

# LA GOUVERNANCE

## Énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS

### CE QUE NOUS FAISONS

- ✓ **Conseil et comités indépendants** – Douze de nos 13 administrateurs sont indépendants, et tous nos comités sont composés d'administrateurs indépendants
- ✓ **Rôles distincts de président du conseil et de président et chef de la direction** – Nous maintenons des postes distincts de président du conseil et de chef de la direction, et notre président du conseil est un administrateur indépendant
- ✓ **Lignes directrices en matière d'actionnariat** – Nous exigeons que les administrateurs et les membres de la haute direction détiennent des actions ou une participation dans TELUS afin de faire correspondre leurs intérêts à ceux de nos actionnaires, et nous communiquons les cibles d'actionnariat et le nombre d'actions détenues
- ✓ **Vote à la majorité des voix pour les administrateurs** – Notre conseil a adopté une politique de vote à la majorité des voix en 2003
- ✓ **Fortes surveillance des risques** – Notre conseil et nos comités supervisent notre programme de gestion des risques et les risques stratégiques, financiers et d'exploitation
- ✓ **Processus d'évaluation officiel** – Nos administrateurs évaluent officiellement l'efficacité du conseil et de ses comités, ainsi que le rendement de chaque administrateur individuel (y compris le président du conseil et les présidents des comités). Cette évaluation est réalisée chaque année, les facteurs d'évaluation changeant chaque année
- ✓ **Limite au croisement des mandats des administrateurs** – Nous limitons le nombre de conseils d'autres sociétés ouvertes auxquels nos administrateurs peuvent siéger ensemble
- ✓ **Limite au cumul des mandats d'administrateurs** – Aucun administrateur ne siège aux conseils de plus de quatre autres sociétés ouvertes
- ✓ **Recrutement des administrateurs et relève du conseil** – Nous avons adopté une limite de durée des mandats de 15 ans et un plan de retraite qui donne de l'information sur nos procédures et notre plan de relève du conseil
- ✓ **Conseil diversifié** – Notre conseil représente un ensemble diversifié de compétences, d'antécédents et d'expertise. À l'heure actuelle, 42 % de nos administrateurs indépendants sont des femmes
- ✓ **Conseils indépendants** – Chaque comité du conseil est autorisé à retenir les services de conseillers externes indépendants pour l'aider à remplir ses fonctions
- ✓ **Code d'éthique et de conduite** – Nos administrateurs, dirigeants et employés doivent se conformer à notre code d'éthique et de conduite et confirmer leur conformité chaque année
- ✓ **Engagement des actionnaires** – Nous avons une politique d'engagement des actionnaires officielle qui décrit comment les actionnaires peuvent directement faire part de leurs commentaires au conseil et nous communiquons avec les actionnaires au cours de l'année
- ✓ **Vote consultatif sur la rémunération** – Nous tenons un vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction chaque année depuis 2011
- ✓ **Séances à huis clos** – Les administrateurs indépendants se réunissent en l'absence de la direction à chaque réunion du conseil et des comités
- ✓ **Programme officiel d'orientation et de formation continue des administrateurs** – Nous avons un processus d'orientation exhaustif pour les nouveaux administrateurs et un programme de formation continue pour le conseil

### CE QUE NOUS NE FAISONS PAS

- X **Aucun scrutin de liste** – Nos administrateurs sont élus individuellement
- X **Aucun administrateur membre de la direction ne siège à un comité** – Nos administrateurs membres de la direction ne siègent à aucun comité du conseil
- X **Aucune attribution d'options sur actions aux administrateurs** – Nous n'attribuons aucune option sur actions aux administrateurs
- X **Aucune monétisation ni couverture** – Aucun administrateur, membre de la direction ou employé ne peut monétiser ou couvrir nos actions ou la rémunération fondée sur des actions pour éviter l'exposition aux risques rattachée à nos exigences en matière d'actionnariat.

Nous sommes déterminés à suivre des pratiques saines et efficaces en matière de gouvernance et examinons régulièrement les nouvelles pratiques à cet égard et les exigences légales en constante évolution. Nous tenons également à assurer une communication transparente de nos pratiques de gouvernance et à fournir volontairement plus d'information lorsque nous croyons que cette information est utile pour nos parties prenantes, même si cette information va au-delà de celle qui est exigée.

TELUS se conforme à l'ensemble des règles, de la réglementation et des instructions générales canadiennes et américaines en matière de gouvernance applicables. Bien que nous ne soyons pas tenus de le faire, nous avons volontairement adopté la définition élargie d'indépendance figurant dans l'article 303A des normes de gouvernance de la New York Stock Exchange intitulées *New York Stock Exchange Governance Standards* (les règles de gouvernance de la NYSE). Nous nous conformons également, presque à tous

les égards, à la plupart des dispositions de ces règles qui ne sont pas obligatoires pour les émetteurs privés étrangers, et notamment les dispositions de la NYSE concernant l'indépendance des membres des comités de la rémunération, sauf celles indiquées ci-après.

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

TELUS suit la plupart (mais non la totalité) des dispositions relatives à la déclaration d'information supplémentaire aux termes des règles de gouvernance de la NYSE.

## Conseil d'administration

### Supervision et mandat

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

Le conseil a adopté le *Guide sur la politique du conseil*

*d'administration de TELUS* pour aider les membres du conseil à s'acquitter de leurs obligations, tant sur le plan individuel que collectif, et pour décrire les attentes envers le conseil, les comités du conseil, les administrateurs individuels, le président du conseil, les présidents des comités et le chef de la direction. Le mandat du conseil d'administration figure dans le guide et est joint à l'appendice A de la présente circulaire d'information. L'ensemble du *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*, y compris le mandat du conseil d'administration, est passé en revue chaque année par le comité de gouvernance, et les modifications, s'il en est, sont approuvées par le conseil.

Le conseil remplit ses fonctions et satisfait à ses obligations soit directement, soit en en déléguant certaines aux comités du conseil. Un exposé des principales responsabilités du conseil, soit la planification stratégique, la surveillance des risques et la planification de la relève, figure ci-après.

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

**Il est possible de consulter le Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS à l'adresse [telus.com/governance](https://www.telus.com/governance).**

### Planification stratégique

L'une des responsabilités principales du conseil consiste à veiller à la formulation et à la mise en œuvre des objectifs stratégiques de la société. Les priorités et le plan qui vise à permettre d'atteindre ces priorités sont approuvés par le conseil chaque année en décembre.

Chaque trimestre, le conseil reçoit des comptes rendus du progrès de la société par rapport à chaque priorité de la société, en fonction de données et de mesures clés du rendement. À chaque assemblée, le conseil tient des discussions approfondies sur la stratégie et la mise en œuvre du plan et des priorités stratégiques de la société.

À ce titre, la réunion annuelle stratégique du conseil, qui se déroule sur trois jours au début du mois d'août et au cours de laquelle le conseil et la direction discutent en profondeur du plan stratégique ainsi que des progrès accomplis en vue d'atteindre nos cibles opérationnelles et financières et nos priorités d'entreprise, est d'une importance capitale. La réunion du mois d'août ainsi que les autres activités qui ont lieu au cours de l'année offrent à nos administrateurs l'occasion de rencontrer l'équipe de direction afin de mieux comprendre les tenants et aboutissants de notre travail et d'éclairer leur participation à la planification de la relève.

**Le conseil joue un rôle essentiel dans l'examen des priorités de l'entreprise et dans la détermination des objectifs stratégiques de la société.**

## Surveillance des risques

La surveillance des risques et de la direction est une autre responsabilité principale du conseil.

### Surveillance par le conseil

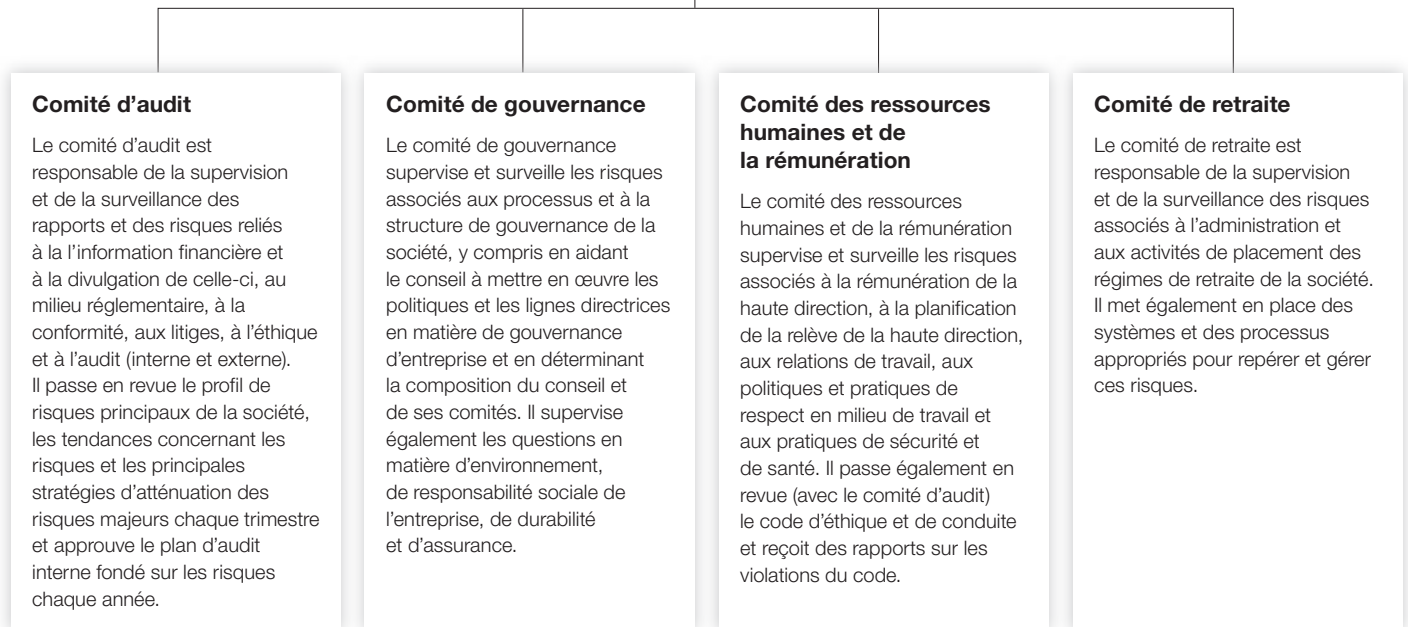
Le conseil assure une surveillance de la gestion des risques et est responsable de ce qui suit :

