

# Vocation en action, passion pour l'innovation.

CIRCULAIRE D'INFORMATION 2025



# Créer un futur meilleur

TELUS est une société spécialisée en technologies des communications et un chef de file mondial, grâce à des produits d'exploitation annuels de plus de 20 milliards de dollars et à plus de 20 millions de connexions clients à ses services à large bande de pointe pour les consommateurs, les entreprises et le secteur public. Déterminée à tirer parti de sa technologie pour générer des retombées sociales remarquables, TELUS est animée par la passion d'accorder la priorité aux clients et aux collectivités, établissant de nouvelles normes mondiales en matière d'excellence du service à la clientèle et de socio-capitalisme. TELUS Santé améliore 76 millions de vies dans le monde entier

grâce à des technologies novatrices en médecine préventive et en mieux-être. TELUS Agriculture & Biens de consommation tire profit des technologies numériques et de l'analyse des données pour optimiser la connexion entre les producteurs et les consommateurs. Guidés par la philosophie « Nous donnons où nous vivons », TELUS et ses membres de l'équipe, actuels et retraités, ont versé 1,8 milliard de dollars en argent, en contributions en nature, en temps et en programmes, ce qui comprend 2,4 millions de jours de bénévolat depuis 2000, et ce qui a valu à l'entreprise d'être désignée comme la plus généreuse au monde.

## Reconnaissance territoriale

L'équipe TELUS reconnaît que son travail touche de nombreux territoires et régions visées par des traités et elle est reconnaissante envers les gardiens du savoir traditionnel et les aînés qui sont avec nous aujourd'hui, ceux qui nous ont précédés et les jeunes qui nous inspirent. Nous considérons la terre et tout ce qu'elle nous donne comme un acte de réconciliation et exprimons notre gratitude envers ceux sur le territoire desquels nous résidons, travaillons ou visitons, comme le recommandent les 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation.

Toute l'information financière est donnée en dollars canadiens, sauf indication contraire.  
© TELUS Corporation, 2025. Tous droits réservés. Les mentions <sup>™</sup> et <sup>®</sup> désignent les marques de commerce appartenant à TELUS Corporation ou à ses filiales utilisées sous licence. Toutes les autres marques appartiennent à leurs propriétaires respectifs.

# Bienvenue à notre assemblée des actionnaires

En 2024, grâce à des investissements stratégiques et à notre excellence opérationnelle, nous avons obtenu de solides résultats financiers, solidifié notre position de chef de file sur le marché et fait progresser des initiatives clés de croissance. Même si le cours de nos actions a subi les contrecoups des pressions externes, un enjeu auquel nous avons d'ailleurs tous dû faire face collectivement au sein de notre industrie canadienne, nous avons tiré notre épingle du jeu grâce à notre vocation en action et à notre passion pour l'innovation, consolidant ainsi la confiance envers notre vision à long terme.

Notre engagement envers le socio-capitalisme est la pierre angulaire de notre succès opérationnel, financier et en matière de service à la clientèle constant et nous permet d'avoir une incidence positive au sein des collectivités auxquelles nous offrons nos services. Pour obtenir de plus amples renseignements sur notre rendement en 2024 et notre avant-gardisme en matière de socio-capitalisme, visitez le [telus.com/rapportannuel](https://telus.com/rapportannuel) et le [telus.com/durabilite](https://telus.com/durabilite).

Tout au long de l'année, les membres du conseil ont rencontré des actionnaires principaux dans le but d'échanger sur des sujets importants, comme la gouvernance, la répartition des capitaux, notre programme de rémunération au rendement de la haute direction et notre stratégie de marché de croissance émergente. Ces rencontres ont mis en évidence une confiance solide envers la croissance future de TELUS, laquelle s'appuie sur nos réseaux à large bande de calibre mondial, sur un portefeuille d'actifs diversifié et différencié de premier ordre ainsi que sur les efforts inlassables mis sur l'efficacité et l'efficience.

Dans les pages qui suivent, vous trouverez des renseignements sur les questions à l'ordre du jour devant être examinées à notre prochaine assemblée générale annuelle et sur la façon dont nous vous recommandons de voter. Vous y trouverez également les profils de nos

candidats au poste d'administrateur ainsi que des faits saillants sur nos pratiques de gouvernance d'entreprise de pointe, la composition et l'efficacité du conseil, et les processus de planification de la relève. La présente circulaire comprend également des renseignements sur notre approche et nos principes exemplaires en matière de rémunération de la haute direction et des membres du conseil.

En tant qu'actionnaire, vous avez le droit d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'égard de toutes les questions soumises à l'assemblée. Nous vous encourageons à exercer ce droit et mettons à votre disposition différentes méthodes de vote afin de vous permettre de voter de la façon qui vous convient le mieux.

Une fois de plus, nous mettons à profit notre technologie pour permettre aux actionnaires et aux invités d'assister à notre assemblée générale annuelle de façon virtuelle au moyen d'une webdiffusion en direct. Cela permettra à tous les actionnaires de participer de manière égale à l'assemblée, peu importe leur emplacement géographique, sans les frais et impacts environnementaux liés à leur déplacement.

TELUS demeure en excellente position pour l'avenir grâce à ses gens qui font preuve de vocation en action et de passion pour l'innovation. Notre équipe est toujours résolue à démontrer la relation synergique entre réussir en affaires et faire le bien dans les collectivités où nous vivons, travaillons et offrons nos services. Nous souhaitons remercier tous nos actionnaires pour leur appui et la confiance qu'ils continuent de nous témoigner dans cette mission.

Cordialement,



John P. Manley  
Président du conseil

## Table des matières

<b>2</b>	<b>Sommaire</b>
<b>9</b>	<b>À propos de l'assemblée et de notre conseil</b>
9	Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle
10	Renseignements sur le vote
16	Renseignements supplémentaires
18	Ordre du jour de l'assemblée
25	À propos des candidats au poste d'administrateur
42	Rémunération des administrateurs
<b>46</b>	<b>Gouvernance</b>
<b>72</b>	<b>Rapports des comités</b>
72	Audit
74	Gouvernance
75	Retraite
76	Personnes, culture et rémunération
<b>79</b>	<b>Rémunération de la haute direction chez TELUS</b>
80	Rapport à l'intention des actionnaires
90	Analyse de la rémunération
125	Survol de la rémunération de la haute direction
<b>133</b>	<b>Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS</b>
<b>142</b>	<b>Appendice A : Mandat du conseil d'administration</b>
<b>144</b>	<b>Appendice B : Rapprochement d'une mesure non conforme aux PCGR</b>

## Survol de l'assemblée

Voici les points saillants des renseignements importants qui figurent dans la présente circulaire d'information. Ces points saillants ne contiennent pas tous les renseignements dont vous devez tenir compte. Nous vous invitons à prendre le temps de lire la circulaire avant d'exercer vos droits de vote.

### Questions soumises au vote par les actionnaires

	Recommandation de vote du conseil	Pour obtenir de plus amples renseignements
Élection des administrateurs	✓ <b>POUR</b> chaque candidat proposé	Se reporter à la page 18
Nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeurs	✓ <b>POUR</b>	Se reporter à la page 19
Approbation de l'approche en matière de rémunération de la haute direction	✓ <b>POUR</b>	Se reporter à la page 20
Nouvelle ratification du régime de droits des actionnaires	✓ <b>POUR</b>	Se reporter à la page 21

## Nos candidats au poste d'administrateur

Il vous sera demandé de voter à l'égard de nos candidats au poste d'administrateur présentés ci-après. Leurs notes biographiques contenant plus de détails figurent aux pages 26 à 40. Tous nos candidats ont de l'expérience en haute direction et en leadership stratégique. De plus, comme il est indiqué ci-après, chacun de nos candidats apporte des compétences et une expertise particulières. À l'élection de ces candidats, nous croyons que le conseil possédera les diverses qualités, compétences et expertises pertinentes pour notre entreprise et qui permettront au conseil de remplir son mandat.

Nom et région Indépendant ✓	Âge	Administrateur depuis	Fonctions principales	Comité(s) 2024	Comité(s) 2025	Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024	Autres conseils de sociétés ouvertes	Expertise <sup>1</sup>
 <b>Raymond T. Chan</b> ✓ Colombie-Britannique	69	2013	Administrateur de sociétés	CR (président), PCR	CG, PCR	100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expansion de l'entreprise</li> <li>• Responsabilité sociale de l'entreprise</li> <li>• Finance et comptabilité</li> <li>• Gouvernance</li> <li>• Gestion des ressources humaines (RH)/rémunération de la haute direction</li> </ul>
 <b>Hazel Claxton</b> ✓ Ontario	64	2021	Administratrice de sociétés	CA, PCR	CA, PCR	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilité sociale de l'entreprise</li> <li>• Finance et comptabilité</li> <li>• Gouvernance</li> <li>• Gestion des RH/rémunération de la haute direction</li> <li>• Gestion des risques</li> </ul>
 <b>Lisa de Wilde</b> ✓ Ontario	68	2015	Professeure à la Schulich School of Business de l'Université York	CG (présidente), PCR	CG (présidente), PCR	100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilité sociale de l'entreprise</li> <li>• Gouvernance</li> <li>• Affaires réglementaires/gouvernementales</li> <li>• Connaissances et expérience concernant le secteur</li> <li>• Technologie de l'information (TI) et gestion de l'information</li> </ul>

Nom et région Indépendant ✓	Âge	Adminis- trateur depuis	Fonctions principales	Comité(s) 2024	Comité(s) 2025	Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024	Autres conseils de sociétés ouvertes	Expertise <sup>1</sup>
 Victor Dodig ✓ Ontario	59	2023	Président et chef de la direction, Banque Canadienne Impériale de Commerce	CR	PCR	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expansion de l'entreprise</li> <li>• Finance et comptabilité</li> <li>• Affaires réglementaires/gouvernementales</li> <li>• Gestion des RH/rémunération de la haute direction</li> <li>• Expérience du marché de détail/expérience client</li> </ul>
 Darren Entwistle Alberta	62	2000	Président et chef de la direction, TELUS Corporation	s.o.	s.o.	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expansion de l'entreprise</li> <li>• Responsabilité sociale de l'entreprise</li> <li>• Connaissances et expérience concernant le secteur</li> <li>• Expérience à l'international</li> <li>• Expérience du marché de détail/expérience client</li> </ul>
 Thomas Flynn ✓ Ontario	61	2020	Administrateur de sociétés	CA, CR	CA, PCR	100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expansion de l'entreprise</li> <li>• Finance et comptabilité</li> <li>• Gouvernance</li> <li>• Expérience à l'international</li> <li>• Gestion des risques</li> </ul>
 Mary Jo Haddad ✓ Ontario	69	2014	Fondatrice et présidente, MJH & Associates	PCR (présidente), CG	CG, PCR (présidente)	100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gouvernance</li> <li>• Affaires réglementaires/gouvernementales</li> <li>• Gestion des RH/rémunération de la haute direction</li> <li>• Connaissances et expérience concernant le secteur</li> <li>• TI et gestion de l'information</li> </ul>
 Martha Hall Findlay ✓ Alberta	65	2024	Directrice de la School of Public Policy et titulaire de la chaire Palmer de l'Université de Calgary	CA	CA	100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilité sociale de l'entreprise</li> <li>• Gouvernance</li> <li>• Affaires réglementaires/gouvernementales</li> <li>• Connaissances et expérience concernant le secteur</li> <li>• Expérience à l'international</li> </ul>
 Christine Magee ✓ Ontario	65	2018	Cofondatrice et présidente du conseil d'administration, Sleep Country Canada	CR, PCR	CA, CG	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finance et comptabilité</li> <li>• Gouvernance</li> <li>• Gestion des RH/rémunération de la haute direction</li> <li>• Expérience du marché de détail/expérience client</li> <li>• Gestion des risques</li> </ul>
 John Manley ✓ Ontario	75	2012	Président du conseil, Valeurs mobilières Jefferies, Inc., et conseiller d'affaires principal, Bennett Jones LLP	s.o.	s.o.	100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gouvernance</li> <li>• Affaires réglementaires/gouvernementales</li> <li>• Finance et comptabilité</li> <li>• Connaissances et expérience concernant le secteur</li> <li>• Gestion des risques</li> </ul>
 David Mowat ✓ Colombie-Britannique	69	2016	Administrateur de sociétés	CA (président)	CA (président)	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilité sociale de l'entreprise</li> <li>• Finance et comptabilité</li> <li>• Gestion des RH/rémunération de la haute direction</li> <li>• Expérience du marché de détail/expérience client</li> <li>• Gestion des risques</li> </ul>
 Marc Parent ✓ Québec	64	2017	Président et chef de la direction, CAE Inc.	CR, PCR	PCR, CG	93 % <sup>2</sup>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expansion de l'entreprise</li> <li>• Finance et comptabilité</li> <li>• Gouvernance</li> <li>• Gestion des RH/rémunération de la haute direction</li> <li>• Expérience à l'international</li> </ul>

Nom et région Indépendant ✓	Âge	Adminis- trateur depuis	Fonctions principales	Comité(s) 2024	Comité(s) 2025	Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024	Autres conseils de sociétés ouvertes	Expertise <sup>1</sup>
 Denise Pickett ✓ Ontario	59	2018	Présidente, services partagés de l'entreprise, American Express	CA, CG	CA, CG	77 % <sup>3</sup>	–	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finance et comptabilité</li> <li>• Expérience à l'international</li> <li>• TI et gestion de l'information</li> <li>• Expérience du marché de détail/expérience client</li> <li>• Gestion des risques</li> </ul>
 W. Sean Willy ✓ Saskatchewan	52	2021	Président et chef de la direction, Des Nedhe Development	CA, CG	CA, CG	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expansion de l'entreprise</li> <li>• Responsabilité sociale de l'entreprise</li> <li>• Gouvernance</li> <li>• Affaires réglementaires/gouvernementales</li> <li>• Gestion des RH/rémunération de la haute direction</li> </ul>

CA = Comité d'audit, CG = Comité de gouvernance, CR = Comité de retraite, PCR = Comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération et s.o. – sans objet.

Un administrateur peut assister aux réunions de n'importe lequel des comités à titre d'observateur.

<sup>1</sup> Cinq compétences principales. En plus de l'expertise en haute direction et en leadership stratégique, chacun de nos administrateurs apporte également au conseil son expertise dans chacun de ces secteurs additionnels.

<sup>2</sup> Marc n'a pas assisté à la réunion de mai 2024 du comité de retraite pour cause de maladie. Son absence a été approuvée par le président du conseil.

<sup>3</sup> Denise n'a pas été en mesure d'assister aux réunions du conseil et des comités en février 2024 en raison d'un engagement professionnel conflictuel. Son absence a été approuvée par le président du conseil.

## Nomination des auditeurs

Vous serez invité à voter sur la nomination de nos auditeurs indépendants, Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., qui sont nos auditeurs externes depuis 2002 et dont le mandat avait été reconduit au cours de notre dernière assemblée générale annuelle le 9 mai 2024. De plus amples renseignements sur nos auditeurs et un résumé de leurs honoraires en 2023 et en 2024 se trouvent à la page 19.

## Approbation de l'approche en matière de rémunération de la haute direction

Vous pouvez exprimer votre opinion sur la rémunération de nos membres de la haute direction en participant à un vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction. Nous tenons ce vote consultatif chaque année depuis 2011. De plus amples renseignements sur notre vote consultatif figurent à la page 20. Pour obtenir des détails sur notre approche et nos pratiques en matière de rémunération de la haute direction, il y a lieu de se reporter aux pages 90 à 106.

# Gouvernance d'entreprise

Chez TELUS, nous sommes déterminés à suivre les normes les plus élevées en matière de gouvernance d'entreprise et nous renouvelons sans cesse nos pratiques et cherchons constamment à faire preuve de transparence et d'intégrité dans tout ce que nous entreprenons.

Nous croyons que de saines pratiques de gouvernance sont à la base de la responsabilité envers toutes nos parties prenantes, y compris nos actionnaires (un de nos principaux groupes de parties prenantes), et nous cherchons toujours à appliquer les meilleures pratiques de l'heure en matière de gouvernance.

En 2024, nous avons continué à améliorer nos pratiques de gouvernance de premier ordre.

## 100 %

des objectifs de notre politique de diversité administrative ont été dépassés en 2024

## 98 %

en faveur de l'élection de nos administrateurs à l'assemblée de 2024

## 96 %

en faveur de la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeurs

### Faits saillants en matière de gouvernance – 2024

- ✓ En 2024, nous avons retenu les services d'Egon Zehnder Inc. pour nous aider à réaliser un examen complet de l'efficacité du conseil. Cet examen comprenait la réalisation d'enquêtes confidentielles auprès des membres du conseil et des membres clés de l'équipe de haute direction, des entretiens avec les présidents de comités, et des autoévaluations des membres du conseil. Les résultats provisoires et finaux ont été partagés avec le comité de gouvernance.
- ✓ À la suite de l'examen complet de l'efficacité du conseil et d'un examen du mandat, de la portée, des fonctions et des responsabilités de chacun des quatre comités par le comité de gouvernance (en consultation avec le président du conseil et les présidents de chaque comité), le conseil en est venu à la conclusion qu'une réorganisation de la structure des comités permettrait d'accorder plus de temps à la stratégie et aux priorités de l'entreprise en plus d'optimiser l'utilisation des ressources par le conseil. Le conseil a approuvé l'élimination du comité de retraite et la réduction du nombre de comités de quatre à trois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025. Dans le cadre de ce projet, nous avons fait ce qui suit :
  - réassigné à la direction les responsabilités du comité de retraite qui ne nécessitent pas la surveillance du conseil;
  - réparti les autres responsabilités de surveillance entre les trois comités restants, les responsabilités du comité de retraite nécessitant la surveillance du conseil ayant principalement été assignées au comité d'audit et d'autres ajustements ayant été apportés aux responsabilités de chaque comité de façon à équilibrer la charge de travail entre tous les comités;
  - revu la composition des trois comités restants en y ajoutant les anciens membres du comité de retraite.

### Responsabilités du conseil de TELUS

Planification stratégique

Surveillance et communication de l'information financière

Supervision des risques d'entreprise

Planification de la relève du chef de la direction et de la relève à la direction

Communications avec les actionnaires et engagement des actionnaires

Culture éthique et surveillance des conflits d'intérêts

### Faits saillants en matière de gouvernance – 2024 (suite)

- ✓ Nous avons poursuivi le processus de planification de la relève du chef de la direction.
- ✓ Nous avons réalisé un examen annuel de notre processus de planification de la relève de notre conseil, y compris des critères de sélection, pour le président du conseil et les présidents des comités.
- ✓ Le conseil, fort du succès que nous avons connu jusqu'à ce jour dans la création d'un conseil diversifié, efficace et à valeur ajoutée, a une fois de plus réalisé une analyse des pratiques de premier ordre en matière de diversité administrative, a comparé la politique de diversité administrative à ces pratiques pour s'assurer de continuer à viser des cibles de premier ordre pour la diversité administrative, et a comparé la composition du conseil aux pratiques de premier ordre en matière de diversité. Nous avons révisé la politique de diversité administrative pour exprimer toutes les cibles sous forme de pourcentages.
- ✓ Le conseil a atteint ou dépassé toutes les cibles mentionnées dans la politique de diversité administrative. À l'heure actuelle, 46 pour cent de nos administrateurs indépendants sont des femmes, et 23 pour cent de nos administrateurs indépendants sont membres d'une minorité visible, font partie des peuples autochtones, ou sont des personnes vivant avec un handicap ou des membres de la communauté LGBTQ2+.
- ✓ Le comité de gouvernance a examiné et surveillé, pour le compte du conseil, l'approche, la planification et la communication d'information globales de TELUS sur les questions relatives aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et à la durabilité, alors que le comité d'audit a examiné et approuvé les paramètres concernant les risques liés au climat, la durabilité et la communication d'information environnementale dans les rapports financiers.
- ✓ Tout au long de l'année, le conseil et le comité d'audit se sont penchés sur les risques et les occasions que représente l'intelligence artificielle (IA). La politique en matière d'IA de TELUS a été examinée par le comité de gouvernance et adoptée par le conseil en février 2025.
- ✓ Le comité d'audit ou le conseil plénier se sont penchés sur la cybersécurité chaque trimestre.

Pour obtenir des détails sur la gouvernance d'entreprise, veuillez vous reporter aux pages 46 à 71.

# Rémunération de la haute direction

Notre approche générale en matière de rémunération de la haute direction est simple – nous rémunérons le rendement – et cette approche est la même depuis 2000. Nous croyons que la rémunération de la haute direction doit être liée directement à la contribution réelle de nos membres de la haute direction à l'atteinte de nos objectifs stratégiques et au succès global de l'entreprise.

## Salaire de base

Récompense pour l'envergure et les responsabilités d'un poste, en fonction d'un positionnement cible à la médiane de notre groupe de référence

## Prime de rendement annuelle

Favorise l'excellence du rendement par rapport à des objectifs annuels personnels, d'unité d'affaires et de la société

## Rémunération incitative à long terme

Met la rémunération en adéquation avec les intérêts à long terme de nos actionnaires

### Faits saillants en matière de rémunération – 2024

- ✓ Le conseil et le comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération (le comité des personnes) ont approuvé un coefficient multiplicateur de 0,61 pour la carte de pointage de la société.
- ✓ La composante rendement personnel de la prime de nos membres de la haute direction est évaluée au moyen de notre programme Développement du rendement de nos gens exceptionnels (DRGE), qui mesure leurs résultats par rapport à leurs objectifs (*ce qu'ils font*) et à leurs valeurs (*comment ils le font*), alors que les niveaux d'attribution individuels de la rémunération incitative à long terme sont fondés sur une méthode de présentation des talents qui met l'accent sur des catégories axées sur le futur, dont la valeur de rétention et le potentiel futur.
- ✓ Le conseiller du conseil, Meridian Compensation Partners Inc. (Meridian), a effectué un examen indépendant des programmes, des plans et des politiques en matière de rémunération pour déterminer s'ils peuvent créer ou inciter la prise de risques qui seraient raisonnablement susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur TELUS. Meridian a conclu que les programmes et les politiques en matière de rémunération de TELUS sont généralement conçus de façon à équilibrer, à neutraliser ou à atténuer les risques.
- ✓ Nous avons poursuivi l'examen approfondi de notre plan de relève du président et chef de la direction et des membres de la haute direction, notamment par l'examen du progrès par rapport aux plans de perfectionnement des personnes présentant un potentiel élevé et la discussion des forces et des possibilités d'avancement pour la prochaine génération de membres de la haute direction et les candidats au poste de chef de la direction.
- ✓ Comme il est illustré à la page suivante, une partie importante de la rémunération de la haute direction demeure conditionnelle, assurant ainsi que la rémunération de la haute direction est harmonisée avec le rendement de TELUS et la création de valeur pour l'actionnaire.

### Notre approche en matière de rémunération

Rémunérer le rendement

Se démarquer des concurrents

Être en adéquation avec les actionnaires

Assurer une bonne gouvernance

Gérer les risques

Être compris facilement

## Rémunération directe totale des membres de la haute direction visés en 2024

Membres de la haute direction visés	Salaires de base <sup>1</sup>	Prime de rendement annuelle <sup>2</sup>	Rémunération incitative à long terme <sup>3</sup>	Rémunération directe totale	Pourcentage de la rémunération conditionnelle
<b>Darren Entwistle</b> Président et chef de la direction	1 600 000 \$	1 187 200 \$	16 003 897 \$ <sup>4</sup>	18 791 097 \$	91,5 %
<b>Doug French</b> Vice-président à la direction (VPD) et chef des services financiers	837 500 \$	304 432 \$	3 757 428 \$	4 899 359 \$	82,9 %
<b>Navin Arora</b> VPD et président, TELUS Solutions d'affaires, TELUS Santé, TELUS Agriculture & Biens de consommation, et TELUS Solutions partenaires	787 500 \$	286 257 \$	3 992 059 \$	5 065 815 \$	84,5 %
<b>Zainul Mawji</b> VPD et présidente, Solutions consommateurs	787 500 \$	286 257 \$	3 992 059 \$	5 065 815 \$	84,5 %
<b>Sandy McIntosh</b> VPD, Personnes et culture, et chef des ressources humaines	643 750 \$	234 003 \$	2 597 873 \$	3 475 626 \$	81,5 %
<b>Tony Geheran</b> VPD et chef de l'exploitation	366 734 \$	182 738 \$	3 682 738 \$ <sup>5</sup>	4 232 210 \$	91,3 %

1 Le salaire de base est calculé au pro rata en lien avec les augmentations salariales ayant pris effet à la mi-2024.

2 Payée en espèces.

3 Représente la valeur nominale des unités d'actions incessibles (UAI) accordées le 24 février 2024 et des unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD) accordées le 23 février 2025.

4 Compte tenu de son actionnariat considérable, Darren reçoit habituellement des espèces plutôt que des attributions d'UARHD.

5 Tony Geheran a reçu des espèces plutôt que des attributions d'UARHD en raison de son départ en 2024.

Pour obtenir des détails sur la rémunération de la haute direction, veuillez vous reporter aux pages 79 à 132.

# À propos de l'assemblée et de notre conseil

## Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle des actionnaires

Une fois de plus, nous mettrons à profit notre technologie pour permettre à nos actionnaires d'assister à notre assemblée générale annuelle de façon virtuelle au moyen d'une webdiffusion en direct. Cela permettra à tous les actionnaires de participer de manière égale à l'assemblée, peu importe leur emplacement géographique, et de réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) liées aux déplacements. Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront tous assister, participer et voter à l'assemblée virtuelle, peu importe leur emplacement. Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas nommés fondés de pouvoir et qui ne se sont pas inscrits auprès de notre agent des transferts, Computershare, pourront également y assister virtuellement en tant qu'invités. Les invités pourront assister virtuellement à l'assemblée et en écouter le déroulement, mais ils ne pourront pas voter ni poser de questions pendant l'assemblée. Un résumé des étapes que les actionnaires doivent suivre pour pouvoir assister, participer et voter à notre assemblée virtuelle est présenté aux pages 10 à 15.

### Ordre du jour de l'assemblée

À l'assemblée, il sera demandé aux actionnaires de TELUS Corporation (TELUS ou la société) :

- 1 de recevoir les états financiers consolidés audités de 2024 de la société et le rapport des auditeurs sur ces états
- 2 d'élire les administrateurs de la société pour le prochain exercice
- 3 de nommer Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. (Deloitte) en tant qu'auditeurs pour le prochain exercice et d'autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération
- 4 d'approuver une résolution consultative sur l'approche de la société en matière de rémunération de la haute direction
- 5 de ratifier de nouveau le régime de droits des actionnaires de la société

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

### Droit de voter

Les porteurs d'actions au 14 mars 2025 (la date de clôture des registres) ont le droit de recevoir l'avis de convocation à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci et d'y voter. À cette date, 1 514 159 676 actions étaient en circulation. Vous trouverez de plus amples renseignements sur chaque point à l'ordre du jour de l'assemblée, les personnes ayant le droit de voter et la façon de voter, à compter de la page 10.

### Approbation de la circulaire

Le conseil d'administration a approuvé pour l'essentiel la teneur de la circulaire d'information et nous a autorisés à l'envoyer aux actionnaires de la société à la date de clôture des registres.

Fait à Vancouver, en Colombie-Britannique,  
le 14 mars 2025

Par ordre du conseil d'administration,



Andrea Wood  
Vice-présidente à la direction  
et chef des services juridiques  
et de la gouvernance

### Quand

Le vendredi 9 mai 2025  
8 h 30 (HP)

### Où

Assemblée virtuelle uniquement au moyen d'une webdiffusion en direct au [telus.com/aga](https://telus.com/aga)

### Documents

Un avis quant aux procédures de notification et d'accès (l'avis) sera posté aux actionnaires vers le 4 avril 2025. Nous fournissons un accès par Internet à notre circulaire d'information et rapport annuel au moyen du système de « notification et d'accès ». Ces documents peuvent être consultés sur le site Web dont il est fait mention dans l'avis ([envisionreports.com/telus2025](https://envisionreports.com/telus2025)).

# Renseignements sur le vote

## Qui peut voter

Au 14 mars 2025, 1 514 159 676 actions de TELUS étaient en circulation. Si vous détenez des actions le 14 mars 2025 (la date de clôture des registres), vous avez droit à une voix pour chaque action que vous détenez à cette date.

À la connaissance des administrateurs et des membres de la haute direction de TELUS, le 14 mars 2025, aucun actionnaire ne détenait en propriété véritable, directement ou indirectement, au moins cinq pour cent des actions en circulation ni n'exerçait une emprise sur de telles actions.

## Questions soumises au vote et devant être approuvées

Les questions à l'ordre du jour suivantes seront soumises au vote à l'assemblée :

- 1 l'élection des administrateurs (pour chaque candidat nommé)
- 2 la nomination des auditeurs
- 3 l'approbation de l'approche de la société en matière de rémunération de la haute direction
- 4 la nouvelle ratification du régime de droits des actionnaires de la société

Pour que les points 1, 2 et 4 soient approuvés par les actionnaires, ils doivent recevoir la majorité (plus de 50 pour cent) des voix exprimées en leur faveur. Le résultat du vote des actionnaires à l'égard du point 3 est non exécutoire, mais influencera les décisions prises par le conseil.

## Quorum

Il nous faut au moins deux personnes présentes à l'assemblée qui détiennent ou représentent par procuration au total au moins 25 pour cent des actions émises et en circulation donnant le droit de voter à l'assemblée.

## Assemblée virtuelle et exigences techniques

Une fois de plus, nous mettrons à profit notre technologie pour permettre à nos actionnaires d'assister à notre assemblée générale annuelle de façon virtuelle au moyen d'une webdiffusion en direct. Cela permettra à tous les actionnaires de participer de manière égale à l'assemblée, peu importe leur emplacement géographique, et de réduire les émissions de GES liées aux déplacements. Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront tous assister, participer et voter à l'assemblée virtuelle, peu importe leur emplacement, avec les mêmes droits que ceux qui leur seraient accordés à une assemblée en personne. Ils pourront notamment poser des questions et voter en temps réel, à condition d'être connectés à Internet.

Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas nommés fondés de pouvoir et qui ne sont pas inscrits auprès de notre agent des transferts, Computershare, pourront également assister virtuellement à l'assemblée en tant qu'invités. Les invités pourront assister virtuellement à l'assemblée et en écouter le déroulement, mais ils ne pourront pas voter

Pour TELUS, ou toute autre société de télécommunications, la virtualisation est au cœur de notre stratégie et de notre portefeuille de produits. Nous exerçons nos activités dans une économie et une société qui sont de plus en plus numériques. La tenue de notre assemblée de façon virtuelle permet d'importantes économies. Il serait inapproprié de laisser passer ces économies compte tenu des enjeux économiques auxquels notre secteur est exposé.

ni poser de questions pendant l'assemblée. Veuillez vous reporter aux instructions supplémentaires figurant aux pages 11 à 15 pour obtenir la marche à suivre en tant qu'actionnaire inscrit ou non inscrit.

Vous pouvez accéder au site Web en utilisant votre téléphone intelligent, votre tablette ou votre ordinateur et la dernière version de Chrome, de Safari, d'Edge ou de Firefox (prendre note que l'utilisation d'Internet Explorer n'est pas recommandée). Veuillez vous assurer que vous êtes connecté à Internet en tout temps pour pouvoir voter. Si vous n'êtes pas connecté, votre vote pourrait ne pas être enregistré. Il vous incombe de vous assurer que vous demeurez connecté pendant la durée de l'assemblée. Vous devriez allouer suffisamment de temps avant l'assemblée pour pouvoir vous connecter et suivre la procédure connexe. Nous vous invitons également à consulter le guide de l'utilisateur pour l'AGA virtuelle, qui est inclus dans l'enveloppe envoyée aux actionnaires et qui peut être consulté aux adresses [telus.com/aga](https://telus.com/aga) ou [sedarplus.ca](https://sedarplus.ca), pour obtenir des instructions supplémentaires sur la façon de participer à l'assemblée virtuelle.

## Poser des questions

Les questions peuvent être posées avant l'assemblée, par l'intermédiaire du site [voteendirect.com](https://voteendirect.com) (veuillez vous reporter à votre numéro de contrôle à 15 chiffres figurant sur votre formulaire de procuration, selon le cas), ou pendant l'assemblée par les actionnaires participant au moyen de la webdiffusion en direct en sélectionnant l'icône de messagerie. Seuls les actionnaires inscrits peuvent poser des questions avant l'assemblée, mais les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés peuvent poser des questions pendant l'assemblée.

Le président de l'assemblée et les membres de la direction présents à l'assemblée répondront aux questions portant sur des points devant faire l'objet d'un vote avant qu'un vote ne soit tenu à l'égard de chaque point, s'il y a lieu. Les questions d'ordre général seront traitées au cours d'une période de questions et de réponses une fois les points officiels à l'ordre du jour terminés. Il est demandé aux actionnaires et aux fondés de pouvoir d'être brefs et concis et de n'aborder qu'un seul sujet par question afin qu'il soit répondu au plus grand nombre de questions possible. Les questions provenant de plusieurs actionnaires et concernant un seul et même sujet ou qui sont par ailleurs reliées pourraient être regroupées et résumées et faire l'objet d'une seule réponse.

Nos actionnaires sont invités à poser des questions. Toutefois, nous ne prévoyons pas répondre aux questions :

- qui n'ont pas rapport à l'ordre du jour de l'assemblée ou aux activités de TELUS
- qui sont reliées à des plaintes personnelles
- qui sont reliées à des renseignements confidentiels concernant TELUS
- qui constituent des commentaires désobligeants envers certaines personnes ou qui sont par ailleurs insultantes pour des tiers
- qui sont répétitives ou qui ont déjà été posées par d'autres actionnaires
- qui visent à promouvoir les intérêts personnels ou commerciaux d'un actionnaire
- qui sont irrégulières ou qui ne sont pas appropriées par ailleurs, selon ce que peuvent déterminer le président ou le secrétaire de l'assemblée, selon leur jugement raisonnable.

Le président de l'assemblée a tous les pouvoirs nécessaires pour diriger l'assemblée de façon ordonnée.

La réponse à toute question pertinente à l'assemblée qui ne peut être donnée pendant l'assemblée en raison d'un manque de temps sera affichée en ligne au [telus.com/aga](https://telus.com/aga). Les questions affichées peuvent être résumées ou regroupées. Les questions et réponses seront disponibles dès que possible après l'assemblée et demeureront disponibles pendant une semaine après l'affichage.

### Comment voter

La façon de voter dépend de votre statut à titre d'actionnaire inscrit ou d'actionnaire non inscrit (véritable). De plus amples renseignements figurent dans les tableaux qui suivent.

Actionnaires inscrits et porteurs du régime d'achat d'actions des employés de TELUS	
	<p>Vous êtes un <b>actionnaire inscrit</b> si vous possédez un certificat d'actions immatriculé à votre nom ou avez reçu un avis émanant du système d'inscription directe (SID).</p> <p>Vous êtes un <b>porteur du régime d'achat d'actions des employés</b> si vous détenez vos actions au moyen de tout régime d'actionariat des employés parrainé par TELUS (c'est-à-dire le régime d'achat d'actions des employés) (les actions des employés) à l'égard duquel Computershare agit à titre de fiduciaire.</p>
<p><b>Si vous souhaitez voter par procuration avant l'assemblée</b></p>	<p>Vous pouvez voter de l'une des façons suivantes :</p> <p><b>Internet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En visitant le site Web suivant : <a href="https://voteendirect.com">voteendirect.com</a>. Ayez sous la main votre numéro de contrôle à 15 chiffres (figurant sur votre formulaire de procuration) et suivez les instructions pour le vote en ligne</li> </ul> <p><b>Téléphone</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En téléphonant au numéro de téléphone sans frais <b>1 866 732-VOTE (8683)</b> si vous êtes au Canada ou aux États-Unis. Si vous n'êtes pas au Canada ni aux États-Unis, vous devriez téléphoner au numéro de téléphone direct figurant sur votre formulaire de procuration. Pour voter par téléphone, il suffit d'avoir sous la main votre numéro de contrôle à 15 chiffres (figurant sur votre formulaire de procuration) et de suivre les instructions données</li> <li>• Veuillez prendre note que si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne autre que John Manley ou Darren Entwistle</li> </ul> <p><b>Poste</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En remplissant votre formulaire de procuration et en le retournant par la poste ou en le remettant en mains propres, conformément aux instructions figurant sur ce formulaire.</li> </ul>
<p><b>Si vous souhaitez assister et voter à l'assemblée virtuelle</b></p>	<p>Veillez suivre les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Connectez-vous au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée au <a href="https://telus.com/aga">telus.com/aga</a>. Vous pouvez également accéder directement à l'assemblée au <a href="https://meetings.lumiconnect.com/400-264-309-451">https://meetings.lumiconnect.com/400-264-309-451</a>.</li> <li>2. Cliquez sur « J'ai un identifiant ».</li> <li>3. Inscrivez votre numéro de contrôle à 15 chiffres (figurant sur votre formulaire de procuration) comme nom d'utilisateur.</li> <li>4. Inscrivez le mot de passe : TELUS2025 (sensible à la casse).</li> <li>5. Suivez les instructions pour visionner l'assemblée et voter lorsque vous y êtes invité.</li> </ol> <p>En vous connectant à l'assemblée au moyen de votre numéro de contrôle à 15 chiffres, vous aurez la possibilité de voter au moyen d'un scrutin en ligne sur les questions présentées à l'assemblée. Si vous soumettez un vote à l'assemblée, vous révoquerez toute procuration soumise antérieurement. Si vous ne souhaitez pas révoquer une procuration soumise antérieurement, abstenez-vous simplement de voter une fois de plus à l'assemblée.</p>

<p><b>Si vous souhaitez nommer un tiers comme fondé de pouvoir pour assister et voter à l'assemblée virtuelle</b></p>	<p>Si vous souhaitez nommer une autre personne (autre que les candidats de la direction, John Manley ou Darren Entwistle) à titre de fondé de pouvoir pour assister, participer et voter à l'assemblée, vous devez soumettre votre formulaire de procuration nommant le tiers ET inscrire le tiers à titre de fondé de pouvoir de la façon décrite ci-après. L'inscription de votre fondé de pouvoir est une étape supplémentaire qui doit être effectuée APRÈS la soumission de votre formulaire de procuration. Si vous n'inscrivez pas votre fondé de pouvoir, ce dernier ne recevra pas de nom d'utilisateur pour lui permettre d'assister, de participer ou de voter à l'assemblée. Le tiers que vous nommez à titre de fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être un actionnaire.</p> <p>Veillez suivre les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Soumettez votre formulaire de procuration</b> – Pour nommer un tiers fondé de pouvoir, inscrivez le nom de la personne à l'endroit prévu à cette fin sur le formulaire de procuration. Suivez les instructions pour soumettre le formulaire de procuration (par Internet ou par la poste – reportez-vous à la page 13). Cette étape doit être effectuée avant l'inscription du fondé de pouvoir prévue à l'étape 2.</li> <li>2. <b>Inscrivez votre fondé de pouvoir</b> – Pour inscrire un fondé de pouvoir, les actionnaires <b>DOIVENT</b> visiter le <a href="https://computershare.com/TELUSagm">computershare.com/TELUSagm</a> au plus tard à 17 h (HE) le 7 mai 2025 et fournir à Computershare les coordonnées requises du fondé de pouvoir de façon à ce que Computershare puisse fournir au fondé de pouvoir un nom d'utilisateur par courriel. Sans nom d'utilisateur, les fondés de pouvoir ne pourront pas assister, participer ou voter à l'assemblée.</li> </ol>
<p><b>Si vous souhaitez assister à l'assemblée virtuelle en tant qu'invité</b></p>	<p>Les invités peuvent se connecter à l'assemblée de la façon décrite ci-après. Les invités peuvent écouter le déroulement de l'assemblée, mais ne peuvent voter ou poser des questions à l'assemblée.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Connectez-vous à l'adresse <a href="https://telus.com/aga">telus.com/aga</a>. Nous vous recommandons de vous connecter au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée.</li> <li>2. Cliquez sur « Lancer la webdiffusion » dans le haut de la page.</li> <li>3. Cliquez sur « Je suis invité » et remplissez le formulaire en ligne.</li> </ol>
<p><b>Date limite pour la réception de votre procuration</b></p>	<p>Votre formulaire de procuration rempli doit parvenir à TELUS, a/s de Computershare (8<sup>e</sup> étage, 100, avenue University, Toronto (Ontario) M5J 2Y1), au plus tard à 17 h (HE) le 7 mai 2025. En cas d'ajournement de l'assemblée, votre formulaire de procuration rempli doit être reçu au plus tard à 17 h (HE) deux jours ouvrables avant la date de sa reprise (date limite pour les procurations).</p>
<p><b>Si vous souhaitez modifier vos directives de vote</b></p>	<p>Si vous êtes un actionnaire inscrit ou un porteur d'actions des employés et que vous avez exercé vos droits de vote en remettant un formulaire de procuration, vous pouvez révoquer vos directives en donnant de nouvelles directives dans un formulaire de procuration portant une date ultérieure, ou à une date ultérieure si vous votez par téléphone ou par Internet. Pour être valides, toutefois, vos nouvelles directives de vote doivent être reçues par TELUS, a/s de Computershare (à l'adresse précisée ci-dessus), avant la date limite pour les procurations.</p> <p>Si, à titre d'actionnaire inscrit, vous utilisez votre numéro de contrôle à 15 chiffres pour vous connecter à l'assemblée, vous aurez la possibilité de voter au moyen d'un scrutin en ligne sur les questions présentées à l'assemblée. Si vous soumettez un vote à l'assemblée, vous révoquerez toute procuration soumise antérieurement. Si vous ne souhaitez pas révoquer une procuration soumise antérieurement, abstenez-vous simplement de voter une fois de plus à l'assemblée.</p> <p>Vous pouvez également révoquer votre procuration de l'une des façons suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. En délivrant une lettre déclarant que vous souhaitez révoquer votre procuration au siège de la société, aux soins de la vice-présidente à la direction et chef des services juridiques et de la gouvernance de TELUS, 5th Floor, 510 West Georgia Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3, en tout temps jusqu'à 17 h (HP) le 6 mai 2025 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, jusqu'à 17 h (HP) le jour ouvrable précédant la date de sa reprise.</li> <li>2. De toute autre manière permise par la loi.</li> </ol>

<b>Actionnaires non inscrits</b>	
	<p>Vous êtes un <b>actionnaire non inscrit</b> si vos actions sont immatriculées au nom d'un intermédiaire, comme une banque, une société de fiducie, un fiduciaire, un courtier en placement, une chambre de compensation ou un autre établissement (intermédiaire).</p>
<b>Si vous souhaitez voter par procuration avant l'assemblée</b>	<p>Vous pouvez voter de l'une des façons suivantes :</p> <p><b>Internet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En visitant le site Web suivant : <a href="http://proxyvote.com">proxyvote.com</a>. Ayez sous la main votre numéro de contrôle à 16 chiffres (figurant sur votre formulaire de directives de vote) et suivez les instructions pour le vote en ligne</li> </ul> <p><b>Téléphone</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En téléphonant au numéro de téléphone sans frais figurant sur votre formulaire de directives de vote. Pour voter par téléphone, il suffit d'avoir sous la main votre numéro de contrôle à 16 chiffres (figurant sur votre formulaire de directives de vote) et de suivre les instructions données</li> <li>• Veuillez prendre note que si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne autre que John Manley ou Darren Entwistle</li> </ul> <p><b>Poste</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En remplissant votre formulaire de directives de vote et en le retournant par la poste ou en le remettant en mains propres, conformément aux instructions figurant sur ce formulaire</li> </ul>
<b>Si vous souhaitez assister et voter à l'assemblée virtuelle</b>	<p>Si vous êtes un <b>actionnaire non inscrit</b> et que vous souhaitez voter à l'assemblée, vous devez d'abord vous nommer en tant que fondé de pouvoir et vous inscrire auprès de <b>Computershare</b>, car la société et Computershare ne tiennent pas un registre des actionnaires non inscrits de la société et, par conséquent, nous n'aurons pas connaissance de vos avoirs en actions ni de vos droits de vote, sauf si vous vous nommez fondé de pouvoir.</p> <p>Veillez suivre les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pour vous nommer fondé de pouvoir, inscrivez votre nom à l'endroit prévu à cette fin dans le formulaire de directives de vote. N'inscrivez pas vos directives de vote. Suivez les instructions pour soumettre votre formulaire de directives de vote (par Internet, par téléphone ou par la poste – se reporter aux instructions qui précèdent) avant la date limite pertinente, puisque les instructions et les délais peuvent varier en fonction de l'intermédiaire. Il est important de respecter les instructions relatives à la signature et au retour de la procuration fournies par votre intermédiaire. Cette étape doit être effectuée avant l'inscription du fondé de pouvoir prévue à l'étape 2.</li> <li>2. Inscrivez-vous à titre de fondé de pouvoir en visitant le <a href="http://computershare.com/TELUSagm">computershare.com/TELUSagm</a> au plus tard à 17 h (HE) le 7 mai 2025. Computershare vous demandera les coordonnées de votre fondé de pouvoir et vous enverra un nom d'utilisateur par courriel peu après cette date limite. <b>Sans nom d'utilisateur, vous ne pourrez pas assister, participer ou voter à l'assemblée.</b></li> <li>3. Connectez-vous au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée au <a href="http://telus.com/aga">telus.com/aga</a>. Vous pouvez également accéder directement à l'assemblée au <a href="https://meetings.lumiconnect.com/400-264-309-451">https://meetings.lumiconnect.com/400-264-309-451</a>.</li> <li>4. Cliquez sur « J'ai un identifiant ».</li> <li>5. Inscrivez le nom d'utilisateur fourni par Computershare.</li> <li>6. Inscrivez le mot de passe : TELUS2025 (sensible à la casse).</li> <li>7. Suivez les directives pour visionner l'assemblée et voter lorsque vous y êtes invité.</li> </ol> <p>Si vous êtes un <b>actionnaire non inscrit</b> situé aux <b>États-Unis</b> et que vous souhaitez vous nommer fondé de pouvoir, en plus des étapes 2 à 7 qui précèdent, vous devez premièrement obtenir de votre intermédiaire un formulaire de procuration légal valide. Pour ce faire, vous devriez suivre les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suivez les instructions de votre intermédiaire comprises avec le formulaire de procuration légal et le formulaire de directives de vote qui vous sont envoyés ou communiquez avec votre intermédiaire pour demander un formulaire de procuration légal si vous n'en avez pas reçu.</li> <li>2. Une fois le formulaire de procuration légal obtenu de votre intermédiaire, vous devez le soumettre à Computershare. Vous pouvez envoyer votre procuration par courriel à <a href="mailto:USLegalProxy@computershare.com">USLegalProxy@computershare.com</a>, ou par messenger à Société de fiducie Computershare du Canada, 100, avenue University, 8<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, et, dans les deux cas, votre envoi doit porter la mention « Procuration légale » et être reçu <b>au plus tard à 17 h (HE) le 7 mai 2025</b>.</li> <li>3. Vous recevrez une confirmation de votre inscription par courriel après la réception de vos documents d'inscription par Computershare. Veuillez noter que vous devez également inscrire votre nomination à titre de fondé de pouvoir à l'adresse <a href="http://computershare.com/TELUSagm">computershare.com/TELUSagm</a> au plus tard à 17 h (HE) le 7 mai 2025.</li> </ol>

<p><b>Si vous souhaitez nommer un tiers comme fondé de pouvoir pour assister et voter à l'assemblée virtuelle</b></p>	<p>Si vous souhaitez nommer une autre personne (autre que les candidats de la direction, John Manley ou Darren Entwistle) à titre de fondé de pouvoir pour assister, participer et voter à l'assemblée, vous devez soumettre votre formulaire de directives de vote nommant le tiers ET inscrire le tiers à titre de fondé de pouvoir de la façon décrite ci-après. L'inscription de votre fondé de pouvoir est une étape supplémentaire qui doit être effectuée APRÈS la soumission de votre formulaire de directives de vote. Si vous n'inscrivez pas votre fondé de pouvoir, ce dernier ne recevra pas de nom d'utilisateur pour lui permettre d'assister, de participer ou de voter à l'assemblée. Le tiers que vous nommez à titre de fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être un actionnaire.</p> <p>Veillez suivre les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Soumettez votre formulaire de directives de vote</b> – Pour nommer un tiers fondé de pouvoir, inscrivez le nom de la personne à l'endroit prévu à cette fin dans le formulaire de directives de vote. Suivez les instructions pour soumettre le formulaire de directives de vote (par Internet ou par la poste – reportez-vous à la page 13) avant la date limite pertinente, puisque les instructions et les délais peuvent varier en fonction de l'intermédiaire. Il est important de respecter les instructions relatives à la signature et au retour de la procuration fournies par votre intermédiaire. Cette étape doit être effectuée avant l'inscription du fondé de pouvoir prévue à l'étape 2.</li> <li>2. <b>Inscrivez votre fondé de pouvoir</b> – Pour inscrire un fondé de pouvoir, les actionnaires <b>DOIVENT</b> visiter le <a href="https://computershare.com/TELUSagm">computershare.com/TELUSagm</a> au plus tard à 17 h (HE) le 7 mai 2025 et fournir à Computershare les coordonnées requises du fondé de pouvoir de façon à ce que Computershare puisse fournir au fondé de pouvoir un nom d'utilisateur par courriel. <b>Sans nom d'utilisateur, les fondés de pouvoir ne pourront pas assister, participer ou voter à l'assemblée.</b></li> </ol> <p>Si vous êtes un actionnaire non inscrit situé aux États-Unis et que vous souhaitez nommer un tiers à titre de fondé de pouvoir, vous devez également obtenir de votre intermédiaire un formulaire de procuration légal valide. Pour ce faire, vous devriez suivre les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suivez les instructions de votre intermédiaire comprises avec le formulaire de procuration légal et le formulaire de directives de vote qui vous est envoyé ou communiquez avec votre intermédiaire pour demander un formulaire de procuration légal si vous n'en avez pas reçu.</li> <li>2. Une fois le formulaire de procuration légal obtenu de votre intermédiaire, vous devez le soumettre à Computershare. Vous pouvez envoyer votre procuration par courriel à <a href="mailto:USLegalProxy@computershare.com">USLegalProxy@computershare.com</a>, ou par messenger à Société de fiducie Computershare du Canada, 100, avenue University, 8<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, et, dans les deux cas, votre envoi doit porter la mention « Procuration légale » et être reçu au plus tard à 17 h (HE) le 7 mai 2025.</li> <li>3. Vous recevrez une confirmation de votre inscription par courriel après la réception de vos documents d'inscription par Computershare. Veuillez noter que vous devez inscrire la nomination du tiers à titre de fondé de pouvoir à l'adresse <a href="https://computershare.com/TELUSagm">computershare.com/TELUSagm</a> au plus tard à 17 h (HE) le 7 mai 2025.</li> </ol>
<p><b>Si vous souhaitez assister à l'assemblée virtuelle en tant qu'invité</b></p>	<p>Les invités, y compris les actionnaires véritables non inscrits qui ne se sont pas nommés fondés de pouvoir, peuvent se connecter à l'assemblée de la façon décrite ci-après. Les invités peuvent écouter le déroulement de l'assemblée, mais ne peuvent voter ou poser des questions à l'assemblée.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Connectez-vous à l'adresse <a href="https://telus.com/aga">telus.com/aga</a>. Nous vous recommandons de vous connecter au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée. Vous pouvez également accéder directement à l'assemblée au <a href="https://meetings.lumiconnect.com/400-264-309-451">https://meetings.lumiconnect.com/400-264-309-451</a>.</li> <li>2. Cliquez sur « Je suis invité » et remplissez le formulaire en ligne.</li> </ol>
<p><b>Date limite pour la réception de votre procuration</b></p>	<p>Veillez vérifier votre formulaire de directives de vote pour connaître la date limite pour les procurations.</p> <p>Votre intermédiaire doit recevoir vos directives de vote suffisamment d'avance pour pouvoir les suivre avant la date limite. Habituellement, la date limite pour les actionnaires non inscrits est un jour avant la date limite pour les procurations.</p>
<p><b>Si vous souhaitez modifier vos directives de vote</b></p>	<p>Si vous êtes un actionnaire non inscrit, que vous avez donné vos directives de vote et que vous souhaitez les modifier, vous pouvez révoquer votre procuration ou vos directives de vote en communiquant avec votre intermédiaire. Si votre intermédiaire vous offre la possibilité de voter par Internet, vous pouvez modifier vos directives en les mettant à jour en visitant le site Web fourni par votre intermédiaire, tant que vous soumettez vos nouvelles directives avant la date limite de l'intermédiaire.</p>

### Comment votera votre fondé de pouvoir

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

- Élire à titre d'administrateur chaque candidat proposé par la société
- Nommer Deloitte en tant qu'auditeurs et autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération
- Approuver l'approche de la société en matière de rémunération de la haute direction
- Ratifier de nouveau le régime de droits des actionnaires

Les directives de vote que vous avez données dans votre procuration confèrent à la personne que vous avez nommée en tant que fondé de pouvoir un pouvoir discrétionnaire lui permettant de voter comme bon lui semble à l'égard de modifications apportées aux questions indiquées dans l'avis de convocation à l'assemblée figurant à la page 9 et de toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée, dans la mesure permise par la loi, qu'il s'agisse ou non d'une modification ou d'une question de routine et qu'elle soit contestée ou non. En date du 14 mars 2025, aucun administrateur ou membre de la haute direction de la société n'est au fait de modifications ou d'autres questions devant être soumises à l'assemblée aux fins de vote.

### Confidentialité

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

- lorsqu'une divulgation est nécessaire pour respecter les lois applicables
- s'il y a une course aux procurations
- si un actionnaire a écrit des commentaires sur le formulaire de procuration.

### Sollicitation par la direction

Votre procuration est sollicitée par la direction de TELUS, et la société prend en charge les frais relatifs à cette sollicitation. La direction de TELUS sollicitera vos procurations par la poste à votre dernière adresse figurant au registre des actionnaires ou par courriel à l'adresse que vous avez fournie. De plus, la sollicitation peut être faite par des employés et/ou des représentants de TELUS par téléphone ou par un autre moyen, en échange de frais modiques pour la société. Nous avons retenu les services de Laurel Hill Advisory Group (Laurel Hill) pour qu'elle fournisse des services-conseils en gouvernance et qu'elle sollicite des procurations en notre nom au Canada et aux États-Unis, en contrepartie d'honoraires d'environ 40 000 \$ majorés des frais supplémentaires constituant des frais remboursables. Les frais de sollicitation seront pris en charge par la société. Les actionnaires qui ont des questions relativement à l'exercice des droits de vote rattachés à leurs actions devraient communiquer avec Laurel Hill par téléphone au 1 877 452-7184 (numéro sans frais en Amérique du Nord) ou au +1 416 304-0211 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord) ou par courriel à l'adresse [assistance@laurelhill.com](mailto:assistance@laurelhill.com). De plus, TELUS peut recourir au système QuickVote<sup>mc</sup> de Broadridge pour aider les actionnaires à exercer leurs droits de vote. À des fins de commodité, Laurel Hill pourrait communiquer avec certains actionnaires non inscrits qui ne se sont pas opposés à ce que TELUS connaisse leur identité (les propriétaires véritables non opposés) pour obtenir un vote directement par téléphone.

