquis aux participants et leur sont payables par tranches annuelles égales sur une période d'environ trois ans, tous les DVAHD étant payables avant la fin de la deuxième année suivant l'année de leur attribution. Si le participant démissionne au cours de cette période, tous les DVAHD non acquis sont annulés.

mandat et rapport du comité de rémunération et des ressources humaines suite

La valeur des DVAHD au moment du paiement est fondée sur la valeur des actions sans droit de vote à ce moment, calculée de la manière prévue par le RDVAHD. Le cours des actions sans droit de vote de la société a ainsi une incidence directe sur la valeur de la rémunération incitative du participant au moment du paiement. Les paiements versés aux termes du RDVAHD peuvent être faits en espèces ou sous forme d'actions sans droit de vote achetées sur le marché ou, sous réserve de l'obtention de toutes les autorisations nécessaires de la part de la société et des organismes de réglementation, sous forme d'actions nouvelles sans droit de vote.

3. Incitatifs à long terme

Des incitatifs à long terme sont attribués aux termes du régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la direction de TELUS (auparavant le régime d'options d'achat d'actions et de rémunération en actions de TELUS) et du régime de droits à la valeur d'actions temporairement inaccessibles, créé en 2003. Ces régimes ont pour but d'aligner les intérêts des membres de la haute direction sur ceux des actionnaires et d'offrir une rémunération incitative fondée sur la valeur des actions sans droit de vote. Ils offrent aux membres de la haute direction la possibilité d'acquérir une participation accrue dans la société au moyen d'options d'achat d'actions et de droits à la valeur d'actions temporairement inaccessibles (« DVATI »).

Le montant et les modalités des incitatifs à long terme attribués par le comité de rémunération doivent être conformes à la politique et aux objectifs de rémunération généraux énoncés précédemment. Comme il est indiqué plus haut, la rémunération incitative à long terme est fonction de deux facteurs principaux : la rémunération du membre de la haute direction par rapport à la concurrence et les résultats de l'évaluation du membre de la haute direction selon le modèle d'évaluation personnelle à valeur ajoutée. L'évaluation résultant de l'application de ce modèle influe directement sur les incitatifs à long terme attribués. Les attributions d'actions antérieures ne sont pas prises en compte pour déterminer si de nouvelles attributions seront consenties et, si c'est le cas, leur nombre.

Les options d'achat d'actions sont attribuées à un prix de levée qui n'est pas inférieur à la valeur au marché des actions sans droit de vote le dernier jour ouvrable avant la date de leur attribution, conformément au régime. Le comité de rémunération recommande au conseil le calendrier d'acquisition et les modalités des options d'achat d'actions. En l'absence de recommandation, les options d'achat d'actions seront alors acquises au troisième anniversaire de l'attribution et auront une durée de sept ans. La durée des options d'achat d'actions ne peut être supérieure à 10 ans. Les options d'achat d'actions ne peuvent être transférées ou cédées par un participant.

Comme les DVAHD du RDVAHD, les DVATI attribués tous les ans aux termes du RDVATI doivent être payés avant la fin de la deuxième année suivant l'année de leur attribution. La valeur de chaque DVATI correspond au cours d'une action sans droit

de vote, déterminé comme il est indiqué dans les modalités du RDVATI. Lorsque des dividendes sont versés sur les actions sans droit de vote pendant la durée de validité d'un DVATI, le porteur reçoit un crédit équivalent, qui est converti en DVATI supplémentaires portés à son compte. Ce crédit n'est acquis au porteur que lorsque les DVATI lui sont acquis. La valeur des DVATI au moment du paiement est fondée sur la valeur des actions sans droit de vote à ce moment, calculée de la manière prévue par le RDVATI. Le cours des actions sans droit de vote de la société a ainsi une incidence directe sur la valeur de la rémunération incitative du participant au moment du paiement. Les paiements versés aux termes du RDVATI peuvent être faits en espèces ou en actions sans droit de vote achetées sur le marché ou, sous réserve de l'obtention de toutes les autorisations nécessaires de la part de la société et des organismes de réglementation, sous forme de nouvelles actions sans droit de vote. Le comité de rémunération a le droit de déterminer la période d'acquisition de chaque attribution de DVATI aux termes du RDVATI.

Rendement en 2005

En 2005, le comité de vérification a poursuivi sa démarche rigoureuse, exhaustive et holistique d'évaluation du rendement des membres de l'équipe de haute direction au moyen de l'application des principes indiqués précédemment.

Cette politique accorde une grande importance à la rémunération liée au rendement, le salaire de base ne représentant qu'environ 25 pour cent de la rémunération globale des membres de l'équipe de haute direction en 2005.

Salaire de base

En 2005, quatre des membres de la haute direction désignés ont reçu des augmentations de leur salaire de base (aucun n'avait reçu une telle augmentation du salaire de base en 2004 alors qu'il faisait partie de l'équipe de haute direction) et le cinquième a reçu une augmentation dès sa nomination dans l'équipe de haute direction au cours de 2005.

Rémunération incitative à risque

Selon la politique de la société, la rémunération incitative à risque des membres de la haute direction représente 75 pour cent de leur rémunération globale en tant que groupe. La rémunération à risque comporte trois volets :

1. Rémunération annuelle variable

Les cibles particulières pour chaque année sont établies au moyen d'une méthode de carte de pointage équilibré pour la société dans son ensemble et pour chaque division opérationnelle.

En 2005, les cibles pour les cartes de pointage de la société étaient liées à l'expansion profitable, à l'excellence du service à la clientèle, à l'efficacité opérationnelle et à la prestation des employés. L'expansion profitable, objectif ayant un poids de 35 pour cent,

a été mesurée au moyen des produits d'exploitation externes de TELUS tirés de ses services filaires, des produits d'exploitation du réseau sans fil de TELUS, des produits d'exploitation tirés des initiatives stratégiques, des flux de trésorerie disponibles (après le paiement de restructuration et avant les dividendes en espèces) et du bénéfice par action (tiré des activités poursuivies). L'excellence du service à la clientèle, objectif ayant un poids de 35 pour cent, a été mesurée au moyen du taux de désabonnement aux services sans fil de TELUS, du taux de désabonnement à Internet haute vitesse (filaire), des ajouts bruts d'abonnés au service sans fil, de la perte de lignes d'accès au réseau (filaire) et des indices de fidélité et de satisfaction des clients. L'efficacité opérationnelle, objectif ayant un poids de 20 pour cent, a été mesurée au moyen du bénéfice avant intérêts et impôts ou « BAIL » (avant les coûts de restructuration) pour les activités filaires et du BAIL pour les activités sans fil. Enfin, la prestation des employés, objectif ayant un poids de 10 pour cent, a été évaluée au moyen d'un sondage effectué auprès de tous les membres de l'équipe.

En raison de l'arrêt de travail en 2005, il n'a pas été possible d'effectuer un sondage sur la prestation des employés. Le comité de rémunération a déterminé qu'il conviendrait mieux de ne pas tenir compte de cette mesure dans la carte de pointage de la société en 2005 afin de s'assurer que la carte reste objective et exacte. Par conséquent, uniquement en 2005, le résultat de la carte de pointage relative à la société a été calculé sans ce paramètre.

Dans le même ordre d'idées, le comité de rémunération a déterminé qu'il serait difficile d'utiliser les résultats de la carte de pointage des divisions opérationnelles pour mesurer précisément les efforts des membres de l'équipe faisant partie des divisions qui ont été touchées par l'arrêt de travail dans l'Ouest canadien, où les directeurs ont été largement réaffectés aux tâches des unités de négociation à l'intérieur ou à l'extérieur de leur division opérationnelle. Par conséquent, uniquement pour 2005, le comité a approuvé l'adoption des résultats de la carte de pointage de la société comme résultat de la division opérationnelle des divisions touchées. Cette modification s'est appliquée à tous les membres de l'équipe, y compris ceux de la haute direction. Dans le cas de membres de l'équipe des activités sans fil et de TELUS Québec, les résultats réels de la carte de pointage de la division opérationnelle ont été utilisés pour calculer la rémunération variable.

En 2005, la rémunération variable annuelle d'ensemble fait en sorte que les membres de l'équipe de haute direction ont atteint en moyenne 104 pour cent de la cible. La composante de leur rémunération variable établie par la carte de pointage équilibré de la société s'établissait à 97 pour cent. Une comparaison entre les résultats réels de 2005 et les résultats de la carte de pointage de la société en 2004 aurait donné lieu à un versement au titre de la rémunération variable de 110 pour cent pour cette composante. Cette situation reflète les attentes accrues au chapitre du rendement qui forment l'assise de la politique de rémunération

au rendement. C'est pourquoi des cibles flexibles ont été établies pour la carte de pointage de la société en 2005.

Suit une description de certains des résultats obtenus à l'égard des divers paramètres composant la carte de pointage équilibré de 2005 de la société :

Expansion profitable

Dans l'ensemble, TELUS a obtenu de très bons résultats.

TELUS a dépassé ses cibles quant aux éléments suivants :

- les produits d'exploitation tirés du réseau sans fil, découlant du maintien d'un excellent rendement des services sans fil de TELUS;
- les flux de trésorerie disponibles découlant de dépenses en immobilisations réduites en raison du conflit de travail, et les règlements fiscaux favorables;
- le bénéfice par action illustrant la solidité des résultats du sans fil et les règlements fiscaux favorables.

Deux paramètres se situaient en deçà de la cible établie :

- les produits d'exploitation externes du segment filaire, mais qui étaient tout de même dans la fourchette de versement pour ce paramètre;
- les produits d'exploitation tirés des initiatives stratégiques dont les résultats se situaient marginalement en deçà de la cible.

Excellence du service à la clientèle

Les résultats ont été partagés en partie en raison de la concurrence accrue et de l'incidence du conflit de travail.

Les cibles ont été dépassées pour deux paramètres :

- les ajouts bruts d'abonnés au service sans fil, encore un indice du fort rendement des activités sans fil de TELUS;
- le taux de désabonnement au service Internet haute vitesse (filaire).

Trois paramètres se situaient en deçà de la cible mais dans les fourchettes de versement :

- le taux de désabonnement des clients du service sans fil, reflétant un marché de plus en plus concurrentiel;
- les résultats au titre du service à la clientèle qui n'ont pas été à la hauteur des attentes en raison de l'interruption de travail au cours du deuxième trimestre de l'exercice;
- l'indice de fidélité.

Deux paramètres étaient en deçà des cibles établies :

- la perte de lignes d'accès au réseau filaire associée à la nouvelle concurrence de la part de câblodistributeurs sur le marché local et l'incidence de l'interruption de travail;
- le rendement au titre de la qualité du service.

mandat et rapport du comité de rémunération et des ressources humaines suite

Efficacité opérationnelle

- le BAIIA attribuable au service filaire avant les coûts de restructuration a été en deçà de la cible en raison des coûts associés à l'interruption de travail;
- le BAIIA attribuable au service sans fil a dépassé la cible en raison des produits d'exploitation élevés.

Équipe de TELUS

- Comme il a été noté précédemment, un sondage n'a pas été effectué auprès des employés en raison de l'interruption de travail, et le comité de rémunération n'a pas tenu compte de cette mesure dans le calcul du multiplicateur d'ensemble uniquement pour l'année 2005.

Afin d'établir la composante du rendement personnel pour l'attribution d'une prime incitative à chaque vice-président directeur, le président et chef de la direction a évalué leurs réalisations selon le modèle d'évaluation personnelle à valeur ajoutée et a recommandé au comité de rémunération la prime incitative annuelle totale à attribuer à chaque vice-président directeur. Le comité de rémunération a ensuite passé en revue et établi leurs paiements incitatifs annuels. Uniquement pour 2005, le comité de rémunération a déterminé qu'un multiplicateur personnel commun devrait être appliqué à la plupart des vice-présidents directeurs afin de tenir compte de leurs responsabilités partagés quant à certains des objectifs les plus importants de la société.

Point de comparaison du rendement de TELUS

Le comité de rémunération a évalué d'autres résultats au titre du rendement obtenus par la société en 2005 et au cours d'une période de cinq ans dont les actionnaires ont tiré parti. Pour la troisième année consécutive, TELUS a obtenu des résultats au titre de la croissance financière qui la situe au premier quartile des entreprises comparables du secteur des télécommunications. TELUS dégage également des flux de trésorerie solides qui lui ont permis d'offrir aux investisseurs un rendement sous forme de fortes augmentations de dividendes et de programmes de rachat d'actions de TELUS et de rembourser par anticipation une grande partie de sa dette. Un placement en actions de TELUS a largement surpassé un placement en actions d'entreprises mondiales de télécommunication (en moyenne de 83 pour cent au cours des cinq dernières années).