- Repérer et surveiller les risques importants pour l'entreprise, dont les risques stratégiques, d'exploitation, financiers, juridiques, de conformité et d'ordre réglementaire
- Mettre en place des systèmes et des procédures appropriés pour repérer, surveiller et gérer les risques importants
- Passer en revue, chaque année, le programme de gestion des risques de la société, y compris la propension à prendre des risques, l'évaluation intégrée

du risque d'entreprise, la qualité et le caractère adéquat de l'information liée aux risques fournie au conseil et la répartition de la surveillance des risques entre le conseil et chacun des comités.

Dans le cadre d'une évaluation annuelle des contrôles et des risques internes, chaque administrateur repère des risques clés de l'entreprise et propose sa perception de la propension de TELUS à prendre des risques dans des secteurs clés.

Même si le conseil demeure responsable des risques de manière générale, la responsabilité de certains aspects du programme de surveillance des risques est déléguée à certains comités, comme il est indiqué ci-après. Pendant l'année, le conseil et chacun des comités consacrent une partie de leurs réunions à l'examen et à la discussion en profondeur de certains risques. Chaque comité fournit au conseil des comptes rendus trimestriels des activités d'atténuation des risques et de certains risques.



Pour obtenir une explication détaillée des risques importants applicables à TELUS et aux membres de son groupe, veuillez vous reporter aux rubriques 9 et 10 du rapport de gestion de la société dans le rapport annuel 2018 de TELUS.

### Planification de la relève

Le conseil et le comité des ressources humaines et de la rémunération (comité de la rémunération) ont également comme mandat principal de planifier la relève. La planification de la relève de la haute direction

**La planification de la relève est une priorité importante du conseil et est passée en revue chaque année.**

fait partie intégrante du processus global de planification stratégique de la société et s'étend à tous les postes de direction pour que la société puisse disposer d'une riche réserve de talents. Chaque année, le comité de la rémunération rencontre le chef de la direction afin de passer en revue et de mettre à jour le plan de relève de l'ensemble des membres de la haute direction, dont le chef de la direction.

Le conseil a priorisé la planification de la relève de la haute direction et a consacré un grand nombre d'heures à l'examen complet du plan de relève visant le chef de la direction, qui est réalisé chaque année et comprend un examen du processus en soi, ainsi qu'un examen des compétences et de l'expérience en matière de leadership qui sont recherchées et valorisées chez les candidats au poste de chef de la direction. Plus particulièrement, le conseil examine les progrès réalisés par rapport aux programmes de perfectionnement antérieurs destinés aux candidats affichant un potentiel élevé. Le conseil discute également en profondeur des forces et des chances d'avancement des candidats actuels au poste de chef de la direction, ainsi que de celles de la prochaine génération de candidats à un poste au sein de l'équipe de haute direction (EHD) et au poste de chef de la direction. Les candidats au poste de chef de la direction sont évalués en fonction de leurs aptitudes à diriger, de leurs résultats opérationnels durables et de leurs compétences reconnues en mise en œuvre stratégique. Pour accélérer la croissance des candidats, le conseil et le chef de la direction recommandent fréquemment d'autres possibilités de perfectionnement, le mentorat et des responsabilités plus importantes.

En plus de cet examen annuel, le comité de la rémunération et le conseil discutent de la gestion des talents et des plans de relève au cours de l'année dans le cadre des examens de rendement utilisés pour déterminer la rémunération de la haute direction. Pour obtenir plus de détails sur la planification de la relève de la haute direction qui a eu lieu en 2018, veuillez vous reporter au rapport du comité de la rémunération à la page 57.

### Comités

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

Le tableau qui suit présente un survol des comités actuels de notre conseil. Les administrateurs membres de la direction ne siègent à aucun comité et, en sa qualité de président du conseil, Dick Auchinleck n'est membre d'aucun comité mais assiste régulièrement aux réunions des comités. Tous les comités sont composés uniquement d'administrateurs indépendants.

Comité	Nombre de réunions en 2018	Membres au 31 décembre 2018	Indépendant
<b>Audit</b>	4	David Mowat (président)	✓
		Bill MacKinnon <sup>1</sup>	✓
		Christine Magee	✓
		Sabi Marwah <sup>1</sup>	✓
		Claude Mongeau	✓
		Denise Pickett	✓
<b>Gouvernance</b>	4	John Manley (président)	✓
		Lisa de Wilde	✓
		Kathy Kinloch	✓
		Sabi Marwah <sup>1</sup>	✓
		Claude Mongeau	✓
<b>Ressources humaines et rémunération</b>	4	Mary Jo Haddad (présidente)	✓
		Ray Chan	✓
		Stockwell Day	✓
		Kathy Kinloch	✓
		Marc Parent	✓
<b>Retraite</b>	4	Stockwell Day (président)	✓
		Ray Chan	✓
		Lisa de Wilde	✓
		John Manley	✓
		Marc Parent	✓

<sup>1</sup> Bill et Sabi quitteront le conseil en mai 2019.

Le mandat de chaque comité indique les fonctions, devoirs et pouvoirs du comité et l'étendue de son autorité. Chaque comité rend régulièrement compte au conseil de ses activités. Le mandat de chaque comité est le suivant :

Comité d'audit	Comité de gouvernance	Comité des ressources humaines et de la rémunération	Comité de retraite
<p><b>Mandat</b> – appuyer le conseil dans ses fonctions de surveillance de l'intégrité de l'information comptable et financière de la société.</p>	<p><b>Mandat</b> – aider le conseil à remplir ses fonctions de surveillance et voir à ce que TELUS soit dotée d'un système efficace de gouvernance.</p>	<p><b>Mandat</b> – aider le conseil à préparer la politique et les lignes directrices en matière de rémunération de la haute direction et superviser les politiques relatives aux employés.</p>	<p><b>Mandat</b> – superviser l'administration, la présentation de l'information financière et les activités de placement de six régimes de retraite enregistrés de la société, de tous les programmes de retraite complémentaires connexes que peut lui confier le conseil, ainsi que tout fonds en fiducie connexe (collectivement, les régimes de retraite).</p>
<p><b>Responsabilités</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Surveiller les contrôles internes et les contrôles de divulgation de l'information</li> <li>• Surveiller la conformité de la société aux exigences des lois, des règlements et du code d'éthique de la société et de la divulgation et du dépôt en temps voulu de l'information requise auprès des autorités de réglementation</li> <li>• Surveiller et évaluer l'indépendance et le rendement des auditeurs externes et internes de la société</li> <li>• Surveiller la gestion des risques de la société</li> <li>• Surveiller la solvabilité de la société, ses plans à l'égard de sa trésorerie et sa politique financière</li> <li>• Surveiller la procédure suivie à l'égard des dénonciations et des plaintes reçues.</li> </ul> <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités du comité d'audit en 2018, veuillez vous reporter à la page 53.</p> <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité d'audit, y compris le libellé de son mandat, reportez-vous à la rubrique Comité d'audit de notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2018.</p>	<p><b>Responsabilités</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suivre l'évolution des questions liées à la gouvernance ainsi que les nouvelles meilleures pratiques et examiner l'efficacité de nos politiques et pratiques en ce qui concerne la gouvernance</li> <li>• Trouver, recruter et recommander à la société les candidats à l'élection à titre d'administrateur</li> <li>• Offrir une formation continue et des occasions de perfectionnement aux administrateurs</li> <li>• Superviser l'évaluation des administrateurs et du conseil</li> <li>• Évaluer l'indépendance, les compétences financières, l'expertise financière et l'expertise en comptabilité ou en gestion financière connexe des administrateurs et présenter des recommandations au conseil à cet égard</li> <li>• Surveiller et examiner les risques liés à l'assurance, aux réclamations et aux biens, la responsabilité sociale de l'entreprise et les questions et politiques environnementales.</li> </ul> <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités du comité de gouvernance de la société en 2018, veuillez vous reporter à la page 55.</p>	<p><b>Responsabilités</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fixer les objectifs du chef de la direction liés à sa rémunération</li> <li>• Évaluer le rendement du chef de la direction</li> <li>• Examiner les ententes de rémunération du chef de la direction et formuler des recommandations au conseil à cet égard en fonction de son évaluation</li> <li>• Examiner et approuver les ententes de rémunération de nos EHD (tous les vice-présidents à la direction (VPD) nommés dirigeants de la société)</li> <li>• Superviser la planification de la relève de la haute direction</li> <li>• Surveiller les politiques et les procédures en matière de rémunération de la haute direction, de santé et sécurité au travail et leur respect, ainsi que certains aspects de notre approche en matière d'éthique et de conduite des affaires.</li> </ul> <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités du comité de la rémunération de la société en 2018, veuillez vous reporter à la page 57.</p>	<p><b>Responsabilités</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Surveiller la validité actuarielle des régimes de retraite</li> <li>• Surveiller les aspects administratifs des régimes de retraite</li> <li>• Surveiller la politique de placement des régimes de retraite</li> <li>• Surveiller le rendement des portefeuilles de placements et la conformité à la législation applicable</li> <li>• Recommander au conseil d'approuver des modifications fondamentales de la nature du mécanisme de pension de tout régime de retraite et de la structure de gouvernance des régimes de retraite.</li> </ul> <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités du comité de retraite de la société en 2018, veuillez vous reporter à la page 56.</p>