### Procédures de notification et d'accès

La réglementation canadienne en valeurs mobilières (procédures de notification et d'accès) nous autorise à donner à nos actionnaires inscrits et non inscrits un accès par voie électronique à la circulaire d'information en vue de l'assemblée et au rapport annuel plutôt que de leur en envoyer un exemplaire imprimé. La circulaire d'information et le rapport annuel sont donc publiés en ligne pour que vous puissiez les consulter plutôt que de vous

être envoyés par la poste. Cette option est plus écologique, car elle contribue à réduire la quantité de papier et d'énergie utilisés. En outre, elle fait baisser les coûts d'impression et d'envoi aux actionnaires par le service postal.

Vous recevrez tout de même un formulaire de procuration ou un formulaire de directives de vote par la poste afin que vous puissiez exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Toutefois, à moins que vous n'en ayez déjà fait la demande, vous ne recevrez pas un exemplaire imprimé de la présente circulaire, mais recevrez plutôt un avis vous indiquant comment accéder, par voie électronique, à notre circulaire d'information et à notre rapport annuel et comment en demander un exemplaire imprimé. L'avis contient également les directives à suivre pour exercer vos droits de vote en utilisant l'une des méthodes proposées (Internet, téléphone, poste).

Pour recevoir un exemplaire imprimé de la circulaire d'information et du rapport annuel, veuillez suivre les instructions données dans l'avis.

### Livraison des documents de procuration

Les documents de procuration sont envoyés à nos actionnaires inscrits par l'intermédiaire de notre agent des transferts, Computershare. Nous n'envoyons pas de documents de procuration directement aux actionnaires non inscrits. Nous avons recours aux services de Broadridge Investor Communication Solutions, Canada, qui agit pour le compte des intermédiaires, pour envoyer les documents de procuration aux actionnaires non inscrits. Nous avons l'intention de rémunérer les intermédiaires pour l'envoi des documents de procuration et des formulaires de directives de vote à tous les actionnaires non inscrits.

### Résultats du vote

Le résultat du vote de chaque question à l'ordre du jour de l'assemblée sera affiché sur notre site Web, au [telus.com](http://telus.com), et déposé auprès des autorités en valeurs mobilières après l'assemblée.

### Pour obtenir de plus amples renseignements

Communiquez avec Computershare si vous avez des questions supplémentaires concernant l'assemblée :

- **par téléphone** 1 800 558-0046 (numéro sans frais en Amérique du Nord)  
+1 514 982-7129 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord)
- **en ligne** <https://www.investorcentre.com/telus>  
(sélectionner « Canada – Français ou English » en haut à droite puis cliquer sur « Pour nous joindre » en bas)
- **par la poste** Société de fiducie Computershare du Canada  
8<sup>e</sup> étage, 100, avenue University  
Toronto (Ontario) M5J 2Y1

Vous pouvez également communiquer avec Laurel Hill si vous avez des questions supplémentaires au sujet de l'assemblée :

- **par téléphone** 1 877 452-7184 (numéro sans frais en Amérique du Nord)  
+1 416 304-0211 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord)
- **en ligne** [assistance@laurelhill.com](mailto:assistance@laurelhill.com)

## Renseignements supplémentaires

### Restrictions à la propriété d'actions par des Canadiens et au droit de vote

La *Loi sur les télécommunications* (Canada) (Loi sur les télécommunications) et une *Instruction au CRTC (Inadmissibilité de non-Canadiens)* émise aux termes de la *Loi sur la radiodiffusion* (Canada) (Loi sur la radiodiffusion) prescrivent que certaines filiales de TELUS Corporation sont tenues, en tant qu'entreprises canadiennes, titulaires d'autorisations de radiocommunication et titulaires de licences de radiodiffusion, d'être la propriété de Canadiens et sous contrôle canadien. En vertu de la Loi sur les télécommunications, une entreprise canadienne, comme TELUS Communications Inc. (TCI), est considérée comme la propriété de Canadiens et contrôlée par ceux-ci si :

- i) au moins 80 pour cent de ses administrateurs sont des particuliers canadiens
- ii) au moins 80 pour cent de ses participations comportant droit de vote sont la propriété véritable de Canadiens
- iii) elle n'est pas par ailleurs contrôlée de fait par des non-Canadiens.

Les mêmes règles, essentiellement, s'appliquent à l'égard des entreprises de radiodiffusion, mais une exigence supplémentaire figurant dans l'*Instruction au CRTC (Inadmissibilité de non-Canadiens)* exige également que le chef de la direction d'une société qui est une entreprise de radiodiffusion autorisée soit un citoyen canadien ou un résident permanent du Canada. Lorsque les niveaux de propriété non canadienne dépassent 20 pour cent, un comité de programmation indépendant doit être mis sur pied pour prendre toutes les décisions de programmation des entreprises de radiodiffusion autorisées de la société.

TELUS Corporation a déposé auprès du CRTC les documents prescrits affirmant le statut d'entreprise de télécommunications canadienne de TCI. En outre, nous avons l'intention de faire en sorte que TELUS Corporation conserve le contrôle de TCI et que TCI demeure « canadienne » pour les besoins des exigences canadiennes relatives à la propriété.

Par ailleurs, le *Règlement sur la propriété et le contrôle des entreprises de télécommunication canadiennes* (le Règlement sur la propriété et le contrôle) d'application à la Loi sur les télécommunications prévoit que, pour qu'une société détenant des actions dans une entreprise de télécommunications (qui est une société mère d'une entreprise de télécommunications) soit considérée comme canadienne, au moins 66 2/3 pour cent des actions comportant droit de vote émises et en circulation de cette société doivent être la propriété véritable de Canadiens et que cette société ne doit pas par ailleurs être contrôlée de fait par des non-Canadiens. Pour autant que nous le sachions, au moins 66 2/3 pour cent des actions ordinaires de TELUS Corporation émises et en circulation sont la propriété véritable de Canadiens et contrôlées par ceux-ci, et celle-ci n'est pas par ailleurs contrôlée de fait par des non-Canadiens. Pour l'application de ces règlements, « Canadien » désigne entre autres :

- i) un citoyen canadien qui réside habituellement au Canada
- ii) un résident permanent du Canada qui réside habituellement au Canada et qui y réside depuis au plus un an suivant la date à laquelle il remplit les conditions d'admissibilité pour faire une demande de citoyenneté canadienne

- iii) une société par actions dont au moins 66 2/3 pour cent des actions comportant droit de vote émises et en circulation sont la propriété véritable de Canadiens et sont contrôlées par eux et ne sont pas par ailleurs contrôlées de fait par des non-Canadiens
- iv) une société de caisse de retraite dont la majorité des membres du conseil d'administration sont des particuliers canadiens et qui est établie aux termes de la législation fédérale ou de la législation d'une province applicable ayant trait à l'établissement de sociétés de caisse de retraite.

Dans l'*Instruction au CRTC (Inadmissibilité de non-Canadiens)*, on trouve une définition similaire de « Canadien », mais on y ajoute celle de « personne morale qualifiée », qui peut être une filiale dont la société mère ou les administrateurs de celle-ci ne contrôlent ni n'influencent les décisions de la filiale en matière de programmation dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- i) des Canadiens détiennent dans l'ensemble la propriété effective et le contrôle de moins de 80 pour cent des actions avec droit de vote émises et en circulation de la société mère et de moins de 80 pour cent des votes
- ii) le premier dirigeant est un non-Canadien
- iii) moins de 80 pour cent des administrateurs de la société mère sont des Canadiens.

Le Règlement sur la propriété et le contrôle accorde aux entreprises canadiennes et aux sociétés mères d'une entreprise de télécommunications, comme TELUS Corporation, les délais nécessaires et la possibilité de rectifier l'inadmissibilité découlant de la propriété par des Canadiens d'un nombre insuffisant de participations comportant droit de vote. Aux termes du Règlement sur la propriété et le contrôle, ces sociétés peuvent refuser la souscription, l'émission, le transfert ou l'achat de participations comportant droit de vote, au besoin, pour s'assurer qu'elles-mêmes et leurs filiales demeurent admissibles aux termes de la législation pertinente. À cet égard, une société peut, en particulier, mais sans restriction et conformément aux dispositions contenues dans le Règlement sur la propriété et le contrôle :

- i) refuser d'accepter toute souscription d'actions comportant droit de vote
- ii) refuser de permettre l'inscription dans le registre de ses actionnaires de tout transfert d'actions avec droit de vote
- iii) suspendre les droits d'un porteur d'actions avec droit de vote d'exercer les droits de vote afférents à celles-ci à une assemblée d'actionnaires
- iv) vendre ou racheter des actions avec droit de vote supplémentaires.

TELUS Corporation, pour s'assurer de conserver son statut d'entreprise canadienne et que chacune de ses filiales, y compris TCI, puisse être et continuer d'être exploitée à titre d'entreprise de télécommunications canadienne aux termes de la Loi sur les télécommunications, ou de se voir délivrer des autorisations de radiocommunication suivant la *Loi sur la radiocommunication* (Canada) (Loi sur la radiocommunication),

ou de se voir délivrer des licences de distribution de radiodiffusion aux termes de la Loi sur la radiodiffusion, a intégré à ses statuts des dispositions essentiellement similaires à celles qui précèdent pour permettre à ses administrateurs de prendre des décisions concernant l'une quelconque des mesures indiquées précédemment.

En outre, TELUS a des systèmes en place pour contrôler le niveau de propriété canadienne de ses actions ordinaires. Pour les actionnaires inscrits et les actions cotées à la Bourse de Toronto (TSX), un système de réservation et de déclaration oblige les souscripteurs non canadiens d'actions ordinaires à obtenir un numéro de réservation de notre agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres, Société de fiducie Computershare, et à déclarer s'ils sont canadiens ou non canadiens. Pour ce qui est des actions ordinaires cotées au New York Stock Exchange (NYSE), la propriété non canadienne est contrôlée au moyen du programme « SEG-100 Account » de la Depository Trust & Clearing Corporation. Toutes les actions ordinaires de TELUS détenues par des non-Canadiens doivent être transférées à ce compte (aucune demande de réservation n'est exigée).

La Loi sur les télécommunications a été modifiée en juin 2012 pour supprimer les restrictions relatives à la propriété étrangère qui s'appliquent aux entreprises de télécommunications qui détiennent moins de 10 pour cent du total des produits des activités ordinaires du marché canadien des services de télécommunications. Cette modification a été apportée pour permettre aux entités étrangères de démarrer ou d'acheter des entreprises canadiennes qui détiennent moins de 10 pour cent du total des produits des activités ordinaires du marché canadien des services de télécommunications. Toutefois, étant donné que TELUS et les membres de son groupe dépassent ce seuil de 10 pour cent, nous demeurons assujettis aux restrictions préexistantes concernant les contrôles et la propriété canadienne décrites précédemment. Les exigences en matière de propriété canadienne des détenteurs de licences aux termes de la Loi sur la radiodiffusion demeurent inchangées.

### **Personnes intéressées dans des opérations importantes et opérations entre parties liées**

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

Le conseil dispose d'un certain nombre de politiques et de procédures qui régissent l'examen et l'approbation des opérations conclues avec des parties liées ainsi que leur déclaration. Conformément au code d'éthique et de conduite de la société, dont la mise en application est supervisée par le comité des personnes, les administrateurs, dirigeants et employés doivent éviter les situations ou les relations qui entrent en conflit avec les intérêts de TELUS et leurs obligations professionnelles. Le code d'éthique et de conduite

exige que les employés déclarent tout conflit d'intérêts réel ou potentiel au Bureau de l'éthique, et celui-ci mènera une enquête et prendra une décision conformément au code. Les membres du conseil de TELUS sont également tenus, aux termes du code, d'aviser le conseil de tout conflit d'intérêts potentiel ou apparent.

Le mandat du comité de gouvernance prévoit qu'il examinera toute opération à laquelle participe TELUS et un administrateur ou un membre de la haute direction, et qu'il approuvera toute procédure nécessaire devant être adoptée relativement à cette opération. Si un conflit d'intérêts réel ou potentiel impliquant un administrateur naît, y compris relativement à une opération donnée qui fait l'objet d'un examen par le conseil ou le comité, l'administrateur sera tenu de quitter la réunion pendant les discussions du conseil ou du comité et de s'abstenir de voter sur la question.

Le mandat du comité d'audit prévoit également qu'il examinera toute opération entre parties liées importante ainsi que tout conflit d'intérêts réel et potentiel pouvant en découler afin de vérifier leur bien-fondé et de s'assurer du caractère adéquat de l'information communiquée. En règle générale, toutes les opérations auxquelles participent TELUS et l'une de ses filiales ou l'un de ses administrateurs ou de ses dirigeants doivent se faire selon les modalités du marché, sauf stipulation contraire, dans le cas des produits et des services de TELUS destinés aux dirigeants, dans les politiques approuvées qui régissent tous les membres de l'équipe.

Il est possible de consulter le code d'éthique et de conduite de la société à l'adresse [telus.com/gouvernance](https://www.telus.com/gouvernance). Il est possible de consulter les mandats du comité d'audit et du comité de gouvernance de la société à l'adresse [telus.com/gouvernance](https://www.telus.com/gouvernance).

### **Prêts aux administrateurs et aux dirigeants**

Aucun administrateur ou dirigeant de la société, ni aucun candidat proposé à l'élection à un poste d'administrateur de la société, ni aucune personne ayant des liens avec ceux-ci, n'est ni n'a été endetté envers la société ou ses filiales depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

### **Renseignements complémentaires**

Des renseignements financiers complémentaires sont donnés dans la notice annuelle de TELUS et les états financiers consolidés audités de la société pour l'exercice clos le 31 décembre 2024, ainsi que dans le rapport de gestion connexe. Il est possible d'obtenir un exemplaire de ces documents en s'adressant aux services juridiques de TELUS au 510 West Georgia Street, 5th Floor, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3. Tous les documents publics de TELUS sont également accessibles aux adresses [sedarplus.ca](https://www.sedarplus.ca) et [sec.gov](https://www.sec.gov).

### **Date de la circulaire**

À moins d'indication à l'effet contraire, les renseignements figurant dans la présente circulaire sont donnés en date du 10 mars 2025.

# Ordre du jour de l'assemblée

## 1 Rapport de la direction et états financiers consolidés

Le rapport de la direction et les états financiers consolidés audités pour l'exercice clos le 31 décembre 2024, ainsi que le rapport de gestion, sont contenus dans le rapport annuel 2024 de TELUS. Tous les actionnaires devraient avoir reçu le rapport annuel 2024 par voie électronique ou par la poste ou avoir reçu un avis quant aux procédures de notification et d'accès.

Si vous ne l'avez pas reçu, vous pouvez le consulter en ligne à l'adresse [telus.com/rapportannuel](https://telus.com/rapportannuel) ou en obtenir un exemplaire, sur demande, auprès du service des relations avec les investisseurs de TELUS par courriel à l'adresse [ir@telus.com](mailto:ir@telus.com), ou par la poste au 510 West Georgia Street, 5th Floor, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3.

## 2 Élection des administrateurs

### Généralités

Le conseil a fixé le nombre d'administrateurs à 14, conformément aux statuts de la société. Nous croyons que la taille du conseil est optimale afin de nous permettre de tirer parti de la diversité de compétences, d'expérience et d'antécédents nécessaires pour servir adéquatement la société et former des comités efficaces du conseil. À l'assemblée, nous vous demanderons de voter pour l'élection des 14 candidats proposés par la société à titre d'administrateurs. Tous les candidats ont été élus à titre d'administrateurs à l'assemblée générale annuelle de l'année dernière.

M. John Manley continuera de présider le conseil s'il est réélu à titre d'administrateur lors de l'assemblée. Pour obtenir une note biographique et d'autres renseignements pertinents sur tous les candidats à l'élection, consulter les pages 26 à 40.

Chaque actionnaire pourra voter en faveur de l'élection de chacun des administrateurs ou s'abstenir de voter à cet égard. John Manley et Darren Entwistle ont été nommés dans la procuration à titre de fondés de pouvoir (fondés de pouvoir de la direction) et ont l'intention de voter POUR l'élection des 14 candidats dont les noms et les renseignements figurent aux pages 26 à 40, sauf au moment d'exercer les droits de vote rattachés aux actions d'actionnaires ayant donné des directives contraires.

Notre politique sur le vote à la majorité des voix s'applique à la présente élection des administrateurs. Aux termes de cette politique, si un administrateur est élu dans le cadre d'une élection sans adversaire suivant l'exercice de plus d'abstentions de vote que de votes en faveur de son élection, il doit remettre sa démission au président du conseil. Cette démission prend effet lorsqu'elle est acceptée par le conseil. Le conseil acceptera la démission, à moins que des circonstances

atténuantes ne justifient une décision contraire. Un administrateur qui remet sa démission ne pourra participer aux délibérations du comité de gouvernance ou du conseil relatives à la démission. S'il y a lieu, nous annoncerons la décision du conseil (y compris les raisons pour lesquelles il n'accepterait pas une démission) par voie de communiqué dans les 90 jours suivant l'assemblée au cours de laquelle l'élection a eu lieu. Notre politique sur le vote à la majorité des voix figure dans notre Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS, dont vous pouvez télécharger un exemplaire à l'adresse [telus.com/gouvernance](https://telus.com/gouvernance).

Nous estimons que les 14 candidats sont en mesure de s'acquitter de leurs fonctions d'administrateurs. Chaque administrateur élu à l'assemblée restera en fonction à compter de la date de son élection jusqu'à la prochaine assemblée générale annuelle ou jusqu'à ce que son successeur soit élu ou nommé, à moins que son poste d'administrateur ne devienne vacant d'ici là conformément aux lois applicables ou aux statuts.

### Exigence de préavis

Nos statuts contiennent une exigence de préavis des candidatures au conseil d'administration. Ces exigences visent à garantir un processus transparent, structuré et équitable en vue d'assurer que les actionnaires sont en mesure de soumettre leurs directives de vote de façon éclairée. Ainsi, les actionnaires qui souhaitent présenter un candidat à un poste d'administrateur doivent donner un avis écrit, dans le délai fixé, à Andrea Wood, vice-présidente à la direction et chef des services juridiques et de la gouvernance, au 510 West Georgia Street, 5th Floor, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3. Ce préavis, qui doit



Le conseil vous recommande de voter POUR l'élection de chaque candidat au poste d'administrateur.

contenir les renseignements exigés aux termes de nos statuts, doit être donné au moins 30 jours et au plus 65 jours avant la date de l'assemblée,

soit entre le 5 mars et le 9 avril 2025. Veuillez vous reporter à nos statuts, affichés au [sedarplus.ca](http://sedarplus.ca) et au [telus.com/gouvernance](http://telus.com/gouvernance).

### 3 Nomination des auditeurs

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. (Deloitte) sont nos auditeurs externes depuis 2002. Leur mandat a été reconduit le 9 mai 2024, au cours de notre assemblée générale annuelle.

Le comité d'audit, aidé de la direction, évalue chaque année la qualité des services fournis par Deloitte et leur rendement à titre d'auditeurs de la société. Cette évaluation est fondée, notamment, sur le plan d'audit soumis, les secteurs à risque repérés, la nature des constatations d'audit, les rapports présentés au comité d'audit, l'examen des rapports d'inspection pertinents provenant du Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC) et du Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB), et un sondage auprès des membres de la direction et du comité d'audit portant sur l'indépendance, l'objectivité, le scepticisme professionnel, la qualité des services, la qualité de l'équipe chargée de la mission d'audit et les communications des auditeurs. De plus, le comité d'audit évalue les avantages et les risques associés au fait d'avoir des auditeurs de longue date ainsi que les contrôles et processus qui garantissent l'indépendance des auditeurs, comme la rotation obligatoire des associés tous les cinq ans.

Un examen plus approfondi est réalisé tous les cinq ans. Le dernier examen approfondi a eu lieu en 2021 et couvrait la période de cinq ans close le 31 décembre 2020. La portée de l'examen couvrait l'indépendance, l'objectivité et le scepticisme professionnel, la qualité de l'équipe de mission ainsi que la qualité des communications et des échanges avec Deloitte.

En se fondant sur l'évaluation des facteurs ci-dessus, le comité d'audit a conclu qu'il est satisfait de la qualité de l'audit, de l'efficacité et de la qualité du service des services d'audit externe fournis par Deloitte en 2024 et que Deloitte continuent d'être indépendants, de telle sorte qu'il est dans l'intérêt fondamental des actionnaires que Deloitte continuent d'agir à titre d'auditeurs indépendants de TELUS.

Sur la recommandation du comité d'audit et du conseil, les actionnaires seront invités au cours de l'assemblée à approuver la nomination de Deloitte en tant qu'auditeurs et à autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération pour l'exercice à venir.

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



Le conseil vous recommande de voter **POUR** la nomination de Deloitte en tant qu'auditeurs jusqu'à la prochaine assemblée générale annuelle.

L'année dernière, **96 %** des actionnaires ont voté **POUR** la nomination de Deloitte en tant qu'auditeurs.

#### Sommaire des honoraires facturés et des services rendus par les auditeurs externes pour 2024 et 2023

Le tableau qui suit présente les honoraires facturés pour les services fournis par Deloitte pour 2024 et 2023.

Type de services fournis	Exercice clos le 31 décembre 2024		Exercice clos le 31 décembre 2023	
	en millions de \$	% du total	en millions de \$	% du total
Audit <sup>1</sup>	5,045	34,0	4,096	32,7
Services liés à l'audit <sup>2</sup>	8,239	55,6	7,978	63,6
Services fiscaux <sup>3</sup>	0,692	4,7	0,463	3,7
Tous les autres honoraires <sup>4</sup>	0,846	5,7	-	-
<b>Total</b>	<b>14,823</b>	<b>100,0</b>	<b>12,537</b>	<b>100,0</b>

1 Comprend les honoraires des services rendus par Deloitte qui concernent l'audit et l'examen de nos états financiers.

2 Comprend les honoraires liés aux audits dans le cadre de nos dépôts réglementaires et prévus par la loi, aux audits et à l'examen de filiales, y compris TELUS Numérique, aux audits relatifs aux régimes de retraite, aux examens exigés par la clientèle et aux services de traduction rendus par Deloitte relativement à l'audit ou à l'examen de nos états financiers, mais qui ne font pas partie des honoraires d'audit.

3 Comprend les honoraires liés à la conformité fiscale, au service de fiscalité et à la planification fiscale.

4 Comprend les honoraires des services rendus par Deloitte qui ne sont pas rendus à l'occasion de l'audit ou de l'examen de nos états financiers, comme des conseils concernant le rapport sur la durabilité (2024), le contrôle diligent des technologies (2024), les améliorations apportées au processus de recyclage des déchets électroniques (2024), et l'évaluation et l'étalonnage des capacités d'IA et d'IA générative (2024).

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

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

*« Il est résolu que, à titre consultatif, les actionnaires approuvent l'approche en matière de rémunération de la haute direction présentée dans la circulaire d'information de la société relative à l'assemblée générale annuelle des actionnaires de 2025. »*

Comme il s'agit d'un vote consultatif, les résultats ne lieront pas le conseil et ne réduiront pas son rôle et ses responsabilités. Le conseil demeure pleinement responsable de ses décisions en matière de rémunération et n'est nullement dégagé d'une telle responsabilité par un vote consultatif positif ou négatif. Cependant, le conseil tiendra compte des résultats du vote lorsqu'il étudiera des politiques, des procédures et des décisions ultérieures portant sur la rémunération et lorsqu'il devra déterminer s'il est nécessaire d'accroître son dialogue avec les actionnaires en ce qui a trait à la rémunération et aux questions s'y rattachant. Pour obtenir plus de détails concernant notre approche en matière de rémunération de la haute direction, se reporter aux pages 79 à 132.

Le point de vue de nos actionnaires est très important pour nous, et nous tenons régulièrement compte de leur rétroaction lorsque nous évaluons notre programme de rémunération de la haute direction. Au cours de notre assemblée générale annuelle en 2024, nous avons tenu notre 13<sup>e</sup> vote consultatif sur la rémunération, et la résolution consultative sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction a reçu l'appui de 85 pour cent des voix exprimées.

Dans l'ensemble, les rencontres d'engagement des actionnaires ont démontré un engagement solide de la part des actionnaires, ainsi qu'un engagement envers une vision commune de notre croissance future et des priorités stratégiques de TELUS. Nous sommes d'avis que des échanges et des dialogues continus avec les actionnaires sont essentiels pour maintenir de solides relations avec eux et garantir la transparence de notre programme de rémunération de la haute direction et des questions de gouvernance.

L'information sur les actions relatives à l'engagement des actionnaires aux pages 68 à 70, ainsi que d'autres détails fournis sur nos programmes de rémunération de la haute direction aux pages 79 à 132, démontrent notre engagement à donner suite à la rétroaction de nos actionnaires et à concevoir de manière efficace et attentionnée le cadre de rémunération de la haute direction.

Les fondés de pouvoir de la direction ont l'intention de voter POUR l'approche de TELUS en matière de rémunération de la haute direction, sauf en ce qui concerne les droits de vote rattachés aux actions d'actionnaires ayant donné des directives contraires.



Le conseil vous recommande de voter **POUR** notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

L'année dernière, **85 %** des actionnaires ont voté **POUR** notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

## 5 Nouvelle ratification du régime de droits des actionnaires

Nous demandons à nos actionnaires à l'assemblée de ratifier de nouveau le régime de droits des actionnaires de la société (le régime de droits), comme il est décrit ci-après.

### Contexte

La société a adopté pour la première fois un régime de droits des actionnaires en mars 2000, puis un nouveau régime de droits des actionnaires en mars 2010. Un nouveau régime de droits a été adopté en mars 2019, lequel a été ratifié et confirmé par les actionnaires de la société lors de l'assemblée générale annuelle de 2019 de la société. Le régime de droits a par la suite été ratifié et confirmé par les actionnaires de la société lors de l'assemblée générale annuelle de 2022 de la société. Le régime de droits a une durée de neuf ans, sous réserve de l'approbation de son maintien par les actionnaires de la société aux assemblées générales annuelles de la société en 2022 et en 2025. À défaut d'une nouvelle ratification requise aux termes du régime de droits, le régime de droits et tous les droits en cours (définis ci-après) accordés prendront fin.

### Objet du régime de droits

L'objet du régime de droits est de veiller à ce que tous les actionnaires de la société soient traités de manière égale et juste dans le cadre d'une offre publique d'achat non sollicitée ou d'une autre acquisition du contrôle de la société. Les modalités du régime de droits sont essentiellement similaires à celles des régimes de droits adoptés récemment par d'autres émetteurs canadiens. Le régime de droits incite un acquéreur potentiel qui fait une offre publique d'achat à procéder par voie d'« offre permise » (décrite ci-après), ce qui nécessite généralement qu'une offre publique d'achat respecte certaines normes minimales conçues pour favoriser l'équité, ou à procéder avec l'accord du conseil. Si une offre publique d'achat ne respecte pas ces normes minimales et que le régime de droits ne fait pas l'objet d'une renonciation par le conseil, le régime de droits prévoit que les porteurs d'actions, autres que l'acquéreur, pourront souscrire des actions supplémentaires à un fort escompte par rapport au cours du marché, ce qui expose la personne qui souhaite acquérir les actions à une dilution importante de ses avoirs.

En adoptant le régime de droits, le conseil d'administration a tenu compte du cadre législatif existant régissant les offres publiques d'achat au Canada et de certaines restrictions qui demeurent compte tenu de la disponibilité de dispenses d'application du cadre relatif aux offres

publiques d'achat. Étant donné que le cadre relatif aux offres publiques d'achat ne s'applique pas aux offres publiques d'achat dispensées, les régimes de droits continuent de jouer un rôle important pour la protection des émetteurs et le traitement égal des actionnaires. Ils sont encore adoptés pour répondre aux préoccupations suivantes :

- se protéger contre les acquisitions graduelles (soit l'accumulation de 20 pour cent ou plus des actions au moyen d'achats dispensés de l'application des règles canadiennes sur les offres publiques d'achat, tels que i) les achats faits par un petit groupe d'actionnaires aux termes de conventions privées à une prime par rapport au cours, qui n'est pas offerte à tous les actionnaires, ii) une prise de contrôle ou de contrôle effectif par achat graduel d'actions à une bourse ou sur un autre marché organisé sans paiement d'une prime de contrôle, iii) l'acquisition d'au plus cinq pour cent des actions dans le cadre d'une offre publique d'achat, ou iv) d'autres opérations réalisées à l'extérieur du Canada qui pourraient ne pas être assujetties aux règles sur les offres publiques d'achat qui s'appliquent au Canada), et obliger la présentation de l'offre à tous les actionnaires
- empêcher un acquéreur éventuel de conclure des conventions de dépôt avec les actionnaires existants avant de lancer une offre publique d'achat, sauf les conventions de dépôt permises qui sont précisées dans le régime de droits.

Par conséquent, le conseil d'administration a déterminé qu'il est souhaitable et dans l'intérêt de la société et de ses actionnaires de doter la société d'un régime de droits des actionnaires ayant la forme du régime de droits.

### Examen par le conseil

Le conseil a pris en considération les recommandations de la direction de la société à la suite de son examen du régime de droits, avec l'aide de conseillers juridiques externes. Cet examen a compris l'analyse du maintien d'un régime de droits des actionnaires pour la société, y compris l'examen de divers facteurs, dont i) l'évolution des régimes de droits des actionnaires et de la législation en valeurs mobilières depuis l'adoption du régime de droits en 2019, y compris des décisions pertinentes des autorités en valeurs mobilières compétentes; ii) les modalités des régimes de droits adoptés récemment par d'autres sociétés canadiennes; iii) les observations de participants du secteur des placements sur les régimes de droits. Le conseil est arrivé à la conclusion que le régime de droits est conforme à la dernière génération de régimes de droits au Canada.

## 5 Nouvelle ratification du régime de droits des actionnaires (suite)

Le conseil n'a pas l'intention, en recommandant la ratification du régime de droits, de garantir le maintien en poste des membres existants du conseil ou de la direction de la société, ni d'éviter l'acquisition du contrôle de la société au moyen d'une opération qui serait équitable et dans l'intérêt de ses actionnaires. Le régime de droits n'aura aucune incidence sur le droit qu'ont les actionnaires, conféré par les lois en vigueur, de chercher à changer le personnel de direction de la société ou d'influencer ou de favoriser d'une manière quelconque les mesures que prend la direction de la société. Le régime de droits prévoit que les actionnaires peuvent déposer leurs actions en réponse à une offre publique d'achat qui satisfait aux conditions d'une offre permise. En outre, même si l'offre publique d'achat ne satisfait pas à ces conditions, le conseil demeure tenu de l'examiner et doit décider s'il renonce ou non à l'application du régime de droits à l'égard de l'offre en question. Le conseil d'administration doit s'acquitter de cette obligation avec honnêteté et de bonne foi et agir dans l'intérêt de la société, et la ratification du régime de droits ne change en rien son obligation à cet égard.

### Sommaire du régime de droits

Il est possible de consulter le régime de droits (en anglais seulement) sur le site de SEDAR+, au [sedarplus.ca](http://sedarplus.ca), sous le profil de la société, ou d'en demander un exemplaire en s'adressant au Bureau de la gouvernance de TELUS, au 510 West Georgia Street, 23<sup>e</sup> étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3. Le texte qui suit est un sommaire des principales modalités du régime de droits, donné sous réserve du texte intégral du régime de droits.

### Heure d'entrée en vigueur et durée

Le régime de droits est entré en vigueur à la clôture de l'assemblée générale annuelle de la société en 2019 (l'heure d'entrée en vigueur). À condition qu'il soit ratifié à nouveau à l'assemblée, le régime de droits expirera à la clôture de l'assemblée générale annuelle de TELUS de 2028.

### Émission de droits

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

### Privilège d'exercice des droits

Les droits seront libérés des actions et pourront être exercés 10 jours de bourse (la libération des droits) après qu'une personne aura fait l'acquisition d'au moins 20 pour cent des actions, ou lancé une offre visant une telle acquisition, autrement qu'au moyen d'une offre publique d'achat permise par le régime de droits (une offre permise). L'acquisition par toute personne (un acquéreur important) de plus de 20 pour cent des actions, autrement qu'au moyen d'une offre permise, est appelée un événement de prise de contrôle. Tout droit que détient un acquéreur important deviendra nul par suite d'un événement de prise de contrôle. Dix jours de bourse suivant un événement de prise de contrôle, chaque droit (autre que les droits que détient l'acquéreur important) permettra d'acheter des actions d'une valeur de 320 \$ pour la somme de 160 \$ (c'est-à-dire à un escompte de 50 pour cent).

### Certificats et transférabilité

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

## 5 Nouvelle ratification du régime de droits des actionnaires (suite)

### Exigences relatives à une offre permise

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

- l'offre publique d'achat doit s'adresser à tous les porteurs d'actions inscrits avec droit de vote (c'est-à-dire les actions et toutes autres actions du capital de la société donnant droit de vote à l'élection des administrateurs)
- l'offre publique d'achat doit contenir une condition irrévocable et sans réserve qu'il ne sera pris livraison d'aucune action avec droit de vote et qu'aucun paiement ne sera versé à l'égard d'une telle action :
  - avant la fermeture des bureaux à une date qui tombe au moins 105 jours après la date de l'offre, ou tout délai plus court déterminé en conformité avec les paragraphes 2.28.2 ou 2.28.3 du *Règlement 62-104 sur les offres publiques d'achat et de rachat* (le *Règlement 62-104*) pendant lequel l'offre publique d'achat (qui n'est pas dispensée de l'application des exigences prévues à la Section 5 (Déroulement de l'offre) du *Règlement 62-104*) doit demeurer ouverte pour le dépôt de titres en réponse à celle-ci, selon les circonstances applicables au moment en question, conformément au *Règlement 62-104*
  - sauf si, à la fermeture des bureaux à la date à laquelle il est initialement pris livraison des actions avec droit de vote ou qu'un paiement est versé à l'égard des actions aux termes de l'offre, plus de 50 pour cent des actions avec droit de vote alors en circulation détenues par des actionnaires indépendants ont été déposées en réponse à l'offre et que leur dépôt n'a pas été révoqué
- à moins que l'offre publique d'achat ne soit retirée, les actions peuvent être déposées en réponse à l'offre en tout temps au cours de la période pendant laquelle l'offre publique d'achat doit demeurer ouverte, conformément aux exigences du *Règlement 62-104*, et un tel dépôt d'actions peut être révoqué en tout temps tant que l'initiateur de l'offre n'a pas pris livraison des actions ni ne les a payées (sous réserve de certaines exceptions dans le cas d'une offre publique d'achat partielle, en conformité avec les exigences du *Règlement 62-104*)

- si la majorité des actions avec droit de vote en circulation que détiennent les actionnaires indépendants sont déposées et que leur dépôt n'est pas révoqué, comme il est décrit précédemment, l'initiateur doit faire une annonce publique de ce fait et l'offre publique d'achat doit être prolongée d'un délai supplémentaire d'au moins 10 jours ouvrables à compter de la date de cette annonce publique.

Le régime de droits permet qu'une offre permise concurrente (une offre permise concurrente) soit présentée pendant qu'une offre permise est en vigueur. Une offre permise concurrente doit respecter toutes les exigences d'une offre permise, mais son délai de dépôt minimal peut être plus court, comme il est prescrit par le *Règlement 62-104*.

### Renonciation et rachat

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

## 5 Nouvelle ratification du régime de droits des actionnaires (suite)

### Dispenses applicables aux conseillers en placement

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

### Modification

Le conseil peut modifier le régime de droits avec l'approbation à la majorité des voix exprimées par les actionnaires (ou les titulaires des droits si la libération des droits a eu lieu) en personne ou par procuration à une assemblée dûment convoquée à cette fin. Le conseil, sans une telle approbation, peut corriger les erreurs de transcription ou les erreurs typographiques et, sous réserve de l'approbation précisée précédemment, à la prochaine assemblée des actionnaires (ou des titulaires des droits, selon le cas), peut apporter des modifications au régime de droits pour qu'il reste valide par suite de modifications de la législation applicable.

### Exigences en matière de vote

Pour prendre effet, la résolution visée par le vote doit être approuvée à la majorité des voix exprimées par les actionnaires indépendants (au sens attribué à ce terme dans le régime de droits). La résolution proposée est la suivante :

« IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT :

1. Le maintien du régime de droits, tel qu'il est présenté dans la convention relative au régime de droits datée du 13 mars 2019, intervenue entre la Société et Société de fiducie Computershare du Canada, et l'émission des droits émis aux termes de ce régime de droits sont par les présentes ratifiés à nouveau et approuvés;
2. Tout administrateur ou dirigeant de la société reçoit par les présentes l'autorisation, pour la société et en son nom (que ce soit sous son sceau ou autrement), de signer et de remettre l'ensemble des documents et des autres instruments et de prendre toutes les autres mesures que l'administrateur ou le dirigeant peut juger nécessaires ou souhaitables aux fins de mettre en œuvre les résolutions qui précèdent et les questions autorisées par les présentes, ces décisions étant décisivement attestées par la signature et la remise des documents et des autres instruments ou la prise des mesures en question. »

La direction et le conseil recommandent aux actionnaires de voter POUR la résolution ordinaire qui précède. Les fondés de pouvoir de la direction ont l'intention de voter POUR la motion, sauf si l'actionnaire pour lequel ils exercent les droits de vote donne des directives contraires. S'il n'est pas ratifié à nouveau à la majorité des voix exprimées à l'assemblée par les actionnaires en personne ou par procuration, le régime de droits expirera à la clôture de l'assemblée.

# À propos des candidats au poste d'administrateur

## Indépendance

À l'assemblée générale annuelle, la candidature de 14 administrateurs sera présentée aux fins d'élection au conseil. De ce nombre, 13 sont indépendants conformément aux critères d'indépendance exposés à la page 57. Darren Entwistle n'est pas indépendant, car il est également président et chef de la direction de la société.

Nous sommes d'avis qu'un conseil indépendant est un élément essentiel d'une bonne gouvernance qui contribue à assurer que notre conseil exerce ses activités indépendamment de la direction et qu'il assure une surveillance efficace de la direction.

**13 des 14 candidats au poste d'administrateur sont indépendants**



## Contexte de diversité

Chez TELUS, nous nous engageons à promouvoir une culture de diversité et d'inclusion et nous avons adopté par écrit une politique de diversité administrative pour la première fois en 2013. Dans le cadre de notre cycle d'examen annuel, nous avons régulièrement mis à jour la politique au cours des années qui ont suivi, y compris en 2024. La politique prévoit qu'en mettant à profit différentes perspectives et idées, TELUS bénéficiera des avantages d'un processus de prise de décisions amélioré et d'une meilleure innovation et productivité. La politique reconnaît que la diversité compte de multiples aspects, qui peuvent comprendre l'ethnicité, la race, le genre, les capacités physiques, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'âge. La diversité peut également viser l'expérience de travail, le contexte géographique, le contexte socioéconomique et la diversité en matière de pensée politique. La politique a pour objectif de garantir que le conseil possède les diverses qualités, compétences et expertises qui sont pertinentes pour notre entreprise et qui permettront au conseil de remplir son mandat.

La politique confirme que le comité de gouvernance, qui est responsable de l'évaluation de la composition du conseil, de la sélection de candidats appropriés et de la recommandation de candidats au poste d'administrateur au conseil, doit évaluer les candidatures au mérite, en accordant une importance égale aux compétences, aux antécédents, à l'expérience et aux connaissances. Dans le cadre de ces processus, le comité tiendra compte des multiples aspects de la diversité. Au moment du recrutement de nouveaux candidats au poste d'administrateur, la politique exige que le groupe de candidats sélectionnés réponde aux critères en matière de compétences et de diversité du conseil. Le conseil s'assure que sa liste de candidats éventuels au poste d'administrateur comprend un groupe diversifié de candidats.

La politique actuelle comprend des cibles précises et réitère l'importance de rechercher la composition suivante pour le conseil :

- Au moins 20 pour cent des administrateurs indépendants sont membres d'une minorité visible, font partie des peuples autochtones, ou sont des personnes vivant avec un handicap ou des membres de la communauté LGBTQ2+
- Les femmes et les hommes représentent respectivement au moins 40 pour cent des administrateurs indépendants
- Les administrateurs possèdent une vaste expérience dans les régions où TELUS a ou prévoit avoir des intérêts commerciaux importants
- Les administrateurs sont d'âges variés
- Les administrateurs ont des antécédents et de l'expérience variés.

Les renseignements sur les administrateurs aux pages 26 à 40 indiquent les compétences attribuées à chaque administrateur dans la grille de compétences du conseil à la page 26 et illustrent à quel point les compétences des membres du conseil sont diversifiées.

Notre conseil représente un ensemble diversifié de compétences, d'antécédents et d'expertise.

Les diagrammes offrent des renseignements concernant le genre, la durée du mandat et l'âge de nos 13 candidats indépendants au poste d'administrateur.

**TELUS est le chef de file en matière de composition et de diversité du conseil.**



**Genre**

- Femme 46 %
- Homme 54 %



**Mandat**

- 0 à 5 ans 38 %
- 6 à 10 ans 47 %
- Plus de 11 ans 15 %



**Âge**

- 51 à 60 ans 31 %
- 61 à 70 ans 61 %
- Plus de 70 ans 8 %

## Diversité des compétences

	Total des administrateurs	Ray Chan	Hazel Claxton	Lisa de Wilde	Victor Dodig	Darren Entwistle	Thomas Flynn	Mary Jo Haddad	Martha Hall Findlay	Christine Magee	John Manley	David Mowat	Marc Parent	Denise Pickett	Sean Willy	
<b>Compétences et expériences clés<sup>1</sup></b>																
Gouvernance	10	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	
Finance et comptabilité	9	✓	✓		✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓		
Gestion des RH/rémunération de la haute direction	8	✓	✓		✓			✓		✓		✓	✓		✓	
Responsabilité sociale de l'entreprise	7	✓	✓	✓		✓			✓			✓			✓	
Gestion des risques	6		✓				✓			✓	✓	✓		✓		
Affaires réglementaires/gouvernementales	6			✓	✓			✓	✓		✓				✓	
Expansion de l'entreprise	6	✓			✓	✓	✓						✓		✓	
Expérience du marché de détail/expérience client	5				✓	✓				✓		✓		✓		
Connaissances et expérience concernant le secteur	5			✓		✓		✓	✓		✓					
Expérience à l'international	5					✓	✓		✓				✓	✓		
Technologie de l'information et gestion de l'information	3			✓				✓						✓		

1 Le tableau ci-dessus présente les compétences et domaines d'expertise que les candidats ont indiqués comme étant ceux qu'ils apportent au conseil. Une définition des différentes catégories de compétences et d'expérience figure à la page 61. Bien que les candidats au poste d'administrateur possèdent des compétences et de l'expérience à différents niveaux dans la plupart des catégories, le tableau présente les compétences indiquées par les candidats comme constituant leurs cinq principales forces en plus de celle d'avoir de l'expérience en matière de haute direction et de leadership stratégique.

## Renseignements sur les administrateurs

La présente rubrique fournit des renseignements détaillés au sujet de chaque candidat au poste d'administrateur. Le profil de chaque candidat met en évidence les compétences et l'expérience dont il fait profiter le conseil. Ces compétences s'ajoutent à son expérience en matière de haute direction et de leadership stratégique, laquelle est exigée de tous les membres du conseil de TELUS. Veuillez vous reporter à la page 61 pour plus de détails sur la manière dont nous définissons chaque champ d'expertise.

Nous avons calculé la valeur marchande totale des titres détenus en date de la présente circulaire et à la date de la circulaire 2024, respectivement, en multipliant le nombre d'actions et d'UAD détenues par un administrateur par 23,20 \$, soit le cours de clôture des actions à la TSX le 10 mars 2025, et par 23,30 \$, soit le cours de clôture des actions à la TSX le 11 mars 2024. Les UAD sont attribuées dans le cadre du plan UAD (pour des détails sur le plan, consulter les pages 136 et 137).

Pour les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction, la cible d'actionnariat est de 3,5 fois la provision annuelle, soit 1 015 000 \$ à la date de la présente circulaire. La cible d'actionnariat pour John Manley, en sa qualité de président du conseil, est de cinq fois sa provision annuelle, soit 2 700 000 \$ à la date de la présente circulaire. John a déjà dépassé cette cible. Tous les administrateurs ont 5 ans à compter de la date de leur nomination pour atteindre leur cible d'actionnariat.

Les actions de TELUS Numérique détenues par les administrateurs sont également indiquées; toutefois, les actions de TELUS Numérique ne sont pas comptabilisées pour déterminer si un administrateur a atteint sa cible d'actionnariat. Nous avons calculé la valeur marchande totale des actions de TELUS Numérique détenues en date de la présente circulaire et en date de la circulaire 2024, respectivement, en multipliant le nombre d'actions détenues par un administrateur par 4,25 \$, soit le cours de clôture des actions de TELUS Numérique à la TSX le 10 mars 2025, et par 12,15 \$, soit le cours de clôture des actions de TELUS Numérique à la TSX le 11 mars 2024.

**Raymond T. Chan**

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 69

Administrateur depuis : 2013

Indépendant

Comités de TELUS :

- Retraite (président)
- Personnes, culture et rémunération

Rémunération totale en 2024 : 333 643 \$

Champs d'expertise :

- Expansion de l'entreprise
- Responsabilité sociale de l'entreprise
- Finance et comptabilité
- Gouvernance
- Gestion des ressources humaines (RH)/rémunération de la haute direction

*Le conseil profite des grandes connaissances de Ray en finance et en comptabilité ainsi qu'en ce qui concerne les défis auxquels font face les petits et grands émetteurs des secteurs des ressources et des technologies, soit les clients principaux de TELUS Solutions d'affaires.*

Ray Chan est administrateur de sociétés. Il a pris sa retraite en 2019, après une carrière de près de 40 ans dans le secteur pétrolier et gazier. Il a travaillé chez Baytex Energy Corp. à compter de 1998, où il a occupé divers postes au cours des années, dont ceux de chef des finances, de chef de la direction, de président du conseil membre de la direction, de président du conseil indépendant et d'administrateur indépendant principal.

En plus d'avoir siégé aux conseils d'un certain nombre d'entités pétrolières et gazières fermées et ouvertes, Ray a également été administrateur de Groupe TMX Inc. et de l'Alberta Children's Hospital Foundation.

Ray a été membre du comité pour tracer l'avenir de la gouvernance d'entreprise au Canada, commandité par le Groupe TMX et l'Institut des administrateurs de sociétés. Le rapport de ce comité, intitulé « L'avenir de la gouvernance des sociétés canadiennes : une approche raisonnée pour répondre aux attentes croissantes envers le conseil d'administration », a été publié en décembre 2023.

Ray a obtenu son baccalauréat en commerce de l'Université de la Saskatchewan et il est comptable professionnel agréé et comptable agréé.

**Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024**

	Présence	Total
Conseil	6/6	100 %
Retraite	4/4	100 %
Personnes, culture et rémunération	4/4	100 %

**Postes actuels à des conseils d'administration**

Aucun

**Postes antérieurs à des conseils d'administration (2019 à 2024)**

Baytex Energy Corp.  
TORC Oil & Gas Ltd.

**Résultat du vote à l'assemblée générale annuelle de 2024**

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	618 094 359	13 548 940	631 643 299
Pourcentage de voix	97,85 %	2,15 %	100 %

**Titres détenus et valeur marchande totale au 10 mars 2025 et au 11 mars 2024**

	2025	2024
Actions	92 000	92 000
UAD	105 484	89 221
Valeur marchande totale des titres	4 581 629 \$	4 222 449 \$
Actionnariat cible atteint (multiple de l'exigence)	Oui (4,5x)	Oui (3,9x)
Actions de TELUS Numérique	7 500	7 500
Valeur marchande totale	31 875 \$	91 125 \$

## Hazel Claxton



Toronto (Ontario) Canada

Âge : 64

Administratrice depuis : 2021

Indépendante

Comités de TELUS :

- Audit
- Personnes, culture et rémunération

Rémunération totale en 2024 : 298 095 \$

Champs d'expertise :

- Responsabilité sociale de l'entreprise
- Finance et comptabilité
- Gouvernance
- Gestion des RH/rémunération de la haute direction
- Gestion des risques

*Le conseil profite des grandes connaissances de Hazel en améliorations opérationnelles et en finance et en comptabilité ainsi que de son expérience en ressources humaines pour le volet haute direction, y compris dans le secteur des soins de santé. En tant qu'ancienne membre de la haute direction de LifeWorks, qui fait désormais partie de TELUS Santé, elle donne de précieux conseils sur les enjeux et occasions pour nos activités dans le secteur de la santé.*

Hazel Claxton est administratrice de sociétés. Elle a été vice-présidente à la direction et chef des ressources humaines chez Morneau Shepell Inc. (désormais intégrée à TELUS Santé) de 2013 à 2018. Auparavant, Hazel a travaillé pendant 29 ans chez PwC Canada, y occupant plusieurs rôles de direction, dont ceux de membre du groupe de direction national canadien, de directrice du capital humain et d'associée au sein du groupe de restructuration et de conseils aux entreprises, secteur dans lequel elle a exercé ses activités pendant plus de 20 ans.

Hazel siège actuellement aux conseils de la Banque de Montréal, de Fonds de placement immobilier Allied, de Unity Health Toronto et de University Pension Plan Ontario. Auparavant, elle a siégé au conseil de fiduciaires de l'Université Queen's et aux conseils de l'hôpital St. Michael's et du Shaw Festival Theatre.

Hazel est titulaire d'un baccalauréat en commerce (avec distinction) de l'Université Queen's, et elle a reçu l'accréditation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés. Elle est également comptable professionnelle agréée et comptable agréée.

### Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024

	Présence	Total
Conseil	6/6	100 %
Audit	4/4	100 %
Personnes, culture et rémunération	4/4	100 %

### Postes actuels à des conseils d'administration

Banque de Montréal  
Fonds de placement immobilier Allied

### Postes antérieurs à des conseils d'administration (2019 à 2024)

Aucun

### Résultat du vote à l'assemblée générale annuelle de 2024

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	620 920 359	10 703 980	631 627 580
Pourcentage de voix	98,31 %	1,69 %	100 %

### Titres détenus et valeur marchande totale au 10 mars 2025 et au 11 mars 2024

	2025	2024
Actions	4 845	3 000
UAD	36 613	23 571
Valeur marchande totale des titres	961 826 \$	619 104 \$
Actionnariat cible atteint (multiple de l'exigence)	Non (0,95x) <sup>1</sup>	Non (0,7x)
Actions de TELUS Numérique	833	833
Valeur marchande totale	3 540 \$	10 121 \$

<sup>1</sup> Hazel a jusqu'au 7 mai 2026 pour atteindre son actionnariat cible.

## Lisa de Wilde



Oakville (Ontario) Canada  
 Âge : 68  
 Administratrice depuis : 2015  
 Indépendante  
 Comités de TELUS :  
 • Gouvernance (présidente)  
 • Personnes, culture et rémunération  
 Rémunération totale en 2024 : 344 926 \$

### Champs d'expertise :

- Responsabilité sociale de l'entreprise
- Gouvernance
- Affaires réglementaires/gouvernementales
- Connaissances et expérience concernant le secteur
- Technologie de l'information (TI) et gestion de l'information

*Le conseil profite des importantes connaissances et de la grande compréhension du secteur acquises par Lisa dans le cadre de sa carrière en droit réglementaire et en médias, de son expertise en gouvernance, de son expérience en tant que membre de haute direction en transformation numérique et de son engagement envers des pratiques ESG exemplaires ainsi qu'en matière de climat et de développement durable, éléments qui s'appliquent tous directement aux activités de TELUS.*

Lisa de Wilde est administratrice de sociétés et est professeure de Bell Média dans le cadre du programme de maîtrise en administration des affaires de la Schulich School of Business en gestion des arts, des médias et du divertissement. Elle a commencé sa carrière au Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, où elle a acquis une précieuse expérience sur le paysage réglementaire. Elle est par la suite devenue associée d'un grand cabinet d'avocats et se spécialisait dans les dossiers liés aux communications.

De 2005 à 2019, Lisa a été chef de la direction de TVO, où elle a joué un rôle essentiel dans la transformation de la société en un chef de file en actualités et en technologies éducatives, la faisant passer d'activités analogiques à une plateforme entièrement numérique. Avant de travailler pour TVO, elle a également été chef de la direction d'Astral Télé Réseaux.

Les conseils auxquels elle siège illustrent bien l'engagement de Lisa envers le secteur des organismes sans but lucratif. Elle siège actuellement aux conseils de l'École de danse contemporaine de Montréal et de CARE Canada, dont elle assure la vice-présidence. De plus, elle est vice-présidente du conseil de la Fondation Asie Pacifique du Canada et ancienne présidente du conseil du Festival international du film de Toronto. En reconnaissance de son apport au Canada, elle a reçu la Médaille du jubilé de diamant de la Reine et est membre de l'Ordre du Canada.

Lisa est titulaire d'un baccalauréat ès arts et d'un baccalauréat en droit de l'Université McGill et elle a obtenu le titre d'IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés et la certification Global ESG du Competent Boards. Lisa a également reçu des diplômes honorifiques de l'Université métropolitaine de Toronto et de l'Université Brandon.

### Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024

	Présence	Total
Conseil	6/6	100 %
Gouvernance	4/4	100 %
Personnes, culture et rémunération	4/4	100 %

### Postes actuels à des conseils d'administration

Aucun

### Postes antérieurs à des conseils d'administration (2019 à 2024)

Aucun

### Résultat du vote à l'assemblée générale annuelle de 2024

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	618 791 949	12 847 703	631 639 652
Pourcentage de voix	97,97 %	2,03 %	100 %

### Titres détenus et valeur marchande totale au 10 mars 2025 et au 11 mars 2024

	2025	2024
Actions	-	-
UAD	97 632	81 923
Valeur marchande totale des titres	2 265 062 \$	1 908 806 \$
Actionnariat cible atteint (multiple de l'exigence)	Oui (2,2x)	Oui (1,8x)
Actions de TELUS Numérique	2 083	2 083
Valeur marchande totale	8 853 \$	25 308 \$

## Victor Dodig



Toronto (Ontario) Canada

Âge : 59

Administrateur depuis : 2023

Indépendant

Comités de TELUS :

- Retraite

Rémunération totale en 2024 : 298 143 \$

Champs d'expertise :

- Expansion de l'entreprise
- Finance et comptabilité
- Affaires réglementaires/gouvernementales
- Gestion des RH/rémunération de la haute direction
- Expérience du marché de détail/expérience client

*En tant que chef de la direction d'une banque, Victor fait profiter le conseil de sa vaste expérience en stratégies et en exploitation, de ses grandes connaissances sur nos entreprises clientes et l'environnement macroéconomique ainsi que de son expertise en matière de finance et de comptabilité, de gestion des ressources humaines, de rémunération de la haute direction, d'expérience client, et d'affaires réglementaires et gouvernementales.*

Victor Dodig est président et chef de la direction du groupe de sociétés CIBC depuis 2014. Il siège également au conseil de la CIBC depuis 2014. Fort d'une vaste expérience commerciale et bancaire de plus de 25 ans, Victor a occupé des postes de direction auprès d'UBS, de Merrill Lynch et de McKinsey & Company.