2. Incitatifs à moyen terme

En 2005, le comité de rémunération a maintenu le régime de DVAHD. Le nombre de DVAHD attribués en 2005 à chaque membre de l'équipe de haute direction a été calculé en fonction de la prime incitative annuelle personnelle et du rendement du cours des actions sans droit de vote au cours de 2005 ainsi qu'il a été indiqué précédemment. Chaque prime a été déterminée et approuvée par le comité de vérification. La valeur des DVAHD

qui ont été attribués en 2006 pour le rendement en 2005 s'établissait à 46,28 \$ par DVAHD et a été calculée en fonction du cours des actions sans droit de vote pour les 15 jours de bourse précédant le 31 décembre 2005, qui était supérieur au cours pour les 15 jours de bourse précédant le 1^{er} janvier 2005.

3. Incitatifs à long terme

Dans l'ensemble, le comité de rémunération a recommandé et le conseil d'administration a approuvé des incitatifs à long terme qui représentaient 50 pour cent de la rémunération globale de l'équipe de haute direction en 2005. Afin d'offrir une combinaison plus appropriée d'incitatifs à long terme, l'attribution de la rémunération incitative à long terme de février 2006 a été divisée en options d'achat d'actions et en DVATI aux termes du RDVATI. Cette division représente une répartition approximative de 50 pour cent d'options et de 50 pour cent de DVATI attribués aux membres de l'équipe de haute direction (à l'exclusion du président et chef de la direction), collectivement, en fonction d'une équivalence après impôts entre la valeur des DVATI et la valeur des options à attribuer, calculée au moyen de l'évaluation fondée sur le modèle Black-Scholes. Afin de mettre l'accent sur le maintien en poste, les options attribuées en février 2006 seront acquises par blocs de trois ans après la date d'attribution et les DVATI seront, dans la plupart des cas, acquis à la fin ou vers la fin de la deuxième année après l'année d'attribution. La durée de ces options d'achat d'actions attribuées en 2006 est de sept ans.

Au moyen de la méthode décrite précédemment, la prime versée à chaque membre de l'équipe de haute direction se fondait sur la note attribuée à chacun suivant le modèle de l'évaluation personnelle à valeur ajoutée.

Simultanément à la fusion des activités filaires et sans fil de la société annoncée en novembre 2005, le comité de rémunération a recommandé au conseil d'administration, qui l'a ensuite approuvé, l'attribution d'une prime incitative à long terme unique de DVATI et d'options d'achat d'actions à certains membres de l'équipe de haute direction afin de favoriser davantage le maintien en poste de ces membres de l'équipe clés, d'assurer une plus grande stabilité de l'équipe et de garantir un haut niveau d'apport et d'engagement envers le succès à long terme de la stratégie de TELUS. La combinaison de DVATI et d'options d'achat d'actions attribuées aux termes de ce programme sera acquise au cours de 2008, de 2009 et de 2010 pour des options attribuées en 2005 et, au cours de 2008, 2010 et 2011 pour des options attribuées en 2006. Les options d'achat d'actions ont une durée de sept ans.

Rémunération du président et chef de la direction

Les principes mis en application pour déterminer la rémunération du président et chef de la direction, Darren Entwistle, étaient les mêmes que ceux employés pour les autres membres de la haute direction, sauf quant à ce qui est indiqué précédemment ou dans la présente section.

Le comité de rémunération a augmenté au milieu de 2003 le salaire de base du président et chef de la direction mais ne l'a pas augmenté en 2004, de sorte qu'il est demeuré inférieur au salaire médian. Son salaire de base a été augmenté en 2005 mais il demeure encore inférieur au salaire médian.

Compte tenu du nombre important d'actions de TELUS dont il est actuellement propriétaire, le comité de rémunération a recommandé, et le conseil d'administration l'a approuvée, une rémunération variable annuelle et à moyen terme en espèces seulement pour le président et chef de la direction à l'égard du rendement en 2005 et, par conséquent, aucun DVAHD ne lui a été attribué.

Le comité de rémunération a également recommandé, et le conseil d'administration a approuvé, en février 2006, l'attribution incitative à long terme unique de DVATI et d'options d'achat d'actions au président et chef de la direction en reconnaissance de ses réalisations et de son apport depuis qu'il s'est joint à TELUS et afin d'assurer une meilleure stabilité de l'équipe et un niveau d'apport et d'engagement accru envers le succès à long terme de la stratégie de TELUS. La combinaison de DVATI et d'options d'achat d'actions attribuées aux termes de ce programme sera acquise au cours de 2008, de 2010 et de 2011.

Lignes directrices relatives à l'actionariat

En 2002, le comité de rémunération a établi des lignes directrices relatives à l'actionariat des membres de la haute direction afin de mieux lier les intérêts des membres de la haute direction à ceux des actionnaires et de renforcer ainsi le rapprochement de ces intérêts.

Fixées une première fois en 2002, les cibles relatives à l'actionariat sont maintenant les suivantes : pour le président et chef de la direction, trois fois son salaire de base annuel, et pour les vice-présidents directeurs, deux fois leur salaire de base annuel.

Les cibles doivent être atteintes par l'acquisition à la fois d'actions ordinaires, d'actions sans droit de vote et de DVAHD et de DVATI, sur une période de cinq ans. La plupart des membres de l'équipe de haute direction ont déjà des avoirs en actions importants et ont tous dépassé les cibles, même ceux qui ont été nommés récemment au sein de l'équipe de haute direction.

Tableau sommaire des avoirs en actions de la haute direction

Dans le tableau suivant figurent des renseignements concernant tous les avoirs en actions de TELUS de chacun des membres de la haute direction désignés (nommés dans le tableau sommaire de la rémunération, à la page 28), la valeur pécuniaire de leurs avoirs en actions et le rapport entre leurs avoirs en actions (en fonction de leur valeur pécuniaire) et leur salaire de base, au 31 décembre 2005 (voir les lignes directrices relatives à l'actionariat décrites précédemment).

Nom	Avoirs en actions de TELUS (actions ordinaires/actions sans droit de vote/DVAHD et DVATI visant des actions sans droit de vote) ¹⁾	Valeur pécuniaire des avoirs en actions (\$) ²⁾	Avoirs en actions par rapport au salaire de base
Darren Entwistle	39 762/283 947/30 151/160 482	24 014 260	24,8
Robert McFarlane	0/113 529/13 179/32 615	7 435 604	16,5
Joe Grech	11 220/1 580/11 416/37 013	2 870 909	7,2
Joe Natale	4 929/-/23 553/37 340	3 077 778	5,9
John Watson	429/-/5 155/31 164	1 715 540	4,3

- 1) Excluent les actions sans droit de vote de TELUS pouvant être acquises par un membre de la haute direction en 2006 en paiement de DVAHD qui lui ont été acquis en 2005.
2) À la clôture des opérations boursières le 31 décembre 2005, le cours des actions ordinaires s'élevait à 47,86 \$ et le cours des actions sans droit de vote, à 46,67 \$.

Conclusion

Le comité de rémunération est d'avis que les diverses composantes de la rémunération sont judicieusement équilibrées de façon à offrir aux membres de la haute direction l'orientation et la motivation nécessaires pour contribuer à la réussite globale de la société et ainsi accroître la valeur de la société pour ses actionnaires.

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

John S. Lacey (président)

Donald P. Woodley

R.H. (Dick) Auchinleck

mandat et rapport du comité de rémunération et des ressources humaines suite

Tableau sommaire de la rémunération de la haute direction

Conformément aux exigences de la réglementation en matière de valeurs mobilières relativement à l'information sur la rémunération de la haute direction, le tableau suivant présente des renseignements concernant la rémunération totale versée durant les trois derniers exercices terminés le 31 décembre 2005 au président et chef de la direction de la société et au vice-président directeur et chef des

finances de la société, ainsi qu'aux trois autres membres de la haute direction au service de la société le 31 décembre 2005 dont la rémunération individuelle totale, composée du salaire annuel et des primes, était la plus élevée en 2005 (collectivement, avec le président et chef de la direction et le chef des finances, les « membres de la haute direction désignés »). Les chiffres indiqués pour chacun des trois exercices représentent les montants versés par la société aux membres de la haute direction désignés.

Nom et poste principal	Rémunération annuelle			Rémunération à long terme		Toute autre rémunération (\$)	
	Exercice terminé le 31 décembre	Salaire (\$)	Prime ¹⁾ (\$)	Autre rémunération annuelle ²⁾ (\$)	Nombre de titres visés par des options attribuées ³⁾		Droits à la valeur d'actions (DVAHD et DVATI) ⁴⁾⁵⁾ (\$)
Darren Entwistle Président et chef de la direction	2005	970 000	1 200 000	90 142 ⁶⁾	140 200	4 473 780	59 493 ⁷⁾
	2004	900 000	508 500	92 584 ⁶⁾	–	3 662 533	34 500 ⁷⁾
	2003	857 500	529 506	95 915 ⁶⁾	40 000	2 748 203	20 700 ⁷⁾
Joe Grech Vice-président directeur, Exploitation des réseaux	2005	400 000	205 200		55 450	831 823	29 133 ⁷⁾
	2004	350 000	181 388		15 400	960 750	12 075 ⁷⁾
	2003	350 000	211 750	8 825 ⁶⁾	11 700	521 625	13 417 ⁷⁾
Robert McFarlane Vice-président directeur et chef des finances	2005	450 000	230 850		69 880	939 166	17 250 ⁷⁾
	2004	400 000	215 600	–	15 200	754 886	9 200 ⁷⁾
							50 000 ⁹⁾
	2003	400 000	238 200	–	–	672 025	6 133 ⁷⁾
Joe Natale Vice-président directeur et président, Solutions d'affaires ¹⁰⁾	2005	525 000	269 325		67 770	1 018 539	36 225 ⁷⁾
	2004	480 000	210 480	–	16 800	892 072	18 400 ⁷⁾
	2003	251 040	129 720	–	115 800	804 640	11 040 ⁷⁾
							150 000 ¹¹⁾
John Watson Vice-président directeur et président, Solutions consommateurs ¹⁰⁾	2005	349 736	266 645		81 450	1 199 520	100 000 ¹¹⁾
	2004	311 731	176 505		12 500	1 174 288	23 460 ⁷⁾
	2003	250 000	420 580		12 500	204 242	

- 1) Représente la composante variable « à risque » de la rémunération en espèces gagnée aux termes du régime de rémunération variable annuelle. Les sommes sont versées au cours du premier trimestre de l'exercice suivant.
- 2) Sauf indication contraire, la valeur des avantages accessoires et des autres avantages personnels reçus par les membres de la haute direction désignés ne dépasse pas le moindre de 50 000 \$ et 10 pour cent du salaire annuel et de la prime du membre de la haute direction.
- 3) Les options d'achat d'actions annuelles qui ont été attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la direction de TELUS aux membres de la haute direction désignés relativement à l'exercice 2005 ont été approuvées par le comité de rémunération et le conseil les 14 et 15 février 2006. Des attributions d'options ont été aussi approuvées en novembre 2005 et ont été effectuées en 2005 ou en 2006 à l'égard de la fusion des entreprises filaire et sans fil et, en février 2006, à l'égard de l'attribution en reconnaissance de l'apport du président et chef de la direction.

- 4) Le nombre total de DVAHD et de DVATI (y compris les crédits équivalant à des dividendes payés) que détenaient les membres de la haute direction désignés au 31 décembre 2005, leur valeur à la date de leur attribution (à l'exclusion des crédits équivalant à des dividendes payés), leur valeur selon le cours de clôture enregistré le 31 décembre 2005 et les modalités de leur acquisition sont indiqués dans le tableau suivant :

	Nombre de DVAHD/de DVATI	Valeur à la date d'attribution	Valeur au 31 décembre 2005	Acquisition en 2006/2007/2008
Darren Entwistle	17 551/160 842	3 259 648 \$	8 325 601 \$	87 223/91 170/-
Joe Grech	6 591/37 013	1 557 676 \$	2 034 999 \$	21 556/16 373/5 675
Robert McFarlane	7 639/32 615	1 384 878 \$	1 878 654 \$	23 751/16 503/-
Joe Natale	5 980/44 905	1 745 142 \$	2 374 803 \$	25 357/17 974/7 565
John Watson	3 437/31 164	1 372 763 \$	1 614 829 \$	8 573/12 224/13 805

Il importe de noter que les chiffres donnés dans le tableau ci-dessus excluent les DVAHD et DVATI acquis le 31 décembre 2005 ou avant cette date qui n'ont été payés qu'en 2006, et excluent les DVAHD et DVATI attribués en février 2006. Les modalités des régimes de DVAHD et de DVATI sont décrites dans le Rapport sur la rémunération de la haute direction.