Chaque comité établit son propre plan de travail annuel pour orienter ses délibérations au cours de l'année. Le mandat de chaque comité et son plan de travail annuel sont approuvés par chaque comité chaque année. Par ailleurs, chaque comité est autorisé à retenir les services de conseillers externes aux frais de TELUS dans le cadre de ses responsabilités. En 2010, le comité de la rémunération a retenu les services de Meridian Compensation Partners LLC (Meridian) à titre de conseiller indépendant externe en matière de rémunération de la haute direction. Une description du travail effectué par Meridian pour le comité de la rémunération est donnée à la page 70. Depuis 2011, le comité de gouvernance fait appel aux services de Meridian pour l'aider à réaliser son étude de marché annuelle sur la rémunération des administrateurs (se reporter à la page 29).

Nous estimons que nos administrateurs doivent siéger à différents comités afin qu'ils puissent avoir une vision globale de la société. Voici certains des principes qui sous-tendent notre planification de relève visant les comités : favoriser la continuité, compter un administrateur siégeant à la fois au comité de la rémunération et au comité de retraite (afin qu'il puisse faire des liens entre les différentes questions), compter un ancien membre du comité d'audit au comité de retraite et compter d'anciens présidents de comité qui, en cas d'urgence, pourront agir à titre de présidents remplaçants. En 2015, le comité de gouvernance a ajouté les principes de planification suivants :

- Les nouveaux administrateurs siégeront seulement au comité d'audit la première année, puis ils siégeront à deux comités
- Les présidents du comité d'audit et du comité de la rémunération ne siégeront qu'à leur comité respectif du conseil, en raison des responsabilités supplémentaires associées à ces fonctions
- Les principes de notre politique de diversité devraient s'appliquer au processus de planification de la relève des comités pour que la diversité soit prise en compte au moment de déterminer la composition et la combinaison de compétences optimales pour chaque comité.

En conséquence, le comité de gouvernance passe en revue la composition des comités une fois l'an et s'interroge sur l'opportunité d'effectuer une rotation entre les administrateurs qui siègent aux différents comités. Par exemple, depuis qu'il s'est joint au conseil en 2003, Dick Auchinleck a siégé à chacun des comités, son mandat le plus long ayant été effectué au comité de gouvernance (dix ans), alors que Stockwell Day a siégé à trois des quatre comités, son mandat le plus long ayant été effectué au comité de la rémunération et au comité de retraite (cinq ans chacun). Ray Chan s'est joint au conseil en 2013 et a siégé au comité d'audit pendant quatre ans ainsi qu'au comité de la rémunération. Il a quitté le comité d'audit en mai 2017 et s'est joint au comité de retraite afin d'être exposé à un domaine différent de la société et de faire profiter ce comité de son expertise financière.

Nous avons poursuivi la mise en œuvre de notre plan de relève pour les présidents de comité en 2018. David Mowat a remplacé Bill MacKinnon à titre de président du comité d'audit en mai 2018. Bill est demeuré membre du comité et agit comme personne-ressource en aidant le conseil à assurer une transition sans heurt, dans un esprit de continuité et de stabilité. Notre planification de la relève a également entraîné certains changements dans la composition des comités afin d'offrir aux administrateurs la possibilité de siéger à divers comités. Marc Parent s'est joint aux comités de retraite et de la rémunération, Kathy Kinloch s'est jointe aux comités de gouvernance et de la rémunération, et Claude Mongeau s'est joint au comité de gouvernance. En 2019, le comité de gouvernance a approuvé les changements suivants concernant la composition des comités : John Manley, administrateur depuis 2012, quittera le comité de retraite après l'assemblée annuelle de mai 2019, après avoir siégé à ce comité pendant quatre ans, pour se joindre au comité de la rémunération, soit le seul comité auquel il n'a pas encore siégé.

Pour obtenir plus de renseignements au sujet de nos comités permanents, se reporter à la rubrique Rapports des comités à partir de la page 53. Le mandat de chaque comité, qui comprend une brève description du poste du président de chaque comité du conseil, figure également dans le *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*, qu'il est possible de consulter au [telus.com/governance](https://www.telus.com/governance).

**Nos principes de planification de la relève des comités visent à créer un équilibre entre le fait d'offrir aux administrateurs la possibilité de travailler au sein de divers comités et la nécessité de maintenir l'expertise et les connaissances nécessaires dans chaque comité.**



## Indépendance

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

Le conseil évalue l'indépendance de chaque administrateur en appliquant ces critères de contrôle de l'indépendance plus exigeants à la relation entre chaque administrateur et la société en fonction de la mise à jour annuelle de l'information qu'il obtient au moyen d'un questionnaire exhaustif.

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

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

Chaque réunion du conseil et des comités permanents comporte une séance à huis clos entre les administrateurs indépendants. Le président du conseil ou le président du comité concerné, selon le cas, préside ces séances à huis clos. Le tableau qui suit indique le nombre de réunions régulières et de séances à huis clos ainsi que le nombre total de réunions tenues par notre conseil et chacun de ses comités en 2018.

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

## Descriptions de postes – président du conseil et chef de la direction

Le conseil a dressé une description du rôle et des responsabilités du président du conseil et du chef de la direction, pour délimiter clairement les attentes du conseil à l'égard de chacun d'entre eux, description qui figure dans le *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS* qui peut être consulté à l'adresse [telus.com/governance](http://telus.com/governance).

**Le président du conseil est un administrateur indépendant.**

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

La responsabilité principale du chef de la direction, qui relève du conseil, est de gérer l'activité et les affaires internes de la société. Les fonctions du chef de la direction consistent notamment à diriger la mise en œuvre de la stratégie de la société; à garder le conseil au fait des principaux événements; à recommander une orientation stratégique au conseil; à élaborer chaque année des budgets et des plans commerciaux et opérationnels et à en faire le suivi; à consolider une culture d'entreprise axée sur les clients qui fait la promotion de pratiques éthiques et appuie une intégrité individuelle et collective; à encourager le dialogue entre le conseil et les autres membres clés de la direction; à élaborer et à mettre de l'avant le développement du leadership des VPD et le plan de planification de leur relève et à en faire le suivi; à appuyer les efforts de recrutement de nouveaux administrateurs du comité de gouvernance; à aider le comité de la rémunération relativement au plan de relève visant le chef de la direction; et à concevoir et à gérer la mise en œuvre de stratégies concernant les relations avec les investisseurs, les actionnaires, les gouvernements, les collectivités et les autres parties intéressées. En outre, le chef de la direction est responsable de la réalisation des priorités de la société qui sont approuvées annuellement par le conseil. Les objectifs de rendement annuels liés à la rémunération du chef de la direction, qui sont passés en revue et approuvés par le comité de la rémunération, s'ajoutent au mandat du chef de la direction indiqué ci-dessus.

**Le chef de la direction est responsable de gérer les activités et les affaires de TELUS et de diriger la mise en œuvre de la stratégie de la société.**

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

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

Conformément au *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*, le conseil s'attend à ce que chaque administrateur assiste à toutes les réunions du conseil et des comités. Le comité de gouvernance tient compte de la participation d'un administrateur dans le cadre du processus de nomination si un administrateur est présent à moins de 75 pour cent des réunions du conseil et des comités tenues au cours d'une année donnée (sauf dans des circonstances exceptionnelles).



Une ventilation de la participation aux réunions de chacun des administrateurs indépendants se trouve dans le tableau qui suit.

Nom	Conseil	Comité d'audit	Comité des ressources humaines et de la rémunération	Comité de gouvernance	Comité de retraite	Total
Dick Auchinleck <sup>1</sup>	6/6					100 %
Ray Chan	6/6		4/4		4/4	100 %
Stockwell Day	6/6		4/4		4/4	100 %
Lisa de Wilde	6/6			4/4	4/4	100 %
Mary Jo Haddad	6/6		4/4			100 %
Kathy Kinloch <sup>2</sup>	4/6	2/2	0/2	0/2		50 %
John Lacey <sup>3</sup>	3/3		2/2 <sup>3</sup>	2/2 <sup>6</sup>		100 %
Bill MacKinnon	5/6	4/4				90 %
Christine Magee <sup>4</sup>	3/3	2/2				100 %
John Manley	6/6			4/4	4/4	100 %
Sabi Marwah	6/6	4/4		4/4		100 %
Claude Mongeau <sup>5</sup>	6/6	4/4		2/2		100 %
David Mowat <sup>6</sup>	6/6	4/4	2/2			100 %
Marc Parent <sup>7</sup>	6/6	3/3	1/1		1/1	100 %
Denise Pickett <sup>8</sup>	2/2	1/1				100 %

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

2 Kathy a été membre du comité d'audit jusqu'au 10 mai 2018, moment auquel elle s'est jointe au comité de gouvernance et au comité des ressources humaines et de la rémunération. En raison de circonstances atténuantes personnelles, Kathy n'a pas été en mesure d'assister aux réunions du conseil et des comités en août et en novembre 2018. Son absence a été approuvée par le président du conseil.