En plus de son rôle auprès de la CIBC, Victor a siégé à titre de président du conseil du Conseil canadien des affaires et est fiduciaire de The Brookings Institution. Il est un ardent défenseur de l'inclusion en milieu de travail et préside le Conseil des leaders de la diversité et de l'intégration de la CIBC. Précédemment, il a été coprésident de L'Initiative BlackNorth, ce qui illustre son engagement envers la promotion de la diversité et de l'égalité. Victor a reçu le prix honorifique Catalyst Canada en reconnaissance de son leadership dans l'avancement de la diversité des genres.

Victor est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School et a reçu la distinction « Baker Scholar ». Il est également titulaire d'un diplôme de l'Institut d'études politiques de Paris et d'un baccalauréat en commerce de l'Université de Toronto (St. Michael's College). Victor est titulaire d'un doctorat honorifique de l'Université St. Michael's College et d'un doctorat honorifique en droit de l'Université métropolitaine de Toronto.

### Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024

	Présence	Total
Conseil	6/6	100 %
Retraite	4/4	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration  
Banque Canadienne Impériale de Commerce

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2019 à 2024)  
Aucun

### Résultat du vote à l'assemblée générale annuelle de 2024

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	621 433 522	10 194 058	631 627 580
Pourcentage de voix	98,39 %	1,61 %	100 %

### Titres détenus et valeur marchande totale au 10 mars 2025 et au 11 mars 2024

	2025	2024
Actions	100 000	-
UAD	34 718	19 172
Valeur marchande totale des titres	3 125 458 \$	446 708 \$
Actionnariat cible atteint (multiple de l'exigence)	Oui (3,1x)	Non (0,47x)
Actions de TELUS Numérique	-	-
Valeur marchande totale	-	-

## Darren Entwistle



Calgary (Alberta) Canada  
 Âge : 62  
 Administrateur depuis : 2000  
 Non indépendant  
 Comités de TELUS :  
 Aucun  
 Aucune rémunération reçue  
 à titre d'administrateur

### Champs d'expertise :

- Expansion de l'entreprise
- Responsabilité sociale de l'entreprise
- Connaissances et expérience concernant le secteur
- Expérience à l'international
- Expérience du marché de détail/expérience client

Darren Entwistle est président et chef de la direction de TELUS depuis 2000. En collaboration avec l'équipe de haute direction, il a guidé l'évolution de TELUS, qui est passée d'une société de services téléphoniques régionale à un chef de file mondial dans le domaine de la transmission de données et des services mobiles. Sous l'administration de Darren, TELUS a constamment obtenu des résultats opérationnels et financiers de calibre mondial et a fait ses preuves en obtenant des résultats parmi les meilleurs au monde pour ses clients, collectivités et actionnaires. Il a notamment amélioré le leadership de TELUS en matière de socio-capitalisme en inspirant l'équipe TELUS à faire 1,5 million d'heures de bénévolat à l'échelle mondiale en 2024. Depuis 2000, la famille TELUS a fait 2,4 millions de jours de bénévolat, soit bien plus que toute autre société dans le monde.

L'engagement de Darren envers la diversité et l'inclusion s'illustre par son rôle de membre fondateur du 30 % Club du Canada et du Conseil canadien pour la diversité administrative. Il est également Fellow honorifique du Royal Conservatory, ce qui témoigne de son dévouement envers les arts et la culture. De plus, Darren : a reçu le prix International Horatio Alger de la Horatio Alger Association of Distinguished Americans; a été intronisé au Temple de la renommée de la Business Laureates of British Columbia; a été nommé deux fois chef d'entreprise canadien de l'année par la Chambre de commerce du Canada ainsi que par l'Université de l'Alberta; et a reçu le prix Patrick Boyle Founders du Fraser Institute pour son leadership hors pair en affaires et en philanthropie. En reconnaissance de ses apports au Canada, Darren a été nommé membre de l'Ordre du Canada. Il a en outre reçu la Médaille du jubilé d'or de la reine Elizabeth II en 2003 et la Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II en 2012.

Darren est titulaire d'un baccalauréat en économie (avec distinction) de l'Université Concordia de Montréal, d'un MBA (finances) de l'Université McGill et d'un diplôme en technologie des réseaux de l'Université de Toronto. Il détient en outre des doctorats honorifiques en droit de l'Université McGill, de l'Université Concordia, de l'Université de l'Alberta et de l'Université de Victoria, ainsi qu'un diplôme honorifique en administration des affaires du Northern Alberta Institute of Technology.

### Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024

	Présence	Total
Conseil	6/6	100 %

### Postes actuels à des conseils d'administration

TELUS International (Cda) Inc.  
 (TELUS Numérique)

### Postes antérieurs à des conseils d'administration (2019 à 2024)

Aucun

### Résultat du vote à l'assemblée générale annuelle de 2024

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	629 036 845	2 607 372	630 644 217
Pourcentage de voix	99,59 %	0,41 %	100 %

Se reporter à la page 107 pour obtenir des renseignements sur les titres de TELUS Corporation détenus et la rémunération reçue en 2024 à titre de président et chef de la direction.

### Actions de TELUS Numérique détenues et valeur marchande totale au 10 mars 2025 et au 11 mars 2024

	2025	2024
Actions	29 700	29 700
Valeur marchande totale	126 255 \$	360 855 \$

**Thomas E. Flynn**



Toronto (Ontario) Canada

Âge : 61

Administrateur depuis : 2020

Indépendant

Expert financier du comité d'audit

Comités de TELUS :

- Audit
- Retraite

Rémunération totale en 2024 : 297 586 \$

Champs d'expertise :

- Expansion de l'entreprise
- Finance et comptabilité
- Gouvernance
- Expérience à l'international
- Gestion des risques

*Le conseil profite grandement des connaissances de Tom en raison de son expertise considérable en finance, y compris de son expérience en matière de marchés financiers et d'expansion de l'entreprise, ainsi que de son expérience en surveillance des risques dans une organisation complexe. De plus, son expérience en gouvernance au sein d'une organisation axée sur la santé accentue sa capacité à superviser et à appuyer la croissance de nos activités liées à la santé.*

Tom Flynn est administrateur de sociétés. Il a quitté ses fonctions de vice-président du conseil de BMO Groupe financier en 2022. Pendant son mandat auprès de la Banque de Montréal, Tom a occupé plusieurs postes de direction, dont ceux de chef des finances de 2011 à 2020 et de chef – Gestion globale des risques de 2008 à 2011. Il a également été vice-président à la direction, Finances et trésorier, et chef des services financiers, Investissements et services aux grandes entreprises de BMO Marchés des capitaux.

En plus de ses rôles au sein de sociétés, Tom participe activement au domaine de la santé et siège actuellement au conseil de Santé Ontario. Précédemment, Tom a été président des conseils du Sunnybrook Health Sciences Centre, du Holland Bloorview Kids Rehabilitation Hospital et de Symcor Inc.

Tom est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires et d'un baccalauréat ès arts (avec distinction) en administration des affaires de la Ivey School of Business de l'Université Western. Tom a également reçu l'accréditation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés et est comptable professionnel agréé et Fellow de Comptables professionnels agréés de l'Ontario.

**Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024**

	Présence	Total
Conseil	6/6	100 %
Retraite	4/4	100 %
Audit	4/4	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2019 à 2024)

Aucun

**Résultat du vote à l'assemblée générale annuelle de 2024**

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	629 286 713	2 348 289	631 635 002
Pourcentage de voix	99,63 %	0,37 %	100 %

**Titres détenus et valeur marchande totale au 10 mars 2025 et au 11 mars 2024**

	2025	2024
Actions	11 563	11 563
UAD	58 131	40 859
Valeur marchande totale des titres	1 616 900 \$	1 221 433 \$
Actionariat cible atteint (multiple de l'exigence)	Oui (1,6x)	Oui (1,3x)
Actions de TELUS Numérique	2 000	2 000
Valeur marchande totale	8 500 \$	24 300 \$

## Mary Jo Haddad



Niagara-on-the-Lake (Ontario) Canada

Âge : 69

Administratrice depuis : 2014

Indépendante

Comités de TELUS :

- Personnes, culture et rémunération (présidente)
- Gouvernance

Rémunération totale en 2024 : 346 640 \$

Champs d'expertise :

- Gouvernance
- Affaires réglementaires/gouvernementales
- Gestion des RH/rémunération de la haute direction
- Connaissances et expérience concernant le secteur
- TI et gestion de l'information

*En tant qu'ancienne présidente et chef de la direction de SickKids, Mary Jo connaît très bien les défis et occasions auxquels est exposé le système de santé public. Son expérience en haute direction et en exploitation est une ressource précieuse, et sa passion pour la stimulation d'une culture d'équipe à haut rendement dans un environnement axé sur les technologies concorde avec l'engagement de TELUS envers l'innovation et l'excellence.*

Mary Jo Haddad est administratrice de sociétés et présidente de MJH & Associates, une société qui offre des services de conseils en leadership stratégique et en soins de santé. En 2013, elle a quitté ses fonctions de présidente et chef de la direction du The Hospital for Sick Children (SickKids), à Toronto, poste qu'elle occupait depuis 2004. Pendant sa carrière auprès de SickKids, Mary Jo a occupé divers postes de direction, dont ceux de vice-présidente à la direction et chef de l'exploitation et de chef de la direction, Soins infirmiers.

À l'heure actuelle, Mary Jo occupe les rôles de chancelière de l'Université de Windsor et d'administratrice du conseil de Capitalize for Kids. Auparavant, elle a été présidente du conseil de MaRS Innovation, administratrice du Vector Institute et administratrice du conseil de la Banque Toronto-Dominion.

Membre de l'Ordre du Canada, Mary Jo est également récipiendaire de la Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II et elle a été intronisée au panthéon du Prix Top 100 : Les Canadiennes les plus influentes par le Réseau des femmes exécutives. Elle est également récipiendaire du Prix du premier ministre de l'Ontario pour ses réalisations exceptionnelles.

Mary Jo est titulaire d'un baccalauréat en sciences (avec distinction) de l'Université de Windsor et d'une maîtrise en sciences de la santé de l'Université de Toronto. Elle a également reçu des doctorats honorifiques en droit de l'Université de Windsor, de l'Université métropolitaine de Toronto et de l'Institut universitaire de technologie de l'Ontario.

### Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024

	Présence	Total
Conseil	6/6	100 %
Personnes, culture et rémunération	4/4	100 %
Gouvernance	4/4	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration  
Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2019 à 2024)  
Banque Toronto-Dominion

### Résultat du vote à l'assemblée générale annuelle de 2024

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	606 690 547	24 943 721	631 634 268
Pourcentage de voix	96,05 %	3,95 %	100 %

### Titres détenus et valeur marchande totale au 10 mars 2025 et au 11 mars 2024

	2025	2024
Actions	-	-
UAD	129 447	111 225
Valeur marchande totale des titres	3 003 170 \$	2 591 543 \$
Actionnariat cible atteint (multiple de l'exigence)	Oui (2,5x)	Oui (2,3x)
Actions de TELUS Numérique	850	850
Valeur marchande totale	3 613 \$	10 328 \$

## Martha Hall Findlay



Calgary (Alberta) Canada

Âge : 65

Administratrice depuis : 2024

Indépendante

Comités de TELUS :

- Audit

Rémunération totale en 2024 : 258 652 \$

Champs d'expertise :

- Responsabilité sociale de l'entreprise
- Gouvernance
- Affaires réglementaires/gouvernementales
- Connaissances et expérience concernant le secteur
- Expérience à l'international

*La carrière à multiples facettes de Martha, qui couvre la politique publique, les relations internationales, de l'expérience dans le secteur des télécommunications, et la défense de l'environnement, jumelée à une approche stratégique en matière de gouvernance et de durabilité, font d'elle une personne bien placée pour aider TELUS à s'y retrouver parmi les défis et occasions que présentent chacun de ces secteurs.*

Martha Hall Findlay est directrice de la School of Public Policy et titulaire de la chaire Palmer de l'Université de Calgary. Ayant été par le passé avocate, haute dirigeante d'entreprise et députée, elle a occupé des postes de direction tant dans le secteur public que privé au cours d'une carrière s'échelonnant sur plus de trois décennies.

Plus récemment, Martha a occupé le poste de chef du développement durable et chef des changements climatiques de Suncor Énergie et, auparavant, elle a été présidente et chef de la direction de Canada West Foundation. Plus tôt dans sa carrière, elle a également été conseillère juridique auprès de Bell Mobilité ainsi que chef du contentieux puis directrice générale de Mobilité Canada. Sa détermination à encourager le commerce et les relations d'affaires à l'international est évidente si l'on tient compte de son récent poste auprès du conseil consultatif des experts en commerce du sous-ministre du commerce international, ainsi que de sa participation au groupe d'experts sur les relations Canada-États-Unis (*Expert Group on Canada-US Relations*), au Canada-US Law Institute Executive Committee et au Conseil consultatif des chefs d'entreprise sur l'Asie. Le dévouement de Martha à favoriser la collaboration interculturelle est également mis en évidence par sa participation au Forum Canada-Corée. Son point de vue stratégique a été très apprécié par plusieurs conseils d'organismes à but non lucratif, à maintes reprises à titre de présidente.

Le leadership de Martha et son travail concret en matière de gérance de l'environnement et de lutte contre les changements climatiques ont été soulignés par des distinctions comme la Médaille du jubilé de platine de la reine Elizabeth II décernée par le gouvernement de l'Alberta, le prix « Clean 50 » qui la reconnaît comme l'une des figures de proue du Canada en matière de développement durable, et le prix Champion canadien du climat décerné par le Haut-commissariat du Royaume-Uni et l'Initiative canadienne de droit climatique.

Martha est titulaire d'un baccalauréat ès arts en relations internationales de l'Université de Toronto et d'un baccalauréat en droit de la Osgoode Hall Law School de l'Université York et elle a reçu l'accréditation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.

### Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024

	Présence	Total
Conseil	3/3	100 %
Audit	2/2	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2019 à 2024)

Aucun

### Résultat du vote à l'assemblée générale annuelle de 2024

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	628 871 421	2 768 230	631 639 651
Pourcentage de voix	99,56 %	0,44 %	100 %

### Titres détenus et valeur marchande totale au 10 mars 2025 et au 11 mars 2024

	2025	2024
Actions	1 175	291
UAD	12 129	-
Valeur marchande totale des titres	308 653 \$	6 780 \$
Actionnariat cible atteint (multiple de l'exigence)	Non (0,3x) <sup>1</sup>	(s.o.)
Actions de TELUS Numérique	4 720	-
Valeur marchande totale	20 060 \$	-

<sup>1</sup> Martha a jusqu'au 9 mai 2029 pour atteindre son actionnariat cible.

**Christine Magee**

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 65

Administratrice depuis : 2018

Indépendante

Comités de TELUS :

- Retraite
- Personnes, culture et rémunération

Rémunération totale en 2024 : 293 643 \$

Champs d'expertise :

- Finance et comptabilité
- Gouvernance
- Gestion des RH/rémunération de la haute direction
- Expérience du marché de détail/expérience client
- Gestion des risques

*Le conseil profite de l'importante expérience en matière de services financiers et bancaires ainsi que du succès entrepreneurial dans le secteur du commerce de détail de Christine. Sa compréhension des défis et des occasions qui se présentent aux entrepreneurs et au secteur du commerce de détail concorde avec l'importance qu'accorde TELUS au service à la clientèle dans ces secteurs.*

Christine Magee est présidente du conseil d'administration de Sleep Country Canada. Elle a cofondé Sleep Country en 1994, et la société s'est vite imposée comme joueur important dans le secteur des produits liés au sommeil. Avant de se lancer dans son aventure entrepreneuriale, Christine a travaillé dans le secteur des services bancaires et financiers auprès de la Banque Nationale du Canada et de la Banque Continentale du Canada de 1982 à 1994. Fairfax Financial Holdings Ltd. a fait l'acquisition de Sleep Country. Christine a l'intention de se présenter à l'élection des membres du conseil d'administration de Fairfax Financial Holdings Ltd. en avril 2025.

En plus de son rôle auprès de Sleep Country, Christine siège au conseil d'administration de Metro inc. et aux conseils d'autres organismes privés ou à but non lucratif, notamment Trillium Health Partners. Auparavant, Christine a siégé aux conseils d'administration de Groupe Woodbine Entertainment, de Cott Corporation, de Les Restaurants McDonald du Canada, de Sirius XM Canada et de Plan International Canada ainsi qu'au conseil consultatif en entrepreneuriat de l'Université Western et au conseil consultatif de la Ivey School of Business.

Christine est membre de l'Ordre du Canada et a été intronisée au panthéon du Prix Top 100 : Les Canadiennes les plus influentes par le Réseau des femmes exécutives.

Christine est titulaire d'un diplôme en administration des affaires (avec distinction) de l'Université Western Ontario et d'un doctorat honorifique en commerce de l'Université métropolitaine de Toronto.

**Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024**

	Présence	Total
Conseil	6/6	100 %
Personnes, culture et rémunération	4/4	100 %
Retraite	4/4	100 %

**Postes actuels à des conseils**

d'administration

Metro inc.

**Postes antérieurs à des conseils**

d'administration (2019 à 2024)

Sleep Country Canada Holdings Inc.

**Résultat du vote à l'assemblée générale annuelle de 2024**

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	618 977 931	12 661 190	631 639 121
Pourcentage de voix	98,0 %	2,00 %	100 %

**Titres détenus et valeur marchande totale au 10 mars 2025 et au 11 mars 2024**

	2025	2024
Actions	-	-
UAD	81 907	62 957
Valeur marchande totale des titres	1 900 424 \$	1 466 898 \$
Actionnariat cible atteint (multiple de l'exigence)	Oui (1,9x)	Oui (1,6x)
Actions de TELUS Numérique	4 000	4 000
Valeur marchande totale	17 000 \$	48 600 \$

**John Manley (président)**



Ottawa (Ontario) Canada  
 Âge : 75  
 Administrateur depuis : 2012  
 Indépendant  
 Comités de TELUS :  
 Aucun<sup>1</sup>  
 Rémunération totale en 2024 : 551 108 \$

Champs d'expertise :

- Gouvernance
- Affaires réglementaires/gouvernementales
- Finance et comptabilité
- Connaissances et expérience concernant le secteur
- Gestion des risques

*John vient consolider les compétences du conseil grâce à sa vaste expérience en leadership, tant auprès du secteur public que du secteur privé, en tant qu'ancien membre du conseil, président du conseil d'autres grands émetteurs canadiens, vice-premier ministre et ministre de l'Industrie, et il apporte ses connaissances inestimables du cadre réglementaire qui régit TELUS.*

John Manley est administrateur de sociétés, conseiller d'affaires principal auprès du cabinet d'avocats Bennett Jones S.E.N.C.R.L., s.r.l. et président du conseil de Valeurs mobilières Jefferies, Inc. De 2010 à 2018, il a été président et chef de la direction du Conseil canadien des affaires et, de 2004 à 2009, il a été conseiller auprès du cabinet juridique McCarthy Tétrault S.E.N.C.R.L., s.r.l. Avant sa carrière dans le secteur privé, John a eu une carrière notoire en politique, qui a duré 16 ans et au cours de laquelle il a été vice-premier ministre du Canada et ministre de l'Industrie, des Affaires étrangères et des Finances.

John a siégé à titre d'administrateur et de président du conseil d'administration de CAE Inc. et de la Banque Canadienne Impériale de Commerce. Il a également été administrateur de CARE Canada et membre du Forum économique mondial. John est actuellement trésorier du conseil de la Fondation Rideau Hall.

En reconnaissance de son apport au pays, John est officier de l'Ordre du Canada.

Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université Carleton et d'un doctorat en jurisprudence de l'Université d'Ottawa. John est un administrateur agréé par l'Université McMaster et a reçu des doctorats honorifiques de l'Université d'Ottawa, de l'Université Carleton, de l'Université de Toronto, de l'Université Western, de l'Université de Windsor et de l'Université York.

**Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024**

	Présence <sup>1</sup>	Total
Conseil	6/6	100 %

**Postes actuels à des conseils d'administration**

Aucun

**Postes antérieurs à des conseils d'administration (2019 à 2024)**

CAE Inc.  
 Banque Canadienne Impériale de Commerce

**Résultat du vote à l'assemblée générale annuelle de 2024**

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	624 168 171	7 475 197	631 643 368
Pourcentage de voix	98,82 %	1,18 %	100 %

**Titres détenus et valeur marchande totale au 10 mars 2025 et au 11 mars 2024**

	2025	2024
Actions	7 080	5 642
UAD	194 651	156 382
Valeur marchande totale des titres	4 680 159 \$	3 775 159 \$
Actionnariat cible atteint (multiple de l'exigence)	Oui (1,7x)	Oui (1,4x)
Actions de TELUS Numérique	-	-
Valeur marchande totale	-	-

<sup>1</sup> En tant que président du conseil, John n'est membre d'aucun comité du conseil, mais il assiste régulièrement aux réunions des comités.

## David Mowat



North Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 69

Administrateur depuis : 2016

Indépendant

Expert financier du comité d'audit

Comités de TELUS :

- Audit (président)

Rémunération totale en 2024 : 344 501 \$

Champs d'expertise :

- Responsabilité sociale de l'entreprise
- Finance et comptabilité
- Gestion des RH/rémunération de la haute direction
- Expérience du marché de détail/expérience client
- Gestion des risques

*Le conseil profite de l'expertise financière et de la grande compréhension des besoins des consommateurs particuliers et des entreprises de David. L'expérience de David acquise dans le cadre de sa carrière de dirigeant d'institutions financières axées sur la collectivité en Alberta et en Colombie-Britannique accentue sa capacité à contribuer efficacement à l'orientation stratégique de TELUS.*

David Mowat est administrateur de sociétés. Il a été président et chef de la direction d'ATB Financial de juin 2007 à juin 2018. Auparavant, il a occupé le poste de chef de la direction de la Vancouver City Savings Credit Union (Vancity), de 2000 à 2007.

David est actuellement membre du conseil d'administration de la Banque Laurentienne du Canada et de l'Autorité aéroportuaire régionale d'Edmonton. Il a également occupé d'importants rôles à titre de président du comité d'examen du régime de redevances de l'Alberta (*Alberta Royalty Review Panel*) et de membre du groupe d'experts du ministère des Finances de l'Alberta.

David a reçu de prestigieux honneurs et prix en reconnaissance de son apport. En 2014, David a été nommé meilleur chef de la direction du Canada par Glassdoor et personnalité d'affaires de l'année par le magazine Alberta Venture.

David est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de la Colombie-Britannique et il a reçu l'accréditation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés. Il a également reçu un baccalauréat honorifique en administration des affaires du Southern Alberta Institute of Technology, un doctorat honorifique en droit de l'Université de l'Alberta et un doctorat de l'Université MacEwan.

## Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024

	Présence	Total
Conseil	6/6	100 %
Audit	4/4	100 %

Postes actuels à des conseils  
d'administration

Banque Laurentienne du Canada

Postes antérieurs à des conseils  
d'administration (2019 à 2024)

Aucun

## Résultat du vote à l'assemblée générale annuelle de 2024

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	627 540 458	4 093 817	631 634 275
Pourcentage de voix	99,35 %	0,65 %	100 %

## Titres détenus et valeur marchande totale au 10 mars 2025 et au 11 mars 2024

	2025	2024
Actions	12 007	12 006
UAD	89 265	73 880
Valeur marchande totale des titres	2 349 510 \$	2 001 144 \$
Actionnariat cible atteint (multiple de l'exigence)	Oui (2,0x)	Oui (1,8x)
Actions de TELUS Numérique	5 000	5 000
Valeur marchande totale	21 250 \$	60 750 \$

## Marc Parent



Westmount (Québec) Canada

Âge : 64

Administrateur depuis : 2017

Indépendant

Comités de TELUS :

- Retraite
- Personnes, culture et rémunération

Rémunération totale en 2024 : 301 829 \$

Champs d'expertise :

- Expansion de l'entreprise
- Finance et comptabilité
- Gouvernance
- Gestion des RH/rémunération de la haute direction
- Expérience à l'international

*En tant que président et chef de la direction d'une société qui, à l'instar de TELUS, rapproche les mondes numérique et physique grâce à une technologie de pointe, Marc apporte au conseil de précieuses connaissances en stratégie et en exploitation dans le secteur des technologies au sein d'une industrie internationale concurrentielle.*

Marc Parent est le président et chef de la direction de CAE Inc. (CAE) depuis 2009. Auparavant, il a occupé plusieurs postes de direction depuis qu'il s'est joint à CAE, notamment les postes de président de Groupe, Produits de simulation et Formation militaire et Services associés, et de vice-président exécutif et chef de l'exploitation.

Marc cumule plus de 40 années d'expérience dans l'industrie aéronautique, ayant également occupé des postes au sein de Canadair et de Bombardier aéronautique au Canada et aux États-Unis.

Il siège actuellement au conseil de la Fondation du Centre universitaire de santé McGill.

Au fil de sa carrière, Marc a reçu plusieurs prix et distinctions et a notamment été nommé membre de l'Ordre du Canada et de l'Ordre du Québec. En 2022, Marc a été intronisé au Panthéon de l'Aviation du Canada, a été nommé chef de file de l'industrie de l'année par les Living Legends of Aviation et a remporté le prix Philip J. Klass décerné par Aviation Week pour l'ensemble de ses réalisations. En 2024, Marc a été intronisé à titre de « légende vivante » dans le cadre des Living Legends of Aviation.

Marc est titulaire d'un diplôme en ingénierie de l'École Polytechnique Montréal et a réussi le programme de perfectionnement des cadres de la Harvard Business School. Il est titulaire d'un doctorat honorifique de l'École Polytechnique Montréal et est un pilote actif et détient une licence de pilote de ligne décernée par Transport Canada.

### Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024

	Présence <sup>1</sup>	Total
Conseil	6/6	100 %
Personnes, culture et rémunération	4/4	100 %
Retraite	3/4	75 %

Postes actuels à des conseils d'administration

CAE Inc.

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2019 à 2024)

Aucun

### Résultat du vote à l'assemblée générale annuelle de 2024

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	6 128 036 78	18 835 444	6 316 339 122
Pourcentage de voix	97,02 %	2,98 %	100 %

### Titres détenus et valeur marchande totale au 10 mars 2025 et au 11 mars 2024

	2025	2024
Actions	45 000	4 470
UAD	92 136	72 533
Valeur marchande totale des titres	3 181 555 \$	1 794 170 \$
Actionnariat cible atteint (multiple de l'exigence)	Oui (3,1x)	Oui (1,9x)
Actions de TELUS Numérique	5 217	5 217
Valeur marchande totale	22 172 \$	63 387 \$

<sup>1</sup> Marc n'a pas assisté à la réunion de mai 2024 du comité de retraite pour cause de maladie. Son absence a été approuvée par le président du conseil.

## Denise Pickett



Toronto (Ontario) Canada

Âge : 59

Administratrice depuis : 2018

Indépendante

Comités de TELUS :

- Audit
- Gouvernance

Rémunération totale en 2024 : 296 834 \$

Champs d'expertise :

- Finance et comptabilité
- Expérience à l'international
- TI et gestion de l'information
- Expérience du marché de détail/expérience client
- Gestion des risques

À titre de haute dirigeante dans le secteur des paiements, Denise fait profiter le conseil de connaissances et d'une expérience inestimables. Le rôle qu'elle joue dans la supervision de la gestion des risques auprès d'American Express solidifie la capacité du conseil à gérer efficacement le risque au sein de TELUS. De plus, son expérience auprès d'une entreprise sophistiquée axée sur les technologies et grandement centrée sur l'expérience client procure un précieux point de vue pour l'orientation stratégique de TELUS, tant à l'échelle nationale qu'internationale.

Denise Pickett est présidente, services partagés de l'entreprise, d'American Express depuis février 2025. Elle supervise les fonctions clés au cœur des activités d'American Express, notamment le groupe Immobilier mondial et Expérience en milieu de travail, la gestion de l'approvisionnement mondial, la sécurité mondiale et bien d'autres.

Auparavant, elle a été présidente du groupe des services mondiaux, poste qu'elle occupait depuis 2019 et qui couvrait les activités relatives aux services à la clientèle à l'échelle mondiale. Denise travaille auprès d'American Express depuis 1992 et y a occupé plusieurs postes de haute direction, notamment ceux de directrice nationale d'American Express Canada et de présidente et chef de la direction de la Banque Amex du Canada et, par la suite, elle a occupé les postes de présidente d'American Express OPEN, la division des petites entreprises, puis de présidente des services aux consommateurs aux États-Unis et de chef de la gestion des risques d'American Express.

Denise a siégé au conseil d'administration de United Way of New York City (Centraide) pendant plus de 10 ans. Son expertise et son influence dans le secteur des paiements lui ont valu d'être nommée l'une des femmes les plus influentes dans le secteur des paiements par Payment Source.

Denise est titulaire d'un MBA de la Schulich School of Business de l'Université York et d'un baccalauréat ès sciences (avec distinction) de l'Université de Toronto.

## Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024

	Présence <sup>1</sup>	Total
Conseil	5/6	83 %
Audit	3/4	75 %
Gouvernance	3/4	75 %

Postes actuels à des conseils d'administration

Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2019 à 2024)

Compagnie de la Baie d'Hudson

## Résultat du vote à l'assemblée générale annuelle de 2024

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	626 241 895	5 397 226	631 639 121
Pourcentage de voix	99,15 %	0,85 %	100 %

## Titres détenus et valeur marchande totale au 10 mars 2025 et au 11 mars 2024

	2025	2024
Actions	-	-
UAD	78 221	59 599
Valeur marchande totale des titres	1 814 727 \$	1 388 657 \$
Actionnariat cible atteint (multiple de l'exigence)	Oui (1,8x)	Oui (1,5x)
Actions de TELUS Numérique	4 800	4 800
Valeur marchande totale	20 400 \$	58 320 \$

<sup>1</sup> Denise n'a pas été en mesure d'assister aux réunions du conseil et des comités en février 2024 en raison d'un engagement professionnel conflictuel. Son absence a été approuvée par le président du conseil.

## W. Sean Willy



Saskatoon (Saskatchewan) Canada

Âge : 52

Administrateur depuis : 2021

Indépendant

Comités de TELUS :

- Audit
- Gouvernance

Rémunération totale en 2024 : 298 818 \$

Champs d'expertise :

- Expansion de l'entreprise
- Responsabilité sociale de l'entreprise
- Gouvernance
- Affaires réglementaires/gouvernementales
- Gestion des RH/rémunération de la haute direction

*Avec son expertise en responsabilité sociale de l'entreprise, en climat et développement durable, en gestion des ressources humaines, en affaires réglementaires et gouvernementales et en gouvernance, Sean apporte de précieuses connaissances au conseil. Sa grande compréhension des besoins des grandes et des petites entreprises ainsi que les efforts qu'il déploie pour encourager les partenariats avec les peuples autochtones concordent avec l'engagement de TELUS de progresser sur la voie de la réconciliation d'une manière concrète. Son point de vue et son expertise contribuent à l'orientation stratégique de TELUS et permettent à celle-ci de tisser des liens solides avec les collectivités autochtones.*

Sean Willy, membre de la Première Nation Deninu Ku'e, est un homme d'affaires expérimenté et agit actuellement à titre de président et chef de la direction de Des Nedhe Group, l'entité de développement économique de la Première Nation English River, depuis 2017. Pendant cette période, Sean a permis à Des Nedhe de passer d'une entité régionale à un gestionnaire d'actifs autochtone international comptant plus de 20 entités, un niveau élevé d'employés autochtones et une gouvernance du conseil d'avant-garde.

Tout au long de sa carrière, Sean a travaillé avec d'importantes sociétés de ressources, y compris Rio Tinto et Cameco Corporation, pour développer et mettre en œuvre des stratégies de responsabilité sociale de l'entreprise progressistes et novatrices en termes d'inclusion des peuples autochtones. Il a joué un rôle crucial dans la prise en considération des peuples autochtones en tant que partenaires à part entière dans des relations à long terme, ce qui a permis de former des partenariats à l'étranger et partout au Canada.

Sean siège actuellement au conseil de la Société de gestion des déchets nucléaires (SGDN). De plus, il a par le passé occupé de nombreux postes de direction au sein de conseils d'associations autochtones, notamment ceux de co-président du Conseil canadien pour le commerce autochtone, de président du comité des affaires autochtones de l'Association minière du Canada et de membre du conseil de Indigenous Works.

Sean est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la Edwards School of Business de l'Université de la Saskatchewan et a obtenu son accréditation de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS). Sean a reçu la médaille du couronnement du Roi Charles III en 2024.

### Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024

	Présence	Total
Conseil	6/6	100 %
Audit	4/4	100 %
Gouvernance	4/4	100 %

Postes actuels à des conseils

d'administration

Aucun

Postes antérieurs à des conseils

d'administration (2019 à 2024)

GreenFirst Forest Products Inc.

### Résultat du vote à l'assemblée générale annuelle de 2024

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	626 996 804	4 637 470	631 634 274
Pourcentage de voix	99,27 %	0,73 %	100 %

### Titres détenus et valeur marchande totale au 10 mars 2025 et au 11 mars 2024

	2025	2024
Actions	-	-
UAD	36 607	23 601
Valeur marchande totale des titres	849 282 \$	549 903 \$
Actionnariat cible atteint (multiple de l'exigence)	Non (0,8x) <sup>1</sup>	Non (0,6x)
Actions de TELUS Numérique	-	-
Valeur marchande totale	-	-

<sup>1</sup> Sean a jusqu'au 7 mai 2026 pour atteindre son actionnariat cible.

## Information additionnelle concernant les administrateurs

### Interdictions d'opérations, faillites, pénalités ou sanctions

À la connaissance de TELUS, aucun candidat au poste d'administrateur de TELUS n'a été, au cours de la période de 10 ans close le 10 mars 2025, administrateur ou membre de la haute direction d'une société qui, pendant qu'il exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de cette fonction, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou pour laquelle un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé pour détenir ses biens.

À l'exception de ce qui est mentionné ci-après, à la connaissance de TELUS, aucun candidat au poste d'administrateur de TELUS i) n'a été, au cours de la période de 10 ans close le 10 mars 2025, administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'une société qui a fait l'objet d'une interdiction (y compris une ordonnance d'interdiction d'opérations, une ordonnance assimilable à une interdiction d'opérations ou une ordonnance qui prive la société visée du droit de se prévaloir d'une dispense prévue par la législation en valeurs mobilières) rendue pendant qu'il exerçait de telles fonctions ou rendue après que le candidat

eut cessé d'exercer de telles fonctions, et qui résultait d'un événement survenu pendant l'exercice de ces fonctions; ou ii) n'a, au cours de la période de 10 ans close le 10 mars 2025, fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou pour lequel un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé pour détenir ses biens.

Le 1<sup>er</sup> décembre 2022, la Cour du Banc du Roi de Sa Majesté de la Saskatchewan a rendu une ordonnance approuvant une proposition déposée auprès du surintendant des faillites le 21 octobre 2022 sous la forme acceptée par la majorité requise des créanciers de Tron Construction & Mining Inc. (TCMI) et de Tron Construction & Mining Limited Partnership (TCMLP), entreprise appartenant en totalité à une Première Nation. W. Sean Willy est président et chef de la direction de Des Nedhe Development Corporation qui, entre autres placements de portefeuille, est propriétaire de TCMLP. En lien avec une telle propriété, Sean est président du conseil de TCMI.

# Rémunération des administrateurs

## Principes

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

- nous ciblons une rémunération totale qui se situe au 50<sup>e</sup> centile du groupe de référence, qui est basé sur le groupe utilisé pour l'analyse comparative de la rémunération de la haute direction
- une structure d'honoraires fixes s'accorde avec le risque, les responsabilités et les fonctions continues de nos administrateurs
- une rémunération fondée sur des titres de capitaux propres constitue un élément important de la rémunération et permet de mettre l'accent sur sa concordance avec les intérêts des actionnaires
- la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres est établie en fonction d'une valeur précise et non d'un certain nombre d'UAD, afin d'assurer une correspondance avec la valeur marchande au moment de l'attribution
- le niveau de la rémunération doit être suffisant pour attirer et retenir des administrateurs hautement qualifiés dont l'expérience, l'expertise et les compétences sont bien agencées
- la rémunération est revue chaque année pour s'assurer qu'elle demeure adéquate, suit le marché et tient compte des risques et des responsabilités rattachés aux fonctions d'un administrateur efficace de la société.

## Analyse comparative

Lorsqu'il effectue son analyse comparative annuelle de la rémunération, le comité de gouvernance compare la composition et le niveau de la rémunération des administrateurs de TELUS à ceux des administrateurs d'un groupe de référence. Le groupe de référence pour la rémunération des administrateurs est basé sur le groupe de référence composé pour l'analyse comparative de la rémunération de la haute direction. Le comité retient les services d'un conseiller indépendant qui l'aide à choisir le groupe de référence approprié et à recueillir les données du marché sur la rémunération des administrateurs. Meridian Compensation Partners Inc. (Meridian) a été engagée comme conseiller pour procéder à l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs de 2024. Après avoir passé en revue les données du marché et appliqué les principes de rémunération adoptés par la société, le comité fait ses recommandations au conseil à l'égard de la rémunération pour l'exercice à venir.

## Nos principes de rémunération des administrateurs

Rémunération totale cible se situant au 50<sup>e</sup> centile du groupe de référence

Structure de rémunération forfaitaire

Rémunération en actions en adéquation avec les intérêts des actionnaires

Révision annuelle pour s'assurer qu'elle demeure adéquate, suit le marché et tient compte des contributions et des responsabilités rattachées aux fonctions d'un administrateur efficace

En 2023, le comité des personnes a approuvé un changement important dans la méthodologie concernant le groupe de référence en ajoutant des sociétés américaines dans le but d'avoir un groupe de référence nord-américain pour la rémunération de la haute direction. Le comité de gouvernance a également adopté cette approche à l'égard de la rémunération des administrateurs.

Le groupe de référence choisi pour l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs de 2024 figure dans le tableau ci-après. Le groupe de référence est formé de sociétés dont les produits et la capitalisation boursière sur les 12 derniers mois s'établissent approximativement entre le tiers et le triple des produits et de la capitalisation boursière de TELUS. Plusieurs peaufinages apportés au groupe de référence pour la rémunération de la haute direction et des administrateurs ont été approuvés en 2024, notamment le remplacement de DISH Network par EchoStar Corporation en raison de l'achat de DISH Network par EchoStar en décembre 2024.

Groupe de référence pour l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs de 2024

Banque de Montréal (services bancaires diversifiés)	Les Compagnies Loblaw limitée (alimentation au détail)
BCE Inc. (services de télécommunications et médias)	Lululemon Athletica Inc. (détaillant de vêtements et d'accessoires de sport)
Banque Canadienne Impériale de Commerce (services bancaires diversifiés)	Lumen Technologies Inc. (société de technologies et de communications basées sur les installations)
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (voies ferrées)	Motorola Solutions Inc. (solutions de sécurité publique et des entreprises)
La Société Canadian Tire limitée (articles d'usage courant)	Nutrien Ltd. (engrais et produits agrochimiques)
CGI inc. (services-conseils en technologies de l'information et intégration de systèmes)	QUALCOMM Incorporated (fournisseur de technologies fondamentales pour l'industrie du sans-fil)
Charter Communications Inc. (exploitant de connectivité à large bande et câblodistributeur)	Rogers Communications Inc. (services de télécommunications et médias)
EchoStar Corporation (technologies et services de réseautage)	Shopify Inc. (infrastructure Internet pour le commerce de détail)
Enbridge Inc. (transport et stockage de pétrole et de gaz)	Sirius XM Holdings Inc. (société de divertissement audio)
Fortis Inc. (services publics – électricité et gaz)	Financière Sun Life (fournisseur de services financiers)
Liberty Global Ltd. (services d'Internet, de vidéo et de communications mobiles à large bande)	Thomson Reuters Corporation (édition)

**Composantes de la rémunération**

Pour nos administrateurs qui ne sont pas membres de la direction, TELUS a recours à une rémunération forfaitaire échelonnée. Une structure de rémunération forfaitaire s'adapte au rôle en évolution des administrateurs ainsi qu'au risque, aux responsabilités et aux fonctions continus de nos administrateurs pendant l'année (plutôt qu'une structure fondée sur la présence aux réunions). En effet, les administrateurs donnent régulièrement des conseils en dehors des réunions, se tiennent au courant des développements pouvant avoir une incidence sur la société et trouvent fréquemment des occasions pour celle-ci. De plus, les administrateurs doivent être attentifs aux intérêts de la société en tout temps. Conformément au Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS, la présence à toutes les réunions du conseil et des comités est obligatoire, sous réserve de circonstances atténuantes qui doivent être approuvées par le président du conseil. La rémunération forfaitaire échelonnée tient compte des diverses responsabilités des présidents de chaque comité et du président du conseil tout en éliminant les jetons

de présence attribués aux membres du conseil et des comités, sauf lorsqu'ils doivent assister à des réunions qui excèdent le nombre de réunions prévu ci-après.

Si les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction sont tenus d'assister i) à plus de 10 réunions du conseil dans une année civile, ii) à plus de 10 réunions du comité d'audit dans une année civile, ou iii) dans le cas des autres comités, à plus de neuf réunions dans une année civile, ces administrateurs recevront une rémunération additionnelle de 1 500 \$ (en espèces) pour chaque réunion additionnelle du conseil ou du comité à laquelle ils assistent. Des jetons de présence additionnels pourraient également être versés à ceux qui participent à un comité spécial.

En ce qui a trait aux provisions annuelles, les composantes de la rémunération forfaitaire échelonnée (versée à 40 pour cent en espèces et à 60 pour cent sous forme d'UAD) figurent dans le tableau qui suit. La provision totale payable aux administrateurs non-membres de la direction, y compris pour siéger à un comité, et à tous les présidents des comités a été mise à jour en 2024, comme il est indiqué dans le tableau ci-après. Aucun changement n'a été apporté à la rémunération du président du conseil en 2024.

	Espèces (40 %)	UAD (60 %)	Provision annuelle totale
Administrateurs non-membres de la direction, comprend la participation aux comités	116 000 \$	174 000 \$	290 000 \$ <sup>1</sup>
Président du comité de retraite ou du comité de gouvernance	132 000 \$	198 000 \$	330 000 \$ <sup>2</sup>
Président du comité d'audit ou du comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération	136 000 \$	204 000 \$	340 000 \$ <sup>3</sup>
Président du conseil	216 000 \$	324 000 \$	540 000 \$

1 Avant mai 2024, 270 000 \$.

2 Avant mai 2024, 310 000 \$.

3 Avant mai 2024, 320 000 \$.

Les administrateurs peuvent choisir de recevoir la partie en espèces de leur provision annuelle totale (voir le tableau ci-dessus) et de leur rémunération pour des réunions additionnelles, le cas échéant, sous forme d'espèces, d'UAD et d'actions, pourvu que 50 pour cent de la partie en espèces de leur provision annuelle soit versée en UAD ou serve à l'achat d'actions jusqu'à ce que l'administrateur atteigne le seuil d'actionariat cible mentionné à la page 44. Chaque administrateur qui n'est pas membre de la direction a aussi droit au remboursement de certains produits et services offerts par la société, sous réserve d'une limite précise pour la formation continue, et à des frais de déplacement de 1 500 \$ en cas de déplacement aller-retour de plus de six heures pour assister à une réunion du conseil.

## Rémunération réelle de 2024

La rémunération totale versée aux administrateurs qui ne sont pas membres de la direction pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 figure dans le tableau qui suit.

Administrateurs <sup>1</sup>	Provision annuelle (\$)			Autre rémunération <sup>3,4</sup> (\$)	Total (\$)
	Espèces	Actions (UAD)	Frais de déplacement <sup>2</sup>		
John Manley	216 000	324 000	6 000	5 108	551 108
Ray Chan	129 143	198 000	–	6 500	333 643
Hazel Claxton	113 143	174 000	6 000	4 952	298 095
Lisa de Wilde	129 143	198 000	6 000	11 783	344 926
Victor Dodig	113 143	174 000	4 500	6 500	298 143
Tom Flynn	113 143	174 000	6 000	4 444	297 586
Mary Jo Haddad	133 143	204 000	6 000	3 496	346 640
Martha Hall Findlay	74 571	174 000	3 000	7 080	258 652
Christine Magee	113 143	174 000	6 000	500	293 643
David Mowat	133 143	204 000	–	7 358	344 501
Marc Parent	113 143	174 000	4 500	10 186	301 829
Denise Pickett	113 143	174 000	4 500	5 191	296 834
Sean Willy	113 143	174 000	4 500	7 175	298 818

1 Darren ne reçoit aucune rémunération pour des services rendus en qualité d'administrateur. L'information sur sa rémunération se trouve à la page 107.

2 Pour chaque réunion nécessitant un déplacement aller-retour de plus de six heures (en fonction de la résidence principale), les administrateurs reçoivent une rémunération additionnelle de 1 500 \$, versée en espèces ou sous forme d'UAD, au choix de l'administrateur.

3 Comprend un remboursement d'au plus 6 000 \$ par année relativement à toute combinaison de services TELUS offerts aux consommateurs à l'endroit de résidence de l'administrateur, y compris les services à domicile (Télé OPTIK, téléphone résidentiel et appels interurbains, Internet, sécurité à domicile) et les services de téléphone mobile (y compris les données et l'itinérance), ainsi que les services médicaux et reliés aux soins de santé offerts par l'intermédiaire des filiales en propriété exclusive de TELUS et d'au plus 4 000 \$ par année civile relativement à de l'équipement, comme des téléphones intelligents et des tablettes, ainsi qu'un remboursement d'au plus 5 000 \$ par année civile relativement à de la formation continue. Ces montants sont versés en espèces.

4 Les augmentations de la rémunération des administrateurs ont été approuvées en mai 2024 pour les présidents de comités et les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction. Leur rémunération du deuxième trimestre a été calculée proportionnellement et celle des troisième et quatrième trimestres a été versée selon le nouveau taux.

### Actionnariat cible des administrateurs

Tous les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction sont tenus d'atteindre un actionnariat cible de 3,5 fois la valeur de la provision annuelle qui leur est versée (1 015 000 \$) dans les cinq années suivant leur date de nomination. L'actionnariat cible du président du conseil, John, correspond à cinq fois sa provision annuelle (2 700 000 \$). Les UAD sont comprises dans le calcul établissant si un administrateur a atteint le seuil d'actionnariat cible étant donné qu'elles sont essentiellement comme des actions ordinaires, sauf qu'elles ne peuvent pas être rachetées avant le départ de l'administrateur.

Tous les administrateurs actuels qui ne sont pas membres de la direction ont dépassé la cible d'actionnariat, à l'exception de Martha, de Hazel et de Sean, qui bénéficient encore de la période de cinq ans à compter de la date de leur nomination pour atteindre leur cible d'actionnariat (consultez leur profil respectif pour connaître les dates butoirs). Les nombres réels d'actions et d'UAD détenues par chaque administrateur qui n'est pas un membre de la direction de la société ou qui ne sont pas sous son emprise au 11 mars 2024 et au 10 mars 2025, ainsi que leur valeur marchande totale, figurent à la rubrique *Renseignements sur les administrateurs*, aux pages 26 à 40. Les renseignements concernant Darren, y compris son actionnariat cible, figurent à la page 107.

Nos administrateurs qui ne sont pas membres de la direction ont atteint leur cible d'actionnariat, à l'exception de quatre administrateurs, qui ont cinq ans à compter de la date de leur nomination pour atteindre leur cible et qui siègent au conseil depuis moins de cinq ans.

### Attributions fondées sur des actions aux administrateurs

Le résumé des attributions fondées sur des actions en cours en 2024 pour chaque administrateur qui n'est pas membre de la direction en 2024 est donné ci-après. TELUS n'attribue pas d'options à ses administrateurs qui ne sont pas membres de la direction. Toutes les attributions fondées sur des actions à des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction étaient acquises au 31 décembre 2024. Les renseignements concernant les attributions fondées sur des actions de Darren figurent à la page 107. Les attributions fondées sur des actions sont uniquement attribuées aux administrateurs qui ne sont pas membres de la direction dans le cadre de leur provision annuelle.

Attributions fondées sur des actions <sup>1</sup>			
Nom	Nombre d'UAD acquises <sup>2</sup>	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions acquises non payées ou distribuées (\$) <sup>3</sup>	Valeur attribuée au cours de l'année (\$) <sup>3</sup>
Ray Chan	103 351	2 014 311	302 699
Hazel Claxton	35 888	699 457	247 094
Lisa de Wilde	95 657	1 864 355	292 740
Victor Dodig	34 047	663 576	295 429
Thomas Flynn	56 987	1 110 677	326 477
Mary Jo Haddad	126 828	2 471 878	338 152
Martha Hall Findlay	11 914	232 204	232 204
Christine Magee	80 282	1 564 696	356 589
John Manley	190 772	3 718 146	717 427
David Mowat	87 459	1 704 576	287 263
Marc Parent	90 304	1 760 025	368 205
Denise Pickett	76 671	1 494 318	350 625
Sean Willy	35 881	699 321	246 373
<b>TOTAL</b>	<b>1 026 041</b>	<b>19 997 539</b>	<b>4 361 277</b>

1 Les attributions fondées sur des actions sont des UAD au 31 décembre 2024.

2 Les UAD sont évaluées et payées un certain temps après qu'un administrateur cesse d'agir à ce titre, au choix de celui-ci, conformément aux modalités du plan UAD. Se reporter aux pages 136 et 137. Comprend des UAD supplémentaires, dont la valeur équivaut aux dividendes versés sur les actions, qui ont été créditées au cours de l'année.

3 D'après le cours de clôture des actions de 19,49 \$ le 31 décembre 2024. Comprend des UAD supplémentaires, dont la valeur équivaut aux dividendes versés sur les actions, qui ont été créditées au cours de l'année.

## Énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS

### Ce que nous faisons

- ✓ **Approbation de la vocation sociale de TELUS par le conseil** – Le conseil a officiellement approuvé la vocation sociale de TELUS, laquelle guide le conseil et la direction dans la prise de décisions
- ✓ **Conseil et comités indépendants** – Treize de nos 14 candidats au poste d'administrateur 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 surveillances des risques** – Notre conseil et nos comités supervisent notre programme de gestion des risques et notre exposition aux risques stratégiques, financiers et d'exploitation
- ✓ **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** – Selon notre politique, aucun administrateur ne devrait siéger aux conseils de plus de quatre autres sociétés ouvertes. Un administrateur qui est chef de la direction ou membre de la haute direction à temps plein d'une société ouverte ne devrait pas siéger aux conseils de plus de deux sociétés ouvertes, en plus de siéger au conseil de TELUS
- ✓ **Recrutement des administrateurs et relève du conseil** – En janvier 2013, nous avons mis en œuvre une limite de durée des mandats de 15 ans pour les administrateurs indépendants et un plan de retraite qui donne de l'information sur nos procédures et notre plan de relève du conseil
- ✓ **Opérations entre parties liées** – Notre comité de gouvernance examine toute opération entre parties liées qui survient et à laquelle participe un administrateur ou un haut dirigeant de TELUS et approuve les procédures qui devraient être adoptées à l'égard d'une telle opération. Cela est énoncé dans le mandat du comité de gouvernance. Notre comité d'audit examine également toute opération entre parties liées importante ainsi que tout conflit d'intérêts réel et potentiel pouvant en découler afin de vérifier leur bien-fondé et de s'assurer du caractère adéquat de l'information communiquée
- ✓ **Gestion des risques d'entreprise et relevé des questions d'importance** – Nous effectuons une analyse de la gestion des risques et du relevé des questions d'importance chaque année (comme il est plus amplement décrit à la page 49)
- ✓ **Efficacité et renouvellement du conseil** – Nous examinons notre processus d'évaluation du conseil et effectuons une évaluation officielle de l'efficacité du conseil tous les ans. Pour réaliser cet examen, un conseiller externe nous aide tous les deux ans. En 2024, cet examen a mené à une restructuration des comités du conseil
- ✓ **Prise en compte de paramètres ESG dans notre carte de pointage de la société et dans la rémunération de la haute direction** – L'inclusion de paramètres environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans notre carte de pointage de la société incite les membres de la haute direction à atteindre nos objectifs ESG sur une base annuelle
- ✓ **Conseil diversifié** – Notre conseil représente un ensemble diversifié de compétences, d'antécédents et d'expertise. Nous sommes des chefs de file en matière de diversité dans la composition du conseil. La politique de diversité administrative contient les cibles suivantes :
  - 40 % des administrateurs indépendants issus de chaque genre
  - 20 % des administrateurs indépendants qui représentent une minorité visible, font partie des peuples autochtones, ou sont des personnes vivant avec un handicap ou des membres de la communauté LGBTQ2+En 2024, le conseil a atteint ou dépassé toutes les cibles en matière de diversité mentionnées dans la politique.
- ✓ **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. Le conseil assure la surveillance des conflits d'intérêts
- ✓ **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. De plus, les actionnaires ont plusieurs occasions d'entrer directement en contact avec le conseil (comme il est plus amplement décrit à la page 68)
- ✓ **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

## Énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS (suite)

### Ce que nous faisons

- ✓ **Programme officiel d'orientation et de formation continue des administrateurs** – Nous avons un processus d'orientation exhaustif pour les nouveaux administrateurs et les nouveaux membres de comités, et un programme de formation continue pour le conseil. À la suite de la restructuration des comités du conseil, nous avons tenu, en 2025, des séances d'orientation exhaustives pour préparer les membres du comité d'audit à assumer les responsabilités de surveillance du régime de retraite
- ✓ **Mentorat** – Les nouveaux administrateurs sont associés à un administrateur qui est membre du conseil de TELUS depuis plusieurs années pour que ce dernier agisse à titre de mentor et qu'il les aide à comprendre le fonctionnement du conseil et à évoluer au sein de celui-ci
- ✓ **Supervision des facteurs ESG** – Notre comité de gouvernance examine et surveille, pour le compte du conseil, l'approche, la planification et la communication d'information globales de TELUS sur les questions relatives aux enjeux ESG, alors que notre comité d'audit examine les paramètres concernant les risques liés au climat, la durabilité et la communication d'information environnementale dans nos rapports financiers. Un membre de la haute direction fait rapport au comité de gouvernance au sujet de la gestion du risque lié aux changements climatiques trimestriellement
- ✓ **Supervision de la cybersécurité** – Le comité d'audit ou le conseil plénier se sont penchés sur la cybersécurité à l'occasion de chaque réunion trimestrielle
- ✓ **Supervision de l'intelligence artificielle** – Le conseil et les comités du conseil surveillent régulièrement l'intelligence artificielle. Le conseil et le comité d'audit se sont penchés sur les risques et les occasions que représente l'intelligence artificielle chaque trimestre

### 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** – Notre administrateur membre de la direction ne siège 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'actionariat

Nous nous efforçons d'être à l'avant-garde en matière de gouvernance et examinons régulièrement les nouvelles pratiques à cet égard et les exigences légales en constante évolution pour nous assurer de fournir de l'information transparente qui 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 applicables en matière de gouvernance. 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 du New York Stock Exchange intitulées *New York Stock Exchange Governance Standards* (les règles de gouvernance du NYSE). Nous nous conformons également, à presque tous les égards, à la plupart des dispositions de ces règles qui ne sont pas obligatoires pour les émetteurs fermés étrangers, et notamment aux dispositions du NYSE concernant l'indépendance des membres des comités de la rémunération.