- 5) Les attributions annuelles de DVAHD et de DVATI figurant dans le tableau sommaire de la rémunération sont effectuées en février de l'année suivante. Par conséquent, les attributions annuelles indiquées pour 2005 ont été effectuées en février 2006. Les attributions consécutives à la fusion des entreprises filaire et sans fil ont été approuvées et effectuées en 2005 ou en 2006 (tous les nombres comprennent les crédits équivalant aux dividendes) et l'attribution en reconnaissance de l'apport du chef de la direction a été approuvée et effectuée en février 2006.
- 6) Correspond à une prime de 50 000 \$ versée pour permettre à un membre de la haute direction de rembourser un prêt de ce montant consenti par la société, l'intérêt réputé sur un prêt sans intérêt de la société et la prime d'un montant suffisant pour acquitter les impôts ou la prime liée au remboursement du prêt et l'intérêt réputé. Ce prêt a été remboursé intégralement en 2005.
- 7) Paiement tenant lieu de vacances accumulées.
- 8) L'intérêt réputé en raison d'un prêt de la société remboursable sans intérêt. Le prêt a été remboursé intégralement le 23 novembre 2003.
- 9) Prime versée en reconnaissance des réalisations générales au cours de l'année.
- 10) Joe Natale fait partie de l'équipe de haute direction depuis le 23 juin 2003, et John Watson depuis le 12 avril 2005.
- 11) Prime versée dès la nomination à l'équipe de haute direction.

Options attribuées pour le dernier exercice terminé

Comme il a été mentionné plus haut, le comité a estimé qu'il importait de voir à ce qu'un ensemble judicieux d'incitatifs à long terme et d'incitatifs à moyen terme soit attribué en février 2006, et a donc décidé de regrouper dans les attributions des options d'achat d'actions et des DVATI. Ainsi, environ la moitié de l'ensemble des incitatifs attribués aux membres de la haute direction étaient des options, l'autre moitié, des DVATI répartis entre les membres de l'équipe de haute direction (sauf le président et chef de la direction) selon une évaluation collective d'après le modèle Black-Scholes. De plus, dans le but d'inciter les membres de la haute direction à demeurer au service de la société, le comité a fait en sorte que les

options et les DVATI attribués en février 2006 leur soient acquises en bloc, dans la plupart des cas, à la fin ou près de la fin d'un délai de trois ans.

Afin de donner des renseignements complets à jour, la société fournit dans le tableau suivant toutes les données sur les options attribuées pendant l'année courante. Par conséquent, les attributions d'options suivantes aux membres de la haute direction désignés ont été approuvées en novembre 2005 et effectuées en 2005 ou en 2006 en ce qui a trait à la fusion des activités filaires et sans fil et en février 2006 à l'égard du rendement en 2005 et de la prime unique en reconnaissance de l'apport du président et chef de la direction dont il a été question précédemment.

Nom	Nombre de titres visés par les options attribuées ¹⁾	Pourcentage du total des options attribuées aux employés au cours de l'exercice ¹⁾	Prix de levée ou de base (\$/titre) ²⁾	Cours des titres visés par les options à la date d'attribution (\$/titre) ³⁾	Date d'expiration
Darren Entwistle	140 200	5,9 %	42,96 \$	43,51 \$	15 février 2013
Robert McFarlane	26 300 43 580	3,0 %	42,96 \$ 46,06 \$	43,51 \$ 46,67 \$	15 février 2013 9 mars 2013
Joe Grech	29 150 26 300	2,3 %	45,40 \$ 42,96 \$	45,25 \$ 43,51 \$	24 novembre 2012 15 février 2013
Joe Natale	38 870 28 900	2,9 %	45,40 \$ 42,96 \$	45,25 \$ 43,51 \$	24 novembre 2012 15 février 2013
John Watson	38 870 28 000	2,8 %	45,40 \$ 42,96 \$	45,25 \$ 43,51 \$	24 novembre 2012 15 février 2013

- 1) Toutes les options attribuées visent des actions sans droit de vote. Le pourcentage représente une proportion de toutes les attributions d'options visant des actions de TELUS, y compris les attributions effectuées en février 2006 en fonction du rendement de 2005.
- 2) Le prix de levée des options de TELUS est égal ou supérieur au cours moyen pondéré des actions sans droit de vote le dernier jour ouvrable avant la date de leur attribution.
- 3) Cours moyen pondéré réel à la date d'attribution.

mandat et rapport du comité de rémunération et des ressources humaines suite

Les options suivantes ont été attribuées aux membres de la haute direction désignés en février 2005 en fonction de leur rendement en 2004.

Nom	Nombre de titres visés par les options attribuées ¹⁾	Pourcentage du total des options attribuées aux employés au cours de l'exercice ¹⁾	Prix de levée ou de base (\$/titre) ²⁾	Cours des titres visés par les options à la date d'attribution (\$/titre) ³⁾	Date d'expiration
Darren Entwistle	–	0,0 %	–	–	
Robert McFarlane	15 200	1,4 %	35,56 \$	36,42 \$	16 février 2012
Joe Grech	15 400	1,4 %	35,56 \$	36,42 \$	16 février 2012
Joe Natale	16 800	1,5 %	35,56 \$	36,42 \$	16 février 2012
John Watson	12 500	1,1 %	35,56 \$	36,42 \$	16 février 2012

- 1) Toutes les options attribuées visent des actions sans droit de vote. Le pourcentage représente une proportion de toutes les attributions d'options visant des actions de TELUS.
- 2) Le prix de levée des options de TELUS est égal ou supérieur au cours moyen pondéré des actions sans droit de vote le dernier jour ouvrable avant la date de leur attribution.
- 3) Cours moyen pondéré réel à la date d'attribution.

Total des options levées par les membres de la haute direction désignés au cours du dernier exercice terminé et valeur de leurs options à la fin de l'exercice						
Nom	Nombre de titres acquis à la levée	Valeur globale réalisée (\$)	Nombre d'options non levées à la fin de l'exercice ¹⁾		Valeur des options dans le cours non levées à la fin de l'exercice (\$) susceptibles de levée/ non susceptibles de levée	
			actions ordinaires/ actions sans droit de vote	actions ordinaires/ actions sans droit de vote		
Darren Entwistle	736 444	7 303 221 ²⁾	–/–	0/94 418	–	2 606 237
Robert McFarlane	40 000	1 267 199	128 958/127 442	0/31 867	3 885 834	699 049
Joe Grech	75 000	1 040 288	26 800/54 209	0/79 584	1 338 875	1 206 365
Joe Natale	–	–	0/66 667	0/104 803	1 617 341	3 155 073
John Watson	58 332	1 206 824	26 184/8 334	0/94 810	507 553	726 147

- 1) À la clôture des opérations boursières le 31 décembre 2005, le cours des actions ordinaires s'élevait à 47,86 \$ et le cours des actions sans droit de vote, à 46,67 \$.
- 2) M. Entwistle a réinvesti la totalité des gains nets après impôts en vue d'augmenter son actionariat dans TELUS.

Régime de retraite de TELUS

Le Régime de retraite complémentaire (le « RRC ») de TELUS prévoit le versement de prestations de retraite complémentaires aux membres de la haute direction retraités en sus des sommes payables aux termes des régimes de retraite agréés existants de la société.

Les membres de la haute direction désignés, autres que John Watson, participent aux régimes de retraite agréés contributifs de la société. Le RRC complète ces régimes en procurant une prestation totale à la retraite aux membres de la haute direction

désignés participants qui 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 de service décomptées jusqu'à concurrence de 35. La rémunération ouvrant droit à pension correspond au salaire de base augmenté de 50 pour cent pour tenir compte de la rémunération variable annuelle versée aux membres de la haute direction participants autres que le président et chef de la direction, et de 60 pour cent pour le président et chef de la direction.

Le tableau suivant indique le total des prestations de retraite annuelles payables aux termes du RRC et des régimes de retraite agréés, dans l'hypothèse d'une retraite à l'âge de 60 ans ou plus :

Tableau du régime de retraite 2005					
Rémunération (\$)	Années de service				
	15	20	25	30	35
300 000	90 000	120 000	150 000	180 000	210 000
350 000	105 000	140 000	175 000	210 000	245 000
400 000	120 000	160 000	200 000	240 000	280 000
450 000	135 000	180 000	225 000	270 000	315 000
500 000	150 000	200 000	250 000	300 000	350 000
550 000	165 000	220 000	275 000	330 000	385 000
600 000	180 000	240 000	300 000	360 000	420 000
650 000	195 000	260 000	325 000	390 000	455 000
700 000	210 000	280 000	350 000	420 000	490 000
750 000	225 000	300 000	375 000	450 000	525 000
800 000	240 000	320 000	400 000	480 000	560 000
850 000	255 000	340 000	425 000	510 000	595 000
900 000	270 000	360 000	450 000	540 000	630 000
950 000	285 000	380 000	475 000	570 000	665 000
1 000 000	300 000	400 000	500 000	600 000	700 000
1 050 000	315 000	420 000	525 000	630 000	735 000
1 100 000	330 000	440 000	550 000	660 000	770 000
1 150 000	345 000	460 000	575 000	690 000	805 000
1 200 000	360 000	480 000	600 000	720 000	840 000
1 250 000	375 000	500 000	625 000	750 000	875 000
1 300 000	390 000	520 000	650 000	780 000	910 000
1 350 000	405 000	540 000	675 000	810 000	945 000
1 400 000	420 000	560 000	700 000	840 000	980 000
1 450 000	435 000	580 000	725 000	870 000	1 015 000
1 500 000	450 000	600 000	750 000	900 000	1 050 000
1 550 000	465 000	620 000	775 000	930 000	1 085 000
1 600 000	480 000	640 000	800 000	960 000	1 120 000
1 650 000	495 000	660 000	825 000	990 000	1 155 000
1 700 000	510 000	680 000	850 000	1 020 000	1 190 000
1 750 000	525 000	700 000	875 000	1 050 000	1 225 000
1 800 000	540 000	720 000	900 000	1 080 000	1 260 000
1 850 000	555 000	740 000	925 000	1 110 000	1 295 000
1 900 000	570 000	760 000	950 000	1 140 000	1 330 000

- 1) La rémunération visée par le RRC pour chacun des membres de la haute direction désignés participants correspond à leur salaire respectif indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération de la haute direction, augmenté de 60 pour cent pour le président et chef de la direction et de 50 pour cent pour chacun des autres membres de la haute direction désignés participant au RRC.
- 2) Les prestations aux termes des régimes de retraite agréés et du RRC sont payables du vivant du membre, les prestations payables au conjoint survivant étant ramenées à 60 pour cent.
- 3) Les prestations à la retraite d'une personne âgée de 60 ans comptant moins de quinze années de service seront réduites.
- 4) Les prestations indiquées ci-dessus ne sont pas réduites par des paiements au titre du RPC ou du RRQ.

mandat et rapport du comité de rémunération et des ressources humaines suite

Au 31 décembre 2005, les membres de la haute direction désignés participants avaient accumulé les années de services décomptées suivantes pour les besoins des régimes de retraite : Darren Entwistle, cinq ans et six mois, Robert McFarlane, six ans et deux mois, Joe Natale, deux ans et six mois et Joe Grech, dix ans et trois

mois. M. Grech a cumulé cinq années de service supplémentaires ouvrant droit à pension au cours de ses cinq premières années d'emploi. M. McFarlane cumule deux années de service ouvrant droit à pension pour chaque année du 1^{er} janvier 2005 au 1^{er} janvier 2010.

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

Information concernant les coûts des prestations de retraite des membres de la haute direction ¹⁾			
Nom	Coûts du service en 2006 (\$) ²⁾	Obligations accumulées au titre des prestations au 31 décembre 2005 (\$) ³⁾	Prestations de retraite annuelles payables à 60 ans (\$) ⁴⁾
Darren Entwistle	391 000	2 153 000	837 000
Robert McFarlane	316 000	975 000	368 800
Joe Natale	155 000	386 000	326 800
Joe Grech	123 000	1 264 000	321 000

- 1) Les montants indiqués comprennent les prestations de retraite au titre des régimes de retraite agréés et du régime de retraite complémentaire de la société.
- 2) Les coûts du service correspondent à la valeur des droits à prestations prévus pour services ouvrant droit à pension rendus en 2006. La valeur a été déterminée au moyen des mêmes hypothèses actuarielles que celles qui sont employées pour calculer les obligations au titre des prestations de retraite en fin d'exercice divulguées dans les notes afférentes aux états financiers consolidés de 2005. En ce qui a trait à M. McFarlane, les coûts du service correspondent aux coûts en 2006 pour deux années de service ouvrant droit à pension.
- 3) Les obligations accumulées au titre des prestations correspondent à la valeur actuarielle des obligations prévues pour les services ouvrant droit à pension rendus jusqu'au 31 décembre 2005. Cette valeur a été déterminée au moyen des mêmes hypothèses actuarielles que celles qui sont employées pour calculer les obligations au titre des prestations de retraite en fin d'exercice divulguées dans les notes afférentes aux états financiers consolidés de 2005.
- 4) Les montants indiqués dans cette colonne sont fondés sur la rémunération de 2006 et supposent que chacun des membres de la haute direction désignés continuera d'accumuler des années de services jusqu'à l'âge de 60 ans.