3 John est devenu membre du comité de gouvernance le 11 mai 2017 après qu'il a quitté son poste de président du comité des ressources humaines et de la rémunération. John s'est retiré du conseil le 10 mai 2018.

4 Christine s'est jointe au conseil et au comité d'audit le 2 août 2018.

5 Claude s'est joint au comité de gouvernance le 10 mai 2018.

6 David était membre du comité des ressources humaines et de la rémunération jusqu'au 10 mai 2018, moment auquel il est devenu président du comité d'audit et s'est retiré de tous les autres comités.

7 Marc a été membre du comité d'audit jusqu'au 6 novembre 2018, moment auquel il s'est joint au comité des ressources humaines et de la rémunération et au comité de retraite.

8 Denise s'est jointe au conseil et au comité d'audit le 1<sup>er</sup> novembre 2018.

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

et ne doit pas siéger au conseil de toute autre société ouverte dont le chef de la direction est membre du conseil d'administration de TELUS.

Le conseil a également limité à deux le nombre d'administrateurs pouvant siéger à un même autre conseil ou comité d'une société ouverte, à moins que le conseil n'en convienne autrement. En 2016, le conseil a précisé les facteurs dont le comité de gouvernance devrait tenir compte avant de recommander ou non d'autoriser que plus de deux administrateurs siègent à un même autre conseil. En particulier, il devrait tenir compte de tous les aspects pertinents, notamment le nombre total de cumuls de mandats à un conseil à ce moment ainsi que les exigences stratégiques de TELUS.

Le tableau qui suit présente les candidats au poste d'administrateur de TELUS qui siègent ensemble à d'autres conseils de sociétés ouvertes au 13 mars 2019.

Société	Administrateur de TELUS	Comités
Banque Toronto-Dominion	Mary Jo Haddad	Comité des ressources humaines
	Claude Mongeau	Comité d'audit
CAE Inc.	John Manley	Sans objet
	Marc Parent	Sans objet

**Planification de la relève du conseil – Taille et composition du conseil, nomination des administrateurs et limitation de la durée des mandats**

Le comité de gouvernance est chargé de planifier la relève du conseil et des comités, de présenter tous les ans des recommandations au conseil concernant la taille et la composition du conseil et de ses comités et de proposer des candidats à l'élection au poste d'administrateur.

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

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

Le conseil est d'avis qu'un conseil d'administration composé de 12 à 16 membres favorise l'efficacité et l'efficience.

Le comité de gouvernance passe régulièrement en revue les caractéristiques que présente le conseil, soit l'âge moyen et le mandat confié à chacun des administrateurs, la diversité de ses membres, la région d'où ils viennent et la présence dans ses rangs de divers champs d'expertise. Le but recherché est de disposer de suffisamment d'habiletés, d'expertises et d'expériences pour que le conseil puisse s'acquitter efficacement de ses responsabilités et simplifier la transition suivant la nomination de nouveaux candidats. Le conseil vise également à atteindre un équilibre entre le besoin de disposer d'une expérience institutionnelle et de connaissances

approfondies auprès de ses membres et le besoin de se renouveler et de s'ouvrir à de nouvelles perspectives. Au cours des dernières années, le comité de gouvernance et le conseil ont axé les efforts concernant la planification de la relève au conseil en tenant compte de ces objectifs. Au cours de chaque année entre 2011 et 2018, un membre a quitté le conseil et au moins un nouveau membre s'est joint au conseil. En 2018, un administrateur a quitté le conseil et deux nouveaux membres se sont joints au conseil. En 2019, deux administrateurs quitteront le conseil et nous avons l'intention d'ajouter un nouvel administrateur plus tard dans l'année. Atteindre un équilibre entre l'expérience institutionnelle et le renouvellement grâce à une planification de la relève efficace et ordonnée revêt une importance particulière en raison des changements importants et constants auxquels l'entreprise de la société fait face, de l'âge moyen et du mandat des administrateurs actuels et des changements récents au sein du conseil.

Le conseil n'a pas adopté d'âge de départ à la retraite obligatoire. Toutefois, il est doté d'une politique de limitation de la durée des mandats qui prévoit que les administrateurs qui se sont joints au conseil après le 1<sup>er</sup> janvier 2013 sont tenus de remettre leur démission au comité de gouvernance après 15 années de service. Le comité de gouvernance peut, à son appréciation, recommander au conseil de prolonger le mandat d'un administrateur pour toute période que le comité juge appropriée s'il considère qu'une telle prolongation est dans l'intérêt de TELUS. La politique de limitation de la durée des mandats ne remplace pas le processus d'évaluation du rendement annuel rigoureux dont est responsable le comité de gouvernance (se reporter à la page 45 pour obtenir plus de détails). À l'occasion de l'évaluation du conseil et dans le cadre du processus de planification de la relève, les administrateurs sont interrogés au sujet de leur intention éventuelle de prendre leur retraite du conseil afin de connaître le plus tôt possible les vacances imminentes.

Le processus de planification de la relève au conseil implique également le maintien d'une matrice des compétences qui permet au comité de gouvernance et au conseil de dégager d'éventuelles lacunes dans les aptitudes et compétences considérées comme les plus pertinentes pour la société. Chaque administrateur est invité à

indiquer les aptitudes et compétences démontrées par chaque administrateur, dont lui-même. Le tableau qui suit indique les quatre compétences principales de nos candidats, ainsi que leur sexe, leur lieu de résidence, la durée de leur mandat, leur groupe d'âge et leurs langues officielles parlées.

	Sexe	Lieu de résidence				Années au conseil			Âge			Langue		Quatre compétences principales <sup>1</sup>						
		Colombie-Britannique	Alberta	Ontario	Québec	0 à 5	6 à 10	11 et plus	59 et moins	60 à 69	70 et plus	Anglais	Français	Membre de la haute direction/ leadership stratégique	Finance et comptabilité	Rémunération de la haute direction/ressources humaines	Gouvernance	Connaissance des technologies et/ou du secteur	Expérience du marché de détail/expérience client	Gestion des risques
Dick Auchinleck	M	x					x		x		x		x		x	x			x	
Ray Chan	M		x			x			x		x		x	x	x				x	
Stockwell Day	M	x				x			x		x	x	x			x			x	x
Lisa de Wilde	F			x		x			x		x	x	x			x	x			x
Darren Entwistle	M	x					x	x			x	x	x			x	x	x		
Mary Jo Haddad	F			x		x			x		x		x		x	x			x	
Kathy Kinloch	F	x				x			x		x		x			x	x			x
Christine Magee	F			x		x		x			x		x	x		x		x		
John Manley	M			x		x			x		x	x	x			x			x	x
Claude Mongeau	M				x	x		x			x	x	x	x	x				x	
David Mowat	M		x			x			x		x		x	x				x	x	
Marc Parent	M				x	x		x			x	x	x		x		x		x	
Denise Pickett	F			x		x		x			x		x	x	x			x		

1 Définition des aptitudes et des compétences :

- Haute direction/leadership stratégique – expérience en tant que membre de la haute direction d'une société ouverte ou d'une autre grande entreprise; expérience en orientation stratégique et en encadrement de la croissance
- Finance et comptabilité – expérience ou bonnes connaissances en comptabilité et présentation de l'information financière, en finances d'entreprise et au fait des contrôles financiers/comptables internes et en IFRS
- Rémunération de la haute direction/ressources humaines – expérience ou bonnes connaissances en rémunération de la haute direction, en gestion et fidélisation des talents et en planification de la relève
- Gouvernance – expérience ou bonnes connaissances en direction des pratiques de responsabilité organisationnelle/de gouvernance auprès d'une société ouverte ou d'autres grandes organisations; expérience dans l'implantation d'une culture de responsabilisation et de transparence
- Connaissance des technologies et/ou du secteur – connaissance des technologies émergentes pertinentes, et notamment de la technologie de l'information et des télécommunications, et connaissance des télécommunications, de l'industrie du contenu et/ou de l'informatique de la santé, et notamment le contexte stratégique, les concurrents sur le marché et les questions commerciales touchant ces industries et secteurs
- Expérience du marché de détail/expérience client – expérience ou bonnes connaissances du marché de la consommation de masse (soit directement soit indirectement par les réseaux de détail)
- Gestion des risques – expérience ou bonnes connaissances en contrôles internes des risques, signalement et évaluations des risques
- Affaires réglementaires/gouvernementales – expérience ou bonnes connaissances en politiques publiques et gouvernementales, fédérales ou provinciales.

En 2018, le comité de gouvernance a relevé certaines compétences et qualités qu'il compte privilégier, soit représentation hommes-femmes, expérience du marché de détail/expérience client et représentation géographique, dans sa recherche de candidats au poste d'administrateur. La recherche de ces compétences et qualités a mené au recrutement de Christine Magee et de Denise Pickett, qui répondaient toutes deux aux critères recherchés. En 2019, compte tenu du départ de Bill MacKinnon et de Sabi Marwah, le comité de gouvernance a décidé de privilégier un candidat versé en finances et en comptabilité, puis de rechercher un autre candidat issu de la diversité.