# 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 administrateurs 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 déléguant certaines à ses comités. 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.

## 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 examinés et 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, accompagnés 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, les séances stratégiques du conseil, tenues en même temps que les réunions trimestrielles du conseil en 2024 et au cours desquelles le conseil et la direction examinent plus en profondeur certains aspects de notre plan stratégique et de nos priorités d'entreprise, sont d'une importance capitale. Ces réunions ainsi que des activités plus informelles qui ont lieu au cours de l'année, y compris des dîners du conseil et des engagements communautaires, offrent à nos administrateurs l'occasion de rencontrer notre équipe de haute direction afin d'améliorer leur compréhension de notre entreprise et d'éclaircir leur participation à la planification de la relève de la haute direction.

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

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 gestion et la surveillance des risques sont une autre responsabilité principale du conseil. Le texte qui suit présente la gestion et la surveillance des risques exercées par le conseil et les comités en 2024.

**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
  - Assurer la mise 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
  - Surveiller les conflits d'intérêts.
- 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.

**Comité d'audit**

Le comité d'audit est responsable de la supervision et de la surveillance des risques liés aux politiques financières, à la communication d'information financière, à la fiscalité, à la conformité réglementaire, aux litiges, à la sécurité, à la cybersécurité et aux questions relatives aux risques technologiques, à l'éthique et à l'audit (interne et externe), y compris la surveillance de paramètres concernant les risques liés au climat, la durabilité et la communication d'information environnementale dans nos rapports financiers. Il passe également en revue le profil de risques principaux de la société, les tendances concernant les risques et les principales stratégies d'atténuation des risques majeurs chaque semestre et approuve les plans d'audit interne et externe chaque année.

**Comité de gouvernance**

Le comité de gouvernance supervise et surveille les risques associés aux processus et à la structure de gouvernance de la société, y compris en aidant le conseil à mettre en œuvre les politiques et les lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise et en déterminant la composition du conseil et de ses comités. Il supervise également les questions en matière d'environnement, de responsabilité sociale de l'entreprise, de durabilité, de relations avec les collectivités autochtones et d'assurance.

**Comité de retraite**

Le comité de retraite est responsable de la supervision et de la surveillance des risques associés à l'administration et aux activités de placement des régimes de retraite de la société. Il conçoit et met également en place des politiques, des systèmes et des processus appropriés pour repérer et gérer ces risques.

**Comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération**

Le comité des personnes supervise la stratégie de la société relative aux personnes et à la culture ainsi que son harmonisation avec la stratégie et la vocation sociale de la société, y compris en matière de diversité et d'inclusion, de sécurité, de santé et de mieux-être des employés, et de relations de travail, mais aussi en matière de rendement, de rémunération et de planification de la relève de la haute direction. Il passe également en revue (avec le comité d'audit) le code d'éthique et de conduite et reçoit des rapports sur les violations du code.

Le texte qui suit présente la gestion et la surveillance des risques exercées par le conseil et les comités à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, soit après la restructuration des comités du conseil, comme il est énoncé aux pages 53 à 57.

### 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
- Assurer la mise 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
- Surveiller les conflits d'intérêts.

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.

#### Comité d'audit

Le comité d'audit est responsable de la supervision et de la surveillance des risques liés aux politiques financières, à la communication d'information financière, à la fiscalité, à la conformité réglementaire, aux litiges, à la sécurité, à la cybersécurité, à l'intelligence artificielle et aux questions relatives aux risques technologiques, à l'éthique et à l'audit (interne et externe), y compris la surveillance de paramètres concernant les risques liés au climat, la durabilité et la communication d'information environnementale dans nos rapports financiers. Il est également responsable de la supervision et de la surveillance des risques associés à l'administration et aux activités de placement des régimes de retraite de la société et il passe en revue le profil de risques principaux de la société, les tendances concernant les risques et les principales stratégies d'atténuation des risques majeurs chaque semestre. Il approuve les plans d'audit interne et externe chaque année.

#### Comité de gouvernance

Le comité de gouvernance supervise et surveille les risques associés aux processus et à la structure de gouvernance de la société, y compris en aidant le conseil à mettre en œuvre les politiques et les lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise et en déterminant la composition du conseil et de ses comités. Il supervise également les questions en matière d'environnement, les initiatives relatives à la protection de la vie privée, l'intelligence artificielle, la responsabilité sociale de l'entreprise, la durabilité, les relations avec les collectivités autochtones et les questions liées à l'assurance.

#### Comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération

Le comité des personnes supervise la stratégie de la société relative aux personnes et à la culture ainsi que son harmonisation avec la stratégie et la vocation sociale de la société, y compris en matière de diversité et d'inclusion, de sécurité, de santé et de mieux-être des employés, et de relations de travail, mais aussi en matière de rendement, de rémunération et de planification de la relève de la haute direction. Il passe également en revue le code d'éthique et de conduite et reçoit des rapports sur les violations du code.

Pour obtenir une explication détaillée des risques importants auxquels font face TELUS et les membres de son groupe, veuillez vous reporter aux rubriques 9 et 10 du rapport de gestion de la société dans le rapport annuel 2024 de TELUS.

## Vocation sociale

Depuis plus de deux décennies, TELUS est mue par sa vocation visant à : *exploiter le plein potentiel de nos technologies de pointe et de notre compassion pour entraîner des changements sociaux et produire des retombées remarquables sur le plan humain*. Notre vocation s'apparente à notre étoile du Nord et constitue le fondement des dépenses d'investissement stratégiques en plus de guider le développement de produits et l'innovation.

Il existe une relation synergique entre les résultats inégalés à l'échelle mondiale et dans le secteur de TELUS et sa philosophie de socio-capitalisme.

Bien loin d'être seulement un acte de bienveillance, notre approche axée sur la vocation offre d'importants avantages stratégiques et financiers. En s'efforçant d'obtenir des résultats positifs tant au niveau social que financier, TELUS se différencie de ses concurrents. Nous exploitons le potentiel de notre technologie pour faire le bien, travaillant sans relâche pour combler le fossé numérique et assurer un accès équitable aux ressources, aux outils et aux connexions essentiels. Notre vocation a stimulé l'accent stratégique que nous avons mis sur des secteurs verticaux qui améliorent le flux d'information, ce qui mène ultimement à de meilleures retombées partout dans le monde. Les effets concrets de notre modèle axé sur la vocation inspirent l'engagement des membres de notre équipe, de nos clients et des collectivités où nous offrons nos services.

Pour TELUS, le socio-capitalisme correspond à l'utilisation de notre entreprise au profit d'une vocation sociale plus vaste tout en offrant une valeur à toutes les parties prenantes, soit nos actionnaires, nos clients et les personnes les plus vulnérables de nos collectivités.

Le conseil a approuvé un énoncé officiel de la vocation de TELUS, qui guide et façonne la prise de décisions du conseil et les rapports de la direction tout au long de l'année et qui comprend ce qui suit :

- approbation des objectifs de la société, y compris de son plan stratégique lui permettant d'atteindre ces objectifs;
- approbation des opérations et des investissements d'importance, y compris les fusions et acquisitions;
- évaluation des risques clés auxquels la société s'expose et surveillance de son programme de gestion des risques;
- évaluation du rendement du chef de la direction, détermination de sa rémunération et planification de sa relève;
- mise en œuvre de la planification du renouvellement du conseil, y compris en s'assurant que le conseil profite de compétences, d'antécédents et d'expériences variés;
- approbation de la communication d'information par la société aux actionnaires et aux autres parties prenantes, y compris en ce qui a trait aux progrès de la société concernant l'atteinte des objectifs en matière de durabilité;
- examen des rapports sur la collaboration entre TELUS et les collectivités autochtones et prise de mesures quantifiables sur la route de la réconciliation;

- examen des résultats de nos programmes Connectés pour l'avenir et TELUS Averti<sup>MD</sup>;
- examen du leadership de TELUS en matière d'utilisation et de développement éthiques et responsables de l'intelligence artificielle (IA).

Nous investissons continuellement dans nos réseaux de calibre mondial pour permettre à tous les Canadiens de travailler, d'apprendre, d'accéder à des soins de santé et de rester connectés. Nos investissements dans les réseaux ont permis aux collectivités urbaines et rurales d'avoir une connectivité haute vitesse fiable, ce qui permet à tout le monde d'avoir accès à des services essentiels. Nous avons étendu la couverture mobile à plus de 23 000 kilomètres d'autoroutes, ce qui améliore la sécurité en permettant aux voyageurs d'entrer en contact avec des services d'urgence en cas de besoin. Depuis 2020, nous avons fait progresser notre programme #AidonsNosPME, en soutenant les petites entreprises canadiennes avec 5 millions de dollars en financement, en technologies et en reconnaissance pour les aider à prospérer dans une économie de plus en plus numérique.

Les initiatives Santé pour l'avenir<sup>MC</sup> de TELUS, comme nos cliniques mobiles et l'accès gratuit ou financé aux services de santé mentale de Mes Soins TELUS Santé et à Alerte Médicale TELUS Santé, rendent les soins de santé plus accessibles aux personnes marginalisées, qui doivent souvent surmonter des obstacles considérables pour accéder à des soins de santé de qualité.

En 2024, nous avons publié le premier rapport de TELUS sur l'IA intitulé « Le pouvoir des perspectives au Canada », dans lequel les membres des collectivités autochtones, les jeunes, les personnes nouvellement arrivées au Canada, les personnes vivant avec un handicap, les groupes racialisés et les membres de la communauté LGBTQ2+ ont pu faire entendre leur voix. Ce rapport met en évidence notre engagement envers un développement éthique de l'IA et l'innovation inclusive.

Depuis que TELUS est devenue la première société du Canada à publier un cadre de référence pour les obligations liées au développement durable en 2021, elle a conservé sa position de chef de file en matière de gérance environnementale. Nos placements de billets liés au développement durable en 2024 ont une fois de plus confirmé la position de TELUS à titre de principal émetteur d'obligations liées au développement durable sur le marché canadien des titres à revenu fixe. Par l'intermédiaire de ce cadre, nous assumons la responsabilité d'atteindre d'ambitieux objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) fondés sur des données scientifiques, ce qui s'harmonise avec notre objectif plus général d'atteindre la carboneutralité d'ici 2030 et qui donne l'exemple en matière de leadership en ce qui concerne la durabilité des entreprises.

Pour obtenir de l'information générale sur notre cadre, veuillez visiter le [telus.com/relationinvestisseurs](https://telus.com/relationinvestisseurs). Pour des renseignements généraux sur notre engagement envers un futur plus durable, visitez le [telus.com/durabilite](https://telus.com/durabilite).

Pour obtenir de plus amples renseignements sur notre leadership en socio-capitalisme, visitez le [telus.com/rapportannuel](https://telus.com/rapportannuel) et le [telus.com/durabilite](https://telus.com/durabilite). Pour obtenir de plus amples renseignements sur notre vocation sociale, visitez le [telus.com/impactsocial](https://telus.com/impactsocial).

## Gouvernance de la durabilité et de l'environnement

Nous avons des pratiques bien établies en matière de gouvernance de la durabilité, position qui vient secondar nos efforts envers la gérance environnementale et la conscience sociale responsable.

### Supervision par le conseil des possibilités et des risques liés au climat

Notre conseil d'administration est responsable de la gérance de la société, ce qui comprend la supervision de la gestion des risques d'entreprise. Lors de nos réunions trimestrielles, notre conseil examine les rapports et discute des stratégies, des progrès et des objectifs de la société, ainsi que des risques et des occasions qui émergent en matière d'innovation, notamment en ce qui concerne la façon dont la technologie peut aider dans la réponse aux événements météorologiques extrêmes liés au climat.

Le comité de gouvernance de notre conseil examine et surveille, pour le compte du conseil, l'approche, la planification et la communication d'information de la société sur les questions relatives aux enjeux ESG et à la durabilité, et examine et recommande au conseil d'approuver le rapport annuel sur les enjeux ESG et la durabilité ainsi que les autres communications s'y rapportant. Nos équipes Durabilité et environnement et Gestion des risques d'entreprise fournissent au comité des rapports trimestriels. Ces rapports contiennent des renseignements pertinents concernant nos risques environnementaux et liés au climat ainsi que nos activités de conformité connexes. Le comité de gouvernance supervise également les possibilités liées au climat lorsqu'elles se présentent ou sont repérées, et ces possibilités font l'objet de discussions au cours de ses réunions trimestrielles.

Le comité d'audit de notre conseil revoit les paramètres concernant les risques liés au climat, la durabilité et la communication d'information environnementale dans les rapports financiers.

Notre processus de renouvellement du conseil comprend une évaluation continue des aptitudes des membres du conseil, ce qui aide le comité de gouvernance et le conseil à repérer les lacunes dans les aptitudes et compétences qui sont considérées les plus pertinentes pour la société. Dans le cadre de ce processus, il est demandé aux membres du conseil de donner des précisions sur leur formation ou leur expérience en matière de durabilité, d'environnement et de gestion des risques liés au climat.

### Supervision par la direction des possibilités et des risques liés au climat

Notre chef de la direction et notre équipe de haute direction sont chargés de l'exécution de l'orientation stratégique de nos programmes en matière de durabilité, ce qui comprend l'évaluation et la gestion des risques liés au climat et leur atténuation ainsi que le repérage de possibilités liées au climat.

Notre équipe Durabilité relève de notre vice-présidente, Entreprise citoyenne et durabilité, qui est responsable de l'élaboration et de la gouvernance de notre stratégie en matière de durabilité.

L'équipe Durabilité cherche à évaluer des possibilités et des risques liés au climat en intégrant des questions de durabilité, en mettant en œuvre des projets dans l'ensemble de

l'entreprise, en offrant des formations à l'interne dans le but d'accroître la sensibilisation au développement durable, et en s'associant à des partenaires externes pour augmenter la disponibilité de solutions pour nous-mêmes et nos clients. Nous déclarons dans notre rapport sur les enjeux ESG et la durabilité les occasions et les risques liés au climat pertinents conformément aux recommandations du Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques (GDICC) publiées en juin 2017 et utilisons les recommandations de la classification par industrie du Sustainability Accounting Standards Board (SASB) – Services de télécommunication, pour déterminer la structure de notre rapport. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les cadres guidant la rédaction de nos rapports, veuillez visiter le [telus.com/durabilite](https://www.telus.com/durabilite).

L'équipe Environnement relève de notre vice-président, Immobilier, et a la responsabilité de gérer notre système de gestion environnementale (SGE), lequel est certifié ISO 14001:2015 au Canada. Ce processus comprend une analyse comparative au moyen d'évaluations formelles et informelles de l'importance relative des risques, de l'analyse de données et de scénarios, la prise en considération des commentaires des parties prenantes à l'interne et à l'externe et l'examen du cadre réglementaire dans lequel nous exerçons nos activités.

Alors que nous nous efforçons d'atténuer l'impact climatique de nos activités, nous intégrons également les considérations d'ordre climatique dans nos processus de développement de produits et d'innovation dans l'ensemble de nos activités, y compris dans les nouveaux secteurs tels que TELUS Santé et TELUS Agriculture & Biens de consommation. Au fur et à mesure que nous améliorons nos produits actuels et en créons de nouveaux, nous tenons compte des possibilités et des risques pertinents liés au climat pour respecter notre engagement envers un futur à faibles émissions de carbone. Nous avons réalisé de grands progrès dans la mise en œuvre de systèmes d'économie circulaire dans l'ensemble de nos activités. Par exemple, nous avons accordé la priorité à l'utilisation d'appareils mobiles remis en marché certifiés, ce qui permet de prolonger la durée de vie des produits par l'intermédiaire de réparations faites par Mobile Klinik, et avons transformé l'équipement en fin de vie destiné aux locaux des clients, comme les décodeurs et les modems, en nouveaux appareils haute performance. Depuis le début de notre déploiement de PureFibre, nous avons également recyclé plus de 4 300 tonnes de cuivre des câbles de télécommunications en cuivre grâce à notre programme novateur d'exploitation minière urbaine. Cette initiative est avantageuse pour nos activités tout en évitant le rejet de plus de 12 900 tonnes d'émissions de gaz à effet de serre.

De plus, nous lions notre rendement en matière de durabilité à la rémunération par l'intermédiaire de notre carte de pointage de la société, qui a une incidence sur la structure des primes de rendement dans l'ensemble de la société. L'indice de socio-capitalisme au sein de la carte de pointage comprend des paramètres qui mesurent notre rendement en matière de réduction des émissions de GES ainsi que des paramètres sur nos répercussions sociales. En outre, la structure des primes de rendement de l'équipe Durabilité et celle de l'équipe Environnement sont liées de façon générale à nos objectifs en matière de durabilité de l'environnement.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur notre gouvernance, notre stratégie, notre gestion des risques et nos cibles en matière de climat, veuillez vous reporter à l'exposé portant sur les possibilités et les risques liés au climat figurant dans notre notice annuelle 2024 et notre rapport sur les enjeux ESG et la durabilité 2024.

### Gouvernance de l'intelligence artificielle (IA)

Le conseil se penche régulièrement sur l'utilisation de l'IA, y compris dans des démonstrations de produits, des discussions sur des cas d'utilisation et des séances stratégiques du conseil.

TELUS a adopté un cadre d'utilisation responsable de l'IA qui présente les valeurs et les principes qui guident notre développement et notre utilisation de l'IA, ainsi qu'une série de mesures pour appuyer la gouvernance de l'IA, comme un processus d'évaluation des risques par lequel doivent passer toutes les initiatives concernant l'IA. La politique sur l'IA de la société (la politique sur l'IA) officialise ces règles, processus et autres mesures de gouvernance que TELUS a mis au point et mis en place pour permettre à la société de tirer profit de l'IA de manière responsable.

Puisant dans les valeurs fondamentales de TELUS et son engagement à renforcer la confiance, la politique sur l'IA définit les pratiques et exigences de TELUS en matière d'utilisation responsable, d'approvisionnement auprès de tiers, de développement, de déploiement au sein de TELUS et de fourniture aux tiers de systèmes d'IA. La politique sur l'IA oriente la prise de décisions cohérentes au sein de TELUS, promeut le respect des lois émergentes en matière d'IA et des lois adjacentes existantes, comme les lois en matière de protection de la vie privée, repère et gère les risques en matière d'éthique liés à la protection de la vie privée, à la sécurité et aux données, et adopte par ailleurs les pratiques exemplaires de gouvernance de l'IA.

La politique sur l'IA a été approuvée par le conseil en février 2025 et prévoit que tout changement important devant lui être apporté doit être examiné et approuvé par le conseil. Le comité de gouvernance reçoit régulièrement des rapports sur le respect de cette politique sur l'IA.

### Relations avec les peuples autochtones

TELUS reconnaît et respecte les cultures uniques et les modes de gouvernance de chaque nation et collectivité autochtone. Nous sommes déterminés à mobiliser les peuples autochtones d'une manière qui respecte les droits énoncés dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. TELUS reconnaît le droit inhérent des peuples autochtones à l'autonomie gouvernementale et appuie les processus et les ententes qui reflètent cette autorité et le rôle des peuples autochtones en tant que gardiens de leurs terres.

Afin de tenir compte de l'importance des relations avec les peuples et collectivités autochtones, le comité de gouvernance est responsable de superviser les relations avec les collectivités autochtones. Le comité de gouvernance reçoit régulièrement des présentations et des rapports de notre équipe des relations avec les peuples autochtones sur le plan d'action pour la réconciliation avec les peuples autochtones (PARPA) et les objectifs de TELUS.

Nous sommes résolus à poursuivre la voie de la réconciliation de manière très concrète, en partenariat avec les peuples autochtones et selon notre stratégie de réconciliation. En 2023, TELUS a été nommée parmi les 10 sociétés à surveiller (*10 to Watch*) par le Indigenomics Institute et, en 2024, a été finaliste pour le prix Impact technologique (*Technology impact*) remis aux visionnaires en diversité et en inclusion (*Gamechanger – Diversity & Inclusion Award*) par la BC Tech. Nous continuons d'assumer la responsabilité des actions que nous avons présentées dans notre PARPA. Notre Rapport sur la Stratégie de réconciliation et Connectivité des communautés autochtones 2024, qu'il est possible de consulter au [telus.com/reconciliation](https://www.telus.com/reconciliation), comprend une mise à jour de nos engagements ainsi que les actions que nous posons.

### Comités

Afin de s'acquitter de ses devoirs et de ses responsabilités, le conseil délègue certains de ses pouvoirs, fonctions et responsabilités à ses comités, qui examinent en profondeur certaines questions. Jusqu'au 31 décembre 2024, ces comités comprenaient le comité d'audit, le comité de gouvernance, le comité de retraite et le comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération.

En 2024, nous avons retenu les services d'Egon Zehnder Inc. pour nous aider à réaliser un examen complet de l'efficacité du conseil. Pour plus d'information sur cet examen, veuillez vous reporter à la page 62. À la suite d'un examen complet de l'efficacité du conseil et d'un examen du mandat, de la portée, des fonctions et des responsabilités de chacun des quatre comités par le comité de gouvernance (en consultation avec le président du conseil et les présidents de chaque comité), et après avoir tenu compte de la volonté du conseil de se consacrer davantage aux priorités de l'entreprise et à une utilisation plus efficace des ressources, le conseil a approuvé l'élimination du comité de retraite et la réduction du nombre de comités de quatre à trois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025. Dans le cadre de ce projet, nous avons fait ce qui suit :

- réassigné à la direction (au chef des services financiers et/ou au comité de gestion de retraite de la société, selon le cas) les responsabilités du comité de retraite qui ne nécessitent pas la surveillance du conseil;
- réparti les autres responsabilités de surveillance entre les trois comités restants, les responsabilités du comité de retraite nécessitant la surveillance du conseil ayant principalement été assignées au comité d'audit et d'autres ajustements ayant été apportés aux responsabilités de chaque comité de façon à équilibrer la charge de travail entre tous les comités;
- revu la composition des trois comités restants en y ajoutant les anciens membres du comité de retraite.

Avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> janvier 2025, les comités du conseil sont le comité d'audit, le comité de gouvernance et le comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération.

Le tableau qui suit présente un survol des comités du conseil et des réunions tenues en 2024. Les administrateurs membres de la direction ne siègent à aucun comité et, en sa qualité de président du conseil, John Manley n'est membre d'aucun comité, mais assiste régulièrement aux réunions des comités. Tous les comités sont composés uniquement d'administrateurs indépendants.

Comité d'audit	Comité de gouvernance	Comité de retraite	Comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération
<p><b>4 réunions en 2024</b></p> <p>Membres au 31 décembre 2024</p> <p>David Mowat (président) ✓</p> <p>Hazel Claxton ✓</p> <p>Thomas Flynn ✓</p> <p>Martha Hall Findlay ✓</p> <p>Denise Pickett ✓</p> <p>Sean Willy ✓</p>	<p><b>4 réunions en 2024</b></p> <p>Membres au 31 décembre 2024</p> <p>Lisa de Wilde (présidente) ✓</p> <p>Mary Jo Haddad ✓</p> <p>Denise Pickett ✓</p> <p>Sean Willy ✓</p>	<p><b>4 réunions en 2024</b></p> <p>Membres au 31 décembre 2024</p> <p>Ray Chan (président) ✓</p> <p>Victor Dodig ✓</p> <p>Thomas Flynn ✓</p> <p>Christine Magee ✓</p> <p>Marc Parent ✓</p>	<p><b>4 réunions en 2024</b></p> <p>Membres au 31 décembre 2024</p> <p>Mary Jo Haddad (présidente) ✓</p> <p>Ray Chan ✓</p> <p>Hazel Claxton ✓</p> <p>Lisa de Wilde ✓</p> <p>Christine Magee ✓</p> <p>Marc Parent ✓</p>

✓ Indépendant

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 et les responsabilités de chaque comité jusqu'au 31 décembre 2024 sont présentés dans le tableau ci-après.

	Mandat	Responsabilités
Comité d'audit	Appuyer le conseil dans ses fonctions de surveillance de l'intégrité de la communication de l'information comptable et financière de la société.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Surveiller les contrôles internes et les contrôles de communication 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 communication et du dépôt en temps voulu de l'information requise auprès des autorités de réglementation, y compris la surveillance de paramètres concernant les risques liés au climat, la durabilité et la communication d'information environnementale dans les rapports financiers</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 2024, veuillez vous reporter à la page 72.</p> <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité d'audit, y compris son mandat, reportez-vous à la rubrique Comité d'audit de notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2024.</p>

	Mandat	Responsabilités
Comité de gouvernance	Aider le conseil à remplir ses fonctions de surveillance et voir à ce que TELUS soit doté d'un système efficace de gouvernance.	<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>• Voir à la prestation d'une formation continue et d'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 réclamations d'assurance et les risques liés aux biens, la responsabilité sociale de l'entreprise, les initiatives relatives à la protection de la vie privée, les relations avec les collectivités autochtones et les questions et politiques environnementales.</li> </ul> <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités du comité de gouvernance en 2024, veuillez vous reporter à la page 74.</p>
Comité de retraite	Superviser l'administration, la présentation de l'information financière et les activités de placement de six régimes de retraite agréés 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).	<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 les politiques 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 en 2024, veuillez vous reporter à la page 75.</p>
Comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération	Superviser la stratégie de la société relative aux personnes et à la culture ainsi que son harmonisation avec la stratégie et la vocation sociale de la société, y compris en ce qui concerne les politiques de la société et le rendement, la rémunération et la planification de la relève de la haute direction.	<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 notre EHD (équipe de haute direction – tous les vice-présidents à la direction (VPD) qui sont nommés dirigeants de la société)</li> <li>• Superviser la planification de la relève du chef de la direction (en collaboration avec le conseil plénier) et 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 de 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 des personnes en 2024, veuillez vous reporter à la page 76.</p>

Le mandat et les responsabilités de chaque comité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 sont présentés dans le tableau ci-après.

	Mandat	Responsabilités
Comité d'audit	Appuyer le conseil dans ses fonctions de surveillance de l'intégrité de la communication de l'information comptable et financière de la société et superviser l'administration, la communication de l'information financière et les activités de placement de six régimes de retraite agréés 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>Fonctions de surveillance de l'intégrité de la communication de l'information comptable et financière de la société :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Surveiller les contrôles internes et les contrôles de communication 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 communication et du dépôt en temps voulu de l'information requise auprès des autorités de réglementation, y compris la surveillance de paramètres concernant les risques liés au climat, la durabilité et la communication d'information environnementale dans les rapports financiers</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>Fonctions de surveillance relatives aux régimes de retraite :</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 les politiques 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>
Comité de gouvernance	Aider le conseil à remplir ses fonctions de surveillance et voir à ce que TELUS soit dotée d'un système efficace de gouvernance.	<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>• Voir à la prestation d'une formation continue et d'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 réclamations d'assurance et les risques liés aux biens, la responsabilité sociale de l'entreprise, les initiatives relatives à la protection de la vie privée, les relations avec les collectivités autochtones et les questions et politiques environnementales.</li> </ul>
Comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération	Superviser la stratégie de la société relative aux personnes et à la culture ainsi que son harmonisation avec la stratégie et la vocation sociale de la société, y compris en ce qui concerne les politiques de la société et le rendement, la rémunération et la planification de la relève de la haute direction.	<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 notre EHD (équipe de haute direction – tous les vice-présidents à la direction (VPD) qui sont nommés dirigeants de la société)</li> <li>• Superviser la planification de la relève du chef de la direction (en collaboration avec le conseil plénier) et 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 de sécurité au travail et leur respect, ainsi que certains aspects de notre approche en matière d'éthique et de conduite des affaires.</li> </ul>

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. Le comité des personnes a retenu les services de Meridian Compensation Partners Inc. (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 des personnes est donnée à la page 98. Le comité de gouvernance a également 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 42).

Nous croyons que nos administrateurs doivent siéger à différents comités afin qu'ils puissent avoir une vision globale de la société. Les principes qui sous-tendent notre planification de la relève visant les comités sont examinés tous les ans par le comité de gouvernance et comprennent ce qui suit :

- En règle générale, les nouveaux administrateurs siègent seulement au comité d'audit la première année, puis ils peuvent siéger à deux comités
- Les autres membres siégeant aux comités peuvent agir à titre de présidents remplaçants des comités en cas d'urgence
- Les présidents du comité d'audit et du comité des personnes ne siégeront généralement qu'à leur comité respectif du conseil, en raison des responsabilités supplémentaires associées à ces fonctions, sauf si le conseil détermine que leur charge de travail et leurs responsabilités leur permettent de siéger à un deuxième comité tout en conservant leur rôle de président
- Les principes de notre politique de diversité devraient s'appliquer au plan de relève et à la composition 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.

Pour obtenir plus de renseignements au sujet de nos comités permanents, se reporter à la rubrique Rapports des comités à partir de la page 72. 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/gouvernance](https://www.telus.com/gouvernance).

### Indépendance

Le conseil évalue l'indépendance au moyen d'un ensemble de critères plus exigeants que ceux de la réglementation en valeurs mobilières applicable. À cet égard, le conseil a choisi de respecter volontairement tous les éléments du contrôle de l'indépendance du NYSE, y compris ceux que TELUS n'est pas tenue de respecter. Les critères d'indépendance qu'applique le conseil sont donc conformes aux règles de gouvernance canadiennes et américaines applicables et aux règles de gouvernance du 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 et le président du conseil doivent être indépendants. De plus, tous les membres d'un comité doivent être indépendants. Les membres des comités d'audit et des personnes doivent également respecter les critères d'indépendance plus rigoureux prévus dans les règles de gouvernance canadiennes et américaines applicables et les règles de gouvernance du NYSE.

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 offre des services dans ses secteurs d'activité 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 relative d'une relation entre la société et tout organisme 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.

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.

Chaque réunion du conseil et des comités 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 2024.

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 de retraite	4	4	4
Comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération	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. Cette description figure dans le Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS, qui peut être consulté à l'adresse [telus.com/gouvernance](https://telus.com/gouvernance).

La responsabilité principale du président du conseil est de diriger le conseil dans l'exécution de son mandat de supervision des activités 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 candidats au poste d'administrateur 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 les activités 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 pour la société; 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 de l'EHD et la planification de sa relève et à en faire le suivi; à appuyer les efforts de recrutement du comité de gouvernance de candidats au poste d'administrateur du conseil; à aider le comité des personnes 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 prenantes. En outre, le chef de la direction est responsable de la réalisation des priorités de la société qui sont approuvées annuellement par le conseil.

Le président du conseil est un administrateur indépendant.

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 tous les administrateurs consacrent le temps, l'énergie et les efforts nécessaires pour être efficaces. 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, la présence à toutes les réunions du conseil et des comités est obligatoire, sous réserve de circonstances atténuantes. Le président du

conseil doit approuver toutes les circonstances atténuantes. En ce qui concerne les absences aux réunions qui ne sont pas approuvées par le président comme étant le résultat de circonstances atténuantes, si un administrateur est présent à moins de 75 pour cent des réunions tenues au cours d'une année donnée, le comité de gouvernance tiendra compte de la participation d'un administrateur dans le cadre du processus de nomination. La participation aux réunions de chacun des administrateurs indépendants se trouve dans le tableau qui suit.

### Participation des administrateurs

Nom	Conseil	Comité d'audit	Comité de gouvernance	Comité de retraite	Comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération
Ray Chan	6/6			4/4	4/4
Hazel Claxton	6/6	4/4			4/4
Lisa de Wilde	6/6		4/4		4/4
Victor Dodig	6/6			4/4	
Thomas Flynn	6/6	4/4		4/4	
Mary Jo Haddad	6/6		4/4		4/4
Martha Hall Findlay	3/3	2/2			
Christine Magee	6/6			4/4	4/4
John Manley	6/6				
David Mowat	6/6	4/4			
Marc Parent	6/6			3/4	4/4
Denise Pickett	5/6	3/4	3/4		
Sean Willy	6/6	4/4	4/4		

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 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. Pour déterminer s'il est adéquat de recommander que plus de deux administrateurs siègent à un même autre conseil ou comité, le comité de gouvernance tiendra compte de tous les aspects pertinents, notamment du nombre total de cumuls de mandats à un conseil à ce moment ainsi que des exigences stratégiques de TELUS.

En 2020, le conseil a adopté une politique limitant la capacité de tout administrateur de TELUS Corporation à siéger au conseil de TELUS Numérique ou de l'une de ses filiales sans l'approbation du comité de gouvernance, sur recommandation du chef de la direction. En 2023, le comité de gouvernance a accordé à Darren le droit de siéger à titre de président du conseil de TELUS Numérique. Aucun des candidats au poste d'administrateur de TELUS ne siégeait avec un autre candidat à d'autres conseils de sociétés ouvertes en date de la circulaire.

**Renouvellement du conseil – Taille et composition du conseil, nomination des administrateurs et limites 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 et 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 comités et faciliter la transition lorsque de nouveaux membres sont élus ou nommés.

Le conseil est d'avis qu'un conseil d'administration composé de 10 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 et la durée du mandat de chacun des administrateurs et la présence dans ses rangs de diversité, de lieux de résidence multiples et de champs d'expertise selon la grille de compétences. Le but est de disposer de suffisamment d'habiletés, d'expertises et d'expériences pour que le conseil puisse s'acquitter efficacement de ses responsabilités. Le conseil vise également à atteindre un équilibre entre le besoin de disposer d'une expérience institutionnelle et de connaissances approfondies parmi 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 orienté les efforts concernant le renouvellement du conseil en tenant compte de ces objectifs. Pour plus d'information, veuillez vous reporter au rapport du comité de gouvernance à la page 74.

Limites des mandats des administrateurs		Autres mécanismes de renouvellement du conseil
Limite d'âge	Limite de durée	
Non	Oui, 15 ans pour les administrateurs indépendants qui se sont joints au conseil après le 1 <sup>er</sup> janvier 2013	Processus d'évaluation du rendement rigoureux (se reporter ci-après pour plus d'information)

Le conseil n'a pas adopté de limite d'âge obligatoire. Toutefois, il est doté d'une politique de limitation de la durée des mandats qui prévoit que les administrateurs indépendants 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 une 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 rigoureux dont est responsable le comité de gouvernance (se reporter à la page 62 pour obtenir plus de détails). Conjointement avec l'examen de l'efficacité du conseil et dans le cadre du processus de planification de la relève, les administrateurs sont interrogés au sujet de leur intention éventuelle de quitter le conseil afin de connaître le plus tôt possible les vacances imminentes.

Le renouvellement du conseil implique également le maintien d'une matrice des compétences qui permet au comité de gouvernance et au conseil de déceler 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 qu'il possède. Le tableau qui suit indique les cinq compétences principales de nos candidats, en tenant compte du fait que chaque candidat possède de l'expérience en haute direction et en leadership stratégique. Ce tableau indique également leur genre déclaré, leur lieu de résidence, la durée de leur mandat, leur âge, leur statut de diversité (par exemple, s'ils sont membres d'une communauté autochtone, d'une minorité visible ou de la communauté LGBTQ2+) et leurs langues officielles parlées.

	Genre	Résidence <sup>1</sup>	Années au conseil			Âge			Langue		Diversité		Cinq compétences principales <sup>2</sup>											
			0 à 5	6 à 10	11+	59 et moins	60 à 69	70+	Anglais	Français	Minorité visible	Peuples autochtones	Gouvernance	Finance et comptabilité	Gestion des ressources humaines/rémunération de la haute direction	Gestion des risques	Connaissances et expérience concernant le secteur	Expérience du marché de détail/expérience client	Responsabilité sociale de l'entreprise	Expérience à l'international	Expansion de l'entreprise	Connaissance et/ou expérience en gestion de l'information et en technologie de l'information	Affaires réglementaires/gouvernementales	
Ray Chan	M	C.-B.			✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓			✓		✓				
Hazel Claxton	F	ON	✓				✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓						
Lisa de Wilde	F	ON		✓			✓		✓	✓			✓				✓	✓				✓	✓	
Victor Dodig	M	ON	✓			✓			✓				✓	✓			✓				✓		✓	✓
Darren Entwistle	M	AB			✓		✓		✓	✓							✓	✓	✓	✓	✓			
Thomas Flynn	M	ON	✓				✓		✓				✓	✓	✓	✓				✓	✓			
Mary Jo Haddad	F	ON		✓			✓		✓				✓		✓		✓					✓	✓	
Martha Hall Findlay	F	AB	✓				✓		✓	✓			✓				✓	✓	✓				✓	✓
Christine Magee	F	ON	✓				✓		✓				✓	✓	✓	✓		✓						
John Manley	M	ON			✓			✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓								✓
David Mowat	M	C.-B.		✓			✓		✓				✓	✓	✓	✓				✓	✓			
Marc Parent	M	QC		✓			✓		✓	✓			✓	✓	✓					✓	✓			
Denise Pickett	F	ON	✓			✓			✓				✓	✓			✓			✓		✓		✓
Sean Willy	M	SK	✓			✓			✓		✓		✓	✓	✓					✓		✓		✓

1 C.-B. = Colombie-Britannique; AB = Alberta; SK = Saskatchewan; ON = Ontario; QC = Québec

2 Diverses aptitudes et compétences que le conseil considère comme primordiales à la croissance continue de l'entreprise, en plus de l'expérience en haute direction et en leadership stratégique qu'il exige de chaque administrateur, sont présentées ci-après.

- **Gouvernance** – expérience ou bonnes connaissances en direction des pratiques de responsabilité sociale de l'entreprise/de gouvernance auprès d'une société ouverte ou d'autres grandes organisations; expérience dans l'implantation d'une culture de responsabilisation et de transparence
- **Finance et comptabilité** – expérience ou bonnes connaissances en comptabilité et présentation de l'information financière, en financement d'entreprise et au fait des contrôles financiers/comptables internes et en IFRS
- **Gestion des ressources humaines/rémunération de la haute direction** – expérience ou bonnes connaissances en rémunération et en avantages sociaux de la haute direction, en gestion et en fidélisation des talents, en perfectionnement du leadership, en diversité et en inclusion et en planification de la relève
- **Gestion des risques** – expérience ou bonnes connaissances en contrôles internes des risques, signalement et évaluations des risques
- **Connaissances et expérience concernant le secteur** – expérience concernant les secteurs des télécommunications, de l'industrie du contenu, des soins de santé et de l'information de la santé, de l'agriculture et des biens de consommation et/ou de la sécurité, 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, de l'expérience client et des enjeux connexes (soit directement soit indirectement par les réseaux de détail)

- **Responsabilité sociale de l'entreprise** – expérience ou bonnes connaissances des initiatives en responsabilité sociale de l'entreprise, y compris en matière de facteurs ESG, de changements climatiques, de durabilité, de diversité et d'inclusion et de questions relatives aux collectivités en tant qu'impératifs d'entreprise
- **Expérience à l'international** – expérience ou bonnes connaissances de l'entretien et de la durabilité de relations d'affaires internationales, y compris la supervision d'activités multinationales
- **Expansion de l'entreprise** – expérience ou bonnes connaissances en matière de possibilités d'expansion d'entreprise, y compris des fusions et des acquisitions
- **Connaissance et/ou expérience en gestion de l'information et en technologie de l'information** – expérience ou bonnes connaissances des technologies pertinentes, courantes et nouvelles, et des innovations connexes (p. ex. intelligence artificielle, solutions/transformations numériques), y compris des technologies en télécommunications, des technologies relatives à l'agriculture et aux biens de consommation, des technologies en démarrage, de la gouvernance en gestion d'information (p. ex. cybersécurité), des exigences réglementaires mondiales et locales et du rôle du conseil dans la supervision de la technologie de l'information
- **Affaires réglementaires/gouvernementales** – expérience ou bonnes connaissances en politiques publiques et gouvernementales, aux niveaux mondial, fédéral et provincial, et en contextes réglementaires dans l'ensemble des territoires où nous exerçons nos activités dans le contexte des télécommunications, des activités de soins de santé, de la radiodiffusion, de la sécurité de l'information, de la technologie de l'information et/ou de l'agriculture

### Processus de renouvellement du conseil

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 par ordre de priorité. Les administrateurs, le chef de la direction et les membres de la haute direction, ainsi que les sociétés de recherche professionnelle externes, repèrent régulièrement d'autres personnes pour que leur candidature soit examinée par le comité de gouvernance. Les protocoles de recherche exigent que le groupe de candidats repérés respecte les critères approuvés en matière de diversité et de compétences.

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. Le comité de gouvernance considère également les multiples aspects de la diversité, comme le genre, la provenance géographique, l'âge et le statut autochtone/de minorité visible, 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.

Lorsqu'il examine une candidature, le comité :

1. examine la composition actuelle du conseil et tient compte de notre politique de diversité administrative et de notre grille de compétences
2. embauche une entreprise de recherche externe pour trouver et présenter des candidats qui répondent à nos exigences en matière de compétences et de diversité. Cette étape peut également entraîner la mise à jour de notre liste de candidats
3. examine et rencontre les quelques candidats retenus. Des entretiens sont réalisés par les présidents du comité de gouvernance et du comité des personnes ainsi que par le président du conseil. Le candidat finaliste retenu rencontre également le chef de la direction. Si cela est jugé pertinent, d'autres membres du conseil et de la haute direction peuvent également participer à ce processus.

### Approbaton

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 et, s'il y a lieu, la candidature est soumise aux actionnaires aux fins d'élection à l'assemblée générale annuelle suivante. Les compétences financières et l'indépendance des candidats sont également évaluées avant l'approbation du conseil.

### Évaluation du conseil

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, suit un processus officiel pour évaluer la structure et l'efficacité du conseil ainsi que le rendement des administrateurs. 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 l'efficacité du conseil dans son ensemble et de chaque comité, y compris tenir compte des pratiques et des procédures qui favorisent une prise de décisions efficace
- Améliorer le rendement global du conseil en aidant chaque administrateur à miser sur ses atouts
- Détecter les lacunes au chapitre des compétences et offrir des occasions de formation au conseil et à chaque administrateur 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 comité de gouvernance suit actuellement un calendrier d'évaluation dans le cadre duquel les services d'un conseiller externe sont retenus tous les deux ans pour réaliser l'évaluation. En 2024, comme en 2022, le comité de gouvernance a retenu les services d'Egon Zehnder, un consultant externe, pour réaliser une évaluation et rédiger un rapport. Il a été demandé à Egon Zehnder de réaliser une analyse « qualitative » visant à obtenir des informations exploitables sur le niveau d'efficacité du fonctionnement du conseil et de ses comités. Cet examen comprenait la réalisation d'enquêtes auprès des membres du conseil et de membres clés de la haute direction, des entretiens seul à seul avec les présidents de comités ainsi qu'avec le chef de la direction, des autoévaluations des membres du conseil, et le partage des résultats provisoires ainsi que la présentation des résultats au comité de gouvernance. Le président du conseil a rencontré chaque administrateur séparément pour discuter des recommandations et des rétroactions obtenues du rapport d'Egon Zehnder, de l'apport individuel de chaque administrateur et de l'efficacité globale du conseil. Le conseil a tenu compte des résultats de cet examen et de ces échanges puisqu'ils ont eu une incidence sur la restructuration des comités du conseil décrite ci-dessus.

## Diversité et inclusion

L'engagement de TELUS envers la diversité et l'inclusion est au cœur de notre culture, fait partie intégrante de nos valeurs et est la clef de voûte de notre leadership en socio-capitalisme. Nous sommes conscients que dans tous les secteurs de nos activités, différentes perspectives et expériences et différents antécédents apportent des façons novatrices de penser qui nous aident à prendre de meilleures décisions, à avoir de meilleures idées et à proposer de meilleures solutions.

### Diversité administrative

Le conseil a adopté une politique écrite en matière de diversité pour la première fois en 2013. Dans le cadre du cycle annuel d'examen de la politique, TELUS a révisé périodiquement la politique au cours des années qui ont suivi, y compris en 2024. La politique prévoit qu'en tirant profit de différentes perspectives et idées, TELUS jouira des avantages liés à une prise de décisions améliorée ainsi qu'à une productivité et à une innovation accrues. La politique reconnaît que la diversité compte de multiples aspects, y compris l'ethnicité, la race, le genre, les capacités physiques, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'âge. La diversité vise également l'expérience de travail, le contexte géographique, le contexte socioéconomique et la diversité en matière de pensée politique. La politique a pour objectif de garantir que le conseil possède les diverses qualités, compétences et expertises qui sont pertinentes pour notre entreprise et qui permettront au conseil de remplir son mandat.

La politique prévoit que le comité de gouvernance, qui est responsable de l'évaluation de la composition du conseil, de la sélection de candidats appropriés et de la recommandation de candidats au poste d'administrateur au conseil, doit évaluer les candidatures au mérite, en accordant une importance égale aux compétences, aux antécédents, à l'expérience et aux connaissances. Dans le cadre de ces processus, le comité tient compte des multiples aspects de la diversité. Au moment de recruter de nouveaux candidats au poste d'administrateur, la politique exige que le groupe de candidats sélectionnés réponde aux critères du conseil en matière de compétences et de diversité. Le conseil s'assurera que ses listes de candidats éventuels au poste d'administrateur comprennent un groupe diversifié de candidats.

La politique actuelle comprend des cibles précises et réitère l'importance de rechercher la composition suivante pour le conseil :

- Au moins 20 % des administrateurs indépendants s'identifient à une minorité visible ou aux peuples autochtones, sont des personnes vivant avec un handicap ou sont membres de la communauté LGBTQ2+
- Les femmes et les hommes représentent respectivement au moins 40 pour cent des administrateurs indépendants
- Les administrateurs possèdent une vaste expérience dans les régions où TELUS a ou prévoit avoir des intérêts commerciaux importants
- Les administrateurs sont d'âges variés
- Les administrateurs ont des antécédents et de l'expérience variés.

Notre conseil représente un ensemble diversifié de compétences, d'antécédents et d'expertise. Nous sommes des chefs de file en matière de diversité dans la composition du conseil.

Si tous les candidats deviennent administrateurs, six des 14 administrateurs (43 pour cent) seront des femmes et six des 13 administrateurs indépendants seront des femmes (46 pour cent), ce qui excède notre objectif. De plus, 23 pour cent de nos administrateurs indépendants s'identifient à une minorité visible ou aux peuples autochtones, sont des personnes vivant avec un handicap ou sont membres de la communauté LGBTQ2+ et, par conséquent, le conseil atteindra notre objectif à cet égard.

Notre politique de diversité administrative figure dans notre Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS, qu'il est possible de consulter à l'adresse [telus.com/gouvernance](https://telus.com/gouvernance).

### Notre culture inclusive et diversifiée

Chez TELUS, nous avons un engagement de longue date envers la diversité et l'inclusion. Notre vision en matière de diversité et d'inclusion prend racine dans une approche centrée sur l'humain qui vise à accueillir les différences individuelles pour révéler le potentiel humain et tirer profit de la diversité de pensée. Nous sommes motivés par le principe selon lequel l'égalité des humains est une responsabilité organisationnelle, communautaire, nationale et mondiale impérieuse. En résumé, nous ne pouvons nous engager pleinement à réaliser notre vocation sociale afin de permettre des retombées remarquables sur le plan humain grâce à la technologie que si nous nous engageons à le faire pour tous.

En ce qui concerne la diversité et l'inclusion, nous mettons un accent stratégique sur ce qui suit :

- **Leadership inclusif** – Favoriser une culture d'inclusion où chaque membre de l'équipe ressent un fort sentiment d'appartenance, de bien-être et de connexion. Tout le monde devrait avoir l'occasion d'apprendre et de croître au moyen d'un travail significatif, de se sentir estimé pour son apport, et de pouvoir remettre en question le statu quo pour changer les choses pour le mieux.
- **Diversité par dessein** – Tenir compte de la diversité dans notre organisation à tous les niveaux et de toutes les façons; se libérer des préjugés et éliminer les obstacles pour que tous se sentent estimés et respectés.
- **Innovation inclusive** – Stimuler l'innovation en favorisant une culture d'accompagnement inclusive et exploiter le potentiel d'un processus juste pour apprécier les talents, la voix et les capacités uniques de chaque membre de l'équipe, encourager la diversité de pensée et pousser vers l'atteinte d'effets plus significatifs en tant que personnes et en tant qu'entreprise.

Voici certaines réalisations clés de notre démarche évolutive en matière de diversité et d'inclusion :

- Notre modèle de leadership inclusif comprend un indice d'inclusion conçu pour prendre le pouls des membres de notre équipe et fait partie de notre carte de pointage. En 2024, nous avons obtenu un résultat de 85 pour cent<sup>1</sup> pour notre indice d'inclusion L'heure juste pour la quatrième année de suite, ce qui indique une solide expérience d'inclusion et d'appartenance au sein des membres de l'équipe.
- De plus, les réponses à notre sondage L'heure juste en 2024 ont continué d'atteindre, avec 90 pour cent pour une troisième année consécutive, de solides résultats généraux en diversité et inclusion qui mesurent plus spécifiquement à quel point les membres de l'équipe ont l'impression :
  - d'avoir un sentiment d'appartenance au travail;
  - de pouvoir être eux-mêmes au travail;
  - que leurs collègues respectent leurs idées et sentiments;
  - que TELUS respecte et apprécie tous les membres de l'équipe, peu importe leur histoire, ainsi que la diversité de pensée qui accompagne nos différences.
- Nous avons continué d'attirer, de former et de retenir des membres de l'équipe autochtones grâce à une stratégie d'emploi stratégique qui propose une progression de carrière gratifiante, notamment avec le lancement de notre nouveau guide de carrière *Sans limite. Un guide de carrière pour les talents autochtones*.

Nous comprenons que pour atteindre nos objectifs en matière de diversité et d'inclusion, chaque dirigeant de l'organisation doit y mettre du sien. C'est pourquoi nous continuons de fixer des objectifs astucieux plutôt que des quotas ou des cibles. Nos guides d'analyse en matière de diversité et d'inclusion permettent aux dirigeants de disposer de données représentationnelles, notamment de données comparatives sur la disponibilité sur le marché du travail (DMT). Chaque dirigeant fixe ses propres objectifs en matière de diversité et d'inclusion appuyés par des données qui sont pertinents et uniques à ses activités et à son personnel. Cette approche garantit que les objectifs sont pertinents, pragmatiques et atteignables.

Plutôt que d'imposer des cibles de représentation spécifiques, nous sommes d'avis que nos initiatives générales en matière de diversité et d'inclusion, associées à la fixation d'objectifs en matière de diversité et d'inclusion fondés sur des données, sont plus efficaces pour contribuer collectivement à attirer, à perfectionner et à garder en poste une grande variété de membres de l'équipe et de candidats qualifiés.

TELUS a remporté le prix de meilleur employeur canadien pour la diversité 14 fois et celui de meilleur employeur au Canada sur le plan de la diversité de Forbes trois années de suite (2022-2024), et elle a figuré quatre fois parmi les meilleurs employeurs au monde selon Forbes (2020-2024), soit la seule entreprise de télécommunications canadienne et américaine figurant sur cette liste en 2024.

Pour plus d'information sur la diversité et l'inclusion chez TELUS, veuillez consulter la page sur la diversité et l'intégration à l'adresse [telus.com](https://telus.com) et notre rapport sur les enjeux ESG et la durabilité à l'adresse [telus.com/durabilite](https://telus.com/durabilite).

### 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 des séances d'orientation exhaustives animées par différents membres de l'équipe de haute direction. Les séances d'orientation leur présentent 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 différents secteurs d'activité, comme les solutions aux consommateurs et aux PME, les réseaux à large bande, TELUS Santé, TELUS Agriculture & Biens de consommation, TELUS Numérique, la stratégie technologique et l'évolution et l'exercice des activités. Les nouveaux administrateurs sont également associés à un administrateur qui est membre du conseil de TELUS depuis plusieurs années pour que ce dernier agisse à titre de mentor.

De plus, le conseil a pour pratique générale de nommer les nouveaux administrateurs au comité d'audit au moins pour leur première année de service en tant que membre siégeant au conseil. Compte tenu de l'ampleur du mandat du comité d'audit, ses membres y obtiennent une véritable vue d'ensemble des activités de la société, ce 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 fournit également, au besoin, 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. De plus, en 2025, nous avons tenu des séances d'orientation sur des questions relatives à la retraite pour les membres du comité d'audit qui assument désormais la supervision de certaines questions qui relevaient précédemment du comité de retraite.

<sup>1</sup> Les réponses données au sondage L'heure juste ne tiennent pas compte de TELUS Numérique.

**Formation continue**

Le conseil estime que la formation continue est essentielle au perfectionnement continu du conseil dans son ensemble et pour chacun des administrateurs. Le comité de gouvernance examine et approuve les programmes annuels et en fait rapport 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 un accès à des documents de recherche et de formation sur un large éventail de sujets, comme l'audit, la retraite, la gouvernance, les ressources humaines, la technologie, les enjeux ESG, les changements climatiques, 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 sur une base continue 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.

TELUS et nos administrateurs sont 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'IAS 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 du crédit pour frais de perfectionnement annuel.

En 2024, la direction de la société a animé ou organisé les séances de formation mentionnées dans le tableau qui suit. Des réunions de planification stratégique ont également été tenues tout au long de l'année, en plus des mises à jour régulières que les administrateurs reçoivent à chaque réunion trimestrielle du conseil concernant les changements au niveau du climat concurrentiel, des demandes des clients, de la technologie et du secteur ainsi que des relations gouvernementales et des questions de réglementation.