Contrats de travail

TELUS est partie à des contrats de travail d'une durée indéterminée avec chacun des membres de la haute direction désignés. Les contrats prévoient que s'il est mis fin à l'emploi du membre de la haute direction pour une raison autre qu'un congédiement motivé, l'incapacité, le décès ou la retraite (un « congédiement non motivé »), il touchera une indemnité de départ, continuera de bénéficier de ses avantages sociaux et sera crédité des années de service ouvrant droit à pension qui sont établis de la façon suivante : dans le cas de Darren Entwistle, de Robert McFarlane et de Joseph Grech, une indemnité de départ correspondant à deux fois leur rémunération annuelle et deux années d'avantages sociaux et deux années de service ouvrant droit à pension; dans le cas de Joe Natale, une indemnité de départ correspondant à une fois et demie sa rémunération annuelle et dix-huit mois d'avantages sociaux et de services ouvrant droit à pension et, dans le cas de John Watson, une indemnité de départ correspondant à une fois et demie sa rémunération annuelle et

à dix-huit mois d'avantages sociaux. Chaque contrat contient une interdiction de divulguer ou d'utiliser de façon inappropriée des renseignements confidentiels, ainsi qu'une clause de non-concurrence demeurant en vigueur un an suivant la date de cessation d'emploi.

Le contrat conclu avec M. McFarlane prévoit qu'il accumulera deux années de service ouvrant droit à pension aux termes du RRC pour chaque année complète de service entre le 1^{er} janvier 2005 et le 1^{er} janvier 2010. Le contrat conclu avec M. Grech prévoyait également qu'il pouvait accumuler deux années de service ouvrant droit à pension aux termes du RRC pour chaque année complète de service entre le 1^{er} novembre 2000 et le 1^{er} novembre 2005.

Aux termes de son contrat, Darren Entwistle a reçu un prêt-subvention sans intérêt, sans obligation fiscale de 250 000 \$ au début de son contrat et que la société l'a dispensé de rembourser 50 000 \$ chaque année, de 2001 à 2005 inclusivement (ce prêt est actuellement éteint).

Prêts aux administrateurs et aux dirigeants

Aucun administrateur ou dirigeant de la société, ni aucun candidat proposé à un poste d'administrateur de la société, ni aucune personne ayant des liens avec ceux-ci, n'est ni n'a été endetté envers la société ou ses filiales depuis le 1^{er} janvier 2005, sauf en ce qui concerne ce qui est indiqué dans le tableau ci-après.

Conformément à la loi intitulée *Sarbanes-Oxley Act*, entrée en vigueur le 30 juillet 2002, aucun nouveau prêt personnel n'a été accordé, et aucune disposition n'a été prise pour qu'un tel prêt soit accordé, à des administrateurs ou à des membres de la haute direction et aucun prêt personnel existant n'a été renouvelé ni modifié.

Nom et poste principal	Participation de l'émetteur ou d'une filiale	Montant impayé le plus élevé en 2005 (\$)	Montant impayé en février 2006 (\$)
Darren Entwistle	Prêt de la société ¹⁾	50 000	0

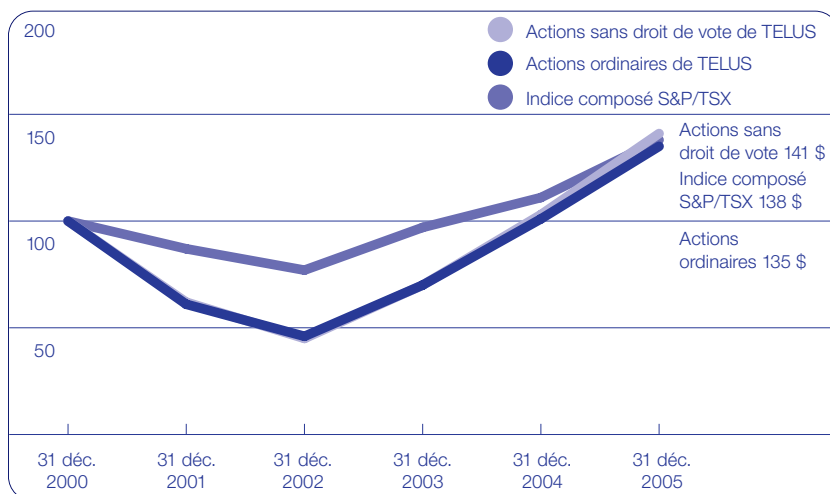
1) Prêt sans intérêt. Le remboursement de 50 000 \$ fait en 2005 a été compensé par une prime versée par la société d'un montant suffisant pour acquitter le montant du remboursement et des impôts sur celui-ci. En conséquence, ce prêt a été entièrement éteint en 2005.

Il arrive de temps à autre que des employés non membres de la direction contractent pour une brève période une dette d'un montant nominal envers la société à la levée sans paiement en espèces de leurs options.

Graphique du rendement

Le graphique suivant compare l'évolution au cours des cinq dernières années du rendement cumulatif total des actions ordinaires et des actions sans droit de vote de TELUS et du rendement

cumulatif total de l'indice composé S&P/TSX, pour un placement de 100 \$ effectué le 31 décembre 2000, compte tenu du réinvestissement des dividendes.



	31 déc. 2000	31 déc. 2001	31 déc. 2002	31 déc. 2003	31 déc. 2004	31 déc. 2005
Actions ordinaires de TELUS	100	61	46	70	101	135
Actions sans droit de vote de TELUS	100	62	45	70	103	141
Indice composé S&P/TSX	100	87	77	97	111	138

mandat et rapport du comité de rémunération et des ressources humaines suite

Titres pouvant être émis dans le cadre de plans de rémunération à base d'actions

La société dispose d'un certain nombre de plans de rémunération à base d'actions, mais le seul plan de rémunération à base d'actions de la société qui se poursuit et aux termes duquel des actions nouvelles peuvent être émises à la levée d'options est le régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la direction de TELUS.

Il existe toujours des options en cours qui ont été attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions et de rémunération en actions à l'intention des administrateurs. Toutefois, comme il est indiqué ci-dessous, le conseil a mis fin au régime d'options à l'intention des administrateurs en 2003 et aucune option n'a été attribuée aux administrateurs depuis ce moment. Ce régime prévoit l'émission de droits à la valeur d'actions différés aux administrateurs. En février 2005, le conseil a décidé que toutes les obligations visant la livraison d'actions sans droit de vote pour acquitter le paiement des droits à la valeur d'actions différés devront être acquittées au moyen d'achats sur le marché et non par l'émission de nouvelles actions.

De plus, il existe toujours des options en cours qui ont été attribuées aux termes du régime de l'équipe TELUS. Ce régime a été constitué en vue d'attribuer des options à la plupart des employés de la société et de ses filiales. En 2004, ce régime d'options est venue à terme et les nouvelles attributions d'options aux termes de ce régime ont pris fin.

Outre ce qui précède, il existe toujours des options en cours permettant à leurs porteurs d'acquérir des actions de la société, options qui ont été attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions de BC TELECOM Inc. (régime existant avant la fusion de l'ancienne TELUS Corporation établie en Alberta et de BC TELECOM Inc. en février 1999) ainsi que du régime d'options d'achat d'actions de TELUS à l'intention des anciens porteurs d'options de Clearnet (régime créé pour les employés de Clearnet Communications Inc. (« Clearnet ») au moment de son acquisition par TELUS en 2000). Aucune nouvelle option ne sera attribuée aux termes de ces régimes.

Le tableau suivant fait état de renseignements au 31 décembre 2005 en ce qui a trait aux actions de la société pouvant être émises aux termes des plans de rémunération à base d'actions qui permettent l'émission de nouvelles actions.

Type de plan	Nombre de titres devant être émis à la levée des options en cours A	Prix de levée moyen pondéré des options en cours (\$) B	Nombre restant de titres réservés aux fins d'émission aux termes de plans de rémunération à base d'actions (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne A) C
Plans de rémunération à base d'actions approuvés par les actionnaires	1 596 125	36,44 \$	néant
Plans de rémunération à base d'actions non approuvés par les actionnaires	12 337 976	26,07 \$	9 634 623
Total	13 934 101	27,33 \$	9 634 623

Régimes d'options d'achat d'actions

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

Le régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la direction de TELUS (le « régime d'options de la direction ») a été modifié et mis à jour en 2005 à l'occasion de la séparation du régime d'options d'achat d'actions et de rémunération en actions initial de TELUS et de son intégration au régime d'options d'achat d'actions et de rémunération en actions à l'intention des administrateurs et au régime d'options de la direction. L'objectif du régime d'options de la direction vise à renforcer le maintien en poste des employés de direction clés, à aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires et à offrir une rémunération incitative fondée sur la valeur des actions sans droit de vote. Au 10 mars 2006, il existait des options en cours aux termes du régime d'options de la direction visant l'achat de

1 115 466 actions ordinaires et de 9 037 580 actions sans droit de vote représentant 2,9 pour cent des actions émises et en circulation de la société. De ces options en cours, 388 433 options visant des actions ordinaires et 1 855 728 options visant des actions sans droit de vote, soit 22,1 pour cent du nombre total d'options en cours aux termes des régimes, étaient détenues par des initiés (au sens de la définition de ce terme dans la législation en valeurs mobilières applicable).

Les options sont attribuées aux termes du régime d'options de la direction aux employés admissibles, qui sont déterminés par le comité de rémunération. Les employés admissibles sont généralement des directeurs principaux ou des employés clés de la direction et englobent environ 2 870 employés de la société et de ses filiales. Le comité de rémunération détermine également le nombre total d'options devant être attribuées aux participants. Ces décisions du comité de vérification doivent être approuvées par le conseil

d'administration de la société. Le régime d'options de la direction prévoit que le nombre d'actions sans droit de vote pouvant être visées par des options attribuées à des participants aux termes du régime d'options de la direction, ainsi que tout autre plan de rémunération à base d'actions destiné aux employés ne peut être supérieur à cinq pour cent des actions en circulation. En outre, la majorité des options attribuées aux termes du régime d'options de la direction ne peut être attribuée à des initiés, et les initiés, en tant que groupe, ne sont pas autorisés à détenir des options aux termes du régime d'options de la direction dont le nombre, avec les autres options aux termes de tout autre plan de rémunération à base d'actions de la société, est supérieur à 10 pour cent des actions émises et en circulation de la société.

Aux termes du régime d'options de la direction, des options peuvent être émises selon les dispositions d'acquisition déterminées au moment de l'attribution et, si elles ne sont pas déterminées, le régime prévoit que les options sont acquises en bloc au troisième anniversaire de la date d'attribution. Le prix de levée de ces options correspond au cours moyen pondéré des actions sans droit de vote (ou des actions ordinaires dans le cas des options attribuées avant 2001) le dernier jour ouvrable précédant la date d'attribution. La date d'expiration des options attribuées aux termes du régime d'options de la direction ne peut en aucun temps être supérieure à 10 ans à compter de la date d'attribution. Actuellement, les options qui sont attribuées ont une date d'expiration de sept ans à compter de la date d'attribution. Les options ne peuvent être transférées ou cédées par un participant.

Les options viennent à expiration aux termes du régime d'options de la direction à la première des dates suivantes : i) la date à laquelle le participant quitte volontairement son emploi (autrement que par la cessation de l'emploi à l'âge normal de la retraite ou en raison d'une incapacité), à moins qu'elle ne soit prolongée par ailleurs par le comité de vérification; ii) 90 jours après la cessation de l'emploi par la société ou une filiale autrement que par un congédiement motivé, à moins que le comité de rémunération ne décide le contraire; iii) la date du congédiement motivé du participant; iv) 12 mois après le décès du participant dans le cas d'options acquises et qui sont acquises au cours de cette période; ou v) la date d'expiration de l'option.

Dans le cas de certaines des options en cours le 1^{er} janvier 2001, le régime d'options de la direction autorise les participants à choisir de recevoir en espèces l'écart entre le cours des actions ordinaires à la levée moins le prix de levée. La société peut annuler le choix et exiger l'achat d'actions ordinaires.

Aux termes d'une modification approuvée aux assemblées annuelle et extraordinaire et des porteurs de catégories d'actions de la société le 4 mai 2005, le régime d'options de la direction prévoit qu'au moment où les options d'achat d'actions sont levées, la société peut choisir d'échanger les options contre un droit

du titulaire de l'option de recevoir un nombre d'actions sans droit de vote ou d'actions ordinaires, selon le cas, en règlement des options ainsi échangées. Le nombre d'actions sans droit de vote ou d'actions ordinaires devant être émises au titulaire des options correspondra au nombre obtenu i) en multipliant le nombre d'options levées par ii) le nombre obtenu lorsque la différence entre le cours actuel des actions applicables aux termes des options au moment de la levée et le prix de levée de l'option levée est divisée par le cours actuel des actions applicables. Les options ainsi échangées sont annulées et le nombre d'actions sans droit de vote ou d'actions ordinaires déterminé par la différence entre le nombre d'options échangées et le nombre d'actions sans droit de vote ou d'actions ordinaires émises à l'occasion de cet échange sera rajouté aux actions sans droit de vote ou aux actions ordinaires réservées, selon le cas, aux termes du régime d'options de la direction.