### Recrutement de nouveaux administrateurs

Le comité de gouvernance tient une liste constamment mise à jour d'éventuels candidats, qui est fondée sur une liste de compétences et de qualités classées en ordre de priorité ainsi que sur la diversité. Les administrateurs, le chef de la direction et les sociétés de recherche professionnelle externes repèrent régulièrement d'autres personnes pour que leur candidature soit examinée par le comité de gouvernance. Depuis 2016, le comité a fait appel aux services d'un spécialiste externe en recrutement pour l'aider avec le processus de recrutement.

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

Le comité passe en revue la liste des candidats à chacune de ses réunions régulières afin de repérer les candidats les plus intéressants, et il demande au chef de la direction de procéder à une première rencontre avec ces candidats. Si le candidat est jugé le plus apte à siéger au conseil, il rencontre ensuite le président du conseil, le président du comité de gouvernance et, s'il y a lieu, les autres membres du conseil et l'équipe de la haute direction de TELUS.

### Approbation

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

### Évaluation des administrateurs

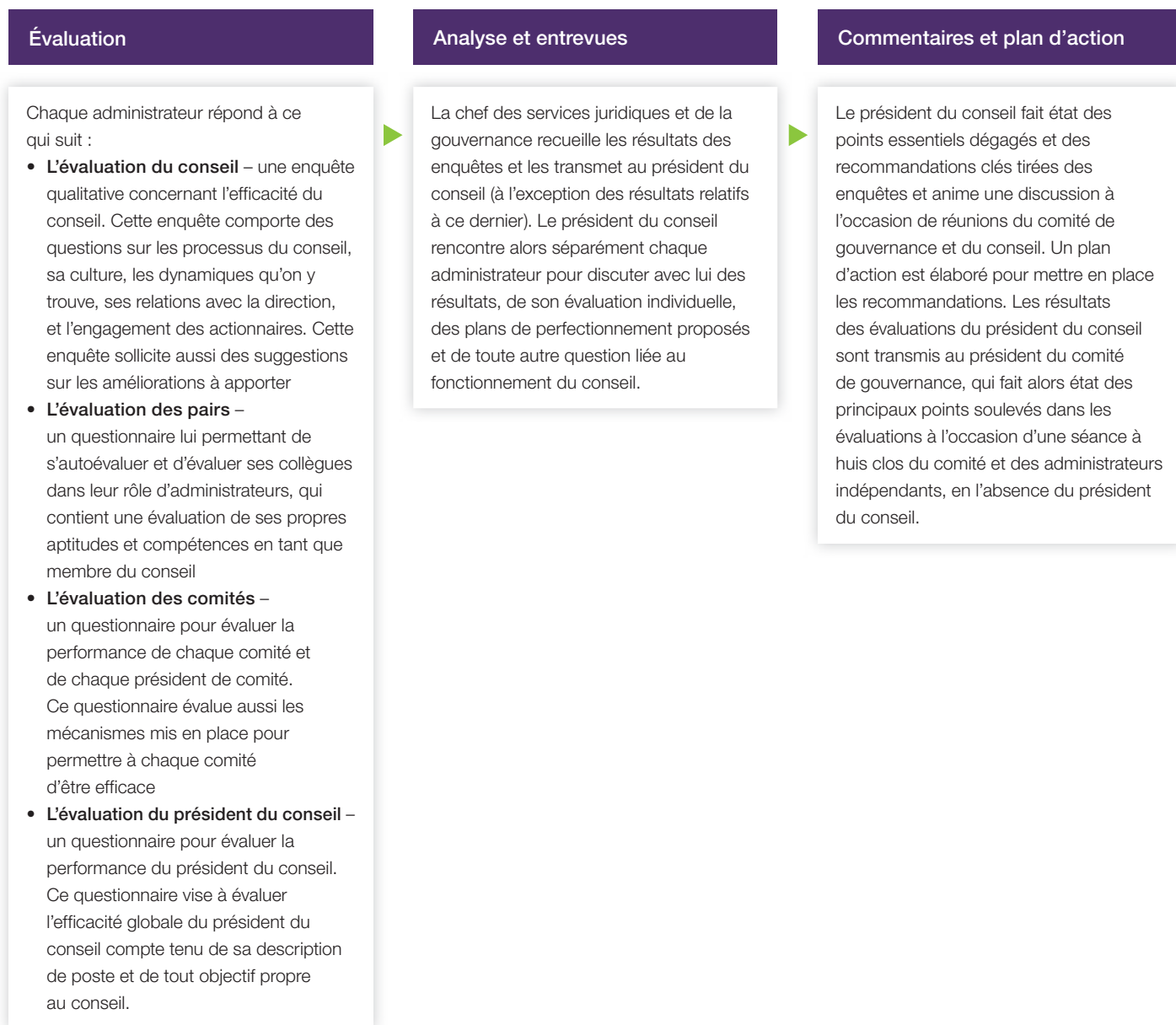
Pour appuyer la planification de la relève au conseil et le renouvellement du conseil, le comité de gouvernance, avec le concours du président du conseil, procède à une évaluation du conseil et des administrateurs, conformément au *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*. En plus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

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

Le comité de gouvernance évalue chaque année le caractère adéquat du processus d'évaluation, avec l'apport du président du conseil, et recommande des changements au conseil en vue de leur approbation. Le conseil a approuvé en 2015 l'adoption d'une approche d'évaluation multiannuelle du conseil, des comités et du président du conseil qui fera alterner les sujets traités dans les questionnaires et les rencontres sur une période de deux ans.

En 2018, les administrateurs ont répondu aux questionnaires portant sur l'évaluation des comités, l'évaluation du président du conseil et l'évaluation des pairs. De plus, les membres de la haute direction qui interagissent fréquemment avec les administrateurs ont répondu à une enquête de la direction censée évaluer l'efficacité globale du conseil, de ses comités et de leurs présidents ainsi que la mesure dans laquelle le conseil et la direction travaillent de concert et la manière de renforcer cette collaboration. En 2019, le conseil répondra aux questionnaires d'évaluation du conseil et des pairs, et les membres de la haute direction répondront à l'enquête de la direction.

Comment nous procédons



En 2018, Dick Auchinleck, en sa qualité de président, a rencontré chaque administrateur séparément en mettant l'accent sur les résultats et les commentaires de l'évaluation. Ces rencontres ont été l'occasion d'une discussion franche et constructive sur tous les sujets abordés, dans le but de rehausser le rendement des comités et des présidents de comités ainsi que la contribution personnelle de chacun. Dick a présenté un rapport où figurent les résultats rassemblés et leurs conclusions au conseil. Le consensus qui s'est dégagé est que TELUS peut compter sur des comités

très fonctionnels qui fournissent au conseil les renseignements dont il a besoin et qui se concentrent sur certains éléments clés. Le conseil s'est appuyé sur les résultats de l'évaluation pour établir un plan d'action en vue de traiter en priorité les points soulevés au cours du processus d'évaluation.

Pour en savoir plus sur nos processus, se reporter à l'annexe L du *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*, qu'il est possible de consulter au [telus.com/governance](http://telus.com/governance).

## Diversité et inclusion

L'engagement de TELUS envers la diversité et l'inclusion est un trait marquant de notre culture. Les membres de notre équipe ont clairement indiqué que cet engagement les rend fiers de faire partie de la famille TELUS. Nous avons pour vision d'être un leader mondial en matière de diversité et d'inclusion ayant à notre disposition une riche réserve des plus grands talents, reflétant ainsi la diversité de notre clientèle et de nos collectivités à tous les niveaux de l'organisation. Ces perspectives, expériences et modes de pensée différents nous permettent de faire évoluer les membres de notre équipe, d'encourager l'innovation et d'inspirer notre clientèle.

Chez TELUS, nous reconnaissons la valeur et les avantages de la divergence d'idées, et nous avons à cœur d'accroître la présence des groupes sous-représentés dans des secteurs clés de notre organisation. Nous accordons une grande importance à la conscientisation de la représentation hommes/femmes dans les secteurs des affaires et des technologies et à l'offre d'une plateforme pour appuyer la prochaine génération de dirigeants et de champions issus de la diversité.

Il y a six ans, le conseil a adopté par écrit une politique de diversité en vue d'améliorer la représentation des membres issus de la diversité au conseil de TELUS. Suivant cette politique, lorsque le comité de gouvernance sélectionne et recommande des candidats au poste d'administrateur, il doit évaluer les candidatures au mérite, en accordant une importance égale aux aptitudes, aux antécédents, à l'expérience et aux connaissances. Dans sa sélection d'administrateurs de grande qualité, le comité de gouvernance tiendra compte de considérations liées à la diversité, comme le sexe, l'âge, l'origine ethnique et le contexte géographique, pour s'assurer que le conseil peut tirer parti d'un large éventail de perspectives et d'expériences pertinentes. Le comité de gouvernance évalue l'efficacité de cette politique de diversité une fois l'an et recommande toute modification au conseil en vue de son adoption au besoin. Notre politique de diversité administrative figure dans notre *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*, dont vous pouvez télécharger un exemplaire à l'adresse [telus.com/governance](https://www.telus.com/governance).