Date	Sujet	Participants <sup>1</sup>	Présentateurs
7 février 8 mai 31 juillet 6 novembre	Comptes rendus sur la gouvernance et, notamment, les nouvelles meilleures pratiques et tendances, les faits nouveaux et les modifications proposées concernant la réglementation et les règles en valeurs mobilières du Canada et des États-Unis; les faits nouveaux concernant la diversité, l'information à communiquer sur les changements climatiques et les faits nouveaux en matière de facteurs ESG	Comité de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> <li>VPD et chef des services juridiques et de la gouvernance</li> <li>Directeur, Durabilité et environnement</li> <li>Vice-président (VP), Mise en œuvre des réseaux clients</li> <li>Chef des communications et de la marque</li> </ul>
7 février 8 mai 31 juillet 6 novembre	Comptes rendus sur des sujets reliés à la gouvernance du comité d'audit, aux technologies perturbatrices, aux relations avec les investisseurs, à la confidentialité, aux modifications fiscales, à d'autres faits nouveaux concernant les normes comptables, aux litiges et aux défis et aux nouveautés au sein du secteur	Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> <li>VPD et chef des services financiers</li> <li>VPD et chef des services juridiques et de la gouvernance</li> <li>Chef des services financiers, TELUS Numérique</li> <li>Premier vice-président (PVP) et trésorier</li> <li>PVP et contrôleur général</li> <li>VP, Gestion des risques et auditeur interne en chef</li> <li>VP, Fiscalité</li> <li>VP et chef des données et du Bureau des relations de confiance</li> <li>VP et chef du service de la sûreté</li> <li>Directeur général, Vérification interne et SOX</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.

Date	Sujet	Participants <sup>1</sup>	Présentateurs
7 février 8 mai 31 juillet 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 responsable des personnes, de la culture et de la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> <li>Président et chef de la direction</li> <li>VPD, Personnes et culture, et chef des ressources humaines</li> <li>VP, Rémunération globale</li> <li>Consultant externe en rémunération</li> </ul>
6 février 7 mai 30 juillet 5 novembre	Comptes rendus sur les tendances, les nouveautés ou les meilleures pratiques du jour en matière de gouvernance de régimes de retraite; les placements à long terme en vue de la retraite; et les examens des perspectives économiques par un économiste externe	Comité de retraite	<ul style="list-style-type: none"> <li>VP, Gestion des placements</li> <li>VP, Rémunération globale</li> <li>Directeur, finances</li> <li>Conseillers externes</li> </ul>
7 février 8 mai 31 juillet 6 novembre	Compte rendu sur la cybersécurité	Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> <li>VP et chef du service de la sûreté</li> </ul>
7 mai	Séance stratégique : Cybersécurité	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chef du service de l'information</li> <li>VP et chef du service de la sûreté</li> <li>Chef du service de la sécurité, TELUS Santé</li> </ul>
30 juillet	Séance stratégique : TELUS Solutions d'affaires et équipe de TELUS	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> <li>VPD et président, TELUS Solutions d'affaires, TELUS Santé, TELUS Agriculture &amp; Biens de consommation, et TELUS Solutions partenaires</li> <li>VPD, Personnes et culture, et chef des ressources humaines</li> </ul>
4 au 7 novembre	Visites de Cliniques TELUS Santé : visites en personne de la clinique de Calgary pour mettre en évidence les observations préventives fondées sur les données de Santé de précision	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> <li>Directeur général, Produits et services</li> <li>Équipe des Cliniques TELUS Santé</li> </ul>
5 novembre	Séance stratégique : Survol de la stratégie en matière de santé	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> <li>VPD et président, TELUS Solutions d'affaires, TELUS Santé, TELUS Agriculture &amp; Biens de consommation, et TELUS Solutions partenaires</li> <li>PVP, Solutions pour les payeurs et les professionnels de la santé, TELUS Santé</li> <li>PVP, Solutions pour les employeurs, TELUS Santé</li> <li>PVP, Ingénierie et produits industriels, TELUS Santé</li> <li>Chef du service de la sûreté, TELUS Santé</li> <li>VP, Intégration après l'acquisition</li> </ul>
5 novembre	Séance stratégique : Intelligence artificielle/démonstration du produit Fuel iX	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> <li>Président, Solutions TELUS Numérique et WillowTree</li> <li>Directeur général de Fuel iX</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.

## 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) et qui décrit les responsabilités, les lignes directrices et les normes éthiques qu'il est entendu que tous les membres de l'équipe TELUS doivent respecter, dont des lignes directrices et les exigences en matière de déclaration des conflits d'intérêts réels ou potentiels. Il est possible de consulter le code à l'adresse [telus.com/gouvernance](https://telus.com/gouvernance). Le comité des personnes et le comité d'audit sont tenus de revoir le code d'éthique et de conduite tous les deux ans, ou si le contexte en rend la révision nécessaire ou souhaitable, et de soumettre à l'approbation du conseil les recommandations de modifications, le cas échéant. Aucun écart ni aucune dispense d'application des dispositions du code ne sont prévus. Dans le cas peu probable d'un écart important ou si une dispense importante est envisagée, toute dispense accordée à un membre de l'EHD 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 importante du code d'éthique et de conduite doit être approuvée au préalable par la VPD et 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.

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. EthicsPoint, notre fournisseur de services d'accueil indépendant, veille à l'indépendance et à l'accessibilité de la LigneÉthique TELUS et transmet à la VPD et chef des services juridiques et de la gouvernance les plaintes concernant les contrôles internes ou la comptabilité. Outre le service d'écoute téléphonique et la transmission des appels et des rapports reçus au Bureau d'éthique, 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 intègre 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, veuillez vous reporter à notre rapport sur les enjeux ESG et la durabilité.

Notre Bureau d'éthique offre aux membres de l'équipe de l'aide dans la prise de décisions éthiques 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 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 VP, Gestion des risques et auditeur interne en chef fournit chaque trimestre au comité des personnes et au comité d'audit des comptes rendus des activités et des résultats reliés au code d'éthique et de conduite. Ces comptes rendus comprennent les résumés d'enquêtes sur les plaintes, le cas échéant, de dénonciateurs ou concernant l'éthique ou les contrôles internes, ainsi que l'issue des manquements confirmés, que le Bureau d'éthique ou la VPD et chef des services juridiques et de la gouvernance (selon le cas) ont reçus. D'autres comptes rendus trimestriels peuvent également porter sur les paramètres supplémentaires composant l'indice d'intégrité, comme les résultats des formations en ligne, des sondages sur la mobilisation à l'interne et des sondages d'évaluation des risques à l'interne.

## Opérations d'initiés

TELUS a une politique exhaustive relative aux opérations d'initiés qui formalise les lignes directrices en vue de contrôler les opérations visant ses titres par tous les membres de l'équipe TELUS et pour garantir que les membres de l'équipe TELUS ont connaissance de leurs obligations juridiques et de la politique de TELUS relative aux opérations d'initiés et à la communication d'information privilégiée et les respectent. Cette politique s'applique à chaque administrateur, dirigeant et employé de TELUS et guide les actions des membres de l'équipe TELUS en ce qui a trait à l'achat et à la vente d'actions de TELUS et à la communication de renseignements importants concernant TELUS. Notre politique relative aux opérations d'initiés s'applique à tous les membres de l'équipe TELUS, y compris les membres de l'équipe de TELUS Numérique; toutefois, TELUS Numérique a adopté une politique relative aux opérations d'initiés distincte qui s'applique uniquement aux membres de son équipe, mais qui est conforme à notre politique. Un exemplaire de notre politique relative aux opérations d'initiés peut être consulté à l'adresse [telus.com/gouvernance](https://telus.com/gouvernance). Veuillez vous reporter à la page 71 pour obtenir de plus amples renseignements sur le cadre de gouvernance en place entre TELUS et TELUS Numérique.

### 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 à des 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 exerçons des activités en Amérique du Nord, en Amérique centrale, en Europe, en Afrique, en Australie 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. 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.

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 contre 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 n'est pas tolérée. 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** : TELUS maintient une politique précise en matière de lutte contre la corruption qui est passée en revue tous les ans et mise à jour périodiquement pour refléter les meilleures pratiques. La politique a été approuvée par le conseil. La politique s'applique à tous les membres de l'équipe, dont les administrateurs, ainsi qu'à tous les tiers dont les services sont retenus par TELUS. 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. La politique en matière de lutte contre la corruption peut être consultée au [telus.com/gouvernance](https://www.telus.com/gouvernance). 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. TELUS Numérique possède également une politique de lutte contre la corruption qui est conforme à la politique en matière de lutte contre la corruption de TELUS, est approuvée par le conseil de TELUS Numérique et s'applique uniquement aux employés de TELUS Numérique.

- **Formation et perfectionnement** : Notre formation annuelle sur l'intégrité donne vie aux politiques et aux lignes directrices qui guident la conduite des affaires et teste nos connaissances en matière d'intégrité au moyen de scénarios. De plus, la formation souligne notre principe de tolérance zéro à l'égard de la corruption. Cette formation est obligatoire et est donnée à tous les membres de l'équipe et aux contractuels qui ont accès aux systèmes. D'autres formations ciblées sont 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 scénarios qui favorisent une meilleure compréhension de la matière.
- **Mesures incitatives et disciplinaires appropriées** : Les employés sont avisés que s'ils ne respectent pas notre politique de lutte contre la corruption, ils s'exposent à des mesures disciplinaires qui peuvent aller jusqu'au congédiement. Le chef des données et du Bureau des relations de confiance de TELUS et les membres de l'équipe responsables de mettre en place et de superviser le programme de conformité ont des objectifs de rendement annuels, qui sont vérifiés chaque trimestre afin d'assurer la reddition de comptes, l'exécution et la supervision de la politique de lutte contre la corruption.

### Engagement des actionnaires

Notre conseil est d'avis que la communication constante est un élément important du maintien d'un dialogue ouvert et constructif avec nos actionnaires. 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 à l'adresse [telus.com/gouvernance](https://www.telus.com/gouvernance).

Nous communiquons avec nos investisseurs, y compris nos actionnaires et porteurs de titres d'emprunt, ainsi qu'avec les autres parties prenantes, par l'intermédiaire de notre assemblée générale annuelle et par divers autres moyens, notamment nos rapports annuels et trimestriels, nos téléconférences sur les résultats trimestriels, notre circulaire d'information, notre notice annuelle, notre rapport sur les enjeux ESG et la durabilité, nos communiqués, notre site Web, les présentations que nous faisons à des conférences à l'intention de l'industrie ou des investisseurs ainsi que les autres réunions, conférences téléphoniques et discussions ponctuelles. 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
Assemblée générale annuelle	Actionnaires (institutionnels et particuliers)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Président du conseil</li> <li>Chef de la direction</li> <li>Haute direction, s'il y a lieu</li> </ul>	Ordre du jour de l'assemblée, comme il est mentionné dans notre circulaire annuelle, et autres propositions soumises au vote des actionnaires
Téléconférences sur les résultats trimestriels (webdiffusion simultanée)	Analystes financiers et actionnaires (institutionnels et particuliers)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chef de la direction et chef des services financiers</li> <li>Haute direction selon le cas</li> </ul>	Derniers résultats financiers et d'exploitation trimestriels. Avec la publication de nos résultats du quatrième trimestre en février, nous publions également nos objectifs financiers annuels pour l'exercice à venir. De plus, les téléconférences comprennent une séance de questions et de réponses. Les conférences téléphoniques peuvent également être entendues par les actionnaires particuliers (qui ne peuvent par ailleurs intervenir) par téléphone ou webdiffusion. Les webdiffusions, 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="https://telus.com/relationinvestisseurs">telus.com/relationinvestisseurs</a>
Communiqués de presse	Actionnaires (institutionnels et particuliers), analystes financiers et médias	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chef de la direction et chef des services financiers</li> <li>Haute direction selon le cas</li> </ul>	Résultats trimestriels et faits nouveaux importants concernant la société au cours de l'exercice (comme les acquisitions ou les dessaisissements importants)
Tournées des investisseurs par la haute direction et participation à des conférences sur le secteur (au Canada, aux États-Unis et en Europe)	Analystes financiers et actionnaires institutionnels	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chef de la direction et chef des services financiers</li> <li>Haute direction selon le cas</li> </ul>	Information disponible au public, y compris en ce qui a trait à l'entreprise, aux stratégies et à l'exploitation
Réunions, appels et entretiens réguliers	Actionnaires (institutionnels et particuliers), courtiers, analystes financiers et médias	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chef des services financiers</li> <li>Haute direction selon le cas</li> <li>Relations avec les investisseurs</li> </ul>	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
Réunions ponctuelles	Actionnaires (institutionnels et particuliers), groupes de défense des droits des actionnaires (par exemple la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Président du conseil et/ou président du comité de gouvernance ou du comité des personnes (selon le cas)</li> <li>Haute direction selon le cas</li> </ul>	Gouvernance, rémunération de la haute direction et tout autre sujet dans le cadre du mandat du conseil

La boîte de courriels de notre conseil ([board@telus.com](mailto:board@telus.com)) offre aux actionnaires et aux autres intervenants un moyen de communiquer directement avec notre conseil concernant des sujets appropriés entre les assemblées générales annuelles. De plus, les actionnaires et autres intervenants peuvent communiquer avec le conseil par la poste, en apposant la mention « Confidentiel » sur l'enveloppe et en la transmettant à l'attention de la vice-présidente à la direction et chef des services juridiques et de la gouvernance de TELUS, au 510 West Georgia Street, 5th Floor, 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 parties prenantes à communiquer avec le conseil et, plus particulièrement, avec les membres du comité des personnes 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.

## Notre engagement en 2024

Pendant l'année, les membres de notre équipe de haute direction, y compris notre chef de la direction et notre chef des services financiers, ont assisté à 18 rencontres et conférences parrainées par des courtiers dans le cadre desquelles ils ont rencontré directement plus de 60 pour cent de notre actionariat institutionnel à gestion active. Au total, plus de 100 investisseurs institutionnels ont été rencontrés dans des rencontres individuelles et de groupe. Nous avons également fait une tournée européenne de plusieurs villes pour rencontrer des investisseurs qui se concentrent sur les enjeux ESG et des investisseurs institutionnels fondamentaux. Durant l'année, des rencontres ont également été organisées avec sept investisseurs européens et canadiens dans les titres à revenu fixe. À l'issue de 2024, nous avons huit recommandations d'achat parmi 14 analystes principaux.

18

rencontres et conférences parrainées par des courtiers

plus de 100

investisseurs institutionnels rencontrés

Participation directe avec

plus de 60 %

de l'actionariat institutionnel à gestion active

8

recommandations d'achat de TELUS parmi 14 analystes principaux

En 2024, TELUS a une fois de plus reçu un solide appui des actionnaires à l'égard de tous les points à l'ordre du jour de l'assemblée générale annuelle de 2024, ce qui illustre bien les pratiques exemplaires de TELUS en matière de gouvernance, d'exécution des activités et de rémunération de la haute direction ainsi que notre leadership mondial en création de valeur à long terme pour les actionnaires et en atteinte de résultats opérationnels, financiers et de service à la clientèle inégalés dans le secteur. Durant notre assemblée générale annuelle de 2024, nous avons tenu notre 13<sup>e</sup> vote consultatif sur la rémunération, lequel a reçu un appui solide, avec 85 pour cent des voix exprimées en sa faveur. Cet appui considérable souligne la confiance constante des actionnaires envers notre stratégie de croissance différenciée, nos résultats sans pareils et notre engagement à stimuler la création de valeur au moyen de notre portefeuille d'actifs de premier plan.

Faisant preuve de pratiques en matière de gouvernance rigoureuses et d'une approche proactive en ce qui concerne l'engagement des actionnaires, en 2024 et en 2025, des membres de notre conseil, John Manley (président du conseil) et Mary Jo Haddad (présidente du comité des personnes), ont échangé avec plusieurs de nos actionnaires institutionnels de plus grande envergure pour répondre à leurs questions et discuter de questions de gouvernance, y compris de notre approche en matière de rémunération de la haute direction et de son lien direct avec notre rendement financier, en mettant notamment l'accent sur le rendement total pour l'actionnaire (RTA), le BAIIA et les flux de trésorerie disponibles.

Ces discussions se sont également concentrées sur l'approche en matière de rémunération du rendement de TELUS et son lien direct avec des critères objectifs et mesurables, y compris des cibles extrapolées, qui s'harmonisent avec les objectifs à long terme de TELUS et les intérêts des actionnaires. De plus, les discussions ont abordé l'importance de la fidélisation des talents clés et du leadership, y compris de notre chef de la direction en poste depuis 25 ans, et la stratégie du conseil pour harmoniser les objectifs avec les attentes des actionnaires. Les échanges ont également permis d'expliquer comment la rémunération du chef de la direction est fortement conditionnelle, y compris comment

une tranche importante de la rémunération du chef de la direction est versée sous forme d'incitatifs à long terme. Les discussions ont précisé comment de faibles résultats du RTA au cours d'une année donnée se répercutent sur plusieurs périodes de communication de l'information relative au RTA, ce qui pose problème pour atteindre de nouveau des niveaux de mesures incitatives à long terme sur le marché appropriés pour un rendement global solide du chef de la direction, démontrant une fois de plus comment la rémunération du chef de la direction est en adéquation avec les intérêts des actionnaires et qu'elle comprend un volet conditionnel considérable.

Parmi les autres sujets abordés, notons la gouvernance et la surveillance exercée par le conseil à l'égard des secteurs critiques, y compris la répartition des capitaux, et le processus rigoureux de planification de la relève pour le chef de la direction de TELUS, y compris les processus clairement définis visant à évaluer tant des candidats à l'interne qu'à l'externe de même que l'accent mis sur le perfectionnement de talents internes et la stimulation de relations solides entre les candidats clés et le conseil.

Une attention particulière a été accordée au rendement financier et opérationnel à long terme de premier ordre dans le secteur de TELUS, appuyé par nos réseaux à large bande de calibre mondial, y compris notre déploiement inégalé de la fibre et la valeur générée par ces investissements. Notre stratégie de croissance, plus particulièrement les rôles de TELUS Numérique, de TELUS Santé et de TELUS Agriculture & Biens de consommation, a également été abordée, y compris en ce qui a trait à comment ces activités permettent de soutenir la croissance nationale et internationale, de nous différencier dans le secteur et, qui plus est, de stimuler la valeur à long terme pour nos actionnaires et d'accroître notre évaluation supérieure par rapport à celle de notre groupe de référence mondial.

Dans l'ensemble, les rencontres avaient un ton positif et constructif et ont démontré un grand niveau d'engagement des actionnaires, ainsi qu'une confiance envers une vision commune à l'égard de la croissance future de TELUS soutenue par nos réseaux de calibre mondial et nos priorités stratégiques.

## TELUS Numérique – cadre de gouvernance

Depuis le premier appel public à l'épargne de TELUS International (Cda) Inc. (TELUS Numérique) en 2021, TELUS a conservé sa participation majoritaire dans TELUS Numérique et a maintenu des arrangements formels entre les deux sociétés qui reconnaissent les responsabilités de TELUS Numérique en tant que société ouverte et le besoin de coordonner ces responsabilités avec les obligations de TELUS en tant que société émettrice, ce qui contribue à maintenir l'uniformité de la culture et des valeurs de TELUS Numérique au sein du groupe TELUS. Par conséquent, TELUS et TELUS Numérique ont conclu certaines conventions et certains arrangements régissant leur relation opérationnelle et de gouvernance, qui sont résumés ci-après. Il est possible d'obtenir de plus amples renseignements sur ce cadre de gouvernance ainsi que des exemplaires des diverses conventions importantes dans les documents publics de TELUS Numérique, qui peuvent être consultés aux adresses [sedarplus.ca](http://sedarplus.ca) et [sec.gov](http://sec.gov).

### Convention entre actionnaires

Une convention entre actionnaires intervenue entre TELUS, BPEA EQT (BPEA) et TELUS Numérique régit la relation entre les parties et confère à TELUS certains droits et certaines protections, dont les suivants :

- **Droits de nomination et composition du conseil :** TELUS a le droit de nommer une majorité des administrateurs du conseil d'administration de TELUS Numérique (le chef de la direction de TELUS Numérique doit également être nommé au conseil de TELUS Numérique conformément à cette entente). Tant qu'elle détiendra en propriété véritable au moins 50 pour cent des droits de vote rattachés à l'ensemble des actions de TELUS Numérique, TELUS pourra nommer le président du conseil. TELUS a également le droit, sous réserve de certaines conditions, de nommer un candidat de chaque comité permanent du conseil et de nommer les présidents du comité des ressources humaines et du comité de gouvernance et de mise en candidature.
- **Droits d'actionnaire spéciaux de TELUS :** Tant que TELUS détiendra en propriété véritable au moins 50 pour cent des droits de vote rattachés à l'ensemble des actions de TELUS Numérique, l'approbation de TELUS sera nécessaire à l'égard de certaines questions, notamment en ce qui a trait à la sélection (et à la destitution) du chef de la direction, à l'augmentation ou à la diminution de la taille du conseil, à l'émission d'actions, à la modification des statuts, aux regroupements ou aux fusions avec des entités non-membres du groupe, aux opérations de changement de contrôle, à la disposition de la totalité ou de la quasi-totalité des actifs, et au fait d'entreprendre des procédures de liquidation, de dissolution ou de faillite ou d'insolvabilité volontaires.
- **Droit de première offre de TELUS :** BPEA a accepté de ne pas, directement ou indirectement, vendre, transférer ou autrement céder des actions de TELUS Numérique, dans le cadre d'une transaction unique ou d'une série de transactions sur une période de trois mois dont le produit brut est de 30 millions de dollars ou plus, sans d'abord offrir à TELUS un droit de première offre visant l'achat de ces actions.

### Convention relative à la collaboration et à l'information financière

Une convention relative à la collaboration et à l'information financière a été conclue afin de prévoir la fourniture à TELUS par TELUS Numérique de déclarations d'information, de budgets annuels et de prévisions financières ainsi que des autres renseignements nécessaires pour aider TELUS à respecter ses obligations d'information continue et de prévoir la coordination entre TELUS Numérique et TELUS dans plusieurs domaines de communication de l'information financière. TELUS Numérique est tenue de maintenir une politique générale de l'entreprise et des pratiques et des normes commerciales conformes aux politiques, aux pratiques et aux normes de TELUS et au moins aussi rigoureuses que celles-ci, ces politiques, pratiques et normes devant être adaptées au besoin à l'entreprise de TELUS Numérique et aux lois et aux règlements applicables à son entreprise. Puisque les états financiers de TELUS Numérique sont consolidés avec ceux de TELUS, les politiques et processus de TELUS Numérique doivent respecter les exigences en matière de communication de l'information financière contenues dans cette convention.

### Convention de droits d'inscription

Une convention de droits d'inscription intervenue entre TELUS, BPEA et TELUS Numérique confère à TELUS et à BPEA certains droits d'inscription sur demande qui, sous réserve de certaines conditions, exigent que TELUS Numérique déploie des efforts conformes aux usages du commerce pour inscrire en bourse, conformément aux lois sur les valeurs mobilières fédérales, étatiques et provinciales applicables, soit au Canada, soit aux États-Unis, les actions avec droit de vote subalterne de TELUS Numérique détenues par TELUS ou BPEA, et prévoit certains droits d'inscription d'entraînement relatifs aux actions à droit de vote subalterne détenues par TELUS et certains membres de la direction de TELUS Numérique qui pourraient détenir de telles actions.

### Conventions opérationnelles

TELUS Numérique et TELUS ont conclu certaines conventions intersociétés qui définissent un cadre pour la relation opérationnelle entre les sociétés, dont les suivantes :

- Convention-cadre de services
- Convention de transition et de services partagés
- Convention-cadre de revendeur
- Convention de services de réseau et d'infrastructure
- Convention de licence de marques.

### Convention de crédit

TELUS est un prêteur aux termes de la convention de crédit garantie de premier rang de TELUS Numérique.

### Politiques, pratiques et normes en matière de gouvernance

TELUS Numérique a adopté des politiques, des pratiques et des normes en matière de gouvernance conformes à celles de TELUS, avec les modifications nécessaires. Les mandats et les politiques du conseil et des comités permanents de TELUS Numérique sont conformes aux normes de TELUS.

# Rapports des comités

## Rapport du comité d'audit

### 4

#### réunions en 2024

Chaque réunion trimestrielle, le comité a l'occasion de tenir des séances à huis clos avec le chef des services financiers, l'auditeur interne en chef et les auditeurs externes. Il tient également une séance à huis clos en l'absence de la direction à chaque réunion.

Le conseil a déterminé que David Mowat, Thomas Flynn et Hazel Claxton sont les experts financiers du comité d'audit et ont les compétences financières ou en comptabilité ou l'expertise en gestion financière connexe au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables. Aucun membre du comité ne siège simultanément au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes. L'information relative à la formation et à l'expérience des membres du comité figure dans notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 et dans les présentes à la rubrique *Renseignements sur les administrateurs*.

**Nouveau membre du comité en 2025\*\*** Christine Magee

**Tous les membres du comité sont indépendants et ont des compétences financières** ✓

\* Expert financier du comité d'audit/  
Experte financière du comité d'audit

\*\* Les membres actuels du comité continueront de siéger aux côtés de ce nouveau membre

#### Membres du comité



David Mowat\*  
(président) ✓



Hazel Claxton\* ✓



Thomas Flynn\* ✓



Martha Hall Findlay ✓



Denise Pickett ✓



Sean Willy ✓

#### Faits saillants du comité en 2024

Le texte qui suit présente les points saillants des mesures prises par le comité en 2024.

#### Information financière

- Le comité a assisté aux présentations du chef des services financiers et a posé des questions sur les résultats financiers et d'exploitation trimestriels et annuels de la société, y compris à l'égard de l'information sur les secteurs à présenter, par rapport aux résultats de périodes antérieures et aux attentes des investisseurs
- Il a étudié les modifications et l'adoption de méthodes comptables et d'estimations importantes ayant une incidence sur l'information financière actuelle et future de la société
- Il a examiné les états financiers consolidés annuels audités et les états financiers consolidés intermédiaires condensés trimestriels non audités de la société et la déclaration de l'information financière requise à l'égard de sa filiale en propriété exclusive, y compris les communiqués et les rapports de gestion connexes, et a recommandé au conseil de les approuver et d'approuver leur publication et leur dépôt
- Il a passé en revue les principaux documents déposés auprès des autorités en valeurs mobilières contenant de l'information financière, y compris la notice annuelle et le formulaire 40-F, et a recommandé au conseil de les approuver.

#### Auditeurs externes

- Le comité a supervisé le travail des auditeurs externes
- Il a procédé à l'évaluation des auditeurs externes conformément aux protocoles de Comptables professionnels agréés du Canada et du Conseil canadien sur la reddition de comptes
- Il a examiné et approuvé le plan d'audit annuel
- Il a recommandé aux actionnaires la nomination des auditeurs externes
- Il a examiné et fixé la rémunération des auditeurs externes

- Il a examiné et approuvé d'avance tous les services d'audit, les services liés à l'audit et les services non liés à l'audit fournis par les auditeurs externes et les sociétés membres de leur groupe.

#### Comptabilité et gestion financière

- Le comité a examiné les principales méthodes comptables de la société, y compris les solutions de rechange et les estimations et jugements de la direction de la société pouvant jouer un rôle important, ainsi que ses politiques financières et la conformité à celles-ci
- Il a examiné les rapports de financement trimestriels, y compris la situation des marchés financiers et l'offre mondiale de crédit et leurs incidences sur TELUS, les faits récents en ce qui concerne l'évaluation du crédit de TELUS et dans le secteur, les programmes de couverture, les comptes rendus en ce qui concerne le financement des régimes de retraite et les plans de financement, et a approuvé les questions importantes liées à la trésorerie
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver :
  - l'émission d'une ou de plusieurs séries de billets d'un capital total ne dépassant pas 2,5 milliards de dollars
  - le renouvellement du prospectus préalable de base existant
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver le dividende trimestriel de la société, y compris en tenant compte des parties prenantes multiples de la société
- Il a examiné les rapports trimestriels sur les dérivés et les garanties et indemnités
- Il a pris connaissance de rapports trimestriels en matière de fiscalité qui contenaient notamment une analyse de la charge d'impôt et des considérations sur les redressements fiscaux et le civisme fiscal et a passé en revue et a recommandé au conseil d'approuver une version mise à jour de la stratégie fiscale de la société
- Il a étudié les dépenses d'investissement importantes.

## Rapport du comité d'audit (suite)

### Contrôles internes et contrôles de la divulgation d'information

- Le comité a examiné et approuvé le programme annuel d'audit interne afin de confirmer l'acceptabilité des niveaux de risque et des contrôles internes
- Il a passé en revue les rapports trimestriels sur les activités d'audit internes, y compris les évaluations des contrôles internes et les progrès en matière d'atténuation des risques
- Il a rencontré régulièrement l'auditeur interne en chef en l'absence de membres de la direction
- Il a vérifié le caractère adéquat des ressources et l'indépendance et l'objectivité de la fonction d'audit interne
- Il a vérifié trimestriellement les résultats du processus d'attestation conformément à l'article 302 de la loi SOX 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 services financiers bénéficient d'un degré de certitude raisonnable
- Il a reçu et examiné les rapports trimestriels de la direction à l'égard du plan établi pour que la société se conforme, au cours de l'exercice 2024, aux exigences de l'article 404 de la loi SOX
- Il a reçu et examiné les rapports trimestriels sur les dénonciations et les plaintes reçues en matière d'éthique et de contrôles internes et sur la façon dont celles-ci ont été examinées et traitées.

### Gouvernance des risques

- Le comité a examiné les résultats de l'évaluation annuelle des risques effectuée par la direction (et les mises à jour semestrielles de cette évaluation), notamment la définition des principaux risques liés à l'entreprise et leur classement par ordre de priorité, la détermination des membres de la haute direction à limiter l'exposition aux risques, les perceptions relatives à la culture de prise de risques, les perceptions relatives à la propension à prendre des risques et l'efficacité de l'intégration de la gestion des risques par principales catégories
- Il a passé en revue des rapports sur la sécurité et des rapports sur les méthodes mises en œuvre par la direction pour protéger les biens et les systèmes d'information de la société obtenus du chef du service de la sûreté
- Il a examiné les rapports de la chef des données et du Bureau des relations de confiance, y compris des mises à jour sur la politique de lutte contre la corruption

- Il a examiné des rapports de la VPD et chef des services juridiques et de la gouvernance sur des questions de conformité aux lois et aux règlements
- Il a reçu et examiné les rapports sur les litiges et les questions d'ordre réglementaire et de planification de la poursuite des activités
- Il a passé en revue les résultats de l'évaluation annuelle de la direction sur le risque de fraude.

### Questions de gouvernance liées au comité d'audit

- Il a passé en revue et a recommandé au conseil d'approuver le cadre entourant la délégation du conseil
- Il a passé en revue et mis à jour le mandat du comité
- Il a reçu et étudié avec la direction tout au long de l'année les rapports sur les modifications apportées aux lois, aux règles et aux nouvelles meilleures pratiques de gouvernance et sur les incidences des propositions des autorités de réglementation canadiennes et américaines, y compris en matière d'enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

Rapport signé par les membres du comité d'audit



David Mowat (président)



Hazel Claxton



Thomas Flynn



Martha Hall Findlay



Denise Pickett



Sean Willy

## Rapport du comité de gouvernance

4

### réunions en 2024

Chaque réunion, le comité tient une séance à huis clos en l'absence de la direction.

### Nouveaux membres du comité en 2025\*

Marc Parent  
Raymond Chan

Tous les membres du comité sont indépendants ✓

### Membres du comité



Lisa de Wilde  
(présidente) ✓



Mary Jo Haddad ✓



Denise Pickett ✓



Sean Willy ✓

### Faits saillants du comité en 2024

- En 2024, nous avons retenu les services d'Egon Zehnder Inc. pour nous aider à réaliser un examen complet de l'efficacité du conseil.
- À la suite de cet examen et d'un examen du mandat, de la portée, des fonctions et des responsabilités de chacun des quatre comités par le comité de gouvernance (le CG), en consultation avec le président du conseil et les présidents de chaque comité, le conseil a approuvé l'élimination du comité de retraite et la réduction du nombre comités de quatre à trois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025. Dans le cadre de ce projet, le CG a fait ce qui suit :
  - examiné attentivement les compétences et l'expérience de chaque membre du comité de retraite et recommandé de revoir la composition des comités restants au moyen de nouveaux mandats au sein des comités. Le conseil a approuvé cette recommandation;
  - recommandé des mandats révisés pour les trois comités, qui ont été adoptés par le conseil.
- Le CG a réalisé un examen annuel de notre processus de planification de la relève du conseil, y compris des critères de sélection, pour le président du conseil et les présidents des comités.
- Le CG a retenu les services d'un expert-conseils pour l'aider à réaliser un examen de la rémunération et des avantages reçus par les administrateurs, et il a recommandé au conseil d'approuver des modifications à ces deux volets pour suivre le marché.
- Le CG a examiné le processus de sélection des nouveaux administrateurs ainsi que les critères d'admissibilité, et il a examiné et approuvé les processus d'orientation des nouveaux administrateurs.
- Le CG, fort du succès que nous avons connu jusqu'à ce jour dans la création d'un conseil diversifié, efficace et à valeur ajoutée, a réalisé une analyse des pratiques de premier ordre en matière de diversité administrative, a comparé la politique de diversité administrative à ces pratiques pour s'assurer de continuer à viser des cibles de premier ordre pour un conseil diversifié, et a comparé la composition du conseil aux pratiques de premier ordre en matière de diversité. Le CG a recommandé que la cible relative à ce qui suit passe d'un nombre fixe (3 administrateurs indépendants) à un pourcentage (20 pour cent des administrateurs indépendants) :
  - Les administrateurs qui sont membres d'une minorité visible, font partie des peuples autochtones, ou sont des personnes vivant avec un handicap ou des membres de la communauté LGBTQ2+.
  - Le conseil a approuvé cette modification.
- Le conseil a atteint ou dépassé toutes les cibles mentionnées dans la politique de diversité administrative. À l'heure actuelle, 46 pour cent de nos administrateurs indépendants sont des femmes, et 23 pour cent de nos administrateurs indépendants sont membres d'une minorité visible, font partie des peuples autochtones, ou sont des personnes vivant avec un handicap ou des membres de la communauté LGBTQ2+.
- Le CG a examiné et surveillé, pour le compte du conseil, l'approche, la planification et la communication d'information globales de TELUS sur les questions relatives aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et à la durabilité.
- Le CG a examiné, pour le compte du conseil, le rapport de TELUS sur la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* pour 2024.
- Le comité a passé en revue et surveillé les politiques, le budget et les pratiques en matière de dons de bienfaisance.

Rapport signé par les membres du comité de gouvernance

Lisa de Wilde (présidente)

Mary Jo Haddad

Denise Pickett

Sean Willy

\* Les membres actuels du comité continueront de siéger aux côtés de ces nouveaux membres

## Rapport du comité de retraite

### 4

#### réunions en 2024

Chaque réunion, le comité tient une séance à huis clos avec le premier vice-président et trésorier, ainsi qu'une séance à huis clos en l'absence de la direction.

Le comité rencontre également l'actuaire et les auditeurs chaque année en l'absence de la direction du fonds de retraite.

Tous les membres du comité sont indépendants ✓

#### Membres du comité



Raymond Chan  
(président) ✓

Victor Dodig  
✓

Thomas Flynn  
✓

Christine Magee  
✓

Marc Parent  
✓

#### Faits saillants du comité en 2024

##### Restructuration du comité de gouvernance

Avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> janvier 2025, le comité et le conseil ont approuvé l'élimination du comité de retraite à titre de comité distinct du conseil ainsi que la réassignation de ses responsabilités au comité d'audit et au comité de retraite de la direction.

##### Gouvernance et supervision des régimes de retraite

Conformément aux modalités de son mandat, le comité a approuvé la nomination des auditeurs et de l'actuaire des régimes de retraite. De plus, il a reçu, examiné, approuvé ou recommandé au conseil d'approuver, au besoin, ce qui suit :

- le mandat du comité de retraite
- le rapport annuel, y compris les états financiers annuels et les rapports d'audit préparés par les auditeurs externes, de chaque régime de retraite à prestations déterminées
- le rapport sur l'étendue de l'audit
- un compte rendu annuel de l'évolution du droit en matière de régimes de retraite
- les rapports de l'actuaire des régimes de retraite, y compris les hypothèses et résultats relatifs à ces régimes
- les budgets des régimes de retraite, y compris les frais, et les résultats d'autres régimes semblables
- les politiques et procédures en matière de placement, la stratégie de placement et les résultats des placements trimestriels et annuels par rapport aux indices de référence des régimes et aux passifs des régimes de retraite à prestations déterminées
- l'énoncé sur les politiques et procédures en matière de placement, les résultats des placements annuels et trimestriels, les objectifs et les comportements des participants du régime de retraite à cotisations déterminées

- les assurances souscrites à l'égard des régimes de retraite
- les rapports sur la conformité des régimes de retraite aux normes d'éthique, aux politiques et aux procédures de placement, aux règles concernant les dérivés et à la législation applicable
- les évaluations de rendement des gestionnaires de placements
- les évaluations sur le risque stratégique
- une indexation au coût de la vie des régimes de retraite de TELUS Corporation
- une présentation de la direction sur les enjeux ESG.

Rapport signé par les membres du comité de retraite

Raymond Chan (président)

Victor Dodig

Thomas Flynn

Christine Magee

Marc Parent

## Rapport du comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération

4

### réunions en 2024

Le conseil a déterminé que tous les membres du comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération (PCR ou comité des personnes) respectent les exigences en matière d'indépendance du comité de la rémunération du New York Stock Exchange (NYSE).

Le comité a une politique formelle qui limite à un tiers de ses membres le nombre de personnes qui occupent actuellement un poste de chef de la direction d'une autre société ouverte et qui peuvent siéger au comité. À l'heure actuelle, deux chefs de la direction siègent au comité (Marc Parent et Victor Dodig).

Chaque réunion, le comité tient une séance à huis clos avec la vice-présidente à la direction (VPD), Personnes et culture, et chef des ressources humaines et une séance à huis clos en l'absence de la direction. Le comité rencontre également le conseiller en rémunération de la haute direction en l'absence de la direction à chaque réunion.

### Nouveaux membres du comité en 2025\*

Victor Dodig, Tom Flynn

Tous les membres du comité sont indépendants ✓

\* Les membres actuels du comité continueront de siéger aux côtés de ces nouveaux membres

### Membres du comité



Mary Jo Haddad (présidente) ✓



Raymond Chan ✓



Hazel Claxton ✓



Lisa de Wilde ✓



Christine Magee ✓



Marc Parent ✓

### Faits saillants du comité en 2024

#### Évaluation du rendement

Pour l'année de rendement 2024, nous avons continué d'utiliser notre modèle Développement du rendement de nos gens exceptionnels (DRGE), soit notre cadre d'évaluation du rendement personnel du chef de la direction et des membres de l'EHD (équipe de haute direction – c'est-à-dire tous les VPD qui sont nommés dirigeants de la société). Ce modèle évalue le rendement personnel par rapport aux objectifs (ce que vous faites) et aux valeurs de TELUS (comment vous le faites) de chaque membre de la direction. Pour obtenir de plus amples renseignements, se reporter à la page 116.

Pour compléter notre DRGE, nous avons continué d'avoir recours à notre méthode de sommaire des talents pour le chef de la direction et l'EHD, qui met l'accent à la fois sur la valeur de rétention du membre de la haute direction visé et sur son potentiel futur. Ces facteurs ont eu une incidence directe sur les attributions d'incitatifs à long terme (ILT) et la position de la rémunération cible de chaque membre de la haute direction par rapport à la médiane du groupe de référence. Pour obtenir de plus amples renseignements, se reporter à la page 105.

#### Planification de la relève

En 2024, le comité des personnes a continué de piloter le processus de planification de la relève du chef de la direction et a retenu les services d'Egon Zehnder dans le but d'obtenir de l'aide externe indépendante. Le comité des personnes a repéré et passé en revue les talents externes et candidats internes les plus prometteurs pour les postes d'EHD futurs et s'est penché principalement sur la relève du chef de la direction.

Les candidats à la relève les plus prometteurs sont ceux disposant de compétences étendues, connaissant bien notre culture et ayant fait leurs preuves dans plusieurs rôles clés dans l'entreprise. Cadrant avec nos objectifs de diversité et d'intégration, cette réserve de dirigeants pour tous les postes de haute direction au sein de l'organisation reflète aussi la diversité actuelle de nos clients, de nos collectivités et des membres de notre équipe.

Le processus et le programme de planification de la relève du chef de la direction, de même que les candidats, ont fait l'objet de discussions avec

tous les membres du conseil à l'occasion de quatre réunions du conseil en 2024. Au moyen de pratiques exemplaires et de l'aide d'Egon Zehnder, les candidats pour la relève du chef de la direction continuent de participer à des évaluations et à des plans de perfectionnement individuel ciblés. Les candidats sont évalués en fonction d'un certain nombre de critères définis par le conseil jugés essentiels pour assumer le rôle de chef de la direction, dont les aptitudes à diriger, les résultats opérationnels durables et les compétences reconnues en mise en œuvre stratégique. Le chef de la direction, le comité des personnes et le conseil ont discuté des occasions de perfectionnement et en font le suivi, offrent du mentorat et donnent des responsabilités plus importantes qui peuvent contribuer à la croissance des candidats potentiels dans leur cheminement vers la constitution de la relève.

Darren est le chef de la direction ayant occupé le plus longtemps un tel poste parmi les sociétés du groupe de référence de TELUS pour la rémunération, avec un mandat d'une durée de plus de 6 fois supérieure à la médiane des mandats des autres chefs de la direction. Au cours de sa carrière de 25 ans, Darren a permis aux parties prenantes de réaliser une valeur inouïe, y compris d'obtenir un rendement total pour l'actionnaire (RTA) inégalé par rapport aux concurrents mondiaux et aux sociétés composant l'indice TSX 60. Sa grande compréhension du secteur et son influence sur la stratégie, l'exécution des activités et la culture d'accorder la priorité aux clients de TELUS permettent au comité des personnes de prendre le temps nécessaire pour choisir son successeur et de s'assurer qu'il pourra continuer de créer une valeur sans égale pour les parties prenantes. Les perturbations et incertitudes qui entourent la réglementation des télécommunications au Canada ainsi que les perturbations sur le marché nord-américain en général ont rendu nos activités plus complexes, et le comité des personnes s'efforce de faire en sorte que le prochain chef de la direction reprenne le flambeau de TELUS lorsqu'il sera en mesure de tirer profit de l'historique de création de valeur et de rendement différencié positivement par rapport à celui des concurrents de Darren.

## Rapport du comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération (suite)

La relève au poste de chef de la direction étant l'une des responsabilités principales du conseil, nous poursuivrons notre processus établi et surveillerons de près l'évolution de nos meilleurs candidats en 2025.

### Composantes de la rémunération

En 2024, le comité a passé en revue l'approche en matière de rémunération de TELUS, les mesures incitatives, le rendement des membres de la haute direction et les lignes directrices en matière de rémunération des membres de la haute direction et s'est penché sur ce qui suit :

#### Approche en matière de rémunération

- Il a examiné le groupe de référence que nous utilisons aux fins de l'analyse comparative de la rémunération du chef de la direction et de l'EHD
- Il a évalué notre positionnement cible de la rémunération au sein du groupe de référence
- Il a évalué la création de liens entre notre approche en matière de rémunération de la haute direction et nos plans incitatifs et notre stratégie commerciale et rendement financier et non financier
- Il a passé en revue l'harmonisation de notre approche en matière de rémunération pour l'ensemble des postes des membres de l'équipe
- Il a passé en revue les diverses composantes utilisées pour déterminer la rémunération du chef de la direction et de l'EHD.

#### Rémunération et rendement du chef de la direction

- Il a examiné et approuvé les objectifs fixés pour la société dont dépend la rémunération du chef de la direction
- Il a évalué le rendement du chef de la direction avec la participation de tous les membres du conseil
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver les composantes de la rémunération du chef de la direction pour 2024 (y compris le salaire de base, la prime de rendement et les attributions d'unités d'actions incessibles (UAI) et d'unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD)), en fonction de son évaluation du rendement du chef de la direction et de son examen de la structure et du caractère adéquat de cette rémunération, ainsi que des tendances et des données du marché.

#### Rémunération et rendement de l'EHD

- Il a passé en revue l'évaluation du rendement de chaque membre de l'EHD par le chef de la direction
- Il a passé en revue et approuvé la rémunération des membres de l'EHD (salaire de base, prime de rendement et attributions d'UAI et d'UARHD) en tenant compte des tendances et des données du marché.

#### Plan de prime de rendement

- Il a passé en revue et approuvé les cibles de rendement de la carte de pointage de 2024 de la société ainsi que le coefficient multiplicateur de fin d'exercice
- Il a étudié les cibles financières prévues dans la carte de pointage de la société aux fins de la rémunération et a validé les mesures relatives à la communication de l'information financière.

#### Plans de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres

- Il a passé en revue et approuvé les critères de versement et les versements réellement effectués à l'EHD associés aux UAI conditionnelles au rendement attribuées en 2022 et acquises le 20 novembre 2024 (et a recommandé les mêmes critères de versement au conseil en ce qui a trait aux UAI conditionnelles au rendement attribuées au chef de la direction)
- Il a examiné et approuvé les critères de rendement pour les UAI conditionnelles au rendement attribuées à l'égard du rendement de 2024
- Il a examiné et recommandé au conseil d'approuver le financement total des attributions annuelles d'UAI aux membres de la direction occupant des postes inférieurs à l'EHD aux termes du plan UAI pour le rendement de 2024
- Il a approuvé les attributions annuelles d'UARHD aux membres de l'EHD et les attributions annuelles totales d'unités d'actions liées au rendement de la direction (UARD) aux membres de la direction aux termes du plan UAR pour le rendement de 2024
- Il a passé en revue et a approuvé la reconstitution d'une réserve discrétionnaire d'UAI que le chef de la direction a le pouvoir d'attribuer à des membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction à titre de récompense, de mesure de maintien en poste ou de reconnaissance, sous réserve des paramètres établis par le comité des personnes
- Il a surveillé les attributions discrétionnaires faites en 2024 aux termes du plan UAI à certains membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction à titre de récompense, de mesure de maintien en poste ou de reconnaissance
- Il a surveillé l'actionnariat de chaque membre de l'EHD par rapport aux cibles d'actionnariat établies.

#### Gouvernance

- Le comité a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel 2024 du comité des personnes, y compris la division des responsabilités entre le conseiller en rémunération du conseil et le conseiller en rémunération de la haute direction
- Il a passé en revue et approuvé l'évaluation indépendante faite par Meridian Compensation Partners Inc. (Meridian) des paramètres clés de la rémunération dans le but de déterminer si des balises d'atténuation du risque lié à la rémunération appropriées sont en place

## Rapport du comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération (suite)

- Il a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel, le budget, le contrat relatif au mandat et la lettre d'indépendance de Meridian
- Il a étudié et a recommandé au conseil d'approuver la nomination proposée de personnes aux postes de membres de l'EHD et de membres de la direction de la société
- Il a reçu les comptes rendus réguliers de la direction et de Meridian en ce qui a trait à la rémunération et a étudié les exigences réglementaires au Canada et aux États-Unis qui sont nouvelles ou proposées ainsi que les plus récentes pratiques exemplaires en matière de rémunération des membres de la haute direction
- Il a reçu des rapports trimestriels concernant l'éthique commerciale et le milieu de travail de la société. Le rapport sur le milieu de travail est produit par notre bureau responsable du respect en milieu de travail et comprend un survol des activités de formation et de perfectionnement pertinentes et une analyse des plaintes en matière de discrimination, de harcèlement (y compris le harcèlement sexuel) et d'intimidation
- Il a examiné des rapports sur les programmes de mieux-être et de sécurité et de santé des membres de l'équipe ainsi que sur les pratiques en matière de rémunération selon les genres
- Il a étudié les mises à jour effectuées régulièrement par la direction qui visent notre stratégie relative aux gens, lesquelles ont porté sur divers sujets comme la diversité et l'inclusion, les relations de travail et notre programme Styles de travail™
- Il a reçu des mises à jour trimestrielles de la direction sur l'atteinte des objectifs de la société à l'égard des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance en lien avec le rendement dans la carte de pointage de la société pour 2024
- Il a reçu des mises à jour sur le résultat du sondage annuel sur la mobilisation des employés.

### Communication de l'information au public

- Le comité a passé en revue le présent rapport du comité des personnes et l'analyse de la rémunération figurant ci-après et en a approuvé la publication.

Rapport signé par les membres du comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération



Mary Jo Haddad (présidente)



Raymond Chan



Hazel Claxton



Lisa de Wilde



Christine Magee



Marc Parent

# Rémunération de la haute direction chez TELUS

## Table des matières

<b>80</b>	<b>Rapport à l'intention des actionnaires</b>	
<b>90</b>	<b>Analyse de la rémunération</b>	
90	Principes de rémunération clés	
91	Nous rémunérons le rendement	
91	Nous favorisons la prise de risques prudente	
93	Nous assurons un équilibre entre court, moyen et long termes	
93	Nous récompensons la contribution	
94	Nous harmonisons la rémunération avec notre stratégie d'entreprise	
95	Nous harmonisons la rémunération avec la création de valeur à long terme pour les actionnaires	
95	Nous harmonisons nos pratiques de rémunération dans l'ensemble de l'organisation	
96	Surveillance du conseil et gouvernance de la rémunération	
97	Le comité des personnes	
97	Expérience des membres du comité des personnes	
98	Conseillers en rémunération de la haute direction	
99	Composantes de la rémunération du chef de la direction et de l'EHD	
99	Vue d'ensemble de la rémunération totale	
100	Approche en matière de rémunération de 2024	
100	Méthodologie du salaire de base	
100	Composantes de la rémunération incitative conditionnelle	
100	Rémunération conditionnelle : prime de rendement annuelle	
102	Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à moyen terme	
103	Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à long terme	
105	Rémunération conditionnelle : autres considérations	
105	Analyse comparative	
107	Rémunération réelle versée en 2024 aux membres de la haute direction visés	
120	Graphique du rendement et rémunération des MHDV	
121	RTA et rémunération passée du chef de la direction	
122	Politique de récupération	
123	Exigence concernant l'actionnariat	
123	Sommaire des avoirs en actions et du total des actions de la haute direction	
124	Conclusion	
<b>125</b>	<b>Survol de la rémunération de la haute direction</b>	
125	Tableau récapitulatif de la rémunération	
126	Attributions au titre des plans incitatifs	
127	Avantages sociaux et indirects	
127	Régimes de retraite de TELUS	
130	Contrats de travail	

# Rapport à l'intention des actionnaires



## À nos actionnaires,

Au nom du conseil d'administration et en tant que présidente du comité des personnes, c'est avec plaisir que je vous présente un aperçu de notre approche en matière de rémunération et du lien qui l'unit directement au rendement de notre société. Chez TELUS, nous avons comme objectif de donner de l'information claire et pertinente à nos actionnaires. Nous vous invitons à examiner

l'information qui suit pour mieux comprendre les décisions en matière de rémunération de la haute direction que nous avons prises en 2024.

## Notre approche

Notre approche en matière de rémunération de la haute direction est simple – nous rémunérons le rendement. Cette approche est la même depuis 2000, tout comme notre stratégie de croissance. Nous croyons que la rémunération de la haute direction doit être liée directement à la contribution réelle de nos membres de la haute direction à l'atteinte de l'ensemble de nos objectifs d'entreprise et au succès de l'entreprise.

## Les pratiques en matière de rémunération et la gouvernance des risques chez TELUS

Nous estimons qu'un bon programme de rémunération se définit par deux caractéristiques clés : une saine gouvernance et des résultats en matière de rémunération pour notre chef de la direction et nos membres de l'EHD qui sont

alignés sur la création de valeur durable avantageuse pour nos actionnaires et autres parties prenantes. TELUS a depuis toujours adopté des pratiques exemplaires en matière de gouvernance d'entreprise. Notre processus de gouvernance est rigoureux et comprend un comité des personnes indépendant, qui fait appel à un conseiller en rémunération indépendant, Meridian (le conseiller indépendant du conseil).

Le comité des personnes est responsable de maintenir un programme de rémunération de la haute direction qui soutient l'atteinte des trois objectifs décrits à la page 90 ainsi que de superviser la mise en œuvre de stratégies en matière de personnes et de culture qui appuient ces objectifs.

Meridian a effectué, avec l'aide de la direction, un examen indépendant des programmes, des plans et des politiques en matière de rémunération chez TELUS pour déterminer s'ils peuvent donner lieu à des risques qui seraient susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur la société. Le tableau qui suit présente un survol général de l'évaluation par Meridian de nos programmes par rapport à sa liste de contrôle en matière d'évaluation des risques liés à la rémunération. Pour chaque catégorie évaluée, Meridian a conclu que les programmes et les politiques en matière de rémunération de TELUS sont généralement conçus de façon à équilibrer, à neutraliser ou à atténuer les risques.

La rémunération de la haute direction de TELUS est gérée efficacement en tenant compte d'un cadre équilibré de tolérance au risque établi par le conseil d'administration. Le conseil établit l'orientation stratégique dont est empreinte la carte de pointage de la société en tenant compte de la propension au risque déterminée de la société ainsi que des risques associés à cette orientation.

Nous estimons qu'un bon programme de rémunération se définit par deux caractéristiques clés : une saine gouvernance et l'alignement sur la création de valeur durable pour les actionnaires et les autres parties prenantes.

Catégorie de risque	Évaluation	Commentaire
Approche en matière de rémunération et gouvernance	✓ aucun risque ou risque neutre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• TELUS a établi une approche claire en matière de rémunération et une culture de gouvernance et de supervision saine</li> </ul>
Structure et composition de la rémunération et périodes d'acquisition	✓ aucun risque ou risque neutre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les programmes de TELUS sont bien équilibrés : ils comprennent des composantes de rémunération fixe et variable composées d'attributions d'actions entières conditionnelles au rendement et s'acquérant avec le temps</li> <li>• Les attributions annuelles en actions sont assujetties à des cycles d'acquisition qui se chevauchent et à des exigences de détention après le départ. Cette pratique garantit que les membres de la haute direction demeurent exposés aux effets à long terme de leurs décisions d'affaires</li> </ul>
Paramètres et mesure de rendement	✓ aucun risque ou risque neutre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paramètres de rendement variés et équilibrés assortis d'objectifs clairs</li> <li>• Processus méticuleux et rigoureux d'évaluation du rendement</li> </ul>
Atténuation des risques (p. ex., des exigences concernant la récupération des incitatifs, l'interdiction de couverture, l'actionnariat)	✓ aucun risque ou risque neutre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les programmes sont conformes aux pratiques exemplaires</li> <li>• TELUS a établi des exigences strictes concernant l'actionnariat et ne tient compte que de l'actionnariat effectif (il n'est pas tenu compte des UARHD et des UAI non acquises)</li> </ul>

## Faits saillants de 2024

En 2024, nous avons obtenu d'excellents résultats financiers et opérationnels dans un environnement macroéconomique hautement concurrentiel et dynamique. Au sein de notre secteur à présenter des solutions technologiques de TELUS (TTech), nous avons obtenu une solide rentabilité et une croissance de la clientèle sans pareille, dépassant le cap du un million de nouveaux clients des services mobiles et fixes pour la troisième année de suite et obtenant des résultats de premier ordre en matière de fidélisation.