À la même assemblée, les actionnaires ont également approuvé une modification du régime en vue d'augmenter de 6 000 000 d'actions le nombre d'actions sans droit de vote réservées aux fins de leur émission aux termes du régime à la levée d'options.

En février 2006, le conseil d'administration a approuvé une modification du régime en vue de clarifier la date d'expiration des options d'un titulaire d'options après un congédiement non motivé par la société si ce titulaire d'options prend sa retraite. Dans un tel cas, toutes les options détenues par le titulaire d'options en question, qu'elles soient susceptibles de levée ou non au moment de la date de la cessation d'emploi, pourront être levées à compter de la date de la prise de la retraite pendant la durée restante des options attribuées. Conformément aux règles de la Bourse de Toronto et des dispositions de modifications du texte du régime d'options de la direction indiquées ci-après, l'approbation des actionnaires n'est pas requise à l'égard de cette modification.

Le conseil d'administration de la société, sous réserve de l'approbation des organismes de réglementation ou de l'approbation des actionnaires, si elle est requise, a le pouvoir, aux termes du régime d'options de la direction, de modifier ou de mettre fin au régime d'options de la direction en tout temps à la condition que la modification ne soit pas préjudiciable aux droits d'un participant acquis avant la date de cette modification ou de la fin du régime. Ce pouvoir de modification comprend le droit de modifier les dispositions d'acquisition d'une option et le droit de prolonger la date d'expiration d'une option à une date qui n'est pas au-delà de la date d'expiration initiale. L'approbation des actionnaires est requise pour toute modification du régime d'options de la direction qui est considérée comme importante, y compris l'augmentation du nombre d'actions réservées, les levées sans contrepartie d'espèces ou le règlement en actions si les actions sous-jacentes aux options sont retournées à la réserve, toute modification du prix de levée d'options en cours et l'aide financière consentie par la société ou une augmentation de la participation des initiés.

Régime d'options d'achat d'actions et de rémunération en actions à l'intention des administrateurs

Au 10 mars 2006, des options visant l'achat de 14 200 actions ordinaires et de 18 900 actions sans droit de vote, ou 0,01 pour cent des actions émises et en circulation de la société, étaient en cours aux termes du régime d'options d'achat d'actions et de rémunération en actions à l'intention des administrateurs. Ces options ont une durée de dix ans et leur prix de levée correspond au cours moyen pondéré des actions ordinaires ou des actions sans droit de vote de la société, selon le cas, le jour de bourse précédant la date de leur attribution. Comme il a déjà été mentionné, aucune nouvelle option n'a été attribuée aux termes de ce régime depuis 2003 et le nombre d'actions réservées afin d'être émises aux termes de ce régime suffit tout juste à la levée des options en cours. Les options ne peuvent être transférées ou cédées par leur porteur que conformément aux termes d'un testament ou des lois en matière de succession, par voie de dévolution.

Les options attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions et de rémunération en actions à l'intention des administrateurs arrivent à expiration à la première des dates suivantes :

i) douze mois suivant la date à laquelle leur porteur cesse d'être administrateur pour cause de décès, et ii) à leur date d'expiration prévue, que leur porteur ait ou non cessé d'être administrateur, étant entendu, toutefois, que si le porteur d'options devient administrateur, dirigeant ou employé d'un concurrent après avoir cessé d'être administrateur de TELUS, ses options prennent fin automatiquement. Les porteurs d'options attribuées aux termes de ce régime qui étaient en cours le 1^{er} janvier 2002 peuvent choisir de recevoir en espèces la différence entre le cours des actions ordinaires visées par les options levées et leur prix de levée. Les actions ordinaires ne sont pas retournées à la réserve si ce choix est exercé. La société peut toutefois passer outre à ce choix et exiger que les porteurs achètent toutes les nouvelles actions ordinaires.

Selon le régime d'options d'achat d'actions et de rémunération en actions à l'intention des administrateurs, un participant peut choisir de recevoir sa provision annuelle d'administrateur et ses jetons de présence en droits à la valeur d'actions différés, en actions ou en espèces. Les droits à la valeur d'actions différés, qui sont portés à un compte pour le participant, sont liés au cours moyen pondéré des actions sans droit de vote (ou des actions ordinaires dans le cas de droits à la valeur d'actions différés détenus avant janvier 2001) à la date à laquelle la rémunération lui est versée. Les différés à la valeur d'actions droits portés au compte d'un participant lui donnent droit à un crédit équivalant aux dividendes versés sur les actions de la société, et lui sont payés selon le cours des actions applicables, selon ce qui est stipulé dans le régime, à la date de leur paiement. Si un participant choisit de recevoir des actions, des actions sans droit de vote sont achetées sur le marché

libre par l'administrateur du régime. En février 2005, la capacité de la société d'émettre de nouvelles actions sans droit de vote dans cette circonstance a été annulée.

Le conseil d'administration de la société est en droit, sous réserve de l'approbation des autorités de réglementation ou des actionnaires, si leur approbation est requise, de modifier le régime à l'intention des administrateurs ou d'y mettre fin en tout temps, à la condition que la modification ne soit pas préjudiciable aux droits d'un participant qui a acquis ces droits avant la date de la modification ou la fin du régime. Ce droit de modification inclut le droit de modifier les modalités d'acquisition d'options et le droit de prolonger la date d'expiration d'option, mais non au-delà de leur date d'expiration initiale. L'approbation des actionnaires est requise à l'égard d'une modification du régime à l'intention des administrateurs qui est jugée importante, et notamment toute augmentation du nombre d'actions réservées au régime, la levée d'options sans versement en espèces ou le règlement sous forme d'actions si les actions sous-jacentes aux options sont retournées à la réserve, une modification du prix de levée d'options en cours ou l'autorisation à la société d'offrir une aide financière.

Régime de l'équipe TELUS

En 2001, la société a créé le régime d'options d'achat d'actions à l'intention des employés de TELUS Corporation (le « régime de l'équipe TELUS »), prévoyant l'attribution de cent options, de temps à autre, à tous les employés permanents, à temps partiel, occasionnels et temporaires de la société et de ses filiales, mis à part ceux qui sont admissibles au régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la direction de TELUS. Au 10 mars 2006, 3 698 500 actions sans droit de vote, correspondant à 1,06 pour cent des actions émises et en circulation de la société, étaient visées par des options en cours aux termes de ce régime. La société a cessé d'attribuer des options aux termes de ce régime.

Tous les employés admissibles avaient droit, aux termes du régime de l'équipe TELUS, au même nombre d'options. Les options, attribuées aux termes du régime en 2001, 2002, 2003 et 2004, viennent à échéance au plus tard dix ans suivant leur attribution et comporte un prix de levée correspondant au cours moyen pondéré des actions sans droit de vote de la société le jour de bourse précédant la date de leur attribution. Les options ont été acquises à leur porteur au deuxième anniversaire de la date de leur attribution. Elles viennent à échéance à la première des dates suivantes : i) la date à laquelle leur porteur quitte volontairement son emploi ou la date de son congédiement motivé; ii) trois ans suivant le départ à la retraite à l'âge normal de retraite de leur porteur; iii) douze mois suivant la date du décès ou de l'incapacité de leur porteur; iv) 90 jours suivant un congédiement décidé par la société ou l'une de ses filiales ou suivant la vente d'une filiale par la société; et v) leur date d'expiration prévue.

Les options ne peuvent être transférées ou cédées par leur porteur que conformément aux termes d'un testament ou des lois en matière de succession, par voie de dévolution.

Le conseil d'administration de la société est en droit, sous réserve de l'approbation des organismes de réglementation ou des actionnaires, si leur approbation est requise, de modifier le régime ou d'y mettre fin en tout temps, étant entendu qu'il ne peut apporter des modifications aux options déjà attribuées que si ces modifications ne portent pas préjudice aux participants.

Autres plans de rémunération à base d'actions existants

Régime d'options d'achat d'actions de TELUS à l'intention des anciens titulaires d'options de Clearnet (le « régime TELUS-Clearnet »)

Lorsque TELUS a fait l'acquisition de Clearnet le 20 octobre 2000 (la « date d'entrée en vigueur du régime »), les titulaires d'options attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions de Clearnet Communications Inc. (le « régime de Clearnet ») ont eu le droit d'échanger à leur gré leurs options aux termes de ce régime contre des options du régime TELUS-Clearnet.

Le prix de levée des options a été déterminé en soustrayant a) du cours des actions sans droit de vote de la société à la date d'entrée en vigueur du régime, b) le quotient de la division par 1,636 de la différence entre le cours des actions ordinaires de Clearnet à la date d'entrée en vigueur du régime et le prix de levée des options aux termes du régime de Clearnet. Ce prix de levée tient compte de la contrepartie versée par TELUS par action de Clearnet. Aucune nouvelle option n'est attribuée aux termes du régime TELUS-Clearnet. Les options de ce régime ne peuvent être cédées par leur titulaire qu'en vertu des lois en matière de succession, par voie de dévolution.

Au 10 mars 2006, des options visant l'achat de 294 837 actions sans droit de vote, ou 0,09 pour cent des actions émises et en circulation de la société, étaient en cours aux termes du régime TELUS-Clearnet. Les options du régime TELUS-Clearnet viennent à échéance à la première des dates suivantes : i) six mois suivant la date à laquelle le participant quitte volontairement son emploi ou la date de son congédiement non motivé par la société ou l'une de ses filiales; ii) trois ans suivant la date du départ à la retraite à l'âge normal de retraite du participant ou de son départ pour cause d'incapacité, à la condition que cette date ne soit pas postérieure à la date d'expiration initiale; iii) la date du congédiement motivé du participant; iv) douze mois suivant le décès du participant; et v) la date d'expiration initiale des options attribuées par Clearnet (c'est-à-dire dix ans suivant leur attribution).

Le conseil d'administration de la société est en droit, sous réserve de l'approbation des autorités de réglementation ou des actionnaires, si leur approbation est requise, de modifier le régime

ou d'y mettre fin en tout temps, étant entendu qu'il ne peut apporter des modifications aux options déjà attribuées que si ces modifications ne portent pas préjudice aux participants.

Régime d'options d'achat d'actions de BC TELECOM et régime d'options d'achat de TELUS Corporation

Au moment de la fusion par voie de plan d'arrangement de BC TELECOM Inc. et de l'ancienne TELUS Corporation établie en Alberta, en février 1999 (la « fusion »), les options alors en cours aux termes du régime d'options d'achat d'actions de BC TELECOM (le « régime de BC TELECOM ») et du régime d'options d'achat d'actions de l'ancienne TELUS (le « régime de l'ancienne TELUS ») (collectivement, les « régimes antérieurs à la fusion ») ont été converties en options permettant à leur porteur d'acheter des actions ordinaires et des actions sans droit de vote de la société en fonction du coefficient de proportionnalité des actions de BC TELECOM et des actions de TELUS établi dans le plan d'arrangement. Le prix de levée des options issues de la conversion a été déterminé en fonction du coefficient de proportionnalité et du prix de levée des options attribuées aux termes des régimes antérieurs à la fusion à la date de la fusion. Aucune nouvelle option n'a été attribuée aux termes de ces régimes.

Les options en cours attribuées aux termes du régime de l'ancienne TELUS sont parvenues à échéance ou ont été levées en 2005. Au 10 mars 2006, des options visant l'achat de 64 271 actions sans droit de vote et de 192 795 actions ordinaires, ou 0,07 pour cent des actions émises et en circulation de la société, étaient en cours aux termes du régime de BC TELECOM. Ces options viennent à échéance à diverses dates s'échelonnant jusqu'en 2008. Les participants au régime de BC TELECOM détiennent des droits à la plus-value d'actions leur donnant droit à une somme en espèces correspondant à la différence entre le prix de levée des options et le cours de clôture des actions de la société applicables le jour précédant la levée. Si les participants exercent les droits à la plus-value d'actions, leur option correspondante est annulée. Les options et les droits prévus par le régime de BC TELECOM peuvent être levés et exercés, selon le cas, à la première des dates suivantes : i) douze mois suivant a) le départ à la retraite du participant, ou b) la date à laquelle le participant cesse d'être dirigeant ou administrateur de la société, ou c) le décès du participant; ii) dans tous les autres cas, sauf celui précis au point i), la date à laquelle le participant cesse d'être employé, sauf indication contraire du comité de rémunération; et iii) la date d'expiration prévue des options. Toutes les options sont incessibles.

Le conseil d'administration de la société est en droit, sous réserve de l'approbation des autorités de réglementation, si leur approbation est requise, de modifier le régime en tout temps, étant entendu qu'il ne peut modifier des options déjà attribuées ni leur porter atteinte.

mandat et rapport du comité de rémunération et des ressources humaines suite

Personnes intéressées dans des questions à l'ordre du jour de l'assemblée

Aucun des administrateurs ou des membres de la haute direction de la société, ni aucun candidat au poste d'administrateur de la société, ni aucune personne ayant été administrateur ou membre de la haute direction de la société depuis le début du dernier exercice terminé de la société, ni aucun autre initié de la société, ni aucune personne du groupe d'une des personnes précédentes ou liée à l'une des personnes précédentes, n'a d'intérêt important, direct ou indirect, en raison d'une participation véritable en titres ou pour un autre motif, dans une question devant faire l'objet de délibérations à l'assemblée autre que l'élection des administrateurs.