Selon la politique, le comité de gouvernance doit également établir des objectifs quantifiables pour atteindre la diversité et les recommander au conseil en vue de leur adoption une fois l'an. En 2013, le conseil s'est établi comme cible de compter entre 30 et 40 pour cent de membres issus de la diversité à titre d'administrateurs indépendants, dont au minimum 25 pour cent de femmes, au plus tard en mai 2017. Le conseil a également accepté que TELUS devienne signataire de l'Accord Catalyst et s'est ainsi engagé à faire passer la représentation totale des femmes au conseil de TELUS à un minimum de 25 pour cent au plus tard en 2017. En février 2015, le conseil a adopté une autre cible afin que les femmes représentent 30 pour cent des membres indépendants de son conseil d'ici la fin de 2019. Cette cible s'inscrit dans le sens de la participation de

Darren Entwistle comme membre fondateur du 30 % Club Canada, qui cherche aussi à faire en sorte que les femmes représentent 30 pour cent des membres de notre conseil au Canada d'ici la fin de 2019. En 2016, le conseil a revu ses objectifs en matière de diversité, qui comprennent maintenant un pourcentage minimal d'hommes et de femmes, le principe étant qu'un conseil formé uniquement de femmes n'est pas plus diversifié qu'un conseil formé uniquement d'hommes. En outre, le conseil a rapproché la date d'atteinte de la cible de représentation de chaque sexe : le conseil compte au moins 30 pour cent d'administrateurs indépendants de chaque sexe depuis 2018, au lieu de 2019.

Nous avons atteint nos cibles accélérées en matière de diversité et de représentation hommes/femmes en 2018. Compte tenu de l'importance de la diversité pour notre conseil, notre objectif est désormais de maintenir et de dépasser ces niveaux, soit compter au moins 30 pour cent d'administrateurs indépendants issus de la diversité et compter au moins 30 pour cent d'administrateurs indépendants de chaque sexe.

Si nous nous fions à nos candidats actuels à l'élection du conseil, nous avons dépassé ces deux objectifs. Les membres issus de la diversité (six candidats sur douze) représentent 50 pour cent des administrateurs indépendants qui sont candidats à l'élection et les femmes (cinq candidates sur douze), 42 pour cent d'entre eux.

Nous avons élargi notre engagement envers la représentation hommes/femmes en signant l'Accord Catalyst 2022, qui promet d'augmenter le pourcentage moyen des femmes siégeant à des conseils d'administration et des femmes occupant des postes de direction dans des entreprises canadiennes à 30 pour cent ou plus d'ici 2022.

Cette promesse confirme notre solide engagement envers la croissance de la diversité à tous les échelons, ce qui comprend la représentation des femmes à des postes de direction. Actuellement, les femmes représentent 20 pour cent de nos postes de direction (à savoir, vice-présidente ou des postes des échelons supérieurs) et trois femmes occupent un poste de haute direction chez TELUS, Sandy McIntosh, Zainul Mawji et Andrea Wood, ce qui représente 25 pour cent de nos 12 membres de la haute direction (à savoir, le président du conseil, le chef de la direction et tous les dirigeants nommés de la société).

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



- Mis sur pied en 2008, notre Bureau de la diversité et de l'intégration dirige la stratégie en matière de diversité et d'intégration à l'échelle de TELUS et collabore avec le Conseil de la diversité et de l'intégration afin de créer et de mettre en œuvre des projets qui font la promotion de la diversité et de l'intégration. Le Bureau de la diversité et de l'intégration a divers mandats principaux, dont les suivants :
  - Assurer la conformité de la stratégie de diversité et d'intégration aux priorités d'affaires
  - Effectuer le suivi et l'évaluation des programmes de diversité et d'intégration et des meilleures pratiques à l'échelle de TELUS
  - Faire preuve d'un esprit de leadership éclairé en partageant ses connaissances et son expertise en diversité avec les dirigeants de TELUS.
- Depuis 2013, le Bureau de la diversité et de l'intégration et l'équipe de l'embauche et du développement des compétences poursuivent leur étroit partenariat fondé sur leurs pratiques et processus qui s'appuient sur trois fondements du recrutement, soit la formation destinée aux membres de l'équipe de direction, le recrutement et la relève et le maintien en poste. Nous nous efforçons d'attirer, de passer en entrevue et d'embaucher des candidats qui ont des habiletés, une expérience et des perspectives différentes afin de s'assurer que TELUS demeure un employeur de choix pour tous.
- Des groupes de ressources pour les membres de l'équipe ont été mis en place pour les femmes, les autochtones, les personnes ayant des habiletés différentes, les nouveaux immigrants et les lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres (LGBT), afin de susciter une prise de conscience et de faire évoluer les mentalités en ce qui concerne notre culture d'entreprise et nos initiatives d'affaires multiculturelles.
- Depuis 2014, les vice-présidents et les échelons supérieurs reçoivent une formation concernant les préjugés conscients et inconscients, qui vise à améliorer leur approche en matière de développement des compétences et à leur faire apprécier la valeur de la diversité pour le succès de nos actionnaires, de nos clients, des membres de notre équipe et des collectivités. En 2016, cette formation a été intégrée dans notre cours Embauche de main-d'œuvre qualifiée afin de procurer à tous les gestionnaires responsables de l'embauche des connaissances en matière de préjugés involontaires et de les préparer à appliquer un processus d'entrevue et d'embauche équitable.

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

## Orientation et formation continue

### Orientation

Le comité de gouvernance examine et approuve le programme d'orientation des administrateurs et le décrit au conseil. Dès leur entrée en fonction, les nouveaux administrateurs participent à une séance d'orientation d'une journée complète animée par différents membres de l'équipe de la haute direction. La séance d'orientation leur présente un survol de la stratégie; des impératifs d'entreprise, des plans et des risques; de la situation financière et de la stratégie de financement; du processus d'élaboration des états financiers et des contrôles internes; du processus d'évaluation de l'audit interne, de l'éthique et des risques d'entreprise; des questions d'ordre réglementaire; du secteur des communications; des plans à l'égard de la trésorerie et des retraites; de la structure juridique et fiscale; de la gouvernance du conseil et des comités, y compris leurs mandats, rôles et lignes de conduite; des politiques générales; ainsi que des principes et des pratiques en matière de conformité et de gouvernance de TELUS. Les séances d'orientation comprennent également des séances élaborées sur différentes unités d'affaires, comme les solutions aux consommateurs et aux PME, les réseaux à large bande, TELUS Santé, TELUS International, la stratégie technologique et l'évolution et exercice des activités.

De plus, le conseil a pour pratique de nommer les nouveaux administrateurs au comité d'audit au moins pour leur première année en tant que membre siégeant au conseil. Compte tenu de l'ampleur du mandat du comité d'audit comparativement à celui des autres comités, ses membres y obtiennent une véritable vue d'ensemble des activités de la société qui permet aux nouveaux administrateurs de se familiariser le plus rapidement possible avec les activités, les risques et la stratégie de la société.

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

Christine Magee et Denise Pickett ont participé à des séances d'orientation de grande ampleur au cours desquelles ont été abordés les sujets mentionnés précédemment relativement au conseil et au comité d'audit. En outre, Kathy Kinloch et Marc Parent ont participé à une séance d'orientation pour le comité des ressources humaines et de la rémunération. Kathy a également assisté à une séance d'orientation pour le comité de gouvernance et Marc a assisté à une séance d'orientation pour le comité de retraite.

## Formation continue

Le conseil estime que la formation continue est essentielle au perfectionnement du conseil dans son ensemble et pour chacun des administrateurs. Le comité de gouvernance examine et approuve les programmes de perfectionnement et de formation continue des administrateurs en poste et les décrit au conseil. Dans le cadre de cette formation continue, la direction présente régulièrement des exposés à l'intention des membres du conseil et de ses comités et leur remet des documents sur des sujets d'actualité préparés par des experts externes. La société a également mis en place un portail en ligne qui donne aux administrateurs l'accès à des documents de recherche et d'information sur un large éventail de sujets, comme l'audit, la retraite, la gouvernance, les ressources humaines, la technologie, la stratégie, la santé, la cybersécurité et les affaires réglementaires et gouvernementales. Les administrateurs ont à leur disposition des personnes-ressources de la direction sur chaque sujet d'information de sorte qu'ils peuvent obtenir plus de renseignements ou approfondir la consultation portant sur ces documents. En outre, l'information qui pourrait être importante pour le conseil publiée dans les journaux, revues, magazines et périodiques, ou par des cabinets d'avocats ou comptables est systématiquement envoyée aux administrateurs entre chaque réunion trimestrielle ou envoyée à titre de documents de préparation supplémentaires pour les réunions du conseil et des comités. Les administrateurs déterminent les questions sur lesquelles devrait porter la formation continue au cours de délibérations aux réunions du conseil et des comités et au moyen de questionnaires d'évaluation annuels.

TELUS et nos administrateurs sont tous membres de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS) et la société prend en charge le coût de cette adhésion. Plusieurs de nos administrateurs ont suivi

des cours et des programmes offerts par l'IAS et cette adhésion leur donne accès aux publications et aux activités de l'Institut pour améliorer leurs connaissances en ce qui a trait aux obligations des administrateurs et aux tendances de gouvernance courantes. Les administrateurs sont également incités à participer, aux frais de TELUS, à des programmes de perfectionnement externes, en se prévalant d'un crédit pour frais de perfectionnement annuel. En 2018, plusieurs administrateurs ont utilisé ce crédit pour suivre des cours offerts notamment par des cabinets d'audit ou de ressources humaines, le Lead Directors Network, la Rotman School of Management et l'IAS. Les divers sujets abordés englobaient la rémunération de la haute direction, la cybersécurité, l'intelligence artificielle, la supervision par le conseil d'opérations importantes, l'activisme et l'engagement actionnarial, les normes comptables et l'audit. Certains de nos administrateurs ont assisté à des conférences au cours de l'année, notamment le EY Directors Summit, le Lead Directors Network, la conférence annuelle de Governance Professionals of Canada et le Risk Summit and Financial Literacy Program de la Rotman School of Business, et un de nos administrateurs a suivi une formation en innovation et en entrepreneuriat (MBA) au Robert Kennedy College et à la York St. John University.