**+8,2 %**

Bénéfice net

**+16 %**

Bénéfice par action  
de base

**+1,8 %**

Produits d'exploitation  
de TTech

**+5,5 %**

BAIIA ajusté de TTech<sup>1</sup>

Ajouts inégalés de clients des  
services mobiles et fixes de

**1 216 000**

Ajouts inégalés de clients  
des services mobiles de

**961 000**

Ajouts inégalés de clients  
des services fixes de

**255 000**

Taux de désabonnement  
des téléphones mobiles des  
services postpayés inégalé de

**0,99 %**

Produits inégalés  
sur la durée de vie des  
téléphones mobiles de

**4 900 \$**

**+7,0 %**

Dividendes déclarés  
par action

**+7,7 %**

Entrées liées aux  
activités d'exploitation

**+12 %**

Flux de trésorerie  
disponibles<sup>1</sup>

Chef de file mondial  
en bénévolat avec

**1,5 million d'heures**

<sup>1</sup> Pour obtenir un rapprochement quantitatif, se reporter à la rubrique 16 du rapport de gestion de 2024, qui est intégré par renvoi dans les présentes et dont il est possible d'obtenir un exemplaire sur le site de SEDAR+, au [sedarplus.com](http://sedarplus.com).

## Dévouement envers l'engagement des actionnaires

À notre assemblée annuelle de 2024, nous avons réalisé notre 13<sup>e</sup> vote consultatif sur la rémunération, lequel a reçu un ferme appui, 85 pour cent des voix ayant été exprimées en sa faveur. Il est à noter que, depuis que nous avons adopté volontairement le vote consultatif sur la rémunération en 2011, l'appui moyen a été de 92,7 pour cent, ce qui est cohérent avec le soutien témoigné par les actionnaires à l'égard de notre programme de rémunération de la haute direction, qui est la référence dans le domaine.

En conformité avec nos pratiques rigoureuses en matière de gouvernance et notre approche proactive à l'égard de l'engagement des actionnaires, des membres de notre conseil, dont moi-même et John Manley, président du conseil de TELUS, ont échangé avec plusieurs de nos plus grands actionnaires institutionnels pour comprendre leur point de vue, répondre à leurs questions et discuter de questions de gouvernance, y compris de notre approche en matière de rémunération de la haute direction. Dans l'ensemble, ces activités de sensibilisation ont donné lieu à des discussions positives et ont démontré un solide engagement de la part de nos actionnaires ainsi qu'un engagement envers notre vision commune concernant la croissance future et les priorités stratégiques de TELUS. Sur une note encourageante, nos actionnaires continuent de démontrer un solide appui envers l'approche en matière de rémunération de TELUS.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités d'engagement des actionnaires en 2024, se reporter à la page 70.

## Lier rémunération et rendement

Les résultats en matière de rendement de la société, de rendement des unités d'affaires et de rendement personnel sont à la base de notre programme de rémunération de la haute direction – les paiements réels sont étroitement liés à l'atteinte des priorités stratégiques, opérationnelles et financières de TELUS. La rémunération est ciblée au 50<sup>e</sup> centile de nos concurrents et des sociétés d'une taille appropriée dans les autres secteurs industriels du Canada, le rendement de la société et le rendement personnel déterminant le montant final des versements de la rémunération conditionnelle.

À la cible, 86 pour cent de la rémunération du chef de la direction et 75 pour cent de la rémunération cible de l'EHD prend la forme de rémunération conditionnelle, qui dépend de critères de rendement spécifiques. Des paramètres opérationnels et financiers sont utilisés pour les primes de rendement annuelles et les plans ILT. Pour déterminer la rémunération incitative annuelle et les attributions d'ILT annuels, nous réexaminons régulièrement le lien entre rémunération et paramètres de rendement, y compris sur le plan de l'entreprise et de l'unité d'affaires, par les cartes de pointage de rendement.

## Rendement en 2024 et décisions clés en matière de rémunération

TELUS a affiché un solide rendement opérationnel et financier en 2024 grâce à nos réseaux PureFibre et 5G de premier ordre ainsi qu'au grand élan tiré de nos activités mondiales : TELUS Santé et TELUS Agriculture & Biens de consommation. Malgré un milieu d'exploitation très concurrentiel et dynamique, TELUS a fait preuve d'une résilience remarquable en mettant continuellement l'accent sur l'innovation, l'excellence opérationnelle et notre engagement de longue date à accorder la priorité à nos clients et collectivités. Nos investissements stratégiques dans nos actifs réseaux de premier plan et l'innovation numérique permettent de réaliser d'importantes efficacités au chapitre des coûts tout en continuant de rehausser l'expérience client. Prospectivement, la composition de l'actif de premier ordre dans le secteur et l'engagement envers l'efficacité au chapitre des coûts positionnent TELUS pour une croissance et une création de valeur soutenues dans les années à venir et nous permettent de faire progresser notre leadership en socio-capitalisme.

Tirant profit de notre élan dans un marché dynamique, la priorité inébranlable que notre équipe accorde à l'excellence de notre service à la clientèle et la mise en œuvre constante de notre stratégie éprouvée et primée ont contribué à l'atteinte de solides résultats financiers et opérationnels en 2024 :

- La solidité constante de nos résultats opérationnels, financiers et en matière de service à la clientèle a permis à TELUS de créer une valeur à long terme sans égale pour nos actionnaires :
  - En 2024, nous avons annoncé notre 27<sup>e</sup> augmentation du dividende depuis 2011, ce qui porte nos dividendes déclarés à 1,5566 \$ (une hausse de 7,0 pour cent par rapport à 2023)
  - Nous avons remis 2,3 milliards de dollars en dividendes déclarés en 2024 aux actionnaires, aux propriétaires d'organismes de placement collectif, aux pensionnés et aux investisseurs institutionnels. Depuis 2004, TELUS a remis plus de 27 milliards de dollars aux actionnaires, y compris plus de 22 milliards de dollars en dividendes, ce qui représente environ 18 \$ par action
  - La valeur d'entreprise de TELUS a augmenté de 508 pour cent, passant de 10,5 milliards de dollars à 64 milliards de dollars au cours des 25 dernières années, comparativement à une hausse de 204 pour cent pour Verizon (États-Unis), de 70 pour cent pour AT&T (États-Unis), de 41 pour cent pour Telstra (Australie) et de 15 pour cent pour Deutsche Telekom (Allemagne) et à une baisse de 13 pour cent pour BCE
  - Nous avons triplé le BAIIA ajusté au cours de la même période, lequel s'est établi à 7,3 milliards de dollars, comparativement à une hausse de 2,2x pour AT&T, de 1,8x pour Verizon et de 1,6x pour BCE, et au statu quo pour Telstra

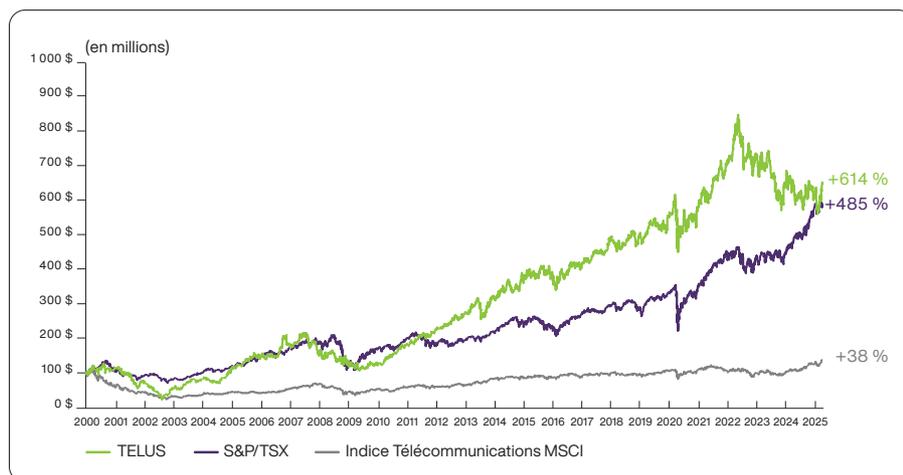
Nos résultats opérationnels, financiers et en matière de service à la clientèle inégalés dans le secteur ainsi que nos investissements transformationnels permettent à TELUS de créer une valeur à long terme sans égale pour nos actionnaires.

- La valeur de la marque TELUS a augmenté d'environ 0,4 milliard de dollars pour s'établir à 12,1 milliards de dollars en janvier 2025, comparativement à 11,7 milliards de dollars en 2024, ce qui fait de TELUS la marque de télécommunications ayant le plus de valeur au Canada, la huitième marque ayant le plus de valeur au Canada, et la 15<sup>e</sup> marque de télécommunications ayant le plus de valeur à l'échelle mondiale selon Brand Finance
- Nous avons continué de favoriser une culture de priorité du service à la clientèle qui a permis à TELUS d'être en tête de peloton en matière de satisfaction de la clientèle pour une 13<sup>e</sup> année consécutive, ayant reçu le moins grand nombre de plaintes des clients parmi tous

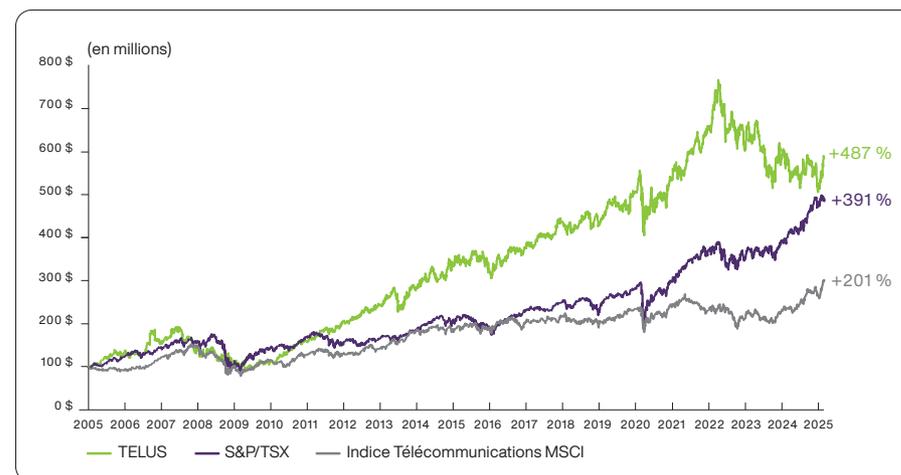
les fournisseurs de services nationaux selon le rapport annuel de la Commission des plaintes relatives aux services de télécom-télévision, soit l'organisme canadien national et indépendant qui résout des plaintes sur les services de télécommunication et de télévision formulées par les clients.

- Notre rendement total pour l'actionnaire (RTA, plus-value du cours des actions plus les dividendes réinvestis) a été solide en comparaison à celui de nos proches concurrents et du marché général pour plusieurs périodes à long terme :

### RTA de TELUS par rapport à l'indice composé S&P/TSX et à l'indice Télécommunications MSCI

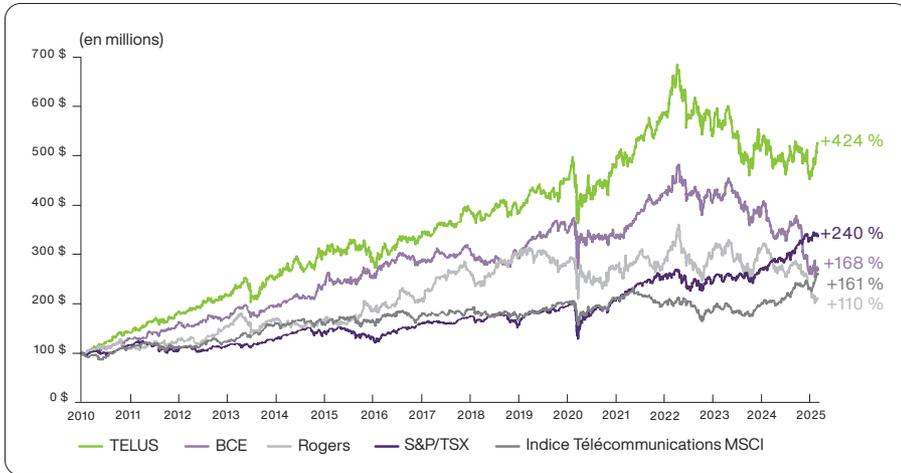


De 2000 à février 2025, le RTA de TELUS de 614 pour cent a devancé celui de l'indice S&P/TSX de 129 points de pourcentage et celui de l'indice Télécommunications MSCI de 576 points de pourcentage.

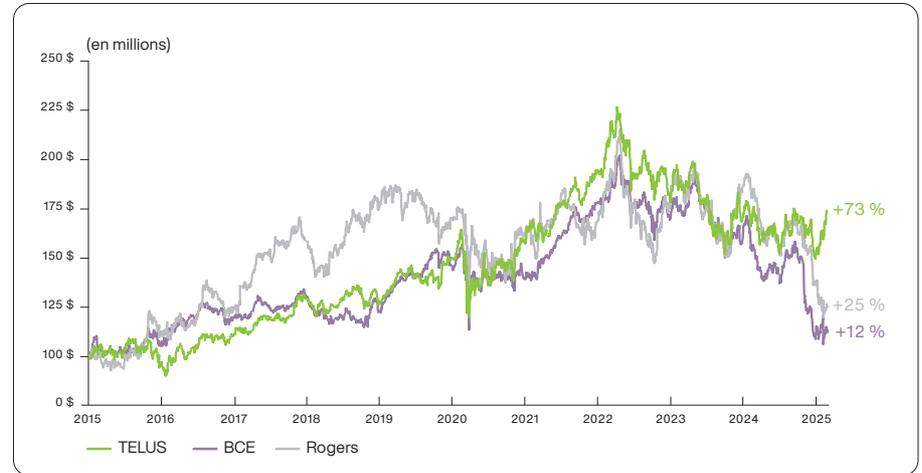


De 2005 à février 2025, le RTA de TELUS de 487 pour cent a devancé celui de l'indice S&P/TSX de 96 points de pourcentage et celui de l'indice Télécommunications MSCI de 286 points de pourcentage.

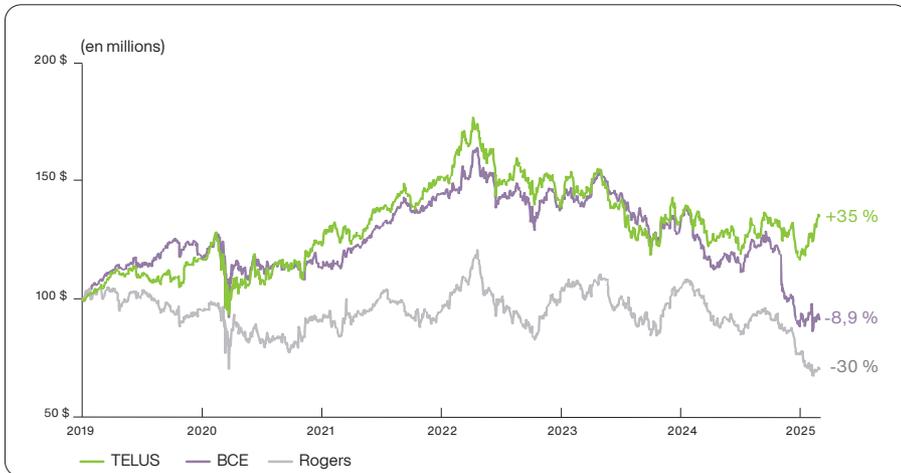
RTA de TELUS par rapport au rendement des concurrents canadiens



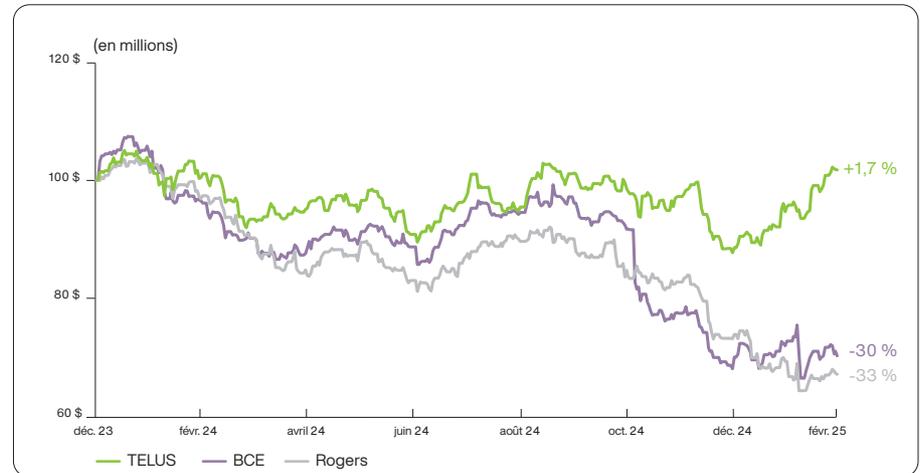
De 2010 à février 2025, le RTA de TELUS de 424 pour cent a considérablement surpassé celui de 168 pour cent de BCE, de 110 pour cent de Rogers, de 240 pour cent de l'indice S&P/TSX et de 161 pour cent de l'indice Télécommunications MSCI.



De 2015 à février 2025, le RTA de TELUS de 73 pour cent a considérablement surpassé celui de 12 pour cent de BCE et de 25 pour cent de Rogers.



De 2019 à février 2025, le RTA de TELUS de 35 pour cent a considérablement surpassé celui de -8,9 pour cent de BCE et celui de -30 pour cent de Rogers.



De 2024 à février 2025, le RTA de TELUS de 1,7 pour cent a considérablement surpassé celui de -30 pour cent de BCE et celui de -33 pour cent de Rogers.

- De 2019 à février 2025 (et pour chaque année subséquente jusqu'en février 2025), TELUS a constamment eu de meilleurs résultats que BCE et Rogers, offrant un RTA de premier ordre dans le secteur au cours de ces multiples périodes de déclaration.

Rendement total pour l'actionnaire – rang	TELUS	BCE	Rogers
2019 (31 déc. 2018 au 28 févr. 2025)	#1	#2	#3
2020 (31 déc. 2019 au 28 févr. 2025)	#1	#2	#3
2021 (31 déc. 2020 au 28 févr. 2025)	#1	#2	#3
2022 (31 déc. 2021 au 28 févr. 2025)	#1	#2	#3
2023 (31 déc. 2022 au 28 févr. 2025)	#1	#2	#3
2024 (31 déc. 2023 au 28 févr. 2025)	#1	#2	#3
2025 (31 déc. 2024 au 28 févr. 2025)	#1	#2	#3

**TELUS a constamment eu de meilleurs résultats que BCE et Rogers au cours de multiples périodes de déclaration**

- Nous avons obtenu des résultats opérationnels et financiers qui font constamment de nous des chefs de file du secteur et parmi nos concurrents à l'échelle mondiale, notamment les suivants :
  - Nous avons complètement dominé notre secteur, selon une marge importante, en ce qui concerne des paramètres opérationnels clés d'après les résultats de nos concurrents nationaux :
    - Total des ajouts nets d'abonnés aux services mobiles et fixes de 1 216 000, soit notre troisième année de suite avec des ajouts supérieurs à un million, ce qui devance largement les ajouts de 586 000 de BCE, de 411 000 de Rogers et de 251 000 de Québecor
    - Nos ajouts totaux de clients comprenaient des ajouts nets d'abonnés des services mobiles de 961 000, un résultat favorable comparativement aux ajouts de 620 000 de BCE, de 512 000 de Rogers et de 373 000 de Québecor
    - Le taux de désabonnement des téléphones mobiles des services postpayés de TELUS de 0,99 pour cent constitue notre 11<sup>e</sup> année consécutive sous un pour cent, ce qui est meilleur que le 1,21 pour cent de Rogers et le 1,33 pour cent de BCE
    - Les produits sur la durée de vie des téléphones mobiles de 4 900 \$ sont un résultat inégalé dans le secteur qui dépasse de 41 pour cent celui de BCE et de 17 pour cent celui de Rogers.
- L'histoire se poursuit en ce qui concerne le volet des produits fixes de l'entreprise, où nous avons complètement dominé notre secteur, selon une marge importante, en ce qui concerne les paramètres opérationnels clés d'après les résultats de nos concurrents nationaux :
  - Les ajouts nets d'abonnés aux services de télévision de TELUS de 92 000 ont éclipsé les ajouts de 22 000 de BCE, les pertes de 61 000 de Québecor et les pertes de 134 000 de Rogers. De plus, nos ajouts nets aux services de sécurité de 64 000 ont dépassé ceux de 44 000 de Rogers
  - Nous avons été la seule société parmi notre groupe de référence national à obtenir un total positif d'ajouts nets aux produits fixes en 2024 avec 255 000 ajouts nets, comparativement à des pertes de 34 000 pour BCE, de 101 000 pour Rogers et de 122 000 pour Québecor.
- La croissance des produits d'exploitation de T Tech a été de 1,8 pour cent, soit une croissance supérieure à la croissance interne des télécommunications estimée en interne de 0,4 pour cent de Rogers, et à une baisse des télécommunications de 1,4 pour cent pour BCE. La croissance du BAIIA ajusté de T Tech de 5,5 pour cent dépasse la croissance des télécommunications de 1,1 pour cent de BCE
- Sur une base mondiale, la croissance des produits d'exploitation de T Tech de 1,8 pour cent dépasse la croissance des produits d'exploitation consolidés de 0,6 pour cent de Verizon (États-Unis), de 0,6 pour cent de BT Group (Royaume-Uni) et de 0,3 pour cent d'Elisa (Finlande) et la décroissance de 0,1 pour cent d'AT&T (États-Unis), de 1,3 pour cent de Vodafone (Royaume-Uni) et de 3,4 pour cent de Singtel (Singapour)
- Le BAIIA ajusté de T Tech de 5,5 pour cent surpasse le BAIIA ajusté consolidé de 3,1 pour cent d'AT&T, de 3 pour cent d'Elisa, de 2,2 pour cent de Vodafone, de 2,2 pour cent de BT Group, de 2,1 pour cent de Verizon et de -2,4 pour cent de Singtel.
- Pour 2024, les titres de TELUS ont continué d'être négociés à prime par rapport à ceux de ses concurrents canadiens et bien au-delà de la moyenne de ses concurrents américains et mondiaux, selon des multiplicateurs d'évaluation du ratio cours/bénéfice et du ratio valeur de l'entreprise/BAIIA (VE/BAIIA) :
  - Le multiplicateur du ratio cours/bénéfice de TELUS en 2024 de 19,9x est bien au-delà de la moyenne des concurrents canadiens, la dépassant de près de dix points de multiple. De même, en ce qui concerne le ratio VE/BAIIA, le multiplicateur de 8,0x de TELUS pour 2024 est supérieur de 1,3x à la moyenne du groupe de concurrents canadiens

- Comparativement au groupe de concurrents américains, notre multiplicateur du ratio cours/bénéfice est supérieur de plus de six points de multiple à la moyenne américaine d'environ 13,7x et le ratio VE/BAIIA est supérieur d'environ 0,3x à celui de nos concurrents
- Comparativement à notre groupe de concurrents européens de 2024, TELUS a dominé parmi les principaux concurrents en ce qui concerne le ratio cours/bénéfice (à une exception près) et dépasse la moyenne européenne de 7,5x. En ce qui concerne le ratio VE/BAIIA, nous avons dépassé tous les concurrents européens (sauf un) et avons obtenu un multiplicateur qui est supérieur d'environ un point de multiple en moyenne
- De plus, en 2025, TELUS continue de maintenir son évaluation supérieure tant pour le ratio cours/bénéfice que le ratio VE/BAIIA à 18,9x et à 7,9x, respectivement, comparativement à ceux de nos concurrents canadiens de 10,5x et de 6,5x en moyenne; à ceux de nos concurrents américains de 12,8x et de 7,7x en moyenne, et à ceux des principales entreprises de télécommunications européennes de 11,7x et de 6,7x en moyenne.
- Nous avons consolidé notre position en 2024 en tant que société chef de file en socio-capitalisme grâce à nos activités de bénévolat et de philanthropie et avons élargi notre soutien à nos collectivités et à l'environnement, notamment en faisant ce qui suit :
  - Amélioration de notre leadership en socio-capitalisme en inspirant les membres de l'équipe TELUS à faire 1,5 million d'heures de bénévolat à l'échelle mondiale en 2024, soit plus que toute autre société dans le monde, ce qui en fait notre huitième année consécutive au-delà du million d'heures de bénévolat. Depuis 2000, TELUS et nos membres de l'équipe, actuels et retraités, ont fait 2,4 millions de jours de bénévolat, transposant en gestes notre culture de bienveillance
  - Inclusion dans le premier classement des sociétés les plus durables au monde (*World's Most Sustainable Corporations*) de 2024 du magazine *TIME* à titre de société des télécommunications la mieux cotée, soit au 21<sup>e</sup> rang sur 500 sociétés à l'échelle mondiale
  - Versement de 2,2 millions de dollars par l'intermédiaire du programme de bourses d'études TELUS de la Fondation TELUS pour un futur meilleur à plus de 500 étudiants postsecondaires engagés socialement et dans le besoin au niveau financier. Depuis le lancement du programme de bourses en 2023, la Fondation a remis plus de 4 millions de dollars par l'intermédiaire des programmes de bourses d'études TELUS à près de 1 000 étudiants partout au Canada
  - Dépassement du jalon clé des 100 millions de dollars donnés par l'intermédiaire de nos Comités d'investissement communautaire au Canada au cours des 20 dernières années. Depuis 2005, les Comités d'investissement

communautaire de TELUS partout dans le monde et la Fondation TELUS pour un futur meilleur ont donné plus de 135 millions de dollars en espèces à 10 600 initiatives de bienfaisance, aidant ainsi plus de deux millions de jeunes dans le besoin chaque année

- Aide apportée à plus de 1,3 million de personnes au moyen des programmes Connectés pour l'avenir TELUS et TELUS Averti depuis leur création
- Migration de 99,1 pour cent des clients admissibles des services télé et Internet de notre ancien réseau de cuivre vers TELUS PureFibre, lequel est jusqu'à 85 pour cent plus écoénergétique que le cuivre et contribue à la réduction de plus de 9 300 tonnes d'émissions de gaz à effet de serre (GES), ce qui équivaut à plus de 1 900 voitures à essence de moins en circulation pendant un an
- Plantation de plus de 13 millions d'arbres et de plantes par l'intermédiaire de Solutions environnementales de TELUS, une branche de TELUS qui s'associe à des organisations qui partagent les mêmes idées pour offrir une vaste gamme de solutions climatiques conçues pour avoir des retombées sociales et environnementales positives partout dans le monde
- Dépassement d'un total cumulatif de 15 millions d'appareils détournés des sites d'enfouissement dans un effort pour accélérer l'économie circulaire
- Réduction de 57 pour cent de l'intensité énergétique de TELUS et de 40 pour cent des émissions de GES depuis 2010, ce qui reflète le dévouement de l'équipe TELUS envers le respect de la nature grâce à l'innovation technologique et à la connectivité virtuelle qu'elle permet
- Pour obtenir de plus amples renseignements sur notre vocation sociale et nos initiatives philanthropiques en 2024, se reporter à notre rapport annuel à l'adresse [telus.com/rapportannuel](https://telus.com/rapportannuel) et à notre rapport sur les enjeux ESG et la durabilité à l'adresse [telus.com/durabilite](https://telus.com/durabilite).
- Nous avons perpétué la tradition de TELUS en matière de mobilisation inégale. Les résultats du sondage L'heure juste de fin d'année 2024 de 81 pour cent (TELUS Numérique exclue) ont une fois de plus placé notre organisation parmi le premier quartile des employeurs à l'échelle mondiale.

En accordant une priorité indéfectible à nos clients et collectivités, et grâce à nos réseaux de calibre mondial, à notre technologie novatrice et à notre culture mondialement reconnue, notre équipe a réussi à obtenir de solides résultats à l'égard de nos paramètres de rendement financier et opérationnel les plus importants, ce qui s'est traduit par un coefficient multiplicateur de 0,61 en 2024. Même si notre équipe a obtenu de solides résultats à l'égard de nos principaux secteurs d'activité, notre coefficient multiplicateur est le reflet de notre engagement envers la fixation de cibles extrapolées ambitieuses qui vont au-delà des références habituelles du secteur. Ces objectifs ambitieux sont intentionnellement conçus pour stimuler un rendement exceptionnel.

Les UAI conditionnelles au rendement qui ont été attribuées en 2022 ont été acquises en novembre 2024 selon un facteur de versement global de 28,9 pour cent. Ce résultat s'explique principalement par le fait qu'il n'y a eu aucun versement relatif à la composante du RTA de l'attribution. Bien que notre RTA ait été extrêmement solide par rapport à celui de nos concurrents canadiens directs, le faible résultat s'explique par deux facteurs : 1) la comparaison avec un groupe de référence composé principalement de sociétés européennes, pour lesquelles la réglementation et le contexte macroéconomique ont été considérablement plus favorables à l'égard du secteur des télécommunications, et 2) notre échelle de mesure du RTA relatif, qui est bien plus exigeante que les normes du marché, exige un rendement au 45<sup>e</sup> centile pour un versement au seuil et un rendement au 60<sup>e</sup> centile pour un versement à la cible. Dans l'ensemble, bien que les résultats démontrent une grande harmonisation avec l'expérience des actionnaires, ils ne reflètent pas notre solide rendement opérationnel et financier, surtout par rapport à nos concurrents canadiens, américains et internationaux des télécommunications. Le détail des calculs du versement de nos UAI de 2022 est donné à la page 126.

### Rémunération directe totale du chef de la direction pour 2024

Chef de la direction – Rémunération directe totale (RDT) <sup>1</sup>				
Composante	2024 (\$)	2023 (\$)	Variation entre 2024 et 2023 (\$)	Variation entre 2024 et 2023 (%)
Salaire de base	1 600 000 <sup>2</sup>	1 600 000	–	–
Prime de rendement	1 187 200	1 321 600	(134 400)	(10,2)
UARHD <sup>3</sup>	1 003 897	1 181 066	(177 169)	(15,0)
UAI	15 000 000	15 000 000	–	–
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>18 791 097</b>	<b>19 102 666</b>	<b>(311 569)</b>	<b>(1,6)</b>

1 Comprend le salaire de base, la prime de rendement annuelle, les UARHD et les UAI.

2 Depuis août 2024 et pour un avenir prévisible, Darren reçoit la totalité de son salaire de base sous forme d'actions de TELUS.

3 Le rendement dans le cadre du plan de prime de rendement et la baisse du cours des actions en 2024 ont eu une incidence sur la valeur des UARHD. Le fait que la moitié de la prime de rendement est fondée sur la fluctuation du cours de l'action pendant l'année de référence harmonise encore plus la rémunération de la haute direction avec notre rendement. Compte tenu de son actionnariat considérable, Darren reçoit habituellement des espèces plutôt que des attributions d'UARHD.

Pour déterminer la rémunération de Darren en 2024, le comité des personnes a tenu compte de ce qui suit :

- La valeur que représente le maintien en poste de Darren à court terme dans le but de guider l'expansion du portefeuille de sociétés en croissance de TELUS pendant que nous finalisons le processus de relève qui comprend le perfectionnement de candidats internes à la relève
- Darren est le chef de la direction de TELUS depuis 25 ans et il continue de faire preuve d'un leadership extraordinaire
- Durant son mandat, le rendement incrémentiel pour l'actionnaire réalisé au moyen des dividendes et de la croissance du cours des actions s'est élevé à environ 40 milliards de dollars. La rémunération totale attribuée à Darren au cours de la même période a représenté un peu plus de la moitié d'un pour cent de cette valeur
- Nous avons également tenu compte du fait qu'il est entièrement admissible à la retraite, et donc à l'acquisition de ses actions, puisqu'il satisfait aux critères relatifs à l'âge et aux années de service. Par exemple, si Darren prenait sa retraite avec prise d'effet immédiate, sa pension annuelle serait supérieure de 564 000 \$ à son salaire actuel
- Le salaire de Darren est adéquatement situé entre le C50 et le C75, ce qui tient compte de façon raisonnable de son mandat et rendement
- La prime cible de Darren est ajustée au C50
- Une tranche importante de la rémunération de Darren est versée sous forme d'ILT, ce que lie sa rémunération réalisable au rendement et au cours de l'action de TELUS. De plus, 50 pour cent des ILT sont des UAI conditionnelles au rendement dans le cadre desquelles tant le RTA relatif que le RTA absolu influent fortement sur les versements finaux.

Le comité des personnes a en outre tenu compte du dévouement de Darren envers l'organisation et de son historique de rémunération tout au long de son mandat, qui fournit un contexte important pour motiver les décisions en matière de rémunération du conseil en 2024 :

- De 2012 à 2021, Darren a conservé le même salaire de base, sans aucune augmentation pendant neuf ans
- En 2020, Darren a donné 25 pour cent de son salaire pour soutenir les mesures d'aide liées à la COVID partout au Canada. À ce jour, Darren a fait don de 2,5 millions de dollars à des organismes de bienfaisance de TELUS

- Pour les six années allant de 2010 à 2015, Darren a reçu la totalité de son salaire de base sous forme d'actions de TELUS
- Depuis août 2024 et pour un avenir prévisible, Darren a commencé à recevoir la totalité de son salaire de base sous forme d'actions de TELUS, démontrant ainsi sa confiance envers la santé financière de TELUS et sa capacité à réaliser sa stratégie à long terme
- À l'heure actuelle, Darren siège en tant que président du conseil de TELUS Numérique, poste pour lequel il ne reçoit aucune rémunération, contrairement aux autres membres du conseil.

Le comité des personnes a respecté un processus rigoureux pour évaluer le rendement de Darren dans le but de déterminer à la fois la composante du rendement individuel de sa prime de rendement annuelle et les attributions d'ILT.

En raison de son engagement envers le succès à long terme de TELUS, en 2023, Darren a volontairement renoncé aux avantages modifiés en cas de changement de contrôle soumis à un événement déclencheur unique prévus à son contrat de travail, ce qui supprime la seule disposition restante relative à un événement déclencheur unique d'un contrat de travail de TELUS.

Pour respecter notre philosophie de rémunération fondée sur le rendement et compte tenu des résultats globaux de la société, le tableau récapitulatif de la rémunération de Darren indique que sa rémunération totale pour 2024 a baissé de 1,6 pour cent, ce qui démontre notre engagement soutenu envers des pratiques responsables en matière de rémunération de la haute direction. La rémunération réalisable a enregistré une baisse bien plus importante; se reporter à la rubrique « Rémunération du chef de la direction et rendement pour l'actionnaire » à la page 108.

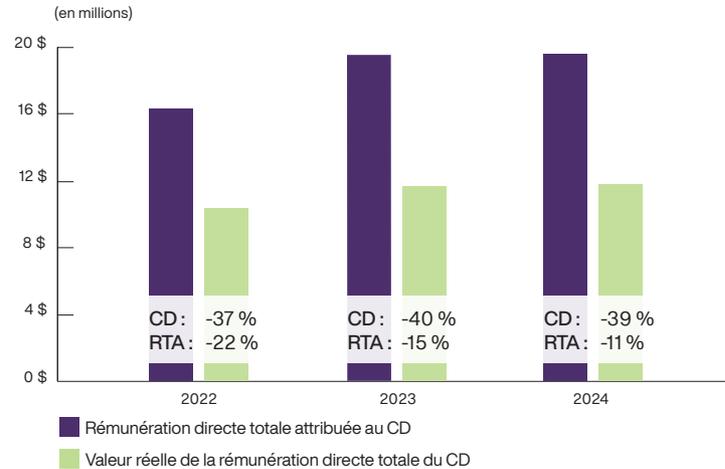
De plus amples renseignements sur les réalisations de Darren figurent aux pages 116 et 117.

### Rémunération du chef de la direction et rendement pour l'actionnaire

Notre structure de rémunération et nos résultats illustrent bien la forte correspondance entre la rémunération de notre chef de la direction et le rendement de la société. La rémunération de notre chef de la direction est principalement fondée sur le rendement, puisque 50 pour cent des attributions d'UAI annuelles sont assujetties à d'importantes conditions de rendement liées au rendement total pour l'actionnaire (RTA) et à des paramètres opérationnels.

Cette harmonisation de la rémunération fondée sur le rendement est mise en évidence par les résultats en matière de rémunération réalisée au cours des trois dernières années. Bien que la rémunération directe totale cible attribuée à notre chef de la direction se soit établie en moyenne à 18,3 millions de dollars par année de 2022 à 2024, la valeur réalisable réelle a suivi de près l'expérience des actionnaires. Puisque le RTA a chuté en moyenne de 16 pour cent pendant cette période, la rémunération réelle de notre chef de la direction a diminué en moyenne de 39 pour cent, ce qui traduit la véritable nature conditionnelle de notre programme de rémunération (la rémunération ayant diminué malgré le fait que les résultats opérationnels et financiers et les résultats du RTA de TELUS aient considérablement dépassé ceux de nos concurrents canadiens pendant cette période) :

### Rémunération du chef de la direction (CD) de TELUS c. rendement total pour l'actionnaire (RTA)



De plus amples renseignements sur la rémunération réalisable sont donnés à la page 108.

Le chef de la direction détient 823 490 actions de TELUS (d'une valeur totale de 16 049 820 \$ d'après le cours de clôture des actions de TELUS le 31 décembre 2024), ce qui équivaut à un actionnariat représentant 10,0 fois son salaire de base annualisé et harmonise encore plus ses intérêts avec ceux des actionnaires de TELUS. La valeur totale des avoirs en actions du chef de la direction (c.-à-d. compte tenu des UAI) représente 25,5 fois son salaire annualisé. Les exigences habituelles en matière d'actionnariat du chef de la direction des organisations canadiennes de taille semblable sont de 5 fois le salaire et tiennent compte de la valeur des UAI.

### Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2024

La rémunération directe totale d'une liste de référence d'une année à l'autre de membres de la haute direction visés (MHDV) (y compris le chef de la direction) a augmenté de 4 pour cent comparativement à 2023. La hausse globale de leur rémunération est attribuable à ce qui suit :

- une augmentation de 5 pour cent des salaires de base pour harmoniser la position avec notre approche en matière de rémunération cible
- une hausse de 6 pour cent en UAI annuelles (dont 50 pour cent sont conditionnelles au rendement et ne sont versées que si des cibles de rendement rigoureuses sont atteintes).

De plus amples renseignements sur la rémunération versée à notre chef de la direction et aux autres MHDV sont donnés à partir de la page 107.

En 2024, nous avons apporté un changement à notre groupe de référence en remplaçant DISH Network Corp. (qui a été acquise à la fin de 2023) par EchoStar Corp. (la société acquérante). Pour obtenir plus d'information sur notre approche en matière d'analyse comparative en 2024, veuillez vous reporter aux pages 105 à 106.

### Perspectives pour 2025

Nous surveillons régulièrement les tendances du marché et les pratiques exemplaires et sommes certains que nos programmes concordent tant avec vos attentes et qu'avec notre philosophie de la rémunération fondée sur le rendement.

En 2025, nous continuerons de faire évoluer nos programmes de rémunération pour mettre l'accent sur ce qui compte le plus. Notre carte de pointage 2025 est essentielle pour planifier notre parcours de l'année tout en nous assurant que notre équipe respecte nos impératifs stratégiques à long terme et nos priorités d'entreprise. Compte tenu de la nature de plus en plus concurrentielle de notre secteur et du contexte opérationnel dynamique qui perdurera sans doute tout au long de l'année, les paramètres clairs et simples de notre carte de pointage de la société pour 2025 stimuleront la poursuite de notre succès à titre d'organisation. À cet égard, nous avons simplifié la structure de notre carte de pointage pour inclure deux sections : 1) Notre culture accorde la priorité à nos clients et collectivités, et 2) La croissance et la création de valeur nous passionnent, ayant chacune une pondération globale de 50 pour cent.

De plus, le comité a décidé de maintenir les salaires de base et la rémunération en espèces totale cible des MHDV aux niveaux actuels, ce qui illustre notre engagement envers une gouvernance prudente en matière de rémunération et un alignement sur des considérations plus vastes relatives à l'exploitation et au marché.

Nous sommes fermement résolus à vous fournir de l'information détaillée et pertinente sur notre programme de rémunération de la haute direction. Nous vous invitons à lire attentivement les pages suivantes, où nous expliquons en détail nos méthodologies et la rémunération réelle versée aux membres de la haute direction. Nous vous incitons aussi à faire part de vos commentaires au conseil à l'adresse [board@telus.com](mailto:board@telus.com).

Cordialement,



Mary Jo Haddad  
Présidente, comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération,  
au nom du conseil d'administration de TELUS

# Analyse de la rémunération

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

Pour 2024, nos MHDV sont :



**Darren Entwistle**  
Président et chef de la direction



**Doug French**  
Vice-président à la direction (VPD) et chef des services financiers



**Navin Arora**  
VPD et président, TELUS Solutions d'affaires, TELUS Santé, TELUS Agriculture & Biens de consommation, et TELUS Solutions partenaires



**Zainul Mawji**  
VPD et présidente, Solutions consommateurs



**Sandy McIntosh**  
VPD, Personnes et culture, et chef des ressources humaines



**Tony Geheran**  
Ancien VPD et chef de l'exploitation

## Principes de rémunération clés

TELUS rémunère le rendement. Nous avons établi des liens clairs et directs entre la rémunération et l'atteinte des objectifs commerciaux à court, à moyen et à long termes au moyen d'une composition judicieuse de rémunération fixe et de rémunération conditionnelle ainsi que d'une rémunération fondée sur des titres de capitaux propres à court et à long terme qui est liée au rendement de notre société et au cours de notre action. Nous favorisons également un rendement élevé continu en fixant des objectifs ambitieux.

L'un des principaux objectifs du comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération (le PCR ou comité des personnes) est de maintenir un programme de rémunération de la haute direction qui soutient l'atteinte de trois objectifs :

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

Le comité des personnes utilise une approche en matière de rémunération alignée sur le marché et fondée sur le rendement. La rémunération réelle d'un membre de la haute direction est fondée sur son rendement individuel, ainsi que sur le rendement de la société, et sur sa position dans une fourchette déterminée par rapport aux données du marché sur la rémunération.

Lier la rémunération de la haute direction au rendement réel garantit que cette rémunération est alignée sur la création de valeur pour les actionnaires et les autres parties prenantes. Ce principe s'applique tant à la rémunération de notre chef de la direction qu'à celle de l'EHD (équipe de haute direction – tous les VPD qui sont nommés dirigeants de la société).

# 1 Nous rémunérons le rendement

Composition de la rémunération cible du chef de la direction	Composition de la rémunération cible de l'EHD	Composantes de la rémunération variable		Paramètres de rendement
<p>31 % 14 % 12 % 12 % 31 %</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Salaire de base</li> <li>Prime de rendement</li> <li>UARHD</li> <li>UAI acquises en fonction du temps</li> <li>UAI conditionnelles au rendement</li> </ul>	<p>25 % 25 % 12,5 % 12,5 % 25 %</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Salaire de base</li> <li>Prime de rendement</li> <li>UARHD</li> <li>UAI acquises en fonction du temps</li> <li>UAI conditionnelles au rendement</li> </ul>	Court terme	Prime de rendement (espèces)	Combinaison des résultats de la carte de pointage de la société et de l'unité d'affaires et de l'atteinte des objectifs de rendement personnel
		Moyen terme	Unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD)	Mêmes paramètres que la prime annuelle pour les attributions, plus le rendement du cours de l'action subséquent
		Long terme	Unités d'actions incessibles (UAI)	Rendement personnel pour les niveaux d'attribution, plus le rendement du cours de l'action subséquent, et la moitié est également fondée sur le rendement total pour l'actionnaire relatif et le nombre total de connexions clients

Selon les cibles, 86 pour cent de la rémunération du chef de la direction et 75 pour cent de la rémunération de l'EHD est variable et conditionnelle au rendement.

De plus amples renseignements sur les composantes clés de la rémunération directe totale sont donnés aux pages 100 à 104.

## 2 Nous favorisons la prise de risques prudente

Notre programme de rémunération comporte de nombreuses composantes qui visent à garantir que nos pratiques en matière de rémunération n'encouragent pas la prise de risques excessive ou indue. Nous soulignons ci-après certaines des pratiques de gouvernance, des politiques et des composantes inhérentes à la structure du programme de rémunération de TELUS qui aident à gérer et à atténuer le risque dans la rémunération de la haute direction.

### Ce que nous faisons

- ✓ **Comité des personnes indépendant** – Tous les membres de notre comité des personnes sont indépendants, y compris en conformité avec les normes supplémentaires visant les comités de rémunération du manuel du New York Stock Exchange (NYSE)
- ✓ **Conseiller indépendant** – Nous avons recours aux services d'un conseiller en rémunération de la haute direction externe indépendant afin d'évaluer nos programmes de rémunération de la haute direction et de nous assurer qu'ils sont en harmonie avec les objectifs des actionnaires et de la société, les pratiques exemplaires et les principes de gouvernance
- ✓ **Rémunération au rendement** – La rémunération conditionnelle (liée au rendement de la société) représente 86 pour cent de la rémunération directe totale cible du chef de la direction et 75 pour cent de la rémunération directe totale cible de l'équipe de haute direction (EHD)
- ✓ **Limites sur les versements** – Les primes incitatives sont limitées afin d'éviter des versements excessifs et ces limites sont conformes à la pratique sur le marché
- ✓ **Paramètres de rendement équilibrés** – Nos paramètres de rendement sont communiqués clairement et surveillés régulièrement par l'intermédiaire de la carte de pointage de la société et comprennent plusieurs mesures pour éviter que la recherche de l'atteinte d'un seul paramètre de rendement soit au détriment de la société dans son ensemble
  - Selon les cibles, pour le chef de la direction, seule une tranche de 12 pour cent de sa rémunération (la prime de rendement annuelle) est liée aux résultats à court terme, une tranche de 12 pour cent étant liée à des résultats à moyen terme (UARHD) et une tranche de 62 pour cent étant sous forme d'incitatifs à long terme (ILT). Pour un membre de l'EHD, seule une tranche de 12,5 pour cent de sa rémunération est liée aux résultats à court terme, une tranche de 12,5 pour cent étant liée à des résultats à moyen terme et une tranche de 50 pour cent étant sous forme d'ILT
  - 50 pour cent de l'attribution d'ILT est assujettie à l'atteinte des critères de rendement

**Ce que nous faisons (suite)**

- ✓ **Équilibre entre incitatifs à court terme et à long terme** – Un équilibre raisonnable est maintenu entre les éléments axés sur le rendement financier à court terme et les incitatifs attribués en récompense du rendement de la société et de l'appréciation à long terme du cours des actions
- ✓ **Cibles soumises à des tests de tension** – Les cibles des paramètres de rendement de la carte de pointage de la société sont soumises à des tests de tension et deviennent de plus en plus difficiles à atteindre chaque année en vue de repousser les limites et de favoriser une amélioration du rendement, d'année en année, et sont passées en revue par le conseil
- ✓ **Chevauchement des périodes de rendement** – Dans le cadre de notre programme LLT, un chevauchement dans l'acquisition de nos attributions annuelles de titres de capitaux propres garantit que les membres de la haute direction demeurent exposés aux risques associés à leurs décisions et à leurs prises de risques par l'intermédiaire de leurs attributions de titres de capitaux propres non acquis et des actions qu'ils doivent posséder
- ✓ **Politique de récupération** – La politique de récupération permet au comité des personnes de récupérer une tranche de la rémunération incitative d'un membre de la haute direction en cas de déclaration fautive ou trompeuse importante ou d'erreur importante dans les états financiers, d'inconduite ou de versement excédentaire de la rémunération incitative attribuable au retraitement des résultats financiers
- ✓ **Procédures et politique sur les opérations d'initiés** – Les membres de la haute direction (y compris le chef de la direction) doivent faire approuver au préalable toutes les opérations afin de protéger la société des opérations d'initiés et des opérations pendant des périodes de restriction
- ✓ **Exigences strictes en matière d'actionnariat** – Le chef de la direction est tenu de détenir sept fois son salaire de base en actions de TELUS et les membres de l'EHD doivent détenir trois fois leur salaire de base en actions de TELUS
- ✓ **Période de rétention après le départ** – Le chef de la direction et l'EHD sont tenus de respecter, pendant un an après leur départ, les exigences en matière d'actionnariat

Une partie importante des activités de surveillance des risques du comité des personnes consiste en une évaluation annuelle obligatoire des liens entre nos pratiques en matière de rémunération et les risques. En 2024, les services de Meridian Compensation Partners Inc. (Meridian), le conseiller indépendant en rémunération du comité des personnes, ont été retenus pour offrir une perspective de l'extérieur sur les risques associés à nos programmes de rémunération. Meridian a conclu que des mesures adéquates sont en place pour atténuer ou neutraliser toute possibilité de prise de risques excessive. Meridian a appuyé son évaluation sur une carte de pointage comportant 51 paramètres examinés dans les quatre catégories suivantes :

- approche en matière de rémunération et gouvernance
- structure de la rémunération
- paramètres/mesure de rendement
- pratiques d'atténuation des risques.

**Ce que nous ne faisons pas**

- x Permettre à un administrateur, à un membre de la haute direction ou à un employé de monétiser ou de couvrir nos actions ou la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres pour éviter l'exposition aux risques rattachée à nos exigences en matière d'actionnariat
- x Maintenir ou réduire les niveaux des cibles de rendement pour les régimes incitatifs; des niveaux de rendement régulièrement croissants doivent être atteints pour obtenir les versements année après année
- x Garantir un niveau minimal de versement pour nos UAI conditionnelles au rendement
- x En cas de changement de contrôle, offrir aux membres de la haute direction des droits soumis à un événement déclencheur unique
- x Inclure des UAI non acquises, des UARHD ou des options non exercées (s'il en est) dans le calcul des cibles d'actionnariat
- x Offrir des indemnités de départ excessives. Le chef de la direction a une indemnité de départ de trois mois (sauf en cas de changement de contrôle ou d'invalidité, où une indemnité de départ de 24 mois est prévue); tous les autres membres de l'EHD ont une indemnité de départ de 18 mois
- x Accorder une importance indue à un seul paramètre de rendement
- x Garantir des augmentations du salaire de base annuel ou le versement de primes
- x Offrir des avantages indirects excessifs

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

Notre évaluation des risques associés à la rémunération n'a révélé aucun risque relié à nos politiques et pratiques en matière de rémunération qui pourrait, d'un point de vue raisonnable, avoir un effet défavorable important pour la société.

### 3 Nous assurons un équilibre entre court, moyen et long termes

Notre programme est caractérisé par une combinaison équilibrée de composantes de rémunération fixe et variable, dont les versements sont échelonnés, d'attributions annuelles et d'incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres et d'autres instruments incitatifs dont les périodes d'acquisition se chevauchent.

Les attributions d'ILT (UAI acquises en fonction du temps et UAI conditionnelles au rendement, qui sont toutes deux acquises en bloc après environ trois ans) sont accordées chaque année, assurant ainsi un calendrier d'acquisition en chevauchement continu plutôt qu'un événement d'acquisition unique à la suite duquel un membre de la haute direction disposera de peu d'ILT en cours. Les incitatifs à moyen terme (UARHD) sont attribués de la même façon. Cette méthode garantit que les intérêts de nos membres de la haute direction ne sont pas rattachés uniquement au succès d'une seule période de rendement.

1 Les incitatifs à moyen terme tiennent compte des UARHD, dont un tiers est acquis chaque année.



Le chevauchement des périodes de rendement et d'acquisition décourage la prise de risques excessive et encourage une vision à long terme.

### 4 Nous récompensons la contribution

TELUS utilise une approche en matière de rémunération qui est alignée sur le marché et fondée sur le rendement. Notre structure de rémunération est conçue en fonction d'analyses comparatives par rapport à un groupe de référence composé de concurrents directs de TELUS et d'autres sociétés de taille adéquate du Canada et des États-Unis qui ont des postes de haute direction d'une envergure et d'une complexité similaires et avec lesquelles TELUS entre en concurrence pour attirer des candidats aux postes de haute direction.

Toutefois, la rémunération réelle d'un membre de la haute direction peut être supérieure ou inférieure à l'analyse comparative du marché, en fonction de la portée de son rôle ainsi que de son expertise, de son expérience et de son rendement.

Il est intéressant de noter que les montants d'attributions d'ILT sont personnalisés en fonction du marché et de la personne et sont fondés sur la valeur de rétention et le potentiel futur du membre de la haute direction. Le conseil estime que cette méthode d'attribution des ILT reposant sur le rendement et axée sur le futur est la meilleure pratique d'attribution d'ILT comparativement à la méthode habituelle du marché dans le cadre de laquelle les attributions d'ILT sont accordées en tenant uniquement compte de l'analyse comparative du marché.

La rémunération est établie en fonction de l'envergure du rôle et des responsabilités qui y sont liées ainsi que de l'expertise, de l'expérience et du rendement du membre de la haute direction, et elle est comparée à un groupe de concurrents et de sociétés d'autres industries dont la taille et la complexité sont similaires à celles de TELUS.

## 5 Nous harmonisons la rémunération avec notre stratégie d'entreprise

Notre stratégie de croissance mondiale est soutenue par notre finalité stratégique, soit d'exploiter la puissance des technologies de traitement des données pour offrir à nos clients du monde entier les meilleures solutions au foyer, au travail et sur la route.

Nos cinq impératifs stratégiques, qui guident notre équipe alors que nous collaborons pour faire progresser notre stratégie de croissance mondiale, visent notamment ce qui suit :

- Se doter de moyens mondiaux pour les services logiciels et de technologies de traitement des données;
- Offrir une intensification des produits accrue au moyen de solutions groupées qui démarquent TELUS de ses concurrents et augmentent la fidélisation des clients;
- 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 les activités de base;
- Cibler inlassablement les marchés en croissance des services de transmission de données et d'intelligence artificielle générative (IAG) avec l'expansion nationale de la large bande, complétée par la croissance internationale de TELUS Santé, de TELUS Agriculture & Biens de consommation et de TELUS Expérience numérique (TELUS Numérique);
- Établir une marque mondiale et être un exemple en matière de culture qui accorde la priorité aux clients en investissant dans des gens que l'innovation, le travail d'équipe et la vocation sociale rendent plus forts.