Personnes intéressées dans des opérations importantes

Aucun initié de la société, ni aucun candidat au poste d'administrateur de la société, ni aucune personne du groupe d'une des personnes précédentes ou liée à l'une des personnes précédentes, n'a d'intérêt important, direct ou indirect, dans une opération réalisée depuis le début du dernier exercice terminé de la société ou dans une opération proposée qui, dans l'un ou l'autre cas, a eu ou aura une incidence importante sur la société ou ses filiales.

Assurance et indemnisation des administrateurs et des dirigeants

Dans la mesure permise par la loi, TELUS a conclu une convention d'indemnisation avec ses administrateurs à l'égard des responsabilités contractées par ceux-ci dans le cadre de leurs fonctions. L'indemnisation a été mise à jour en 2005. De plus, la société détient une assurance qui couvre les administrateurs et les dirigeants et la société contre les réclamations présentées contre eux, à la condition qu'ils aient agi de bonne foi pour le compte de TELUS et sous réserve de certaines restrictions énoncées dans la police. La police prévoit une limite de garantie totale annuelle de 120 millions de dollars américains et une franchise de un million de dollars américains, laquelle franchise est réduite à zéro si la société ne peut indemniser la personne assurée. La prime payable pour l'assurance souscrite pour les administrateurs et les dirigeants s'élevait en 2005 à environ 1 114 000 \$.

Renseignements complémentaires

Des renseignements financiers complémentaires sont donnés dans la notice annuelle de la société et les états financiers consolidés vérifiés de la société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2005, 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 la société au 3777 Kingsway, 21^e étage, Burnaby (Colombie-Britannique) V5H 3Z7. Tous les documents d'information de la société sont déposés sur SEDAR et EDGAR et peuvent être consultés aux adresses sedar.com et sec.gov.

approbation du conseil

Le conseil d'administration a approuvé pour l'essentiel la teneur de la présente circulaire d'information ainsi que son envoi aux porteurs d'actions ordinaires et d'actions sans droit de vote.

Le 10 mars 2006.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Audrey Ho". The signature is fluid and cursive, with the first name "Audrey" written in a larger, more prominent script than the last name "Ho".

Audrey T. Ho
Vice-présidente, Services juridiques
et directrice juridique et secrétaire générale

annexe A : énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS

TELUS est déterminée à adopter des pratiques de gouvernance efficaces et les meilleures qui soient. TELUS évalue constamment les meilleures nouvelles pratiques en vue de les adopter. La gouvernance a continué d'être un centre d'intérêt au cours de la dernière année. Les mesures les plus marquantes prises par les organismes de réglementation en matière de gouvernance qui auront une incidence sur TELUS sont les suivantes :

- les modifications apportées en avril et en juin 2005, aux règles visant la confiance des investisseurs publiées par les ACVM (les « règles des ACVM visant à renforcer la confiance des investisseurs »);
- la rédaction définitive par les ACVM, le 17 juin 2005, de l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance énonçant les lignes directrices sur la gouvernance (les « lignes directrices sur la gouvernance ») et du Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance (le « règlement sur la communication des pratiques »);
- la proposition par les ACVM du Règlement 52-111 sur les rapports sur le contrôle interne à l'égard de l'information financière;
- l'abrogation en 2005 par la Bourse de Toronto de ses lignes directrices en matière de gouvernance et l'adoption ultérieure du règlement sur la communication des pratiques comme nouvelle norme de communication de l'information;
- l'entrée en vigueur en Ontario, le 31 décembre 2005, du projet de loi 198 qui crée une responsabilité civile à l'égard de la communication d'information sur le marché secondaire;
- les révisions proposées à l'article 303A des *Governance Standards* de la New York Stock Exchange (les « règles de gouvernance de la NYSE »), publiées en décembre 2005.

TELUS se conforme à tous égards au règlement sur la communication des pratiques, aux lignes directrices sur la gouvernance et aux règles des ACVM visant à renforcer la confiance des investisseurs. De plus, TELUS agit en conformité à l'ensemble des règles de gouvernance de la NYSE, y compris certaines de ses dispositions qu'elle n'est pas légalement tenue d'observer.

TELUS se fait un devoir de veiller à la communication transparente et exhaustive de ses pratiques de gouvernance. La société présente ses pratiques de gouvernance en regard des lignes directrices de la Bourse de Toronto depuis que cette dernière les a adoptées en 1995 et a volontairement présenté ses pratiques en regard des projets de règles et de lignes directrices qui ont précédé la version finale du règlement sur la communication des pratiques et des règles de gouvernance de la NYSE. En 2005, la Bourse de Toronto a abrogé ses lignes directrices et a adopté le règlement sur la communication des pratiques et, par conséquent, TELUS présente maintenant sa démarche à l'égard de la gouvernance comme le prescrit le règlement sur la communication des pratiques. En décembre 2005, l'Institut Canadien des Comptables Agréés a reconnu TELUS pour son excellence en matière de gouvernance et de communication de l'information en lui présentant le Grand prix d'excellence pour l'information sur la gouvernance (tous secteurs confondus) au Canada.

Étant donné son objectif de transparence en matière de gouvernance, TELUS évalue périodiquement les nouvelles meilleures pratiques et a volontairement donné des renseignements supplémentaires sur ses pratiques de gouvernance qui dépassent souvent les exigences juridiques. L'information figurant ci-après suit le règlement sur la communication des pratiques, mais inclut également des renseignements supplémentaires non prescrits par ses dispositions.

communication des pratiques de TELUS

Conseil d'administration

Administrateurs indépendants

Depuis 2000, le conseil d'administration de TELUS a adopté une politique exigeant qu'un moins une majorité des membres de son conseil d'administration soient « indépendants ». Afin de préciser la notion d'« indépendance », le conseil d'administration a adopté un ensemble de critères plus exigeants que les règles applicables en matière de valeurs mobilières. Le conseil a choisi de respecter volontairement tous les éléments du critère d'indépendance établis par la New York Stock Exchange, y compris ceux qui ne lient pas TELUS. Par conséquent, les critères d'indépendance appliqués par TELUS sont conformes au règlement sur la communication des pratiques, aux règles des ACVM visant à renforcer la confiance des investisseurs et aux règles de gouvernance de la NYSE. Sa politique est reflétée dans le *Manuel de directives du conseil de TELUS*.

Le conseil a appliqué ce critère plus sévère de l'indépendance à la relation entre chaque administrateur et la société en fonction de l'information mise à jour tous les ans au moyen d'un questionnaire exhaustif.

La société, en tant que deuxième société de télécommunications en importance au Canada et entreprise de services locaux titulaire dans plusieurs provinces, offre des services à ses administrateurs et aux membres de leur famille et à bon nombre d'organismes avec lesquels les administrateurs ont des relations. Le conseil a déterminé que la fourniture de services en soi ne crée pas une relation importante entre l'administrateur et la société. La société examine plutôt divers facteurs, y compris l'ampleur des services fournis, la valeur pécuniaire et stratégique des services pour chacune des parties, le degré de dépendance de l'une ou l'autre des parties vis-à-vis la relation et la facilité avec laquelle le service peut être remplacé, pour déterminer si la relation constitue une relation importante. Le conseil tient compte de facteurs analogues pour évaluer l'importance d'une relation entre la société et un fournisseur ou un prêteur avec lequel un administrateur a des liens.

L'application des critères et du processus susmentionnés a convaincu le conseil, sauf dans le cas de Darren Entwistle, qu'il n'existe aucune relation importante entre l'un ou l'autre des administrateurs proposés et la société, que ce soit directement ou à titre d'associé, d'actionnaire ou de dirigeant d'une entreprise qui a une relation importante avec la société. Le conseil a donc déterminé que tous les administrateurs proposés, sauf M. Entwistle, sont indépendants.

Des renseignements supplémentaires concernant les membres du conseil, y compris leur expérience en affaires et leurs antécédents, ainsi que le nom d'autres émetteurs assujettis ou d'entreprises au conseil duquel ils siègent, figurent à la rubrique *Élection des*

administrateurs à la page 7 de la présente circulaire de sollicitation de procurations, dans la revue financière du rapport annuel de 2005 et sur le site telus.com/bios.

Administrateurs non indépendants

M. Entwistle est le seul administrateur qui est membre de la direction de la société. Il est président et chef de la direction de TELUS et, par conséquent, n'est pas un administrateur « indépendant » aux termes du règlement sur la communication des pratiques. S'il est élu à l'assemblée, M. Entwistle sera le seul administrateur parmi les candidats indiqués dans la circulaire d'information qui n'est pas un administrateur « indépendant ».

Administrateurs membres d'autres conseils

Brian MacNeill et Darren Entwistle siègent tous deux au conseil du Groupe Financier Banque TD.

Réunions des administrateurs indépendants

Périodiquement, aux réunions du conseil régulières, le conseil tient des sessions en l'absence des membres de la direction, à l'exception du président et chef de la direction et de la secrétaire générale, suivies de séances à huis clos en l'absence du président et chef de la direction et de tout autre membre de la direction. Le président du conseil préside ces sessions à huis clos du conseil. Aux termes du *Manuel de directives du conseil de TELUS*, le conseil doit également tenir au moins une session annuelle à huis clos en l'absence des administrateurs non indépendants. En 2005, le conseil a tenu cinq telles séances à huis clos.

Les présences de chaque administrateur sont indiquées à la page 11. On s'attend à ce que les administrateurs assistent à toutes les réunions du conseil et des comités.

Président du conseil indépendant

Le conseil a adopté un certain nombre de politiques pour mieux s'assurer de l'indépendance du conseil. Le président du conseil doit être indépendant. En outre, les postes de président du conseil et de chef de la direction doivent être occupés par des personnes distinctes. M. Canfield a été chef de la direction de BC TELECOM Inc., société ayant été remplacée par TELUS, d'octobre 1990 à juillet 1997. Il a aussi été président et chef de la direction de la société de septembre 1999 au 10 juillet 2000 et, par conséquent, a respecté la période tampon prescrite par le règlement sur la communication des pratiques et les règles de gouvernance de la NYSE aux fins de l'établissement de son « indépendance » par rapport à la direction. Le conseil a déterminé que le président du conseil, M. Canfield, est un administrateur « indépendant » aux termes du règlement sur la communication des pratiques et des règles de gouvernance de la NYSE.

Mandat du conseil

Le *Manuel de directives du conseil de TELUS* fournit des lignes directrices au conseil et a été conçu pour aider les membres du conseil à s'acquitter de leurs obligations, tant sur le plan individuel que collectif, et pour décrire très explicitement les attentes envers le conseil, les comités du conseil, les administrateurs individuels, le président du conseil, le président des comités du conseil et le président et chef de la direction. Le mandat du conseil d'administration figure dans le manuel et est également joint à l'annexe B de la présente circulaire de sollicitation de procurations. Il est possible d'obtenir un exemplaire intégral du *Manuel de directives du conseil de TELUS* sur le site telus.com/governance.

Afin de s'acquitter de ses devoirs et de ses responsabilités, le conseil délègue certains de ses pouvoirs, fonctions et responsabilités à des comités qui examinent exhaustivement certaines questions. Le mandat des comités indique les fonctions et pouvoirs des comités et l'étendue de leur autorité. Les comités rendent régulièrement compte au conseil de leurs activités.

Pour mieux délimiter ses responsabilités, le conseil a adopté en 1999 une politique en matière de délégation aux termes de laquelle il délègue certaines décisions à la direction. Le conseil a mis à jour et révisé cette politique la dernière fois en 2004. Cette politique guide le conseil et la direction à l'égard des questions qui exigent l'approbation du conseil, y compris les dépenses en immobilisations, les acquisitions, les investissements ou les aliénations d'importance.

En 2003, le conseil a approuvé une politique sur la confidentialité et la communication de l'information de la société, dont il est possible d'obtenir un exemplaire à l'adresse telus.com/governance. La politique énonce les lignes de conduite et les pratiques de la société en matière de communication de l'information concernant la société et s'applique à tous les membres de l'équipe TELUS, y compris aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés. Les objectifs de cette politique comprennent : i) la communication de l'information d'une manière conforme et appropriée et dans les délais requis, et ii) la diffusion des renseignements importants conformément aux exigences de toutes les lois applicables. Les modifications importantes à la politique qui ont été approuvées par le comité de communication de l'information doivent être soumises au comité de vérification et approuvées par le conseil.

Descriptions de poste

Le conseil a préparé une description du rôle et des responsabilités du président du conseil et de brèves descriptions du poste du président de chaque comité du conseil, qui figurent toutes dans le *Manuel de directives du conseil de TELUS*. Les fonctions du président du conseil consistent notamment à diriger le conseil dans l'exécution de ses devoirs de gestion et de supervision de l'entreprise et des activités de la société, de surveillance de la direction et de promotion de bonnes relations avec les actionnaires.