En 2018, la direction de la société a animé ou organisé les séances de formation mentionnées dans le tableau qui suit. La direction a également fourni aux administrateurs de l'information sur les cours disponibles. Toujours en 2018, à chaque réunion trimestrielle du conseil, une place de choix a été consacrée aux mises à jour régulières concernant le climat concurrentiel, les demandes des clients, la technologie et le secteur ainsi qu'aux relations gouvernementales et à la réglementation.

Date	Sujet	Participants <sup>1</sup>	Présentateurs
6 février 9 mai 1 <sup>er</sup> août 6 novembre	Comptes rendus sur la gouvernance et, notamment, les nouvelles meilleures pratiques, la jurisprudence importante, les faits nouveaux et les modifications proposées concernant la réglementation et les règles en valeurs mobilières du Canada et des États-Unis et les faits nouveaux concernant le vote consultatif sur la rémunération, l'engagement des actionnaires, la surveillance de la cybersécurité et la communication d'information à cet égard	Comité de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> <li>VPD, chef de la gouvernance (ancien)</li> <li>Conseiller juridique principal</li> </ul>
6 février 9 mai 31 juillet 6 novembre	Comptes rendus trimestriels sur la gouvernance du comité d'audit, comme les tendances en matière de réglementation pour la communication d'information par l'auditeur; les faits nouveaux en matière de cybersécurité et de cyberrésilience, les IFRS 15, les relations avec les investisseurs, le RGPD, les modifications fiscales, d'autres faits nouveaux concernant les normes comptables et les défis et les nouveautés au sein du secteur	Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> <li>VPD et chef des services financiers</li> <li>Vice-président (VP), Gestion des risques et auditeur interne en chef</li> </ul>
6 février 9 mai 1 <sup>er</sup> août 6 novembre	Comptes rendus sur des sujets d'actualité portant sur les tendances, les nouveautés ou les meilleures pratiques du jour en matière de gouvernance de régimes de retraite, de questions de placements de retraite, de devoirs fiduciaires liés aux régimes de retraite, de gestion de fonds de pension, de questions d'administration de retraite, de règles et de pratiques comptables et actuarielles, et compte rendu annuel des lois sur la retraite, y compris les faits nouveaux en lien avec la jurisprudence, la législation, les activités réglementaires et les réformes des pensions	Comité de retraite	<ul style="list-style-type: none"> <li>VP, Gestion des placements</li> <li>Conseiller externe</li> </ul>
6 au 7 février 9 mai 1 <sup>er</sup> au 2 août 6 au 7 novembre	Comptes rendus trimestriels sur les faits nouveaux concernant le contexte stratégique, notamment la concurrence, l'évolution de la réglementation, de la technologie et du secteur et le rendement des pairs	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chef de la direction</li> </ul>
9 mai 1 <sup>er</sup> août 6 novembre	Comptes rendus sur les tendances en rémunération, notamment les nouvelles meilleures pratiques concernant l'information à communiquer sur la rémunération des membres de la haute direction, et les faits nouveaux en matière de réglementation	Comité de la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conseiller en rémunération externe</li> </ul>
6 novembre	Équité salariale hommes/femmes	Comité de la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> <li>VPD, Personnes et culture, et chef des ressources humaines</li> </ul>
9 mai 31 juillet 6 novembre	Compte rendu concernant la cybersécurité	Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> <li>VP et chef du service de la sûreté</li> </ul>
6 novembre	Compte rendu de TELUS International	Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> <li>VPD, Président de groupe et chef des affaires de l'entreprise</li> <li>Chef des services financiers, TELUS International</li> </ul>
6 novembre	Compte rendu de TELUS Santé	Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> <li>VPD, Président de groupe et chef des affaires de l'entreprise</li> </ul>
6 au 7 février	Compte rendu concernant la cybersécurité	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> <li>VP et chef du service de la sûreté</li> </ul>
31 juillet	Démonstration du Centre d'innovation	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> <li>Directeur du Centre d'innovation, Stratégie de technologie</li> </ul>
1 <sup>er</sup> août	Simulation de violation de la cybersécurité	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> <li>VPD, Stratégie de technologie et transformation de l'entreprise</li> <li>VP et chef du service de la sûreté</li> <li>VP, chef des données et du Bureau des relations de confiance</li> <li>VP, Engagement social et communications</li> <li>Chef des services juridiques et de la gouvernance</li> <li>Premier vice-président (PVP), Expérience client</li> <li>Chef des services numériques</li> <li>VP, Relations gouvernementales</li> </ul>
7 novembre	Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conseiller juridique externe</li> <li>Directeur, Gestion des risques</li> </ul>
7 novembre	Compte rendu de Spectrum 101	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> <li>VPD, Stratégie de technologie et transformation de l'entreprise</li> </ul>
6 novembre	Évaluation des risques et examen de l'audit interne par le conseil	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> <li>VP, Gestion des risques et auditeur interne en chef</li> </ul>
4 décembre	Faits nouveaux concernant les recours collectifs en valeurs mobilières au Canada et aux États-Unis	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conseiller juridique externe</li> <li>VPD, Affaires corporatives, et chef des services juridiques et de la gouvernance</li> </ul>
4 décembre	Compte rendu de la politique en matière de lutte contre la corruption	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> <li>VP, Chef des données et du Bureau des relations de confiance</li> </ul>

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

## Éthique commerciale

TELUS a un code d'éthique et de conduite qui s'applique à tous les membres de son équipe (notamment à ses administrateurs, dirigeants et employés), qui décrit les responsabilités, les lignes directrices et les normes éthiques attendues de tous les membres de l'équipe TELUS, dont des lignes directrices et les exigences en matière de déclaration des conflits d'intérêts réels ou éventuels. Il est possible de consulter le code à l'adresse [telus.com/governance](https://www.telus.com/governance).

La LigneÉthique TELUS permet au public et aux membres de notre équipe de communiquer, de façon anonyme et confidentielle, leurs préoccupations et plaintes à l'égard des questions éthiques, des contrôles internes ou de la comptabilité. Un résumé de ces questions ou plaintes, ainsi que des manquements confirmés, est transmis chaque trimestre au comité de la rémunération et au comité d'audit. L'indépendance et l'accessibilité de la LigneÉthique TELUS sont facilitées par notre fournisseur de services d'accueil indépendant, EthicsPoint. Outre le service d'écoute téléphonique et la transmission des appels et des rapports reçus au Bureau d'éthique et, dans le cas de plaintes concernant la comptabilité et les contrôles comptables internes, transmis à la chef des services juridiques et de la gouvernance, EthicsPoint transmet également les questions liées au respect en milieu de travail à la personne-ressource chargée de les résoudre nommée par la société. Les membres de l'équipe TELUS et des personnes appelant du monde entier peuvent se renseigner ou faire une plainte en ligne ou par téléphone tous les jours 24 heures sur 24 dans diverses langues. Pour mesurer notre performance à cet égard, nous avons mis au point un indice d'intégrité qui tient compte des résultats de notre cours en ligne, des enquêtes internes adressées aux membres de l'équipe, des sondages externes auprès de la clientèle et des manquements à nos politiques qui nous ont été signalés. Pour plus de précisions sur notre indice d'intégrité, consulter [telus.com/sustainability](https://www.telus.com/sustainability).

Notre Bureau d'éthique offre aux membres de l'équipe de l'aide dans la prise de décisions en matière d'éthique en leur donnant des directives en lien avec notre code d'éthique et de conduite. De plus, le Bureau d'éthique mène des enquêtes, établit les politiques et les lignes directrices indiquées en ce qui concerne les normes de conduite des affaires prévues par TELUS et prend des mesures en vue du règlement des plaintes ou des questions transmises à notre LigneÉthique. Le Bureau d'éthique encadre la formation sur l'éthique, notamment le cours TELUS Intégrité qui est obligatoire pour tous les membres de l'équipe TELUS et les membres de l'équipe TELUS International, ainsi que pour les

contractuels ayant accès à nos systèmes informatiques. Le cours regroupe les modules suivants : éthique, respect en milieu de travail, sécurité dans l'entreprise, vie privée et d'autres modules liés à la conformité. Le Bureau d'éthique exige que chaque membre du conseil, ainsi que chaque membre de l'équipe TELUS, atteste tous les ans qu'il a passé en revue le code d'éthique et de conduite et qu'il saisit les attentes prévues par le code. Le vice-président, Gestion des risques et auditeur interne en chef rend compte tous les trimestres au comité de la rémunération et au comité d'audit des résultats d'enquêtes sur les plaintes, le cas échéant, de dénonciateurs ou concernant l'éthique ou les contrôles internes que le Bureau d'éthique ou la chef des services juridiques et de la gouvernance (selon le cas) ont reçus. Le comité de la rémunération et le comité d'audit sont tenus de revoir conjointement le code d'éthique et de conduite une fois par an et de soumettre à l'approbation du conseil les recommandations de modifications, le cas échéant. En règle générale, les dispenses du code d'éthique et de conduite ne sont pas accordées. Par ailleurs, toute dispense accordée à un membre de la direction ou à un administrateur aux termes du code doit être approuvée au préalable par le conseil ou son délégué, qui doit être un comité du conseil. Cette dispense doit être déclarée, s'il y a lieu et sous réserve des limites imposées dans la politique sur la divulgation et la confidentialité de l'information de l'entreprise de TELUS. Dans le cas des autres employés, toute dispense du code d'éthique et de conduite doit être approuvée au préalable par la chef des services juridiques et de la gouvernance et le VP, Gestion des risques et auditeur interne en chef et doit être signalée dans les plus brefs délais au comité d'audit. Aucune dispense du code d'éthique et de conduite de TELUS n'a été demandée ni accordée depuis la création du code d'éthique et du Bureau d'éthique.