Pour faire avancer davantage notre stratégie, nous fixons chaque année des priorités d'entreprise. En 2025, ces priorités sont les suivantes :

- Accorder une importance accrue à nos clients, à nos collectivités et à notre vocation sociale en respectant notre promesse de marque : Ensemble, créons un futur meilleur;
- Utiliser les technologies de pointe de TELUS et l'innovation en IA pour favoriser une croissance supérieure dans les services mobiles, résidentiels et d'affaires;
- Accroître nos capacités numériques novatrices dans TELUS Numérique, TELUS Santé et TELUS Agriculture & Biens de consommation pour établir des actifs d'importance.

Pour harmoniser la rémunération de la haute direction avec notre stratégie d'entreprise, nous faisons en sorte que le rendement d'un membre de la haute direction soit directement lié à l'atteinte de nos impératifs stratégiques et de nos priorités d'entreprise et, par extension, à sa rémunération.

La prime de rendement du chef de la direction et des membres de l'EHD est calculée en fonction d'une combinaison de la carte de pointage de la société et du rendement personnel (en plus de la carte de pointage de l'unité d'affaires pour les membres de l'EHD). Les paramètres de la prime de rendement font partie d'un plan d'affaires pluriannuel et sont alignés sur nos objectifs à long terme. La même méthode de calcul du rendement sert à la détermination de la prime de rendement à moyen terme sous forme d'UARHD.

Les paramètres de notre carte de pointage de la société de 2024 (se reporter à la page 115), les paramètres des cartes de pointage des unités d'affaires (se reporter à la page 118) et le rendement personnel de nos membres de la haute direction sont directement liés à l'atteinte de ces priorités.

L'équipe TELUS suit fidèlement notre stratégie de croissance mondiale et nos cinq impératifs stratégiques. Pour faire avancer davantage notre stratégie, nous fixons chaque année des priorités d'entreprise.

## 6 Nous harmonisons la rémunération avec la création de valeur à long terme pour les actionnaires

Nos programmes de rémunération de la haute direction créent un lien étroit entre les versements réels de rémunération et la création de valeur durable pour l'actionnaire. En fait, la valeur pour l'actionnaire a connu une croissance beaucoup plus rapide que la rémunération réelle de notre haute direction.

Alors que la majorité des sociétés versent des primes annuelles entièrement sous forme d'espèces, nous versons la moitié de nos primes annuelles sous forme d'UARHD, ce qui améliore l'harmonisation avec l'objectif de création de valeur à long terme pour les actionnaires.

Le rendement total sur 20 ans pour l'actionnaire de TELUS (du 31 décembre 2004 au 31 décembre 2024) s'est élevé à :

**411 %**

L'augmentation totale de la rémunération directe totale du chef de la direction en 2024 comparativement à il y a 20 ans (la rémunération directe totale du chef de la direction en 2004) a été de :

**257 %**

Afin de faire concorder encore davantage la rémunération avec les intérêts des actionnaires, le nombre réel d'UARHD attribuées est déterminé en divisant la valeur pécuniaire de la prime de rendement annuelle en espèces d'un membre de la haute direction par la valeur des actions ordinaires de TELUS au *début* ou à la *fin* de l'année de référence (c.-à-d. l'année précédant l'année de l'attribution), selon la valeur la plus élevée. L'attribution d'UARHD est donc moins importante si le cours de l'action de TELUS diminue au cours de l'année. Cette méthode garantit une concordance directe entre notre programme de primes et l'expérience des actionnaires.

En outre, au moins 50 pour cent de la rémunération totale de chaque membre de l'EHD est remise sous forme d'UAI, dont 50 pour cent sont conditionnelles au rendement afin de garantir une meilleure harmonisation avec les intérêts des actionnaires.

La rémunération du chef de la direction et de l'EHD (spécialement la rémunération incitative annuelle) s'harmonise fortement avec le rendement et l'expérience des actionnaires.

## 7 Nous harmonisons nos pratiques de rémunération dans l'ensemble de l'organisation

Les pratiques de rémunération de TELUS sont harmonisées dans l'ensemble de l'organisation. Nous employons les méthodes suivantes lorsque nous examinons l'équité de la rémunération :

- Nous nous assurons que les augmentations annuelles du salaire de base des membres de la haute direction s'harmonisent relativement bien avec celles des postes inférieurs à la haute direction
- Tous les employés prennent part au succès de la société en participant à des programmes communs de primes de rendement qui peuvent augmenter ou diminuer en fonction des résultats de la carte de pointage de la société
- Tous les employés d'une même unité d'affaires partagent le succès de leur équipe par l'intermédiaire de leur carte de pointage de l'unité d'affaires respective
- L'intensification des responsabilités ou des fonctions d'un membre de l'équipe (comme une promotion) entraîne une modification adéquate et proportionnelle du salaire du membre

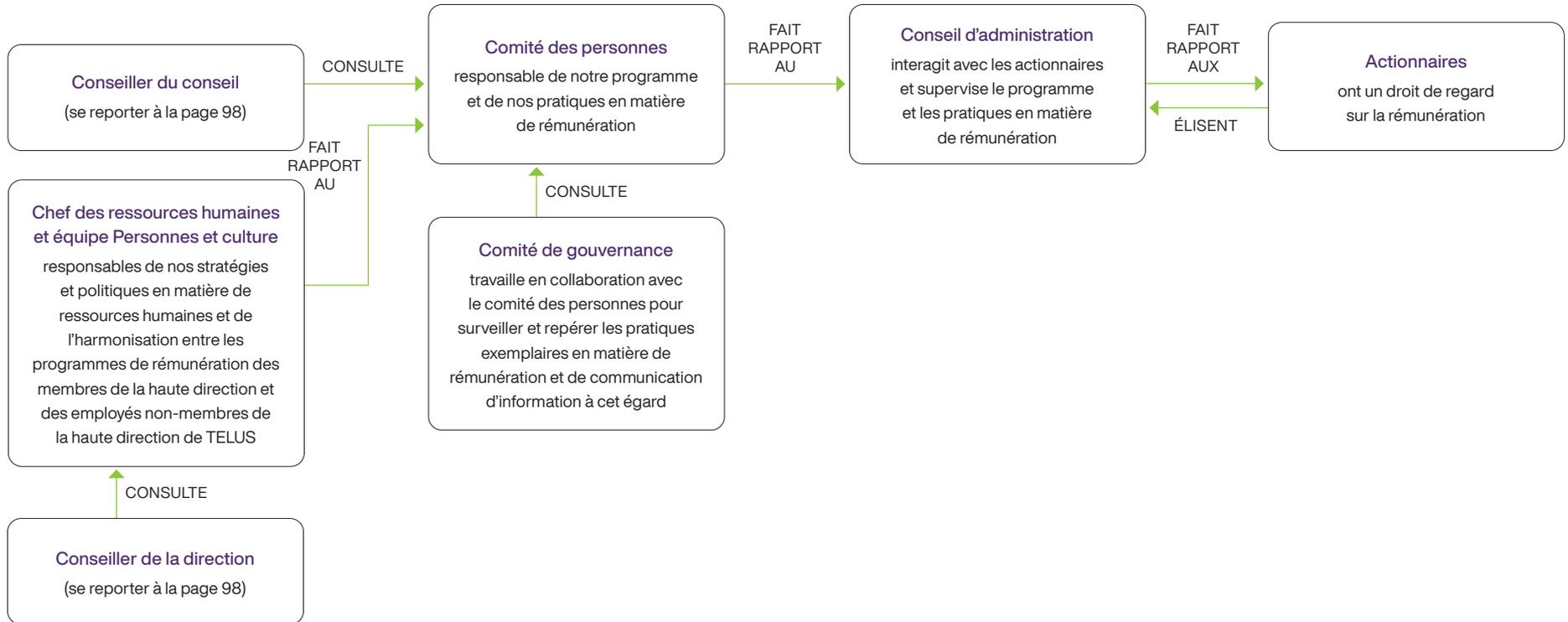
- Nous utilisons les données du marché sur la rémunération ainsi que d'autres facteurs internes pertinents (comme l'équité interne et l'importance stratégique) pour établir des échelles salariales de base et des niveaux de rémunération cibles pour tous les postes chez TELUS; pour les postes régis par une convention collective, l'évaluation du poste et la fourchette de rémunération sont déterminées par les modalités de la convention collective négociée
- Compte tenu des pratiques exemplaires du marché en matière de rémunération de la haute direction, la rémunération du chef de la direction est évaluée en regard de la rémunération d'autres MHDV afin de garantir que le ratio demeure raisonnable.

En conformité avec la méthode utilisée à l'égard de l'équipe TELUS élargie, nous avons ajusté les salaires de la haute direction en 2024 afin d'être plus concurrentiels au sein du marché, à la lumière de notre approche en matière de rémunération cible.

### Surveillance du conseil et gouvernance de la rémunération

Le conseil est responsable de la rémunération de la haute direction et de l'engagement auprès des actionnaires. Le conseil supervise le travail du comité des personnes, qui est chargé de passer en revue et de recommander au conseil d'approuver la rémunération du chef de la direction et de passer en revue et d'approuver les mécanismes de rémunération de notre EHD.

Le comité des personnes travaille en étroite collaboration avec le comité de gouvernance et reçoit des conseils d'un conseiller indépendant en rémunération (le conseiller du conseil). La VPD, Personnes et culture, et chef des ressources humaines et l'équipe Personnes et culture sont chargées de mettre en œuvre les processus nécessaires pour administrer le programme de rémunération de la haute direction. Ils fournissent au comité des personnes des conseils et des rapports sur diverses composantes du programme de rémunération de la haute direction. La chef des ressources humaines et l'équipe Personnes et culture reçoivent des conseils d'un conseiller en rémunération distinct (le conseiller de la direction).



## Le comité des personnes

Le comité des personnes est responsable de ce qui suit :

- superviser la stratégie de la société relative aux personnes et à la culture, y compris l'approche et les lignes directrices en matière de rémunération de la haute direction, pour garantir l'harmonisation et l'engagement dans l'ensemble de l'organisation
- passer en revue les paramètres de rendement de la société et les ajustements de fin d'exercice au rendement proposés par la direction
- déterminer les objectifs du chef de la direction et les objectifs par rapport à la rémunération et évaluer le rendement du chef de la direction
- passer en revue et recommander au conseil d'approuver la rémunération du chef de la direction en fonction de son évaluation
- approuver la rémunération de l'EHD
- superviser la planification de la relève de l'EHD et aider le conseil dans la planification de la relève du chef de la direction
- passer en revue et surveiller l'exposition de la société aux risques associés à son programme et à ses politiques en matière de rémunération de la haute direction, et formuler des pratiques et des politiques adéquates pour atténuer ces risques
- passer en revue et administrer les programmes de retraite complémentaires (autres que les régimes de retraite agréés) de l'EHD et l'ensemble de nos plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres.

Le mandat du comité des personnes porte également sur la surveillance des politiques et des procédures en matière de rémunération de la haute direction, de santé et sécurité au travail et de leur respect ainsi que sur certains aspects de notre approche en matière d'éthique et de conduite des affaires.

## Expérience des membres du comité des personnes

Les membres du comité des personnes ont des compétences complémentaires dans des domaines comme les ressources humaines, la gouvernance, l'évaluation des risques, la gestion de sociétés ouvertes et la participation à un conseil d'administration, ce qui leur permet de prendre des décisions efficaces en ce qui concerne nos pratiques de rémunération. Tous les membres du comité des personnes ont occupé des postes de direction ou siégé au comité de la rémunération d'autres sociétés ouvertes et ils ont, dans le cadre de leurs fonctions, acquis une expérience pertinente pour s'acquitter des responsabilités liées à l'examen et à la révision de la rémunération de la haute direction.

Le conseil a déterminé que tous les membres du comité des personnes respectent les exigences en matière d'indépendance du comité de la rémunération du NYSE. Le texte qui suit constitue une brève description de l'expérience de chaque membre actuel de ce comité qui est pertinente à l'exercice de ses fonctions à titre de membre du comité :

- **Mary Jo Haddad** – Mary Jo compte plus de 30 années d'expérience dans le secteur de la santé au Canada et aux États-Unis et elle est fondatrice et présidente de MJH & Associates, qui offre des services de conseils en leadership stratégique et en soins de santé. En 2013, elle a quitté son poste de présidente et chef de la direction du The Hospital for Sick Children (SickKids), à Toronto, qu'elle occupait depuis 2004. À titre de chef de la direction, elle a établi des programmes et des politiques d'encadrement de la rémunération pour SickKids. Elle a également été membre du comité de la rémunération de la Banque Toronto-Dominion et de divers organismes sans but lucratif. Mary Jo est devenue membre du comité des personnes en 2016 et présidente de ce comité en mai 2017. Elle est également membre du comité de gouvernance.

- **Ray Chan** – Ray est administrateur de sociétés et compte plus de 40 années d'expérience dans le secteur pétrolier et gazier. Il a occupé plusieurs postes de haute direction, notamment à titre de chef de la direction, de chef des finances, de président-directeur du conseil et de président du conseil indépendant. Il a été administrateur indépendant principal de Baytex Energy Corp. de 2018 à 2019 et était président de son comité des ressources humaines et de la rémunération. Auparavant, il a également siégé au comité de la rémunération du Groupe TMX Inc. et de TORC Oil & Gas Ltd. Grâce aux postes de haute direction qu'il a occupés, Ray a eu à se pencher sur diverses questions de rémunération, comme l'élaboration et l'analyse financière de plans de rémunération et de planification de la relève à la direction. Ray est membre du comité des personnes depuis 2013 et, avant la dissolution du comité de retraite le 1<sup>er</sup> janvier 2025, il en était le président. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025, il est membre du comité de gouvernance.
- **Hazel Claxton** – Hazel est administratrice de sociétés et l'ancienne vice-présidente à la direction et chef des ressources humaines de Morneau Shepell Inc. (depuis renommée LifeWorks Inc. et qui fait désormais partie de TELUS Santé), poste qu'elle a occupé de 2013 à 2018. Auparavant, Hazel a travaillé pendant 29 ans chez PwC Canada, où elle a acquis une expérience considérable en finance et en comptabilité, et elle y a occupé plusieurs rôles de direction, dont ceux de membre du groupe de direction national canadien, de directrice du capital humain et d'associée au sein du groupe de restructuration et de conseils aux entreprises, secteur dans lequel elle a travaillé pendant 20 ans. Hazel siège actuellement aux conseils de la Banque de Montréal, du Fonds de placement immobilier Allied, de University Pension Plan Ontario et de Unity Health Toronto, et elle est comptable professionnelle agréée. Hazel s'est jointe au comité des personnes en 2022 et est également membre du comité d'audit.
- **Lisa de Wilde** – Lisa est une administratrice de sociétés et est professeure de Bell Média dans le cadre du programme de maîtrise en administration des affaires de la Schulich School of Business en gestion des arts, des médias et du divertissement. De 2005 à 2019, Lisa a été chef de la direction de TVO, où elle a révisé le cadre et les politiques en matière de rémunération et a joué un rôle essentiel dans la transformation de l'organisation en un chef de file entièrement numérique en actualités et en technologies éducatives. Avant de travailler pour TVO, elle a également été chef de la direction d'Astral Télé Réseaux. Par le passé, elle a été membre du comité de rémunération d'Enercare Inc. et de plusieurs organismes sans but lucratif. Elle siège actuellement aux conseils de l'École de danse contemporaine de Montréal et de CARE Canada. De plus, elle est vice-présidente du conseil de la Fondation Asie Pacifique du Canada et ancienne présidente du conseil du Festival international du film de Toronto. Lisa s'est jointe au comité des personnes en 2023 et est également présidente du comité de gouvernance.
- **Victor Dodig** – Victor est président et chef de la direction du groupe de sociétés CIBC depuis 2014. Il siège également au conseil de la CIBC depuis 2014. Fort d'une vaste expérience commerciale et bancaire de plus de 25 ans, Victor a occupé des postes de direction auprès d'UBS, de Merrill Lynch et de McKinsey & Company. En plus de son rôle auprès de la CIBC, Victor a siégé à titre de président du conseil du Conseil canadien des affaires et est fiduciaire de The Brookings Institution. Il est un ardent défenseur de l'inclusion en milieu de travail et préside le Conseil des leaders de la diversité et de l'intégration de la CIBC. Précédemment, il a été coprésident de L'Initiative BlackNorth, ce qui illustre son engagement envers la promotion de la diversité et de l'égalité. Le 1<sup>er</sup> janvier 2025, il s'est joint au comité des personnes.
- **Tom Flynn** – Tom est administrateur de sociétés. Il a quitté ses fonctions de vice-président du conseil de BMO Groupe financier en 2023. Pendant son mandat auprès de la Banque de Montréal, Tom a occupé plusieurs postes de direction, dont ceux de chef des finances de 2011 à 2020 et de

chef – Gestion globale des risques de 2008 à 2011. Il a également été vice-président à la direction, Finances et trésorier, et chef des services financiers, Investissements et services aux grandes entreprises de BMO Marchés des capitaux. En plus de ses rôles au sein de sociétés, Tom participe activement au domaine de la santé et siège actuellement au conseil de Santé Ontario. Précédemment, Tom a été président des conseils du Sunnybrook Health Sciences Centre, du Holland Bloorview Kids Rehabilitation Hospital et de Sycor Inc. Le 1<sup>er</sup> janvier 2025, il s'est joint au comité des personnes.

- **Christine Magee** – Christine est cofondatrice et présidente du conseil d'administration de Sleep Country Canada, société qu'elle a cofondée en 1994. De 1982 à 1994, elle a occupé des postes dans le secteur des services bancaires et financiers auprès de la Banque Nationale du Canada et de la Banque Continentale du Canada. Elle siège actuellement au conseil et au comité de la rémunération de Metro inc. Par le passé, elle a siégé aux conseils d'administration de Groupe Woodbine Entertainment, de Cott Corporation, de McDonald's Canada, de Sirius XM Canada et d'autres sociétés. À titre de présidente du conseil et ancienne présidente de Sleep Country Canada, elle en a géré les programmes et politiques en matière de rémunération de la haute direction. Christine a été membre du comité de retraite et du comité des personnes jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2025. Le 1<sup>er</sup> janvier 2025, elle s'est jointe au comité d'audit.
- **Marc Parent** – Marc est président et chef de la direction de CAE Inc., poste qu'il occupe depuis octobre 2009. Auparavant, il a occupé plusieurs postes de direction depuis qu'il s'est joint à CAE en février 2005, notamment le poste de président de Groupe, Produits de simulation et Formation militaire et Services associés, et de vice-président exécutif et chef de l'exploitation. Il cumule plus de 40 années d'expérience dans l'industrie aérospatiale, ayant auparavant occupé des postes chez Canadair et Bombardier aéronautique au Canada et aux États-Unis. Il siège actuellement aux conseils de la Table ronde du milieu des affaires et de l'enseignement supérieur et de la Fondation du Centre universitaire de santé McGill. Marc est membre du comité des personnes et était membre du comité de retraite jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2025. Le 1<sup>er</sup> janvier 2025, il s'est joint au comité de gouvernance.

Vous pouvez obtenir plus de renseignements sur les membres du comité des personnes en consultant les *Renseignements sur les administrateurs* qui sont présentés aux pages 26 à 40.

### Conseillers en rémunération de la haute direction

Le comité des personnes a retenu les services de Meridian comme conseiller indépendant en rémunération (le conseiller du conseil). Meridian offre des conseils en matière de rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction à des conseils d'administration et à des équipes de direction. Le comité a retenu les services de Meridian pour la première fois en 2010.

Le mandat du conseiller du conseil consiste à apporter un soutien au conseil et, plus précisément, au comité des personnes et au comité de gouvernance. La nature et l'étendue des services de Meridian comprennent ce qui suit :

- se préparer en prévision des réunions du comité des personnes et de certaines réunions de la direction, y compris des réunions avec la présidente du comité des personnes, et assister à ces réunions
- fournir des conseils sur la rémunération du chef de la direction et de l'EHD
- fournir des conseils sur les paramètres relatifs aux incitatifs et sur l'évaluation du rendement aux fins de l'attribution d'incitatifs annuels et à long terme
- soutenir les analyses concernant les questions courantes de pratiques de marché et de gouvernance ainsi que les questions d'ordre réglementaire, technique et comptable qui ont une incidence sur la rémunération de la haute direction et ses régimes d'avantages sociaux, ce qui comprend l'information à communiquer dans les circulaires de sollicitation de procurations

- évaluer les risques associés aux politiques et aux pratiques relatives à la rémunération de la haute direction
- fournir des conseils sur des projets spéciaux tout au long de l'année, notamment l'examen et l'analyse de plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres et l'attribution de ces titres, l'analyse de la rémunération au rendement du chef de la direction, l'examen et la rédaction de la circulaire d'information et la préparation de séances de formation régulières sur les tendances en rémunération de la haute direction.

En tant que conseiller indépendant, Meridian ne reçoit aucune directive du comité des personnes sur la façon dont elle doit rendre les services décrits précédemment ni sur les méthodes à utiliser pour ce faire. La présidente du comité des personnes approuve toutes les factures liées aux services rendus par Meridian concernant la rémunération de la haute direction. Le comité des personnes a le pouvoir de retenir les services de Meridian à titre de conseiller du conseil et d'y mettre fin, et il est chargé d'établir l'étendue des services à fournir par Meridian. Il procède tous les ans à l'évaluation du rendement de Meridian et approuve la lettre-contrat annuelle.

TELUS a retenu les services de Mercer (Canada) limitée (Mercer) pour qu'elle soit son conseiller de la direction et fournisse des services de conseils en rémunération de la haute direction qui permettront à la direction d'atteindre ses objectifs. La nature et l'étendue des services de Mercer comprennent ce qui suit :

- passer en revue les modifications apportées à l'approche en matière de rémunération, aux lignes directrices en matière d'actionnariat et à la politique relative aux membres de la haute direction
- fournir des conseils sur la composition des groupes de référence de TELUS pour la rémunération et le rendement
- analyser les niveaux de rémunération de la haute direction sur le marché et les tendances à cet égard, y compris analyser en détail la rémunération du chef de la direction et de l'EHD
- fournir des conseils sur les niveaux de rémunération et de rendement du chef de la direction et de l'EHD
- effectuer des analyses afin d'évaluer le lien entre la rémunération et le rendement
- fournir des conseils sur les ajustements des paramètres de la carte de pointage de la société proposés par la direction
- passer en revue, au besoin, les documents d'information préparés par la direction, y compris la circulaire d'information, les communications internes importantes et les documents préparés par la direction à l'intention du comité des personnes.

### Honoraires du conseiller du conseil

Le tableau qui suit dresse la liste des honoraires facturés par notre conseiller du conseil, Meridian, au cours des deux derniers exercices. En 2024, Meridian n'a fourni que des services liés à la rémunération de la haute direction et des administrateurs.

Type de services fournis	2024 (\$)	2023 (\$)
Services liés à l'établissement de la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs	212 898	262 040
Tous les autres honoraires	néant	néant
<b>Total</b>	<b>212 898</b>	<b>262 040</b>

## Composantes de la rémunération du chef de la direction et de l'EHD

Les composantes clés de la rémunération directe totale du chef de la direction et de l'EHD sont un salaire de base fixe, une prime de rendement à court terme (versée en espèces pour récompenser le rendement annuel), une rémunération incitative à moyen terme (versée en UARHD pour récompenser le rendement à moyen terme, sur une période d'environ trois ans) et des ILT (versés en parts égales sous forme d'UAI acquises en fonction du temps et d'UAI conditionnelles au rendement pour favoriser le maintien en poste du membre de la haute direction et récompenser le rendement à long terme).

Le programme de rémunération totale de la société tient également compte des avantages sociaux et des avantages indirects, ainsi que des prestations de retraite. Se reporter aux pages 127 à 129 pour plus de précisions.

### Vue d'ensemble de la rémunération totale

Composante	Pourcentage cible du total	Description	Objectif
<b>Rémunération annuelle</b>			
Salaire de base fixe	Chef de la direction 14,0 EHD 25,0	<ul style="list-style-type: none"> <li>Échelles salariales établies pour chaque poste selon des analyses comparatives externes dont le point milieu correspond à la médiane du groupe de référence</li> </ul>	Tenir compte des divers niveaux de responsabilité des membres de la haute direction, de leur expérience, de l'étendue de leurs connaissances, de leur rendement global personnel et des questions d'équité interne ainsi que des pratiques de rémunération des sociétés composant le groupe de référence
Prime de rendement annuelle	Chef de la direction 12,0 EHD 12,5	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si la cible est atteinte, 87,5 pour cent du salaire de base pour le chef de la direction et 50 pour cent du salaire de base pour les membres de l'EHD</li> <li>Liée au rendement de la société et de l'unité d'affaires et au rendement personnel, selon une pondération de 80 pour cent pour le rendement de la société en ce qui a trait au chef de la direction et de 70 pour cent en ce qui a trait aux membres de l'EHD (se reporter aux pages 100 à 102)</li> <li>Les paramètres de rendement peuvent donner lieu à des versements s'échelonnant entre zéro (dans le cas de rendements inférieurs au seuil) et 200 pour cent de la cible (dans le cas de rendements exceptionnels)</li> </ul>	Offrir une prime annuelle en espèces en fonction des résultats de la société, des résultats de l'unité d'affaires et des résultats personnels
<b>Rémunération incitative à moyen terme</b>			
UARHD	Chef de la direction 12,0 EHD 12,5	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si la cible est atteinte, 87,5 pour cent du salaire de base pour le chef de la direction et 50 pour cent du salaire de base pour les membres de l'EHD</li> <li>La valeur de l'attribution est établie de la même manière que la prime de rendement annuelle, sauf que le nombre d'UARHD à attribuer est établi en divisant la valeur pécuniaire de la prime de rendement annuelle par le cours le plus élevé de l'action au <i>début</i> ou à la <i>fin</i> de l'exercice précédent (se reporter à la page 102)</li> <li>Le tiers des UARHD est acquis chaque année sur une période légèrement inférieure à trois ans, ce qui encourage les membres de la haute direction à stimuler la valeur pour l'actionnaire à moyen terme (peuvent être versées en espèces au chef de la direction, étant donné ses avoirs en actions)</li> <li>Les UARHD sont imposées à titre de revenu d'emploi</li> </ul>	Lier une tranche de la rémunération annuelle à l'atteinte de cibles de rendement et au rendement pour les actionnaires à moyen terme
<b>Rémunération incitative à long terme</b>			
UAI	Chef de la direction 62,0 EHD 50,0	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attributions composées à 50 pour cent d'UAI acquises en fonction du temps et à 50 pour cent d'UAI conditionnelles au rendement (se reporter aux pages 103 et 104)</li> <li>Les attributions accordées aux membres de la haute direction se distinguent selon la valeur de rétention et le potentiel futur de ceux-ci, ainsi qu'en fonction de l'analyse comparative externe</li> <li>Les UAI sont acquises en bloc après une période légèrement inférieure à trois ans</li> <li>Les UAI sont imposées à titre de revenu d'emploi</li> </ul>	Inciter le maintien en poste et lier une tranche importante de la rémunération à l'atteinte de rendements cibles et au rendement pour les actionnaires à long terme
<b>Rémunération indirecte</b>			
Avantages sociaux et avantages indirects		<ul style="list-style-type: none"> <li>Programme d'avantages sociaux concurrentiel pour la haute direction, notamment un programme de santé complet, un véhicule de fonction, un forfait de télécommunications et un régime d'avantages indirects flexibles</li> </ul>	
Prestations de retraite		<ul style="list-style-type: none"> <li>Régime de retraite agréé à prestations déterminées et régime de retraite complémentaire (RRC) conformes aux pratiques en vigueur sur le marché. Les dispositions des RRC sont décrites aux pages 127 à 129</li> <li>Dans certains cas, peut être un régime de retraite agréé à cotisations déterminées et un régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées pour certains employés désignés</li> </ul>	

## Approche en matière de rémunération de 2024

### Méthodologie du salaire de base

Chez TELUS, nous établissons une fourchette de salaires des membres de la haute direction dont le point milieu se situe dans le 50<sup>e</sup> centile du groupe de référence. Nous fixons ensuite les salaires de base individuels pour tenir compte des divers niveaux de responsabilité des membres de la haute direction, de leur expérience, de l'étendue de leurs connaissances, de leur rendement global personnel et des questions d'équité interne ainsi que des pratiques de rémunération des sociétés composant le groupe de référence. Le comité des personnes examine et approuve les salaires de base des membres de l'EHD, et le conseil approuve le salaire de base du chef de la direction en fonction de la recommandation du comité des personnes.

### Composantes de la rémunération incitative conditionnelle

La rémunération incitative conditionnelle comporte trois volets :

- la prime de rendement annuelle (versée en espèces)
- la rémunération incitative à moyen terme (payée en UARHD)
- la rémunération incitative à long terme (payée en UAI), dont :
  - une tranche de 50 pour cent est acquise en fonction du temps
  - une tranche de 50 pour cent est conditionnelle au rendement.

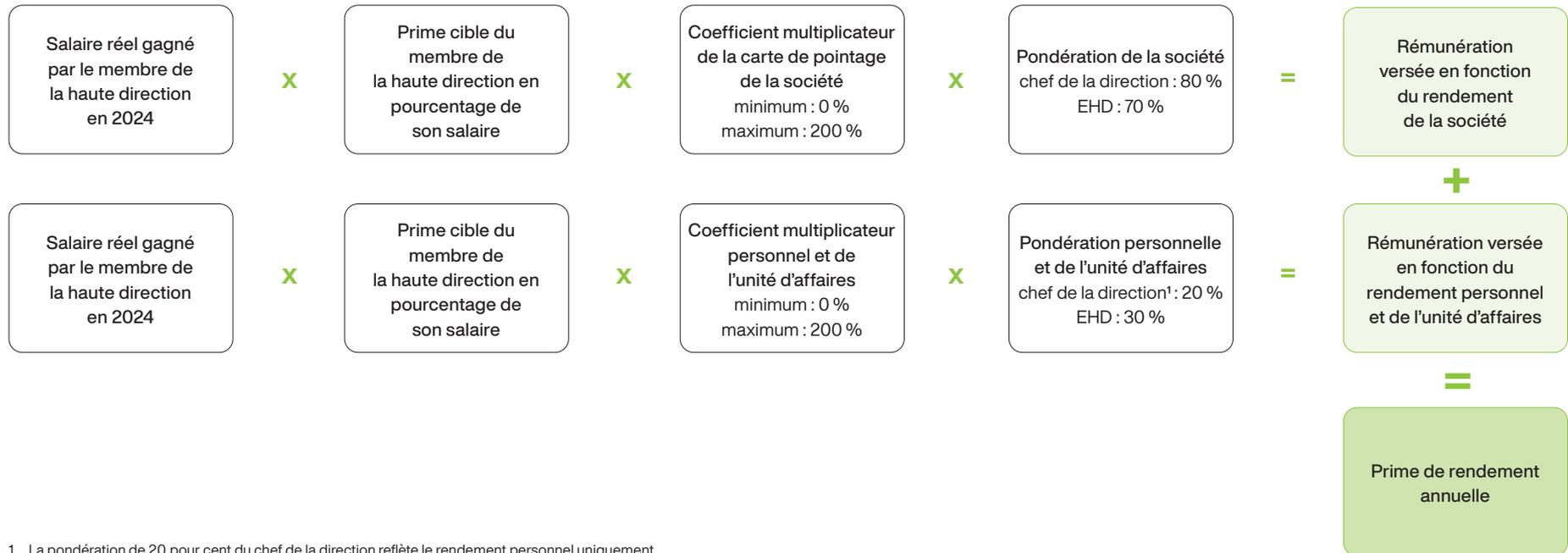
L'information suivante décrit la méthode que nous utilisons pour calculer et attribuer ces composantes de la rémunération conditionnelle.

### Rémunération conditionnelle : prime de rendement annuelle

#### Méthodologie

La prime de rendement annuelle est conçue pour récompenser l'atteinte d'objectifs commerciaux à court terme au moyen d'un revenu immédiat en espèces. Cette composante de la rémunération conditionnelle est calculée en fonction du rendement de la société et des unités d'affaires et du rendement personnel.

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



1 La pondération de 20 pour cent du chef de la direction reflète le rendement personnel uniquement.

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

- **Étape 1 :** Déterminer la prime cible de chaque membre de la haute direction (le salaire réel gagné, multiplié par le pourcentage de la prime de rendement cible)
- **Étape 2 :** Évaluer le rendement de la société selon les résultats de la carte de pointage de la société
- **Étape 3 :** a) Évaluer le rendement de l'unité d'affaires, selon les résultats de la carte de pointage de l'unité d'affaires  
b) Évaluer le rendement personnel tel qu'il est mesuré par le modèle Développement du rendement de nos gens exceptionnels (DRGE) et ajuster les résultats de l'unité d'affaires de chaque membre de l'EHD afin d'obtenir le résultat combiné du rendement personnel et de l'unité d'affaires
- **Étape 4 :** Calculer la prime de rendement annuelle en fonction de la formule de versement ci-dessus.

### Étape 1 : Déterminer la prime cible de chaque membre de la haute direction (le salaire réel gagné, multiplié par le pourcentage de la prime de rendement cible)

La prime cible de chaque membre de la haute direction pour 2024 est calculée selon la formule suivante :

<p><b>Salaire réel gagné par le membre de la haute direction en 2024 (en \$)</b></p> <p>Salaire de base annualisé du membre de la haute direction au cours de 2024 (calculé au prorata, au besoin)</p>	x	<p><b>Prime cible du membre de la haute direction (en %)</b></p> <p>Pourcentage de la prime cible du membre de la haute direction au cours de 2024 (calculé au prorata, au besoin)</p>
--	---	--

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

Le rendement de la société est mesuré selon les résultats de la carte de pointage de TELUS. Il est déterminé après la fin de l'année de rendement par l'évaluation du degré par lequel nous avons atteint ou dépassé nos objectifs en fonction de chaque paramètre établi au début de cette année. Nos paramètres de 2024 ont permis de mesurer les réalisations accomplies dans trois secteurs : la culture d'équipe et la marque, les clients d'abord et la croissance rentable et l'efficacité. Se reporter à la page 115 pour plus de précisions sur la carte de pointage de la société de 2024 et nos résultats.

#### Fixation des objectifs

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

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

- sélectionner des paramètres de rendement qui peuvent être mesurés et audités
- veiller à ce que, en général, la cible plancher de chaque paramètre (donnant un coefficient multiplicateur du rendement de 0,5) dépasse le résultat réel obtenu pour ce paramètre au cours

de l'exercice précédent. La cible (donnant un coefficient multiplicateur du rendement de 1,0) de tout paramètre lié au budget est généralement fixée à une valeur égale ou supérieure au nombre correspondant dans le budget de la société approuvé par le conseil

- comparer les cibles de l'exercice en cours au moyen de la carte de pointage de l'exercice précédent dans le cadre de tests de tension pour appuyer l'amélioration continue année après année
- veiller à ce que les cibles et les cibles extrapolées qui sont utilisées pour déterminer si ces objectifs sont atteints ou dépassés soient clairement établies dans la carte de pointage de la société
- veiller à ce que tous les paramètres de rendement soient liés aux priorités d'entreprise et aux impératifs stratégiques de la société.

Au cours de l'exercice, les résultats pourraient être ajustés de façon à les normaliser en raison d'événements ponctuels ou d'autres circonstances uniques. Conformément au processus d'ajustement, le comité des personnes passe en revue et approuve, s'il le juge souhaitable, tous les ajustements proposés par la direction.

### Étape 3a : Évaluer le rendement de l'unité d'affaires selon les résultats de la carte de pointage de l'unité d'affaires

Les membres de l'EHD sont également évalués en fonction de la carte de pointage de leur unité d'affaires. Ces cartes de pointage mesurent le rendement global de l'unité d'affaires et s'appliquent à tous les membres de l'équipe travaillant au sein de l'unité d'affaires concernée.

Les objectifs de l'unité d'affaires sont fixés annuellement et consistent en un certain nombre de paramètres de rendement dans les mêmes catégories que la carte de pointage de la société (soit la culture d'équipe et la marque, les clients d'abord et la croissance rentable et l'efficacité), qui mesurent collectivement la santé de l'unité d'affaires et, ultimement, celle de TELUS. La carte de pointage de l'unité d'affaires mesure notre succès à atteindre non seulement nos objectifs d'exploitation et financiers communiqués publiquement, mais également les priorités internes de nos unités d'affaires.

Les objectifs de la carte de pointage de l'unité d'affaires sont les suivants :

- articuler et communiquer la stratégie de l'unité d'affaires
- faire concorder les initiatives personnelles, organisationnelles et interdépartementales pour atteindre les objectifs communs de l'unité d'affaires
- reconnaître les niveaux de réussite par rapport à notre stratégie
- mettre en place un langage commun et une responsabilité partagée pour favoriser un dialogue stratégique efficace.

Un certain nombre de paramètres pourraient être inclus dans chaque carte de pointage de l'unité d'affaires. L'équipe de direction principale de chaque unité d'affaires choisit des paramètres qui sont facilement quantifiables, qui peuvent être générés facilement par nos systèmes d'information, qui peuvent être audités et qui sont pertinents pour la société. Les paramètres tiennent également compte de la cohérence d'une année à l'autre avec les priorités annuelles de l'unité d'affaires. De plus, les membres de l'équipe devraient se sentir en mesure de contribuer à l'atteinte des cibles connexes. Enfin, si un trop grand nombre de paramètres sont utilisés, la pertinence de chacun est ainsi réduite.

Le processus de fixation des objectifs et d'ajustement de la composante reliée aux unités d'affaires est conforme à la méthode adoptée à l'égard de la composante reliée à la société décrite à l'étape 2.

### Étape 3b : Évaluer le rendement personnel, tel qu'il est mesuré par le modèle DRGE, et ajuster les résultats de l'unité d'affaires de chaque membre de l'EHD pour obtenir son résultat combiné du rendement personnel et de l'unité d'affaires

Depuis 2020, le rendement personnel du chef de la direction et des membres de l'EHD est évalué en fonction de notre modèle DRGE, lequel mesure les résultats des membres de la haute direction par rapport à des objectifs (*ce que vous faites*) et à des valeurs (*comment vous le faites*).

Le rendement personnel du chef de la direction est évalué par le comité des personnes, des commentaires de chaque membre du conseil (autre que le chef de la direction) étant recueillis dans le cadre du processus d'évaluation officielle du chef de la direction par Meridian et remis par la suite à la présidente du comité des personnes. Avant la réunion du comité des personnes au cours de laquelle les membres évalueront le rendement du chef de la direction, la présidente du comité des personnes invite les membres du conseil à faire part de leurs commentaires ou observations par écrit au sujet du rendement du chef de la direction.

Le rendement personnel de chaque membre de l'EHD est d'abord évalué par le chef de la direction. Le chef de la direction utilise ensuite cette évaluation pour recommander des ajustements aux résultats de l'unité d'affaires de chaque membre de l'EHD dont il est question à l'étape 3a pour obtenir la rémunération globale versée en fonction du rendement personnel et du rendement de l'unité d'affaires.

### Étape 4 : Calculer la prime de rendement annuelle

Le comité des personnes, en tenant compte des commentaires du conseil, évalue le rendement personnel du chef de la direction et le leadership dont il fait preuve. En se fondant sur cette évaluation, le comité établit un coefficient multiplicateur personnel et recommande au conseil d'approuver, en tenant également compte du coefficient connexe dans la carte de pointage de la société, la prime de rendement annuelle du chef de la direction selon la formule mentionnée à la page 100.

Le comité des personnes passe en revue l'évaluation de chaque membre de la haute direction effectuée par le chef de la direction, ainsi que les recommandations de ce dernier en ce qui concerne le coefficient multiplicateur personnel/de l'unité d'affaires de chaque membre de l'EHD, et détermine la prime de rendement annuelle de chaque membre de la haute direction, selon la formule mentionnée à la page 100.

La pondération relative du rendement de la société, du rendement de l'unité d'affaires et du rendement personnel aux fins du calcul de la prime de rendement d'un membre de l'équipe dépend du niveau organisationnel de ce membre et de sa capacité d'influencer le rendement global de la société. Dans le cas du chef de la direction, la composante rendement de la société a une pondération de 80 pour cent et la composante rendement personnel, de 20 pour cent. Dans les cas des membres de l'EHD, la composante rendement de la société a une pondération de 70 pour cent, et la composante combinée rendement de l'unité d'affaires et rendement personnel a une pondération de 30 pour cent. En plus de tenir compte du rendement de la société, du rendement de l'unité d'affaires et du rendement personnel, le conseil peut, à son appréciation, ajuster le montant des primes en tenant compte de toute circonstance extraordinaire ou d'autres facteurs.

La rémunération versée en fonction du rendement de la société et du rendement de l'unité d'affaires peut varier entre zéro, dans le cas de rendements inférieurs au seuil, et 200 pour cent au maximum, dans le cas de rendements exceptionnels. L'évaluation du rendement personnel de chaque membre de l'EHD est utilisée pour ajuster les résultats de son unité d'affaires afin d'obtenir la rémunération globale versée en fonction du rendement personnel et du rendement de l'unité d'affaires. Cette approche permet de verser une rémunération conditionnelle qui correspond au rendement réel et exige des résultats hors du commun pour permettre une rémunération supérieure aux versements cibles.

### Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à moyen terme (UARHD)

#### Méthodologie

La rémunération incitative à moyen terme est attribuée au moyen d'UARHD aux termes du plan d'unités d'actions liées au rendement (plan UAR). Les UARHD sont conçues pour récompenser l'atteinte de nos objectifs commerciaux à moyen terme (jusqu'à trois ans) en fournissant un revenu futur qui est lié au rendement du cours de l'action de TELUS. Pour établir ce revenu, la valeur des UARHD est rattachée à la valeur des actions de TELUS (ce qui harmonise davantage les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires), et les versements au titre des UARHD sont effectués sur une période d'environ trois ans au cours de laquelle le tiers des UARHD est acquis chaque année. Les UARHD sont imposées à titre de revenu d'emploi.

Nous jugeons que le fait de compléter la prime de rendement annuelle avec cette rémunération incitative à moyen terme (dont la cible est de 87,5 pour cent du salaire de base pour le chef de la direction et de 50 pour cent pour l'EHD) est une approche qui est mieux alignée sur les intérêts des actionnaires que le paiement de l'intégralité de la rémunération incitative annuelle en espèces. De plus, le fait de reporter le versement de cette partie de la rémunération des membres de la haute direction et de la lier au rendement du cours de notre action nous distingue des concurrents directs et d'autres sociétés comparables qui établissent des cibles de primes en espèces représentant 175 à 200 pour cent du salaire de base pour leur chef de la direction et 100 à 125 pour cent du salaire de base pour leurs autres MHDV.

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

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

<sup>1</sup> Calculé à l'aide du cours moyen pondéré des actions inscrites à la cote de la Bourse de Toronto (TSX) pendant les 15 jours de bourse qui précèdent le 1<sup>er</sup> janvier ou le 31 décembre de l'exercice précédent, selon le cours le plus élevé.

Toute baisse du cours des actions de TELUS au cours de l'année de rendement réduit directement la valeur de l'attribution d'UARHD à un membre de la haute direction, même si les objectifs de rendement fixés pour l'année ont été atteints, ce qui assure une concordance accrue entre la rémunération de la haute direction et l'expérience des actionnaires. Si un membre de la haute direction démissionne, il perd toutes les UARHD non acquises, ce qui favorise davantage le maintien en poste. Se reporter aux pages 138 et 139 pour obtenir une description des principales modalités du plan UAR.

Le conseil approuve l'attribution annuelle d'UARHD au chef de la direction sur recommandation du comité des personnes, et le comité des personnes approuve les attributions d'UARHD à l'EHD, après avoir passé en revue l'évaluation du rendement annuel de chaque membre de l'EHD effectuée par le chef de la direction.

Selon notre analyse comparative, les sociétés du groupe de référence établissent des cibles de primes en espèces représentant 175 à 200 pour cent du salaire de base pour leur chef de la direction et 100 à 125 pour cent du salaire de base pour leurs autres MHDV. Chez TELUS, notre prime de rendement annuelle cible (versée en espèces) correspond à 87,5 pour cent du salaire de base pour le chef de la direction et à 50 pour cent du salaire de base pour les autres MHDV. Un montant cible équivalent est attribué sous forme d'UARHD, ce qui permet une meilleure harmonisation avec les intérêts des actionnaires.

## Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à long terme (UAI)

### Méthodologie

Les ILT sont attribués sous forme d'UAI aux termes du plan UAI, dont 50 pour cent sont conditionnelles au rendement.

Nos attributions d'UAI ont plusieurs caractéristiques clés, dont les suivantes :

- Elles sont acquises en bloc après une période légèrement inférieure à trois ans suivant la date d'attribution
- Le conseil (pour le chef de la direction) et le comité des personnes (pour l'EHD) approuvent la valeur nominale des attributions d'UAI. Ces valeurs sont ensuite converties en unités en fonction du cours des actions de TELUS à la date de l'attribution, calculées conformément au plan UAI (se reporter aux pages 140 et 141 pour des précisions)
- La taille de ces attributions, qui sont habituellement déterminées au début de l'exercice, est fondée sur la valeur de rétention et le potentiel futur du membre de la haute direction ainsi que sur les niveaux de rémunération sur le marché. Le comité des personnes tient également compte de la taille des attributions effectuées au cours des trois exercices précédents de même que du nombre d'ILT toujours non acquis
- Cinquante pour cent de la valeur nominale globale des ILT remis aux membres de la haute direction sont sous la forme d'UAI conditionnelles au rendement, et le reste sous la forme d'UAI acquises en fonction du temps.

Les ILT sont conçus pour favoriser le maintien en poste et récompenser l'atteinte d'objectifs commerciaux à plus long terme (au moins trois ans) au moyen d'un revenu futur lié au rendement.

### ILT conditionnels au rendement

Nos UAI conditionnelles au rendement sont assorties d'une période de rendement d'environ trois ans et sont acquises en bloc peu après la fin de cette période.

Les deux paramètres de rendement sont les suivants :

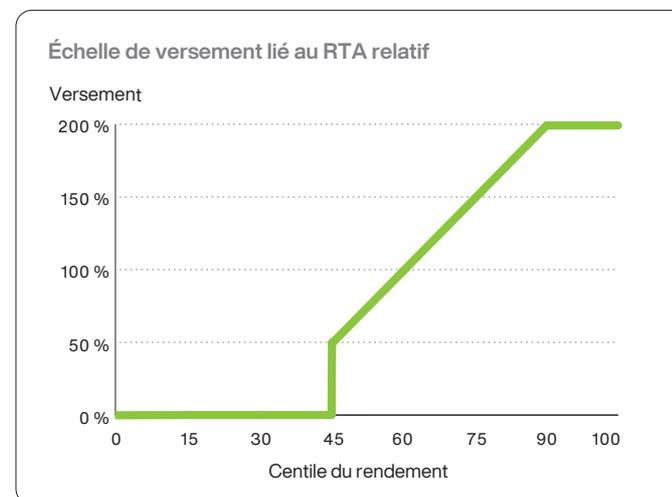
- Le rendement total pour l'actionnaire (RTA) relatif, pondéré à 75 pour cent du rendement total, comparé à un indice de référence composé d'entreprises de télécommunications mondiales titulaires sur une période de 33 mois; en conséquence, la composante du RTA relatif des UAI conditionnelles au rendement attribuées en février 2024 est assortie d'une période de rendement courant du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 30 septembre 2026, pour un versement (s'il est gagné) en novembre 2026
- Le total des connexions clients (TCC), pondéré à 25 pour cent du rendement total et mesuré annuellement sur une période de trois ans à pondération égale.

Type d'ILT	Paramètre de rendement	Pondération
ILT conditionnels au rendement	RTA relatif	37,5 %
	TCC	12,5 %
ILT acquis en fonction du temps		50,0 %

### Rendement total pour l'actionnaire, relatif

Le comité des personnes estime que le RTA sur une période d'environ trois ans, comparé à un indice de référence composé qui regroupe plus de 20 entreprises de télécommunications titulaires à l'échelle mondiale (le groupe de référence pour la rémunération), constitue un paramètre adéquat à utiliser aux fins de la détermination du versement des UAI conditionnelles au rendement de TELUS, car il harmonise davantage la rémunération de la haute direction avec les intérêts des actionnaires. Il est également conforme aux pratiques de marché dominantes et il constitue une mesure fiable et exacte de notre capacité de créer de la valeur pour les actionnaires par rapport à d'autres facteurs de comparaison du secteur, puisque nous reconnaissons que les investisseurs dans les entreprises de télécommunications ont le choix des entreprises dans lesquelles ils investissent leur capital.

Le graphique ci-après illustre l'échelle de versement lié au RTA selon laquelle les versements pourraient se situer dans une fourchette allant de zéro (si TELUS prend rang sous le 45<sup>e</sup> centile) à 200 pour cent de la cible (si TELUS prend rang au 90<sup>e</sup> centile ou au-dessus de celui-ci).



### Total des connexions clients

Le TCC est un paramètre de rendement interne, absolu et opérationnel qui soutient directement notre priorité d'entreprise numéro un – faire passer les clients d'abord. Ce paramètre mesure notre capacité interne à faire croître le nombre de connexions clients, à fidéliser notre clientèle actuelle et à attirer celle de nos concurrents grâce à un service à la clientèle exceptionnel, à de nouveaux produits et à de nouvelles applications.

Le comité des personnes revoit ce paramètre chaque année afin de déterminer si la définition demeure pertinente. Avant 2019, ce paramètre reposait sur des prévisions triennales établies au moment de l'attribution. En 2019, nous avons révisé notre méthode pour qu'elle s'harmonise davantage avec nos stratégies d'entreprise et notre processus budgétaire annuel.

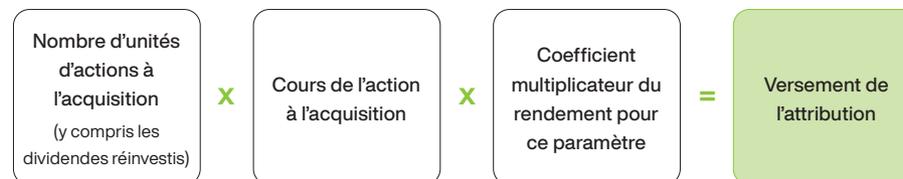
En conséquence de cette modification, le TCC repose désormais sur la moyenne de trois cibles annuelles, qui sont fixées au début de chaque période de un an et alignées sur certaines connexions tirées de l'indice des ajouts nets de la carte de pointage annuelle de la société. Ces prévisions annuelles sont fondées sur la cible annuelle approuvée par le conseil relativement aux connexions totales, ajustées pour tenir compte du risque découlant de l'activité des concurrents, et approuvées par le comité des personnes.

Nous ne communiquons pas les cibles de TCC à l'égard de nos ILT conditionnels au rendement, car il serait préjudiciable aux intérêts de nos actionnaires de le faire, puisque cela procurerait à nos concurrents un aperçu de nos plans d'affaires stratégiques et nuirait sérieusement à la société, compte tenu du marché concurrentiel intense où elle exerce ses activités. Tant le conseil que le comité des personnes estiment que la cible plancher, la cible et la cible extrapolée des objectifs relatifs au TCC pour cette année ont été fixées de façon à nécessiter des efforts considérables et qu'elles seront difficiles à atteindre.

Les versements relatifs au rendement du TCC pourraient se situer dans une fourchette allant de zéro à 200 pour cent de la cible; l'atteinte du seuil minimal de rendement entraîne un versement correspondant à 50 pour cent de l'attribution; l'atteinte du rendement cible entraîne un versement cible (100 pour cent); et l'atteinte du rendement maximal entraîne un versement correspondant à 200 pour cent de l'attribution.

### Méthode de calcul du versement

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



Le tableau qui suit illustre le versement lorsqu'un membre de la haute direction se voit accorder une attribution d'UAI de 1 million de dollars, en supposant que le cours de l'action est de 25 \$ au moment de l'attribution et de 30 \$ à l'acquisition et que le coefficient multiplicateur de rendement est de 100 pour cent pour chacun des deux paramètres de rendement. Les nombres ne comprennent pas les UAI supplémentaires dont la valeur est équivalente aux dividendes accumulés sur les actions, qui augmenteraient la valeur globale de l'attribution.

Composante ILT	Élément de rendement	Valeur de l'attribution	Nombre d'UAI attribuées à 25 \$ <sup>1</sup>	Valeur à l'acquisition si le cours de l'action est de 30 \$ <sup>1</sup>	Coefficient multiplicateur du rendement	Valeur du versement avant impôt
UAI acquises en fonction du temps	Sans objet	500 000 \$	20 000	20 000 x 30 \$ = 600 000 \$	Sans objet	600 000 \$
UAI conditionnelles au rendement	RTA relatif (pondéré à 75 %)	375 000 \$	15 000	15 000 x 30 \$ = 450 000 \$	60 <sup>e</sup> centile = versement de 100 %	450 000 \$
	TCC (pondéré à 25 %)	125 000 \$	5 000	5 000 x 30 \$ = 150 000 \$	Rendement cible = versement de 100 %	150 000 \$
<b>Total</b>		<b>1 000 000 \$</b>				<b>1 200 000 \$</b>

<sup>1</sup> Ces valeurs ne sont données qu'à titre indicatif et ne constituent ni des énoncés prospectifs, ni des cibles, ni une indication.

## Évaluation du rendement personnel

Contrairement à la majorité des organisations, nos attributions d'ILT respectent notre approche générale en ce sens qu'elles sont personnalisées en fonction du marché et de l'individu, ce qui constitue, d'après nous, une pratique de pointe préférable à l'attribution d'ILT uniquement en fonction d'une analyse comparative.

Nous déterminons les montants des attributions d'ILT pour le chef de la direction et l'EHD au moyen de notre méthode de sommaire des talents, qui met l'accent à la fois sur la valeur de rétention du membre de la haute direction concerné et sur son potentiel futur.

Dans le cas de la valeur de rétention, le risque lié au maintien en poste est évalué comme étant **élevé** ou le **plus élevé** en fonction de ce qui suit :

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

Dans le cas du potentiel futur, un membre de la haute direction est évalué en fonction des objectifs de perfectionnement professionnel de TELUS :

- **Croissance et valorisation** : Formation personnalisée et perfectionnement pour une croissance soutenue
- **Potentiel élevé et/ou potentiel de chef de la direction** : Le membre de la haute direction présente un potentiel élevé pour la prise en charge de responsabilités considérablement plus importantes dans l'avenir ou est un candidat potentiel pour le remplacement du chef de la direction.