Le conseil a également dressé le mandat du président et chef de la direction, qui est décrit dans le *Manuel de directives du conseil de TELUS*. Le conseil approuve annuellement les objectifs de la société que le président et chef de la direction est tenu d'atteindre. En outre, ses objectifs annuels de rendement, qui sont reliés à sa rémunération, sont examinés et approuvés par le comité de rémunération et complètent son mandat. Le comité de rémunération évalue le rendement du président et chef de la direction par rapport à ses objectifs annuels et en rend compte au conseil. Pour obtenir plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique *Mandat et rapport du comité de rémunération et des ressources humaines* à la page 20.

Orientation et formation continue

Le comité de gouvernance examine et approuve le programme d'orientation et les plans de formation continue des membres existants du conseil et en fait rapport au conseil.

Le plus récent administrateur de la société, Pierre Y. Ducros, a participé à un programme d'orientation comprenant : 1) la réception des derniers documents d'information de TELUS, y compris la notice annuelle et le rapport annuel, et du *Manuel de directives du conseil de TELUS*, et 2) la participation à une séance d'orientation d'une journée couvrant des sujets comme la structure organisationnelle, la stratégie et le programme financier de TELUS, les lois en valeurs mobilières et la démarche de TELUS quant aux questions de gouvernance, les politiques principales de l'entreprise, y compris sa politique de déontologie, sa politique en matière d'opérations d'initiés et sa politique de communication de l'information, les rôles et responsabilités des administrateurs, le mandat du conseil et de ses comités, la responsabilité et l'indemnisation des administrateurs et le *Manuel de directives du conseil de TELUS*.

À intervalles réguliers, dans le cadre des réunions du conseil ou de comités, les administrateurs examinent divers sujets d'intérêt qui sont proposés au moment d'une enquête menée à cette fin auprès des administrateurs chaque année. Les sujets abordés en 2005 comprenaient l'évolution du secteur des télécommunications et les intervenants principaux et leur incidence sur la société, l'effet des nouvelles technologies dans le secteur des communications, les meilleures nouvelles pratiques de gouvernance, la responsabilité civile en vertu du projet de loi 198 de l'Ontario, les dernières informations sur les règlements en matière de gouvernance et les lois de la protection de la vie privée, les questions nouvelles concernant la régie des régimes de retraite, les informations concernant l'article 404 de la Loi SOX, y compris les retards dans sa mise en application à l'égard des émetteurs non américains inscrits à la cote de bourses américaines et les nouvelles indications découlant de sa mise en application à l'égard des émetteurs américains, et les modifications éventuelles des règlements fédéraux concernant les fiducies de revenu.

Les administrateurs déterminent les questions sur lesquelles devrait porter la formation permanente au cours de discussions aux réunions du conseil et des comités et au moyen de sondages d'autoévaluation sur les compétences, auxquels ils participent tous les ans.

Code de conduite

TELUS a adopté un code de déontologie qui s'applique à tous les membres de l'équipe TELUS, y compris ses administrateurs, dirigeants et employés. Il est possible d'en obtenir un exemplaire à l'adresse telus.com/governance. Au moment de l'adoption de ce code, TELUS a créé la EthicsLine de TELUS, ligne téléphonique au moyen de laquelle le public et les membres de l'équipe TELUS peuvent lui communiquer, de façon anonyme et confidentielle, des questions et des plaintes sur la comptabilité, les contrôles internes ou la déontologie qui sont transmises chaque trimestre au comité de vérification.

TELUS a en outre mis sur pied un service de déontologie qui procède à des enquêtes, donne des avis sur des dilemmes moraux et établit les politiques et les lignes directrices de TELUS en ce qui concerne la conduite attendue des membres de son équipe. Le service de déontologie supervise la formation déontologique, au moyen notamment d'un cours interactif en ligne sur la déontologie qui est obligatoire pour tous les membres de l'équipe TELUS, et exige que chaque administrateur examine tous les ans le code de déontologie et atteste qu'il l'a fait.

Le comité de vérification du conseil est tenu d'examiner le code de déontologie tous les ans et de recommander au conseil des modifications au besoin. Le comité de vérification prend également connaissance des rapports trimestriels du vérificateur interne en chef sur les résultats de toute enquête menée à l'égard de plaintes reçues de dénonciateurs ou concernant des questions d'éthique ou de contrôles internes. Les renonciations consenties aux termes du code doivent être approuvées au préalable par le conseil d'administration ou son responsable désigné.

De plus, le code de déontologie prévoit des lignes directrices sur la façon de traiter les conflits d'intérêts et oblige les membres de l'équipe TELUS à révéler la présence de conflits réels ou éventuels. En outre, en vertu de la loi intitulée *Business Corporations Act* (Colombie-Britannique) et des statuts de la société, un administrateur ou un membre de la haute direction qui occupe un poste ou possède des biens, un droit ou une participation qui pourrait entraîner la création d'un devoir ou d'un intérêt entrant nettement en conflit avec son devoir ou son intérêt à titre d'administrateur ou de membre de la haute direction de la société doit divulguer sans délai la nature et la portée du conflit. Un administrateur qui détient une participation devant être dévoilée dans une opération ou un contrat conclu par la société ou qu'elle se propose de conclure, ne peut voter sur une résolution des administrateurs en vue d'approuver ce contrat ou cette opération.

Sélection des administrateurs

Sur recommandation du comité de gouvernance, le conseil examine tous les ans la taille et la composition du conseil et de ses comités et propose des candidats à l'élection à titre d'administrateur conformément au *Manuel de directives du conseil de TELUS*, dans le but de former un conseil qui fonctionne efficacement et qui présente une diversité de points de vue et d'expériences des affaires.

Le comité de gouvernance, qui se compose uniquement d'administrateurs « indépendants », est également responsable d'évaluer l'efficacité du conseil et de faire des recommandations à cet égard et de mettre en place un processus permettant de repérer, de recruter et de nommer de nouveaux administrateurs. Le mandat du comité de gouvernance figure sur le site telus.com/governance. Un sommaire des responsabilités, des pouvoirs et du fonctionnement du comité de gouvernance est dressé à la rubrique *Mandat et rapport du comité de gouvernance* à la page 13.

En 2005, le comité de gouvernance a examiné la taille du conseil et a recommandé de porter de onze à douze le nombre de ses membres afin d'augmenter la représentation de la province de Québec, un marché important de la société. Après des recherches approfondies, M. Ducros a été nommé au conseil d'administration.

Les mesures prises pour trouver le douzième administrateur illustrent le processus suivi par le conseil afin de repérer et de choisir de nouveaux candidats au conseil. Le comité de gouvernance a respecté le processus indiqué dans le *Manuel de directives du conseil de TELUS*, qui consiste à évaluer, entre autres, les impératifs stratégiques de la société, les caractéristiques et l'expérience les plus susceptibles de consolider les plans d'affaires et les stratégies de la société, les habilités et les compétences des administrateurs actuels et l'existence de toute carence en ce qui a trait aux compétences du conseil dans son ensemble qui aurait pu être repérée au moyen des évaluations du conseil et des administrateurs et des autoévaluations des compétences. Dans le cadre de ce processus, le président du conseil et le président et chef de la direction ont été consultés. Une liste des caractéristiques les plus souhaitables, y compris les antécédents de succès en affaires et une expérience pertinente dans le secteur des communications, a été dressée. Les services d'une agence de recrutement externe ont été retenus pour aider le conseil à repérer des candidats et à établir leurs compétences. Afin de favoriser davantage l'objectivité du processus, l'agence de recrutement a été priée d'évaluer et de classer les candidats éventuels en fonction d'une appréciation de leurs réalisations par rapport aux caractéristiques précisées. L'agence de recrutement a fait rapport de ses conclusions au comité de gouvernance. Les candidats éventuels ont alors été appelés à rencontrer le président du conseil et le président et chef de la direction. Le comité de gouvernance a également examiné les compétences financières et l'indépendance des candidats éventuels avant de formuler sa recommandation au conseil.

Rémunération

Rémunération des membres de la direction

Le conseil a délégué au comité de rémunération, qui est composé uniquement d'administrateurs « indépendants », la responsabilité d'examiner et de recommander au conseil la rémunération du président et chef de la direction et d'approuver la rémunération des autres membres de la haute direction.

Le comité de rémunération estime qu'il importe de lier directement la rémunération des membres de la haute direction à l'atteinte des objectifs commerciaux et a adopté une méthode fondée sur l'étude du marché pour veiller à ce que la société offre une rémunération concurrentielle.

Outre la détermination de la rémunération des membres de la haute direction, le comité de rémunération passe en revue la structure organisationnelle globale de la société à l'égard de la haute direction et présente des recommandations au conseil à l'égard de la nomination des membres de l'équipe de haute direction. En outre, le comité de rémunération examine et approuve les plans de relève des membres de la haute direction, y compris les plans de perfectionnement et de planification de carrière des successeurs éventuels, et en fait rapport au conseil tous les ans, ou plus fréquemment au besoin. Pour obtenir plus de renseignements sur les responsabilités du comité de rémunération, y compris sur le processus par lequel il établit la rémunération des membres de l'équipe de haute direction, reportez-vous à la rubrique *Mandat et rapport du comité de rémunération et des ressources humaines* à la page 20.

Conseiller en rémunération

Le comité de rémunération retient les services d'un conseiller en rémunération externe, Hewitt Associates. Le mandat du conseiller consiste à fournir des services à TELUS en travaillant sous la direction du comité à l'examen des pratiques de rémunération des membres de la haute direction, de la composition de la rémunération des membres de la haute direction, des tendances du marché et des questions d'ordre réglementaire. Le conseiller ne recommande pas les niveaux de rémunération. Il incombe au comité de rémunération d'examiner et de prendre toutes les décisions finales, sous réserve de l'approbation du conseil. Le comité a le pouvoir final de décision en ce qui a trait à l'embauche et au congédiement du conseiller et évalue ce dernier tous les ans. Le conseiller peut exécuter d'autres services pour TELUS, à la condition que le comité de rémunération soit informé de tout service important qui est hors du cadre de la rémunération de la haute direction. En 2005, les autres services fournis par l'évaluateur ont consisté à effectuer un sondage auprès des employés et à remanier les régimes d'avantages adaptés et de retraite. Le comité de rémunération a examiné les honoraires versés pour ces autres services. La personne qui est l'expert en rémunération de la haute direction chez Hewitt

Associates et qui conseille le comité de rémunération n'est pas autorisée à être le gestionnaire de compte général de TELUS et ne relève pas du gestionnaire de compte général. Le comité de rémunération approuve toutes les factures pour les services du conseiller à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction.

Rémunération des administrateurs

Le comité de gouvernance examine et recommande au conseil la rémunération et les avantages des membres du conseil. À cette fin, le comité tient compte notamment de données sur le marché, du temps devant être consacré aux fonctions, de la rémunération versée par des entreprises semblables et des responsabilités des administrateurs. En 2003, TELUS a cessé d'attribuer des options aux administrateurs. En 2005, le comité de gouvernance a entrepris un examen des principes sous-jacents à la rémunération des administrateurs et a retenu les services de conseillers externes en vue d'analyser les données sur le marché. À l'occasion de cet examen, le comité de gouvernance a évalué divers facteurs, y compris la question de savoir si la rémunération des administrateurs devrait comprendre des actions, la pertinence du groupe de référence de la société aux fins d'analyse comparative et la cohérence des principes de rémunération des administrateurs avec la politique de la société en matière de rémunération des membres de la haute direction. Il a déterminé qu'en général, la rémunération globale devrait se situer au 75^e centile d'un groupe de référence constitué de sociétés ayant une taille et des responsabilités comparables à celles de la société, tandis que la portion en espèces de la rémunération devrait s'établir au 50^e centile. La rémunération en actions devrait l'emporter sur la rémunération en espèces. Le comité de gouvernance compte procéder au prochain examen global de la rémunération des administrateurs en 2006 en appliquant cette politique. Si, à ce moment, le comité décide qu'une modification de la rémunération est appropriée, la rémunération révisée adoptée sera communiquée sur le site telus.com/governance. Le comité de gouvernance a également recommandé au conseil d'approuver une modification au *Manuel de directives du conseil de TELUS* pour tenir compte de ses nouveaux principes à l'égard de la rémunération des administrateurs. Pour obtenir des détails sur les niveaux actuels de la rémunération des administrateurs, reportez-vous à la rubrique *Rémunération des administrateurs* à la page 14.