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

## Lutte contre la corruption

Au Canada, plusieurs de nos activités sont réglementées; par conséquent, nous participons à plusieurs instances et entretenons de nombreuses relations avec les gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux. De plus, nous avons établi un grand nombre de relations de service solides avec des entités du secteur public au Canada, ce qui a habituellement donné lieu à des processus d'approvisionnement ouverts. Nous ne fournissons pas de services importants auprès d'entités publiques étrangères, sauf aux termes de contrats d'approvisionnement en gros et de réseau avec des télécommunicateurs ou des vendeurs appartenant, en totalité ou en partie, à un État. La plupart des contrats de gros suivent une fiche standard dans l'industrie et tous nos fournisseurs doivent se conformer à nos contrôles en matière de sélection et de conduite.

Nous exploitons des centres de services en Amérique du Nord, en Amérique centrale, en Europe et en Asie, et nos échanges avec les agents publics dans les territoires dans lesquels ils sont situés se limitent à la communication de l'information exigée par la réglementation ou à des processus visant l'obtention de licences et de permis qui laissent peu de place au pouvoir discrétionnaire des autorités. Ces activités ne comprennent pas la prestation de services à des entités publiques étrangères. Nous sommes également assujettis à une législation fiscale locale et étrangère complexe qui nous oblige en permanence à vérifier, à faire préciser et à contester auprès des agents publics l'application de ces lois et règlements.

Depuis 2012, nous avons abordé les risques de corruption grâce à un cadre de travail axé sur les risques, qui comprend ce qui suit :

- **Participation et soutien des membres de la haute direction :** Ce sont les membres de la haute direction de TELUS qui ont la responsabilité de s'assurer que le programme de conformité en matière de lutte à la corruption est appliqué concrètement et suivi en permanence. Les membres de la haute direction sont tenus de donner le ton et de créer une culture où la corruption est inacceptable. TELUS a également nommé un chef des données et du Bureau des relations de confiance, qui a pour tâche de s'assurer que dans l'ensemble de l'entreprise, des procédures et des contrôles appropriés sont mis en place pour faciliter le respect des lois, et de faire rapport sur la conformité au comité d'audit du conseil.
- **Politiques et procédures en matière de conformité de la société :** Une politique précise en matière de lutte à la corruption a été produite par l'équipe TELUS en 2014, après avoir été approuvée par le conseil en 2013. En 2018, la politique a été mise à jour pour refléter les meilleures pratiques et a été approuvée par le conseil et le conseil d'administration de TELUS International (Cda) Inc. La politique s'applique à tous les membres de l'équipe, dont les administrateurs. Cette politique décrit les attentes à l'égard de tous les membres de l'équipe et des tierces parties

en ce qui a trait à la lutte contre la corruption au Canada et à l'étranger. Elle vise l'ensemble des activités de TELUS, dont les activités commerciales de la société dans les secteurs public et privé. Parmi les autres politiques pertinentes, on compte un code d'éthique et de conduite exhaustif pour nos employés (tel que susmentionné), un code de conduite pour nos fournisseurs, un code de conduite lié aux ventes affaires et des politiques sur les dépenses et l'approvisionnement.

- **Formation et perfectionnement :** Notre formation annuelle sur l'intégrité TELUS souligne notre principe de tolérance zéro à l'égard de la corruption. D'autres formations ciblées continuent d'être offertes par l'intermédiaire de nos programmes relatifs au code de conduite lié aux ventes affaires et à la lutte contre la corruption. Les formations abordent les méthodes et les contrôles mis en place en vue d'atténuer ces risques et comprennent des sujets et des mises en situation qui favorisent une meilleure compréhension de la matière.
- **Mesures incitatives et disciplinaires appropriées :** Les employés sont avisés que s'ils ont un comportement allant à l'encontre de la politique de lutte contre la corruption, ils s'exposent à des mesures disciplinaires qui peuvent aller jusqu'au congédiement. Des objectifs de rendement annuels ont été élaborés pour les employés responsables de mettre en place et de superviser le programme de conformité.

## Engagement des actionnaires et vote consultatif sur la rémunération

Notre conseil est d'avis que la communication constante est un élément important de la création d'un dialogue ouvert et constructif avec nos actionnaires. Pour faciliter cet engagement, en 2015, le conseil a modifié sa politique de vote consultatif sur la rémunération et d'engagement des actionnaires pour en faire deux politiques distinctes. La politique de vote consultatif sur la rémunération établit les objectifs et les pratiques du conseil relativement à la communication d'information sur la rémunération de la haute direction. La politique d'engagement des actionnaires établit la façon dont le conseil peut communiquer avec les actionnaires, la façon dont les actionnaires peuvent communiquer avec le conseil et les sujets qu'il est approprié pour le conseil d'aborder. Elle présente également un survol de la manière dont la direction interagit avec les actionnaires. Un exemplaire de la politique d'engagement des actionnaires peut être consulté sur le site [telus.com/governance](http://telus.com/governance).

Nous communiquons avec nos actionnaires et autres intervenants par divers moyens, notamment nos rapports annuels et trimestriels, notre circulaire d'information, notre notice annuelle, notre rapport sur la durabilité, nos communiqués, notre site Web et les présentations que nous faisons à des conférences à l'intention de l'industrie ou des investisseurs.

Certaines de nos pratiques de longue date visant l'engagement des actionnaires sont exposées dans le tableau qui suit :

Événement	Participants	Conférenciers	Sujets de discussion
<b>Assemblée générale annuelle (en personne et par diffusion Web)</b>	Actionnaires (particuliers et institutionnels)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Président du conseil et conseil d'administration</li> <li>Chef de la direction</li> <li>Haute direction, s'il y a lieu</li> </ul>	Ordre du jour de l'assemblée (états financiers, élections des administrateurs, vote consultatif sur la rémunération de la haute direction et autres propositions soumises au vote des actionnaires)
<b>Téléconférences sur les résultats trimestriels (diffusion Web)</b>	Analystes financiers et actionnaires institutionnels	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chef de la direction</li> <li>VPD et chef des services financiers</li> <li>Haute direction</li> </ul>	Derniers résultats financiers et d'exploitation du trimestre. Notre téléconférence sur les résultats trimestriels de février est également une communication informative dans laquelle nous présentons nos perspectives financières pour l'exercice à venir et fournissons un résumé des stratégies et des activités commerciales. De plus, elle comprend une séance de questions et de réponses ouvertes. Ces téléconférences peuvent également être entendues par les actionnaires particuliers (qui ne peuvent par ailleurs intervenir) par téléphone ou diffusion sur le Web. Les diffusions sur le Web, les diapositives (s'il y a lieu), les transcriptions (si elles existent) et les transmissions vocales en différé sont publiées à l'adresse <a href="http://telus.com/investors">telus.com/investors</a>
<b>Communiqués de presse</b>	Actionnaires (particuliers et institutionnels), analystes financiers et médias	Haute direction	Résultats trimestriels et faits nouveaux importants concernant la société au cours de l'exercice
<b>Tournées de la haute direction et participation à des conférences sur le secteur (au Canada, aux États-Unis et en Europe)</b>	Analystes financiers et actionnaires institutionnels	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chef de la direction</li> <li>VPD et chef des services financiers</li> <li>Haute direction</li> </ul>	Information disponible au public, y compris en ce qui a trait à l'entreprise, aux stratégies et à l'exploitation
<b>Réunions, appels et entretiens réguliers</b>	Actionnaires (particuliers et institutionnels), courtiers, analystes financiers et médias	Relations avec les investisseurs	Répondre à toute demande reçue par l'intermédiaire de la ligne sans frais pour les investisseurs et les courriels <a href="mailto:ir@telus.com">ir@telus.com</a> et <a href="mailto:ceo@telus.com">ceo@telus.com</a> conformément aux obligations d'information continue de TELUS
<b>Réunions ponctuelles</b>	Actionnaires (particuliers et institutionnels), groupes de défense des droits des actionnaires (par exemple la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises ou CCSGE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Président du conseil et/ou président du comité de gouvernance ou du comité de la rémunération (selon le cas)</li> <li>Haute direction</li> </ul>	Gouvernance, rémunération de la haute direction et tout autre sujet dans le cadre du mandat du conseil. En 2018, Dick Auchinleck, John Manley, président du comité de gouvernance, et notre chef de la gouvernance ont rencontré des représentants de la CCSGE pour discuter des pratiques en matière de gouvernance de TELUS.

La boîte de courriels de notre conseil ([conseil@telus.com](mailto:conseil@telus.com)) offre aux actionnaires et aux autres intervenants un moyen de communiquer directement avec notre conseil concernant des sujets appropriés entre les assemblées annuelles. De même, les actionnaires et autres intervenants peuvent également communiquer avec le conseil par courrier, en apposant la mention « Confidentiel » sur l'enveloppe et en la transmettant à l'attention de la chef des services juridiques et de la gouvernance de TELUS, au 510 West Georgia Street, 7<sup>e</sup> étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3. Le conseil s'efforce de répondre à toute la correspondance appropriée dans les meilleurs délais. Chaque trimestre, le comité de gouvernance

prend connaissance des courriels reçus dans cette boîte et se penche sur la façon d'y répondre en ce qui concerne les questions de gouvernance.

Tout au long de l'année, nous répondons également aux préoccupations et aux lettres des actionnaires que nous avons reçues.

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