La société aligne les intérêts du conseil sur les intérêts des actionnaires en établissant des exigences quant à la participation en actions minimum des administrateurs et en choisissant de leur verser des droits à la valeur d'actions différés plutôt que des options. En février 2006, le comité de gouvernance a recommandé au conseil d'approuver une augmentation de la participation en actions minimum du président du conseil pour la porter de

400 000 \$ à 500 000 \$, participation qu'il doit atteindre dans un délai de cinq ans après avoir commencé à siéger au conseil. Dans le cas de tous les autres administrateurs non membres de la direction, la participation en actions minimum a été augmentée de 200 000 \$ à 300 000 \$, participation qu'ils doivent atteindre dans un délai de cinq ans après avoir commencé à siéger au conseil. En outre, la société exige qu'un montant minimum de la provision annuelle des administrateurs soit consacré à l'achat d'actions de TELUS ou versé sous forme de droits à la valeur d'actions différés jusqu'à ce que la participation en actions cible soit atteinte. Au 10 mars 2006, tous les administrateurs non membres de la direction proposés (y compris le président du conseil) ont atteint ou dépassé leur participation minimum respective. Les avoirs de M. Entwistle sont bien supérieurs à la participation minimum augmentée requise du président et chef de la direction. Les avoirs en actions de tous les administrateurs sont indiqués à la rubrique « Élection des administrateurs » à la page 7.

Autres comités du conseil

Outre les comités de vérification, de gouvernance, et de rémunération et des ressources humaines, le conseil a constitué un comité de retraite. Le comité de retraite est chargé de la supervision de la plupart des régimes de retraite de la société et de ses filiales. Il est notamment responsable de voir à la validité actuarielle des régimes de retraite (définis dans le mandat du comité de retraite), aux aspects administratifs des régimes de retraite, à la politique de placement, au rendement des portefeuilles de placement et à la conformité à la législation gouvernementale.

Tous les comités sont autorisés à retenir les services de conseillers externes aux frais de TELUS dans le cadre de leurs responsabilités. Une description détaillée du mandat de chaque comité figure dans la présente circulaire d'information aux pages 13, 15, 17 et 20; le libellé intégral du mandat de chaque comité est affiché sur le site telus.com/governance.

Évaluations

Le comité de gouvernance, avec le président du conseil, procède à une évaluation annuelle du conseil et de ses membres qui comporte trois volets : un sondage sur l'efficacité du conseil, une évaluation par les pairs et une autoévaluation des compétences. Dans le premier volet, les administrateurs sont priés d'évaluer l'efficacité du conseil, d'examiner les processus du conseil et des comités et d'étudier la relation entre le conseil et la direction. En 2004, le sondage sur l'efficacité du conseil a été révisé pour y inclure une évaluation spécifique de chaque comité et de chaque président de comité. Le deuxième volet, le programme d'évaluation annuel des administrateurs par leurs pairs, a été mis en œuvre pour la première fois en 2002 pour que chaque administrateur puisse connaître les observations de ses collègues au sujet de son rendement. Les administrateurs bénéficient aussi de suggestions pour améliorer leur efficacité à titre d'administrateurs et leur apport au conseil. Dans le troisième volet, les administrateurs procèdent à une autoévaluation annuelle de leurs compétences, conçue pour aider à déterminer les forces et les carences en ce qui a trait aux compétences du conseil dans son ensemble et pour permettre une évaluation globale et significative des compétences requises chez les candidats futurs au poste d'administrateur. Cette autoévaluation aide également le comité de gouvernance à déterminer les sujets sur lesquels devraient porter la formation continue des administrateurs.

L'évaluation de l'efficacité du conseil et l'évaluation par les pairs ont lieu en toute confidentialité et, conformément au *Manuel de directives du conseil de TELUS*, le président du conseil rencontre individuellement chaque administrateur afin de discuter des résultats des évaluations et de l'autoévaluation de l'administrateur, et présente les résultats rassemblés au conseil. De même, le président du comité de gouvernance examine les évaluations du président du conseil, en discute avec lui et présente les résultats recueillis au conseil.

annexe B :

mandat du conseil d'administration

Le *Manuel de directives du conseil de TELUS* au complet, y compris les annexes mentionnées ci-après, peut être consulté à l'adresse telus.com/governance.

1. Introduction

Le conseil est chargé de l'administration de la société et de la supervision de la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la société. Le conseil peut s'acquitter de ses responsabilités en déléguant certaines tâches aux comités du conseil et à la direction. Les tâches particulières déléguées à chaque comité sont indiquées dans le mandat de ces comités.

2. Cas de délégation interdite

2.1 Le conseil ne peut déléguer les questions suivantes à un comité :

- a) la présentation aux actionnaires d'une question nécessitant leur approbation;
- b) les postes à combler au conseil ou aux comités du conseil;
- c) l'attribution et l'émission de titres;
- d) la déclaration et le paiement de dividendes;
- e) l'achat, le rachat ou toute autre forme d'acquisition d'actions émises par la société;
- f) le paiement d'une commission à une personne qui achète ou convient d'acheter des actions de la société auprès de la société ou de toute autre personne ou qui procure ou convient de procurer des acheteurs pour de telles actions;
- g) l'approbation des circulaires de sollicitation de procurations par la direction;
- h) l'approbation d'une note d'information ou d'une circulaire du conseil d'administration relative à une offre publique d'achat;
- i) l'approbation des états financiers de la société et du rapport de gestion;
- j) la nomination ou la destitution du chef de la direction;
- k) le pouvoir des administrateurs décrit dans les documents constitutifs de la société en ce qui a trait aux restrictions quant à la propriété des actions et aux droits de vote;
- l) la création d'un comité du conseil et l'établissement de son mandat;
- m) l'adoption, la modification ou l'abrogation des documents constitutifs de la société;
- n) toute autre question qui, en vertu des lois en matière de sociétés ou de valeurs mobilières applicables, doit être décidée par le conseil plénier.

3. Conseil d'administration

3.1 Composition

- a) Le nombre des administrateurs devant être élus à une assemblée des actionnaires est d'au moins dix et d'au plus seize, y compris le président du conseil, dont une majorité doivent être des administrateurs indépendants.
- b) Sous réserve d'une décision des actionnaires et des exigences des lois applicables, des documents constitutifs de la société et des règles de toute bourse à la cote de laquelle les actions de la société sont inscrites, le chef de la direction est un membre du conseil. Dès qu'il cesse d'être chef de la direction, la société s'attend à ce qu'il présente volontairement sa démission du conseil et, quoi qu'il en soit, il n'est pas admissible à la réélection au conseil dès qu'il cesse d'être le chef de la direction.
- c) Le chef de la direction est le seul administrateur membre de la direction; toutefois, les administrateurs peuvent combler un poste vacant occasionnel au conseil en y nommant un autre membre de la direction, qui reste en poste jusqu'à l'assemblée générale annuelle suivante de la société.
- d) Le président du conseil doit être un administrateur indépendant.

3.2 Réunions

- a) Le conseil tient au moins une réunion par trimestre et, en comptant cette réunion trimestrielle, au moins six réunions par année. Quelques-unes des réunions du conseil devraient avoir lieu ailleurs qu'à Vancouver.
- b) Le président du conseil et le chef de la direction, avec l'aide du secrétaire général, sont responsables de l'ordre du jour de chaque réunion du conseil.
- c) Le conseil encourage la présence des membres de la direction aux réunions du conseil, au besoin, en vue de fournir des données supplémentaires sur les points qui font l'objet des délibérations du conseil.
- d) Le conseil devrait tenir une session à huis clos en l'absence de la direction, y compris des administrateurs membres de la direction, à chacune de ses réunions régulières.
- e) Une fois l'an à une de ses réunions régulières, le conseil devrait tenir une séance à huis clos en l'absence des administrateurs qui ne sont pas indépendants.
- f) Le conseil ne peut approuver une résolution au cours d'une séance à huis clos d'une réunion du conseil tenue en l'absence des administrateurs qui ont été exclus de cette séance à huis clos, mais qui ont assisté à la réunion du conseil, que si ces administrateurs exclus ont consenti à l'approbation de la résolution en leur absence au cours de la séance à huis clos.

- g) Le quorum nécessaire aux délibérations des administrateurs est formé d'une majorité des administrateurs.
- h) Dans la mesure du possible, les documents du conseil sont offerts en format électronique.

3.3 Élection ou nomination des administrateurs

Le conseil, suivant la recommandation du comité de gouvernance doit :

- a) approuver la liste des candidats au poste d'administrateur proposés par la direction à l'élection à l'assemblée annuelle et extraordinaire de la société;
- b) approuver les candidats proposés pour combler les vacances occasionnelles au conseil;
- c) déterminer le nombre des administrateurs à l'intérieur de la fourchette permise par les documents constitutifs de la société.

3.4 Rémunération et exigences

en termes de participation en actions

L'annexe 1, Rémunération des administrateurs et exigences en termes de participation en actions, indique les montants actuels de la rémunération des administrateurs et les avoirs en actions qu'ils doivent détenir.

3.5 Comités du conseil

Le conseil doit disposer des comités suivants et, après évaluation de la recommandation du comité de gouvernance, approuver ou modifier leur mandat :

- a) Comité de vérification – Annexe E
- b) Comité de gouvernance – Annexe F
- c) Comité de rémunération et des ressources humaines – Annexe G
- d) Comité de retraite – Annexe H

Le conseil peut créer un nouveau comité permanent ou ad hoc après évaluation de la recommandation à cet effet du comité de gouvernance. La majorité des membres ou plus d'un nouveau comité permanent ou ad hoc doivent être des administrateurs indépendants.

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

4. Sélection des membres de la direction

- 4.1 Conformément aux documents constitutifs de la société, le conseil nomme et remplace le chef de la direction de la société et, après l'examen de la recommandation du comité de rémunération et des ressources humaines, approuve la rémunération du chef de la direction.
- 4.2 En tenant compte de l'avis du chef de la direction et de la recommandation du comité de rémunération et des ressources humaines, le conseil approuve la nomination de tous les membres de l'équipe de haute direction.
- 4.3 Le conseil est chargé de s'assurer de l'intégrité du chef de la direction et des autres membres de la haute direction de la société.
- 4.4 Le conseil est chargé de superviser la planification de la relève.

5. Détermination des stratégies

Le conseil doit :

- 5.1 examiner et approuver tous les ans les objectifs de la société, son plan stratégique lui permettant d'atteindre ces objectifs et approuver les modifications importantes qui y sont apportées;
- 5.2 évaluer et contrôler les ressources requises en vue de mettre en œuvre le plan stratégique de la société;
- 5.3 surveiller et examiner les faits nouveaux pouvant avoir une incidence sur le plan stratégique de la société;
- 5.4 évaluer et, au besoin, améliorer l'efficacité du processus de planification stratégique;
- 5.5 surveiller et, au besoin, améliorer l'exécution du plan stratégique par la direction et surveiller le rendement de la société par rapport à ses objectifs.

6. Opérations importantes

- 6.1 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.

annexe B : mandat du conseil d'administration suite

7. Communication de l'information au public

Le conseil est responsable de ce qui suit :

- 7.1 s'assurer que les résultats financiers de la société sont communiqués régulièrement, en temps utile et de façon adéquate aux actionnaires, aux autres porteurs de titres et aux organismes de réglementation;
- 7.2 s'assurer que les résultats financiers sont communiqués fidèlement et conformément aux normes comptables généralement reconnues et aux exigences des lois applicables en matière d'information;
- 7.3 s'assurer que des politiques et procédures adéquates existent pour garantir la communication en temps opportun de tous les autres faits ayant une incidence importante sur la société;
- 7.4 rendre compte tous les ans aux actionnaires de l'administration de la société au cours de l'année précédente;
- 7.5 prévoir des mesures qui permettent l'examen des commentaires des actionnaires.

8. Surveillance des risques et des contrôles internes

Le conseil est responsable de ce qui suit :

- 8.1 repérer les principaux risques auxquels est exposée la société et s'assurer de la mise en œuvre de systèmes adéquats pour les gérer;
- 8.2 s'assurer de l'intégrité des systèmes de contrôle interne et de gestion de l'information de la société.

9. Procédures et politiques

Le conseil voit à ce que soient respectées l'ensemble des politiques et procédures importantes régissant l'exploitation de la société.

10. Prescriptions prévues par la loi

- 10.1 Le conseil voit à ce que soient respectés l'ensemble des lois et règlements applicables.
- 10.2 Le conseil veille à ce que tous les documents et registres de l'entreprise aient été dressés, approuvés et tenus de façon adéquate.

11. Évaluation

Le conseil évalue tous les ans l'efficacité du conseil plénier, de chacun des administrateurs, des comités et du président du conseil. Se reporter à l'annexe L – Processus d'évaluation du conseil et des administrateurs.



telus.com



le futur est simple^{MD}

TELUS, 3777 Kingsway, Burnaby (Colombie-Britannique) Canada V5H 3Z7

TELUS est déterminée à agir de manière écologique.

Dans la présente circulaire d'information de 2006, le papier utilisé pour imprimer la couverture contient 50 % de fibres recyclées et 15 % de fibres recyclées après consommation.

Le papier utilisé pour imprimer les pages du texte contient 20 % de fibres recyclées après consommation.

Tout le papier utilisé pour imprimer la présente circulaire d'information est sans acide et sans chlore et toute l'encre est végétale.

Veuillez recycler cette circulaire d'information.

  (là où les installations existent)

Imprimé au Canada.