Le cadre suivant a été utilisé pour attribuer des ILT au chef de la direction et à l'EHD en 2024, d'après la rémunération directe totale (soit la somme du salaire de base, de la prime de rendement annuelle, des UARHD et des ILT) :

		Potentiel futur	
		Croissance et valorisation	Potentiel élevé et/ou potentiel de chef de la direction (pour l'EHD)
Valeur de rétention	La plus élevée	~Position de la rémunération directe totale au troisième quartile	~Position de la rémunération directe totale au premier quartile
	Élevée	~Position de la rémunération directe totale au deuxième quartile	~Position de la rémunération directe totale au troisième quartile

Nous déterminons les échelles d'ILT au moyen de centiles cibles de la rémunération directe totale provenant de notre analyse comparative. Avec l'aide de nos conseillers en rémunération, les centiles du marché sont normalisés pour atténuer l'incidence des données aux extrêmes. Les montants des attributions réelles d'ILT peuvent varier de façon à positionner les membres de la haute direction au-dessus ou en dessous de la médiane du groupe de référence relativement à la rémunération directe totale.

Dans le cas du chef de la direction, les attributions d'UAI doivent être approuvées par le conseil sur recommandation du comité des personnes. Dans le cas de membres de la haute direction autres que le chef de la direction, ce dernier recommande d'abord au comité des personnes la valeur totale des UAI

à attribuer et le comité des personnes, après avoir tenu compte des recommandations du chef de la direction, recommande ensuite au conseil la valeur totale des UAI à attribuer à l'ensemble des membres de la haute direction. Le comité des personnes approuve les attributions personnelles à l'EHD.

La valeur pécuniaire totale des UAI annuelles attribuées aux membres de l'équipe ne faisant pas partie de la haute direction est approuvée par le comité des personnes, mais les attributions personnelles sont approuvées par le chef de la direction.

## Rémunération conditionnelle : autres considérations

Comme il est mentionné précédemment, nos pratiques en matière de rémunération sont rigoureuses et tiennent compte à la fois de mesures internes et externes de rendement qui sont conformes à notre approche en matière de rémunération fondée sur le rendement. Le rendement de la carte de pointage de la société en 2024 a entraîné un coefficient multiplicateur de 0,61. Pour obtenir plus de renseignements, se reporter à la page 116.

## Analyse comparative

### Sélection du groupe de référence

Chaque année, le comité des personnes examine et choisit un groupe de référence pour les besoins de l'analyse comparative de la rémunération, avec l'aide des conseillers en matière de rémunération de la haute direction et de la direction.

Avant 2023, le comité des personnes utilisait un groupe de référence canadien et un groupe de référence américain comme suit :

- Le groupe de référence canadien (utilisé pour l'analyse comparative du salaire de base et de la rémunération totale) était composé de concurrents directs du secteur et de sociétés de taille adéquate d'autres secteurs d'activité au Canada, dont les postes de haute direction étaient d'envergure et de complexité similaires à ceux de TELUS et avec lesquelles TELUS rivalisait dans sa recherche sur le marché de personnes qualifiées
- Le groupe de référence américain (utilisé comme référence secondaire du marché pour comparer les pratiques en matière de mesures incitatives) était composé de sociétés de télécommunications des États-Unis.

En 2023, le comité des personnes a décidé de passer à un groupe de référence qui représente mieux nos activités commerciales de plus en plus diversifiées à l'échelle mondiale. Pour former ce nouveau groupe de référence, les organisations ont été évaluées en fonction des facteurs suivants :

- **Complexité de l'entreprise** : Organisations de taille semblable privilégiées, idéalement dont les produits et la capitalisation boursière représentent du tiers jusqu'au triple de ceux de TELUS et comptant au moins 30 000 employés
- **Composition et environnement de l'entreprise** : Secteurs et sous-secteurs dans lesquels nous exerçons nos activités privilégiés, ainsi que ceux qui sont fortement réglementés
- **Empreinte géographique** : Organisations nord-américaines qui exercent leurs activités à l'échelle mondiale ou nord-américaine privilégiées
- **Identité de la marque** : Organisations considérées comme des chefs de file parmi les marques grand public privilégiées.

En 2024, le comité des personnes a approuvé le remplacement de DISH Network Corp. (qui a fait l'objet d'une acquisition) par EchoStar Corp. (qui a fait l'acquisition de DISH Network et dont la taille était semblable à celle du groupe de référence de TELUS).

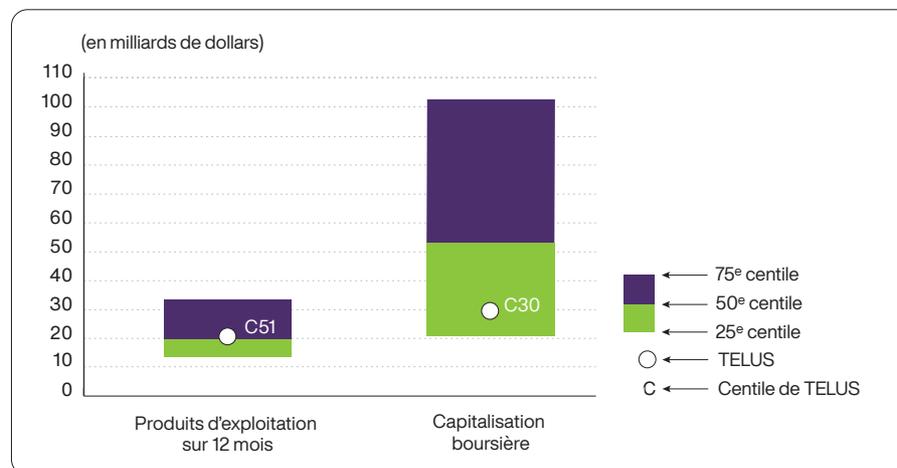
Le tableau qui suit dresse la liste des organisations choisies en 2024.

Groupe de référence utilisé pour l'analyse comparative de la rémunération en 2024

Banque de Montréal (services bancaires diversifiés)	Les Compagnies Loblaw limitée (alimentation au détail)
BCE Inc. (services de télécommunications et médias)	Lululemon Athletica Inc. (détaillant de vêtements et d'accessoires de sport)
Banque Canadienne Impériale de Commerce (services bancaires diversifiés)	Lumen Technologies Inc. (société de communications et de technologies basées sur les installations)
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (voies ferrées)	Motorola Solutions Inc. (solutions de sécurité publique et des entreprises)
La Société Canadian Tire limitée (articles d'usage courant)	Nutrien Ltd. (engrais et produits agrochimiques)
Groupe CGI inc. (services-conseils en technologies de l'information et intégration de systèmes)	Qualcomm Inc. (semiconducteurs)
Charter Communications Inc. (exploitant de connectivité à large bande et câblodistributeur)	Rogers Communications Inc. (services de télécommunications et médias)
EchoStar Corporation (services et technologies de réseautage)	Shopify Inc. (infrastructure Internet pour le commerce de détail)
Enbridge Inc. (transport et stockage de pétrole et de gaz)	Sirius XM Holdings Inc. (société de divertissement audio)
Fortis Inc. (services publics – électricité et gaz)	Financière Sun Life inc. (fournisseur de services financiers)
Liberty Global Ltd. (services d'Internet, de vidéo et de communications mobiles à large bande)	Thomson Reuters Corp. (édition)

Les sociétés qui composent le groupe de référence pour 2024 ont enregistré au cours des 12 derniers mois des produits qui variaient entre 9,8 et 75,2 milliards de dollars, la médiane étant de 19,3 milliards de dollars, comparativement à 20,4 milliards de dollars pour TELUS en 2024.

Comme il est indiqué dans le graphique qui suit, TELUS se situe au 51<sup>e</sup> centile pour ce qui est des produits des 12 derniers mois et au 30<sup>e</sup> centile pour ce qui est de la capitalisation boursière.



Le comité des personnes a également examiné la conception des mesures incitatives et le contexte de marché pour AT&T Inc., Comcast Corporation, Québecor inc., T-Mobile US Inc. et Verizon Communications Inc., mais il n'a pas recours à ces sociétés aux fins de l'analyse comparative de la rémunération.

### Processus de l'analyse comparative

Le comité des personnes examine la composition de la rémunération et les niveaux de rémunération totale proposée pour les membres de la haute direction de TELUS et les compare aux données du marché du groupe de référence afin de s'assurer que nous offrons des niveaux de rémunération concurrentiels. Le comité des personnes prend aussi en considération la valeur des autres composantes de la rémunération indirecte d'un membre de la haute direction, comme les avantages sociaux, les régimes de retraite et les avantages indirects, par rapport aux données du groupe de référence.

Tout au long du processus, le comité des personnes consulte le conseiller du conseil, qui examine les données sur nos concurrents et fournit de l'information sur les tendances du marché, et reçoit des conseils de ce dernier. Le comité étudie également les recommandations de la direction. Les données de l'analyse comparative ainsi que d'autres facteurs comme l'équité interne et l'importance stratégique de chaque rôle sont utilisés pour établir la combinaison appropriée d'avantages sociaux et d'avantages indirects. Conformément à notre principe de rémunérer le rendement, la rémunération réelle est comparée aux données de l'analyse comparative, mais dépend surtout du rendement du membre de la haute direction.

## Rémunération réelle versée en 2024 aux membres de la haute direction visés

### Darren Entwistle

#### Président et chef de la direction

Darren est responsable de la stratégie de TELUS et de son exécution réussie.

Depuis 2000, il a guidé TELUS et lui a permis de générer des résultats opérationnels, financiers et de service à la clientèle de calibre mondial.

Darren s'est également engagé à faire évoluer la culture de rendement mondialement reconnue de TELUS, qui est fondée sur la passion sans relâche à accorder la priorité aux clients, et à promouvoir la vocation sociale de TELUS dans les collectivités où elle exerce ses activités, partout dans le monde.



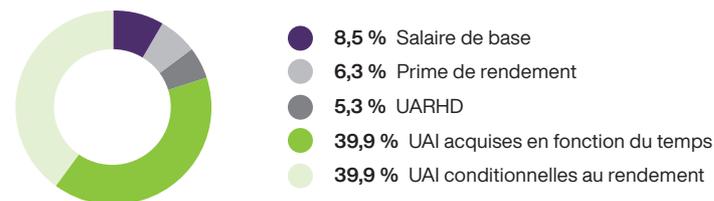
#### Résultats clés de 2024

- Progression du leadership de TELUS en socio-capitalisme en inspirant l'équipe de TELUS à consacrer 1,5 million d'heures de bénévolat à l'échelle mondiale. Depuis 2000, la famille TELUS a fait 2,4 millions de jours de bénévolat, soit plus que toute autre société dans le monde.
- Amélioration du bilan mondial de premier plan de TELUS au chapitre du rendement pour l'actionnaire. De 2000 à février 2025, TELUS a généré un rendement total pour l'actionnaire de 614 pour cent. Ce résultat surpasse nettement celui de l'indice composé S&P/TSX de la Bourse de Toronto (TSX) et celui de l'indice mondial services de télécommunications MSCI.
- Stimulation de résultats opérationnels constamment et globalement en tête de peloton dans notre secteur et parmi nos concurrents mondiaux, y compris une excellente fidélisation de la clientèle et une forte croissance des clients des services mobiles et fixes avec 1 216 000 ajouts, soit notre troisième année consécutive avec des ajouts de clients dépassant le million pour les services mobiles et fixes.
- Maintien par TELUS de la meilleure fidélisation de la clientèle du secteur avec un taux de désabonnement des services postpayés de téléphone mobile de 0,99 pour cent en 2024, soit un taux de fidélisation de la clientèle incomparable dans le secteur pour une 11<sup>e</sup> année consécutive avec un taux inférieur à un pour cent.
- Réduction de nos frais d'exploitation des télécommunications d'environ 310 millions de dollars en glissement annuel, soit une amélioration de huit pour cent par rapport à 2023. Ces résultats ont été obtenus grâce à nos programmes continus et annualisés d'efficacité au chapitre des coûts ainsi qu'à une rationalisation et à une optimisation de l'ensemble des catégories de dépenses.
- Domination dans notre secteur en ce qui concerne nos données financières avec une croissance des produits d'exploitation de TTech de 1,8 pour cent et une croissance du BAIIA annuel de TTech de 5,5 pour cent, cette dernière atteignant en totalité notre cible annuelle. Ces résultats illustrent nos antécédents inégalés d'excellence dans l'exécution par rapport à nos concurrents nationaux et mondiaux, lesquels sont appuyés par les programmes d'efficacité et d'efficacité mis en place pour répondre aux pressions macroéconomiques, réglementaires et concurrentielles dans l'ensemble du secteur.
- Orientation de TELUS pour être reconnue comme la marque de télécommunications ayant le plus de valeur au Canada, la huitième marque ayant le plus de valeur à l'échelle nationale et la 15<sup>e</sup> marque de télécommunications ayant le plus de valeur dans le monde par Brand Finance. En 2024, la marque de TELUS était évaluée à 12,1 milliards de dollars, une hausse par rapport aux 11,7 milliards de dollars de l'an dernier.

#### Rémunération (au 31 décembre)

	2024 (\$)	2023 (\$)	2022 (\$)
Salaire de base	1 600 000	1 600 000	1 600 000
Prime de rendement annuelle Espèces	1 187 200	1 321 600	1 082 880
UARHD Espèces (au lieu d'UARHD)	1 003 897	1 181 066	1 082 880
ILT – UAI	15 000 000	15 000 000	12 700 000
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>18 791 097</b>	<b>19 102 666</b>	<b>16 465 760</b>
Variation par rapport à l'année précédente	(2 %)	16 %	4 %

#### Composition de la rémunération en 2024 (la somme des pourcentages pourrait ne pas totaliser 100 % en raison de l'arrondissement)



#### Actionnariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2024)	Valeur totale	Multiple
7x le salaire de base	823 490	19,49 \$	16 049 820 \$	10,0x

- Annonce de la 27<sup>e</sup> hausse du dividende de TELUS depuis le lancement de son programme pluriannuel de croissance du dividende en 2011, portant ainsi les dividendes déclarés à 1,5566 \$ en 2024, en hausse de 7,0 pour cent par rapport à 2023. Depuis 2004, TELUS a versé plus de 27 milliards de dollars aux actionnaires, y compris plus de 22 milliards de dollars en dividendes, ce qui représente 18 \$ par action. Cela n'est qu'une des façons utilisées par TELUS pour soutenir les investisseurs de partout dans le monde, y compris les actionnaires individuels, les organismes de placement collectif et les régimes de retraite ainsi que les membres de l'équipe TELUS qui, collectivement, représentent le quatrième plus important actionnaire de la société comparativement aux fonds à gestion active.

## Rémunération du chef de la direction et rendement pour l'actionnaire

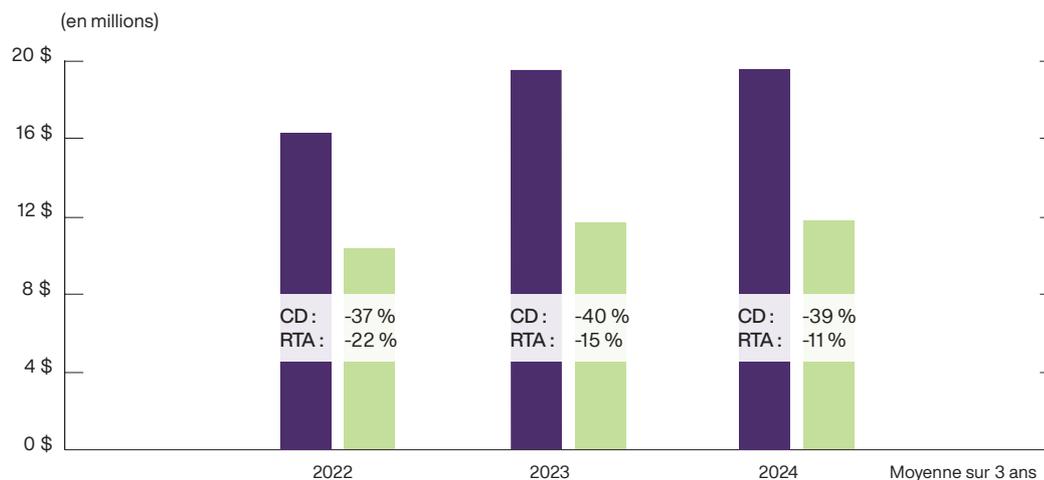
Une tranche importante de la rémunération du chef de la direction est composée d'ILT entièrement conditionnels sous forme d'UAI. De plus, 50 pour cent des UAI attribuées au chef de la direction par l'intermédiaire d'attributions annuelles d'ILT sont conditionnelles au rendement, et, à leur acquisition, le versement est assujéti à l'atteinte d'objectifs relatifs au RTA et aux paramètres de rendement opérationnel. Cela harmonise la rémunération reçue par notre chef de la direction avec notre succès à long terme et le rendement pour les actionnaires.

Le graphique qui suit compare la valeur de la rémunération directe totale attribuée au chef de la direction chaque année à la valeur réelle de cette rémunération (c'est-à-dire la valeur qui a été réalisée ou qui est réalisable en date du 31 décembre 2024) et illustre l'importante incidence du RTA sur la rémunération du chef de la direction. La valeur réelle de la rémunération directe totale du chef de la direction comprend le salaire de base payé, les primes de rendement annuelles et les UARHD (payées en espèces) ainsi que la valeur des unités ILT acquises au versement ou la valeur des unités ILT en cours au 31 décembre 2024. La variation de valeur de la rémunération est comparée au RTA au cours de la même période.

Aux fins de comparaison, nous avons supposé ce qui suit :

- Un placement initial dans les actions de TELUS le premier jour de bourse de chaque année et un réinvestissement des dividendes pendant la période
- Une période de calcul de trois ans pour 2022, ce qui fait concorder le calcul du RTA avec l'acquisition des ILT; une période de calcul de deux ans a été utilisée pour 2023 et une période de un an, pour 2024.

### Rémunération du chef de la direction de TELUS (CD) c. rendement total pour l'actionnaire (RTA)



Comme il est illustré, la valeur réelle de la rémunération du chef de la direction s'harmonise de façon directe avec le RTA de TELUS, ce qui contribue à la création par TELUS de liens solides entre la rémunération et le rendement.

Le chef de la direction détient 823 490 actions de TELUS (d'une valeur totale de 16 049 820 \$ d'après le cours de clôture des actions de TELUS le 31 décembre 2024), ce qui équivaut à un actionariat représentant 10,0 fois son salaire de base annualisé et harmonise encore plus ses intérêts avec ceux des actionnaires de TELUS. La valeur totale des avoirs en actions du chef de la direction (c.-à-d. compte tenu des UAI) représente 25,5 fois son salaire annualisé. Les exigences habituelles en matière d'actionariat du chef de la direction des organisations canadiennes de taille semblable sont de 5 fois le salaire et tiennent compte de la valeur des UAI.

1 La rémunération directe totale attribuée est composée du salaire de base annualisé, des primes de rendement cibles et des UARHD ainsi que de la valeur des UAI à l'attribution.

2 La valeur réelle de la rémunération directe totale (réalisée et réalisable) est composée du salaire de base réel payé, des primes de rendement réelles payées, de la valeur réelle des UARHD payées en espèces, et de la valeur réalisée ou réalisable des UAI attribuées pendant l'année. Pour 2022, la valeur des UAI réalisées tient compte des coefficients multiplicateurs du rendement et de la valeur à l'acquisition réels; de 2023 à 2024, la valeur réalisable des UAI tient compte des coefficients multiplicateurs du rendement intermédiaires et du cours de l'action de TELUS au 31 décembre 2024.

## Doug French

### VPD et chef des services financiers

À la barre d'une équipe de plus de 1 400 professionnels, Doug supervise les opérations financières de Solutions technologiques de TELUS (TTech) et de TELUS Numérique. Il dirige une vaste gamme de portefeuilles, y compris ceux portant sur la stratégie d'entreprise, la gestion des placements, la trésorerie et les relations avec les investisseurs, les analyses et les rapports financiers, les dépenses d'investissement, la gestion du risque, l'assurance de revenus, la fiscalité, l'immobilier et l'approvisionnement. Cumulant plus de 30 ans d'expérience, Doug a été nommé Fellow de Comptables professionnels agréés de l'Ontario en 2017, soit une distinction décernée aux personnes dont les apports à la profession comptable ont été appréciables. Au-delà de ses réalisations professionnelles, Doug est le cadre délégué à l'échelle mondiale de Spectrum, le groupe de ressources de TELUS pour les membres de la communauté LGBTQ2+. À ce titre, il joue un rôle central dans la promotion d'un milieu de travail inclusif et sécuritaire et encourage une culture d'acceptation, d'émancipation et d'appartenance pour la communauté.



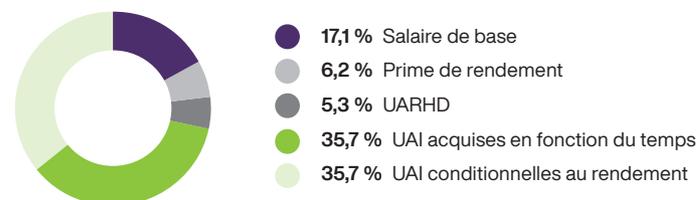
### Résultats clés de 2024

- Obtention d'un solide rendement financier avec une position de liquidité disponible de 2,9 milliards de dollars, optimisation du portefeuille de dettes avec un coût moyen de 4,37 pour cent et une échéance de plus de 10 ans, croissance du BAIIA ajusté de TTech de 5,5 pour cent pour s'établir à 6,7 milliards de dollars et hausse des flux de trésorerie disponibles de 12 pour cent pour s'établir à 2 milliards de dollars, améliorant les perspectives du ratio dette nette/BAIIA pour 2025.
- Réalisation de la sixième émission de nos obligations liées au développement durable (ODD) en 2024, réunissant 500 millions de dollars canadiens et portant le total de nos émissions d'ODD en dollars canadiens à 3,7 milliards de dollars canadiens (en plus d'une émission de 900 millions de dollars américains), ce qui prouve une fois de plus que TELUS est le chef de file en finance durable.
- Annonce de la 27<sup>e</sup> augmentation du dividende de notre société depuis 2011, ce qui porte les dividendes déclarés à 1,5566 \$ en 2024, en hausse de 7,0 pour cent par rapport à 2023.
- Stimulation de placements embryonnaires de plus de 130 millions de dollars dans des sociétés chefs de file par l'intermédiaire de TELUS Capital de risque mondial pour un rendement de près de 50 millions de dollars en espèces et en valeur marchande pour TELUS sur un portefeuille global de près de 875 millions de dollars.

### Rémunération (au 31 décembre)

	2024 (\$)	2023 (\$)	2022 (\$)
Salaire de base	837 500	787 500	737 500
Prime de rendement annuelle Espèces	304 432	319 332	356 582
UARHD	257 428	285 376	356 582
ILT – UAI	3 500 000	3 200 000	3 000 000
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>4 899 359</b>	<b>4 592 208</b>	<b>4 450 664</b>
Variation par rapport à l'année précédente	7 %	3 %	6 %

**Composition de la rémunération en 2024** (la somme des pourcentages pourrait ne pas totaliser 100 % en raison de l'arrondissement)



### Actionnariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2024)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	124 835	19,49 \$	2 433 034 \$	2,9x <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Doug a atteint son actionnariat cible de 3,0x s'il est évalué selon les plus récents cours.

**Navin Arora**

**VPD et président, TELUS Solutions d'affaires, TELUS Santé, TELUS Agriculture & Biens de consommation, et TELUS Solutions partenaires**

Navin supervise le leadership de TELUS dans l'espace interentreprises mondial, lequel permet aux entreprises, aux organisations et aux gens de prospérer dans un monde numérique. Il supervise un portefeuille mondial composé de quatre divisions réunissant plus de 14 000 membres de l'équipe partout dans le monde. TELUS Santé révolutionne l'accès à des services de soins de santé et contribue à l'amélioration du mieux-être et de la santé physique, mentale et financière de gens situés dans 160 pays. TELUS Agriculture & Biens de consommation (TABC) épaula les agriculteurs et propriétaires de ranch, les agroentreprises et les entreprises et détaillants d'aliments, de boissons et de biens de consommation répartis sur cinq continents dans le but d'aider à améliorer la qualité, la salubrité, la distribution et la durabilité des aliments et des biens de consommation. TELUS Solutions d'affaires vient en aide aux entreprises de toutes tailles partout au Canada, des propriétaires de petites entreprises aux plus grandes organisations des secteurs commercial et public, et leur offre des solutions de pointe en matière de communications, de sécurité, de données, d'IdO et d'industrie. TELUS Solutions partenaires propose des solutions de communications de premier ordre et du soutien à un réseau de partenaires mondiaux.



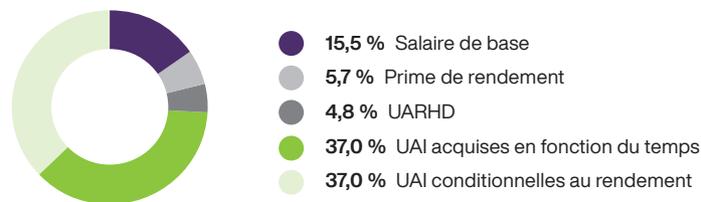
**Résultats clés de 2024**

- Pour TELUS Santé, accélération considérable de la croissance des produits d'exploitation pour l'ensemble de nos portefeuilles et croissance de l'apport au BAIIA ajusté de 32 pour cent pour l'année. Grâce à une solide exécution, d'importants engagements de vente en glissement annuel ont été obtenus, y compris de plus de 11 pour cent pour les Solutions pour les employeurs. Des progrès ont également été réalisés à l'égard de nos efforts d'expansion mondiale sur les marchés à forte croissance; une couverture est désormais offerte à 76,2 millions de personnes partout dans le monde, assoyant ainsi TELUS à titre de chef de file mondial en matière de solutions de santé et de mieux-être.
- Pour TABC, maintien de résultats positifs et consolidation de notre position sur le marché. Huit trimestres consécutifs de ventes record ont été enregistrés, pour une croissance des produits d'exploitation de 12 pour cent en glissement annuel ainsi qu'une solide croissance à deux chiffres de l'apport au titre de la marge.
- Pour TELUS Solutions d'affaires, poursuite de notre croissance et de notre position de chef de file au Canada et réalisation d'une autre année de rentabilité au sein de nos régions et secteurs, ce qui nous permet constamment de nous démarquer par rapport au rendement des interentreprises de télécommunications à l'échelle mondiale. La croissance de l'apport des flux de trésorerie a été de 4,7 pour cent pour l'année entière et celle de la marge a été à deux chiffres en glissement annuel pour notre portefeuille d'IdO, en raison de la demande élevée pour nos solutions et capacités de premier ordre. Un partenariat stratégique pluriannuel a été conclu pour offrir du soutien à des milliers

**Rémunération** (au 31 décembre)

	2024 (\$)	2023 (\$)	2022 (\$)
Salaire de base	787 500	725 000	637 500
Prime de rendement annuelle Espèces	286 257	293 988	313 013
UARHD	242 059	262 727	313 013
ILT – UAI	3 750 000	3 200 000	2 900 000
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>5 065 815</b>	<b>4 481 715</b>	<b>4 163 526</b>
Variation par rapport à l'année précédente	13 %	8 %	23 %

**Composition de la rémunération en 2024** (la somme des pourcentages pourrait ne pas totaliser 100 % en raison de l'arrondissement)



**Actionnariat**

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2024)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	212 383	19,49 \$	4 139 345 \$	5,2x

- de véhicules canadiens au moyen de notre connectivité et de nos services IdO, une entente à huit chiffres a été conclue visant à déployer les services de sécurité vidéo de pointe de TELUS assortie d'une feuille de route visant l'expansion de l'entente avec des solutions d'analyse vidéo, d'IdO et d'automatisation, et la solution de réseaux mobiles privés de TELUS a été mise en service dans certains des plus importants sites miniers et du secteur de l'énergie du Canada, ce qui assoit encore plus notre position de chef de file en matière d'appareils connectés partout au Canada.
- Mise à profit importante des occasions de ventes croisées différenciées dans l'ensemble de nos activités interentreprises, ce qui a mené à des ventes croisées dans les unités d'affaires de plus de 89 millions de dollars ainsi qu'à un entonnoir de ventes robuste et en croissance de plus de 274 millions de dollars qui nous permettra de continuer d'offrir la pleine puissance de TELUS et de notre gamme de solutions différenciées aux clients du monde entier.

## Zainul Mawji

### VPD et présidente, Solutions consommateurs

Zainul dirige une équipe passionnée responsable de la stratégie client de bout en bout et de son exécution. Du développement de produits à la commercialisation et en passant par le service à la clientèle, Zainul voit à tout ce qui permet aux Canadiens de rester connectés, notamment au moyen de solutions mobiles, Internet, de télévision et de divertissement, de santé des consommateurs, de sécurité résidentielle, d'automatisation et de gestion domotique de l'énergie.

Sous la direction de Zainul, TELUS a développé la gamme de produits pour consommateurs la plus complète et unique du secteur qui améliore la vie des Canadiens tout en rehaussant continuellement l'expérience client. Zainul fait la promotion de la vocation sociale de TELUS depuis plus de deux décennies et prône énergiquement l'utilisation des nouvelles technologies pour réellement changer les choses et améliorer les retombées sociales. Son expérience et son expertise sans pareilles en déploiement de nouvelles technologies font partie intégrante des moyens qu'elle emploie pour encourager son équipe à proposer des solutions simples, personnalisées et fiables qui connectent tous les Canadiens à ce qui est le plus important.



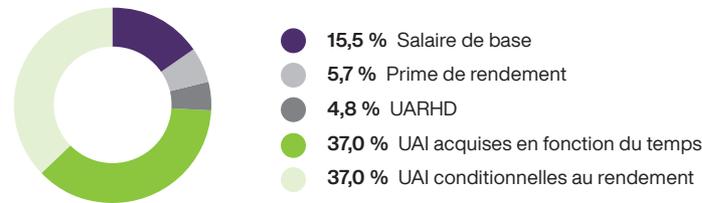
### Résultats clés de 2024

- Croissance exceptionnelle de la clientèle à l'échelle nationale, y compris des ajouts nets de 200 000 aux services mobiles et des ajouts nets de 221 000 aux Solutions résidentielles. Notre engagement à accorder la priorité aux clients combiné à nos offres différenciées ont donné lieu à une intensification de la vente des produits résidentiels.
- Obtention d'un taux de désabonnement des services postpayés de premier ordre de moins de un pour cent, soit notre 11<sup>e</sup> année consécutive en deçà de un pour cent. De plus, pour la 13<sup>e</sup> année consécutive, TELUS a dépassé ses concurrents en matière de satisfaction de la clientèle, nous permettant ainsi de garder notre position à titre d'entreprise de télécommunications nationale avec le moins grand nombre de plaintes des clients selon le rapport annuel de la Commission des plaintes relatives aux services de télécom-télévision.
- Poursuite de la mise en œuvre de notre stratégie de déploiement de la fibre optique pour inclure 10 nouvelles collectivités en Colombie-Britannique, en Alberta et dans l'est du Québec, dépassant ainsi le jalon des 3,4 millions de locaux et raccordant plus de 250 000 nouveaux locaux à PureFibre.
- Bonification de l'offre de produits inédits et différenciés, dont du contenu abordable et divertissant grâce à EnContinu+, ce qui a étendu notre leadership sur le marché de la diffusion vidéo.
- Lancement de Énergie intelligente de TELUS, nos premiers pas dans la gestion de l'énergie des consommateurs et une preuve de notre utilisation de la technologie pour véritablement changer les choses dans la vie des gens et pour notre planète. Énergie intelligente permet aux clients d'économiser jusqu'à 15 pour cent sur leur facture d'électricité en optimisant l'utilisation des appareils connectés et en tirant profit des routines et des recommandations d'économies d'énergie au moyen de l'application Maison connectée+.

### Rémunération (au 31 décembre)

	2024 (\$)	2023 (\$)	2022 (\$)
Salaire de base	787 500	712 500	600 000
Prime de rendement annuelle Espèces	286 257	288 919	294 600
UARHD	242 059	258 197	294 600
ILT – UAI	3 750 000	3 200 000	2 900 000
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>5 065 815</b>	<b>4 459 616</b>	<b>4 089 200</b>
Variation par rapport à l'année précédente	14 %	9 %	42 %

**Composition de la rémunération en 2024** (la somme des pourcentages pourrait ne pas totaliser 100 % en raison de l'arrondissement)



### Actionnariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2024)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	207 833	19,49 \$	4 050 665 \$	5,1x

- Progression de notre stratégie nationale de services et offre d'un plus grand choix aux Canadiens avec le lancement de TELUS PureFibre en Ontario et son expansion au Québec et l'offre du service Koodo Internet en Saskatchewan et dans le Canada Atlantique.
- Augmentation de notre clientèle des services de santé grâce à des forfaits inédits et alléchants qui améliorent la vie des Canadiens et de leurs compagnons poilus avec Mon Animal TELUS Santé. De plus, les échanges au moyen de Mon TELUS ont enregistré une hausse de 18 pour cent en glissement annuel pour atteindre 6,7 millions d'interactions.
- Lancement de Messagerie Expert TELUS, développée en partenariat avec TELUS Numérique, concrétisant notre engagement d'accorder la priorité aux clients et d'accroître les expériences axées sur le numérique. Ce service a permis de réaliser plus de 185 000 échanges avec la clientèle, d'améliorer le taux de succès des réparations et de réduire les appels répétés et les transferts, réduisant ainsi le plus possible les efforts devant être déployés par les clients et améliorant leur expérience globale.

## Sandy McIntosh

### VPD, Personnes et culture, et chef des ressources humaines

Sandy dirige l'équipe Personnes et culture, une équipe mondiale qui crée des pratiques en matière d'organisation, de culture et de talents pour TELUS et TELUS Numérique qui stimulent des retombées remarquables sur le plan humain et commercial. Ensemble, Sandy et son équipe s'efforcent de réinventer l'expérience des clients et des membres de l'équipe pour que TELUS puisse se démarquer sur le marché et améliorer la vie des gens et le monde dans lequel nous vivons. En plus d'aider le comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération de TELUS, Sandy est une conseillère de confiance du chef de la direction, de l'équipe de haute direction et du conseil d'administration, leur donnant des conseils stratégiques sur la transformation de la culture, les relations de travail, la transformation des coûts, les fusions et acquisitions, la rémunération globale et les programmes de perfectionnement des talents pour accélérer la croissance et le rendement de premier ordre de TELUS. Sous la direction de Sandy, TELUS continue d'obtenir de bons taux de mobilisation des membres de l'équipe et des prix à titre de l'un des meilleurs employeurs au monde et de chef de file dans le perfectionnement des talents, l'équité, la diversité et l'inclusion.



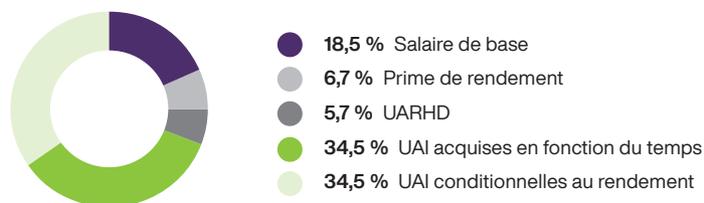
### Résultats clés de 2024

- Réaffirmation des efforts constants et soutenus déployés pour aider nos gens avec un taux de mobilisation des membres de l'équipe de 81 pour cent en 2024 (exclusion faite de TELUS Numérique), positionnant TELUS (exclusion faite de TELUS Numérique) dans le premier quartile des employeurs à l'échelle mondiale.
- Poursuite de l'investissement dans la croissance de nos gens et bonification de l'incidence culturelle du Forum de la haute direction (FHD) de TELUS à l'Université Stanford (2023) au moyen de deux initiatives phares de perfectionnement et d'apprentissage. En bref, le FHD était une expérience immersive d'apprentissage sur le campus qui donnait l'occasion à nos dirigeants d'interagir, de former des idées et d'échanger avec la faculté de Stanford et les membres de son groupe sur les sujets suivants : l'adoption d'une mentalité de croissance, la croissance à la bonne vitesse, et l'exploitation du potentiel de la numérisation et de la technologie. En 2024, notre équipe a conçu et présenté notre Forum des directeurs généraux à 745 directeurs dans le cadre de six forums au moyen de plus de 12 000 heures de contenu lié au FHD et a lancé la Série sur le leadership de TELUS, un programme d'apprentissage évolutif destiné à tous les membres de l'équipe.
- Offre de ressources à notre équipe pour l'obtention de compétences en IA et de gains en efficacité en fournissant à 50 000 membres de l'équipe un accès à notre gamme complète d'outils IA. Conception et lancement d'un outil IA pour aider les dirigeants à donner suite à la rétroaction obtenue au moyen d'un sondage qui mesure la mobilisation des membres de l'équipe. Les dirigeants ont exploité le potentiel de l'outil pour améliorer les stratégies de mobilisation tout en garantissant la confidentialité. De plus, l'équipe a également conçu et lancé un outil IA pour moderniser l'accès, par les membres de l'équipe, à l'information relative aux programmes et aux politiques en matière de personnes et de culture.
- Réalisation de progrès considérables pour favoriser des connexions plus profondes dans l'ensemble de notre entreprise et étendre notre stratégie et nos offres en matière de mieux-être aux membres

### Rémunération (au 31 décembre)

	2024 (\$)	2023 (\$)	2022 (\$)
Salaire de base	643 750	625 000	618 750
Prime de rendement annuelle Espèces	234 003	260 185	290 100
UARHD	197 873	232 518	290 100
ILT – UAI	2 400 000	2 200 000	2 000 000
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>3 475 626</b>	<b>3 317 703</b>	<b>3 198 950</b>
Variation par rapport à l'année précédente	5 %	4 %	7 %

**Composition de la rémunération en 2024** (la somme des pourcentages pourrait ne pas totaliser 100 % en raison de l'arrondissement)



### Actionnariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2024)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	163 193	19,49 \$	3 180 632 \$	4,9x

- de l'équipe à l'échelle mondiale. Lancement d'un ensemble dynamique de ressources au profit de la santé mentale et du mieux-être en milieu de travail, y compris un accès à notre programme d'aide aux employés et à la famille de TELUS Santé, à notre plateforme de mieux-être, à l'application Calm et à notre série en continu de webinaires sur le mieux-être. Nous sommes heureux de déclarer que notre taux d'incidence des invalidités de courte durée est en baisse pour une troisième année de suite et que notre taux d'incidence des invalidités de courte durée en santé mentale est en baisse pour une quatrième année de suite. Bien que ces résultats aient été influencés par plusieurs facteurs, ils sont une preuve incontestable de nos efforts et de notre dévouement soutenus à accorder la priorité au mieux-être des membres de notre équipe.
- Maintien de notre impressionnant historique de reconnaissance à titre d'employeur de choix. En 2024, TELUS a été nommée par Forbes comme l'un des meilleurs employeurs au monde pour la quatrième fois et l'un des meilleurs employeurs canadiens pour la diversité pour une troisième année consécutive. Nous sommes la seule entreprise de télécommunications au Canada et aux États-Unis à avoir gagné ces prestigieuses distinctions. Notre société a également reçu le prix mondial BEST de l'Association for Talent Development pour une 19<sup>e</sup> fois, ce qui fait de TELUS la seule société au monde à avoir réussi cet exploit.

## Tony Geheran

### Ancien VPD et chef de l'exploitation

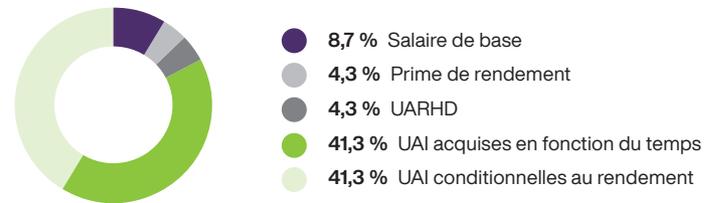
À titre d'ancien chef de l'exploitation, Tony a été le fer de lance de l'évolution de TELUS d'un fournisseur de services de télécommunications traditionnels à une société de technologie de pointe à l'échelle mondiale. Avant de se retirer de ses fonctions à temps plein en 2024 après une remarquable carrière de 23 ans auprès de TELUS, Tony dirigeait l'équipe Excellence client des services technologiques, laquelle est responsable de notre infrastructure réseau et de notre transformation numérique. Ayant supervisé la transition couronnée de succès de la direction de l'équipe Excellence client des services technologiques, Tony continue de donner des conseils sur des programmes stratégiques et des occasions de croissance clés, y compris sur l'expansion de TELUS PureFibre, la mise hors service des éléments de cuivre et les projets immobiliers.



### Rémunération (au 31 décembre)

	2024 (\$)	2023 (\$)	2022 (\$)
Salaire de base	366 734	787 500	737 500
Prime de rendement annuelle Espèces	182 738	319 332	356 582
UARHD	182 738	285 376	356 582
ILT – UAI	3 500 000	3 200 000	3 000 000
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>4 232 210</b>	<b>4 592 208</b>	<b>4 450 664</b>
Variation par rapport à l'année précédente	(8 %)	3 %	6 %

**Composition de la rémunération en 2024** (la somme des pourcentages pourrait ne pas totaliser 100 % en raison de l'arrondissement)



## Composition réelle de la rémunération en 2024 (pourcentage de la rémunération directe totale)

Composantes de la rémunération	Versée sous forme de	Chef de la direction <sup>1</sup>		Autres MHDV <sup>3</sup>	
		Cible	Réelle en 2024 <sup>2</sup>	Cible	Réelle en 2024 <sup>2</sup>
Salaire de base (fixe)	Espèces	14,0 %	8,5 %	25,0 %	16,5 %
Prime de rendement (conditionnelle)	Espèces	12,0 %	6,3 %	12,5 %	6,0 %
Rémunération incitative à moyen terme (conditionnelle)	UARHD	12,0 %	5,3 %	12,5 %	5,1 %
Rémunération incitative à long terme (conditionnelle)	UAI	62,0 %	79,8 %	50,0 %	72,4 %

1 Compte tenu de son actionnariat considérable, Darren reçoit habituellement des espèces plutôt que des attributions d'UARHD.

2 La somme des pourcentages pourrait ne pas totaliser 100 % en raison de l'arrondissement.

3 Tony Geheran a été exclu de l'analyse en raison de son départ en 2024.

## Rémunération sous forme de salaire de base en 2024

Les salaires de base annuels des MHDV à la fin de l'exercice étaient les suivants :

Nom	Salaire de base en 2024 en fin d'exercice (\$)	Salaire de base en 2023 en fin d'exercice (\$)	Pourcentage de variation
Darren Entwistle	1 600 000	1 600 000	0
Doug French	850 000	800 000	6
Navin Arora	800 000	750 000	7
Zainul Mawji	800 000	750 000	7
Sandy McIntosh	650 000	625 000	4
Tony Geheran	850 000 <sup>1</sup>	800 000	7

1 Correspond au salaire de Tony au moment de son départ de TELUS.

En 2024, plusieurs MHDV de TELUS ont obtenu des augmentations de salaire au mérite et en raison des changements dans les niveaux de rémunération sur le marché tels que notés par Mercer pendant son analyse comparative de la rémunération de la haute direction de l'automne 2023. Ces augmentations ont pris effet le 1<sup>er</sup> avril 2024, bien qu'aucun changement n'ait été apporté au salaire du chef de la direction;

les salaires de base ajustés versés à l'EHD de TELUS se situaient dans une fourchette concurrentielle, soit au 50<sup>e</sup> centile de notre groupe de référence utilisé pour les besoins de l'analyse comparative de 2023.

Pour plus de précisions, se reporter au *Tableau récapitulatif de la rémunération* à la page 125.

## Rémunération conditionnelle réelle en 2024

### Résultats et paramètres de rendement de la société en 2024

Notre carte de pointage de la société en 2024 a été approuvée au début de l'année de rendement au cours de la réunion de février du comité des personnes. Compte tenu de la nature dynamique de notre secteur et des défis auxquels nous faisons face chaque année, nous avons continué à faire évoluer notre carte de pointage de la société afin d'harmoniser efficacement le rendement de notre équipe avec les initiatives essentielles qui contribuent à notre réussite, tout en nous efforçant de faire en sorte que les paramètres de rendement sélectionnés tiennent compte des apports uniques de nos diverses unités d'affaires.

Pour notre carte de pointage de la société de 2024, nous avons renforcé nos engagements envers nos parties prenantes dans des secteurs d'activité clés en faisant ce qui suit :

- Évolution de notre paramètre d'inclusion des employés pour mettre l'accent sur une sous-question clé de l'indice d'inclusion de notre sondage L'heure juste, soulignant l'engagement de notre équipe à accueillir l'innovation et la prise de risques réfléchie;
- Remplacement des paramètres relatifs aux personnes couvertes par les services de soins de santé, à l'utilisation des services numériques de TELUS Santé et aux ajouts nets d'abonnés des appareils connectés par des paramètres relatifs à la croissance des marchés émergents tant pour la santé que pour l'Internet des objets (IdO) dans notre section Croissance rentable et efficacité, ce qui garantit que nous mettons l'accent sur l'accélération de la croissance rentable des produits d'exploitation dans l'ensemble des produits et des services clés en santé et en IdO;
- Introduction d'un paramètre relatif à la réduction des coûts de service de nos clients dans notre indice Offre de la meilleure expérience client, lequel paramètre mesure les coûts de service par ménage sur une base mensuelle;
- Évolution de nos paramètres relatifs à l'expérience client pour mesurer les économies liées à la réduction des appels répétés, aux améliorations apportées aux transferts d'appels et à la diminution des taux de réparation, tout en soulignant le coût que représentent ces irritants des clients pour nos activités;
- Augmentation de cinq pour cent de la pondération de notre section Croissance rentable et efficacité pour la porter à 40 pour cent, concentrant 50 pour cent de notre carte de pointage sur la section Les clients d'abord, une priorité qui est une caractéristique de notre organisation et un élément de différenciation clé depuis plus d'une décennie.

### Carte de pointage de 2024

Paramètres	Pondération	Objectifs de la société en 2024				Résultats de 2024	
		Seuil (0,5x)	Cible (1,0x)	Cible extrapolée (1,5x)	Cible extrapolée (2,0x)	Réels	Coefficient multiplicateur
<b>Marque et culture TELUS (10 %)</b>							
Passion pour le socio-capitalisme à l'échelle mondiale <sup>1,2</sup>	10 %	0,50	1,00	1,50	2,00	0,42	0,04
<b>Les clients d'abord (50 %)</b>							
Amélioration de nos processus de travail <sup>3</sup>	5 %	68 %	69 %	70 %	71 %	66 %	0,00
Évolution avec nos clients <sup>1,4</sup>	30 %	0,50	1,00	1,50	2,00	0,81	0,24
Offre de la meilleure expérience client <sup>1</sup>	15 %	0,50	1,00	1,50	2,00	0,94	0,14
<b>Croissance rentable et efficacité (40 %)</b>							
Flux de trésorerie simples <sup>5</sup> (en milliards de dollars)	30 %	4,20 \$	4,30 \$	4,40 \$	4,50 \$	4,21 \$	0,16
Croissance des marchés émergents – IdO (en millions de dollars)	3 %	150 \$	156 \$	167 \$	178 \$	153 \$	0,02
Croissance des marchés émergents – Santé (en millions de dollars)	7 %	572 \$	592 \$	612 \$	632 \$	523 \$	0,00
<b>Coefficient multiplicateur<sup>6</sup></b>							<b>0,61</b>

1 Indices conçus à l'interne représentant divers points de référence et normes. Les objectifs de rendement relatifs à ces indices étant sensibles du point de vue de la concurrence, ils ne sont pas communiqués en détail.

2 Mesure des paramètres clés relatifs au socio-capitalisme : collectes de fonds pour la Fondation TELUS pour un futur meilleur, réductions des émissions de GES ainsi que diversité et inclusion.

3 Mesure les réponses au sondage sur la mobilisation de TELUS cherchant à savoir si les processus de travail en place permettent aux employés d'avoir la meilleure productivité possible.

4 Mesure la capacité de TELUS d'attirer et de fidéliser les clients.

5 Il s'agit d'une mesure non conforme aux PCGR qui n'a pas de signification normalisée prescrite par les normes comptables IFRS et qui pourrait ne pas être comparable aux mesures semblables présentées par d'autres émetteurs.

Pour plus de précisions sur les flux de trésorerie simples, veuillez vous reporter à l'appendice B à la page 144.

6 Comme les coefficients multiplicateurs sont arrondis, leur addition pourrait ne pas toujours totaliser 1,00.

L'atteinte des objectifs de rendement cible donne lieu à un coefficient multiplicateur de 1,00 dans l'ensemble de la carte de pointage de la société. En accordant une priorité indéfectible à nos clients et collectivités, et grâce à nos réseaux de calibre mondial, à notre technologie novatrice et à notre culture mondialement reconnue, notre équipe a réussi à obtenir de solides résultats à l'égard de nos paramètres de rendement financier et opérationnel les plus importants, ce qui s'est traduit par un coefficient multiplicateur de 0,61 en 2024. Même si notre équipe a obtenu de solides résultats à l'égard de nos principaux secteurs d'activité, notre coefficient multiplicateur est le reflet de notre engagement envers la fixation de cibles extrapolées ambitieuses qui vont au-delà des références habituelles du secteur. Ces objectifs ambitieux sont intentionnellement conçus pour stimuler un rendement exceptionnel.

Les paramètres sous-jacents compris dans un indice conçu à l'interne sont de nature opérationnelle et donc très sensibles du point de vue de la concurrence. La communication détaillée de ces paramètres nuirait à TELUS dans les secteurs extrêmement concurrentiels dans lesquels nous exerçons nos activités, ces paramètres comportant des renseignements relativement à nos plans financiers, opérationnels et de commercialisation actuels et futurs, lesquels seraient utiles pour nos concurrents. C'est pourquoi nous

nous prévalons d'une dispense offerte par la législation en valeurs mobilières applicable pour nous soustraire à l'obligation de communiquer ces paramètres, car leur communication nuirait gravement aux intérêts de la société. Il est important de noter que ces paramètres ne représentent environ que quatre pour cent de la rémunération directe totale en 2024 du chef de la direction et des autres MHDV. En outre, les cibles établies pour ces paramètres sont examinées par le comité des personnes pour garantir que des efforts considérables sont nécessaires pour les atteindre.

Les présidents du comité d'audit et du comité des personnes analysent les résultats de la carte de pointage de la société avant la tenue de leurs réunions trimestrielles de comité respectives et procèdent à un rapprochement, par intégration proportionnelle, des mesures de la carte de pointage par rapport aux résultats financiers trimestriels. Tout ajustement proposé aux résultats de cette carte de pointage à des fins de versement est soumis à cet examen. En ce qui concerne l'approbation des ajustements à la carte de pointage, le comité des personnes a suivi une approche qui tenait compte d'une évaluation raisonnable du rendement en 2024 et qui était équilibrée et équitable.

**Rémunération conditionnelle – Darren Entwistle, président et chef de la direction**

**Rendement personnel**

Le rendement à l'égard des objectifs et paramètres est évalué par le comité des personnes et le conseil, au moyen de notre modèle DRGE, et s'inscrit dans les catégories « rendement en cours d'atteinte », « bon rendement » et « rendement extraordinaire », comme il est illustré ci-après :

	Rendement en cours d'atteinte	Bon rendement	Rendement extraordinaire
Objectifs ( <i>ce que vous faites</i> )	Se dirige vers l'atteinte des attentes rattachées au poste et des paramètres requis; perfectionnement personnel à prioriser et à poursuivre (ce qui peut comprendre un nouveau rôle ou niveau)	Répond constamment aux attentes rattachées au poste et à tous les paramètres requis (dans certains dossiers, peut dépasser les attentes); perfectionnement personnel proactif dans son rôle	Dépasse constamment les attentes rattachées au poste et les paramètres; perfectionnement personnel réussi au-delà du rôle actuel en offrant des résultats extraordinaires et supérieurs à ce qui était prévu
Valeurs ( <i>comment vous le faites</i> )	Démontre un comportement conforme aux valeurs de TELUS dans certaines situations, alors qu'il doit faire l'objet d'améliorations dans d'autres situations	Démontre un comportement conforme à toutes les valeurs de TELUS dans toutes les situations et encourage les autres à faire de même	Constitue un exemple pour l'application des valeurs de TELUS et inspire les autres à faire de même; est considéré un modèle à suivre par les autres
Autres considérations stratégiques			

Se reporter à la page 102 pour obtenir plus de précisions sur le processus que suit le comité des personnes pour obtenir les commentaires de chaque membre du conseil sur le rendement du chef de la direction.

**Versements en 2024**

Lorsqu'ils ont évalué le rendement personnel de Darren en 2024, le comité des personnes et le conseil ont tenu compte, outre les résultats de la société, de sa vision, de sa performance eu égard aux valeurs de TELUS en leadership, des orientations qu'il a prises et de l'esprit de décision qu'il a démontré pour :

- Faire progresser notre leadership en socio-capitalisme en inspirant les membres de l'équipe TELUS à faire plus de 1,5 million d'heures de bénévolat à l'échelle mondiale en 2024, soit plus que toute autre société dans le monde.
- Verser 2,2 millions de dollars par l'intermédiaire du programme de bourses d'études TELUS de la Fondation TELUS pour un futur meilleur à plus de 500 étudiants postsecondaires engagés socialement et dans le besoin au niveau financier. Depuis le lancement du programme de bourses en 2023, la Fondation a remis plus de 4 millions de dollars par l'intermédiaire des programmes de bourses d'études TELUS à près de 1 000 étudiants partout au Canada.

- Dépasser le jalon clé des 100 millions de dollars donnés par l'intermédiaire de nos Comités d'investissement communautaire au Canada au cours des 20 dernières années. Depuis 2005, les Comités d'investissement communautaire de TELUS partout dans le monde et la Fondation TELUS pour un futur meilleur ont donné plus de 135 millions de dollars en argent à 10 600 initiatives de bienfaisance, aidant ainsi plus de deux millions de jeunes dans le besoin chaque année.
- Apporter de l'aide à plus de 1,3 million de personnes au moyen des programmes Connectés pour l'avenir TELUS et TELUS Averti depuis leur création.
- Migrer 99,1 pour cent des clients admissibles des services télé et Internet de notre ancien réseau de cuivre vers TELUS PureFibre, lequel est jusqu'à 85 pour cent plus écoénergétique que le cuivre et contribue à la réduction de plus de 9 300 tonnes d'émissions de gaz à effet de serre (GES), ce qui équivaut à plus de 1 900 voitures à essence de moins en circulation pendant un an.
- Poursuivre la construction de notre réseau à large bande pour connecter plus de 3,4 millions de locaux au total à notre réseau PureFibre de premier ordre et offrir une couverture à plus de 87 pour cent de la population canadienne grâce à notre réseau 5G de prochaine génération.
- Au cours des 25 dernières années, la valeur d'entreprise de TELUS a augmenté de 508 pour cent et est passée de 10,5 milliards de dollars à 64 milliards de dollars, comparativement à une hausse

- de 204 pour cent pour Verizon (États-Unis), de 70 pour cent pour AT&T (États-Unis), de 41 pour cent pour Telstra (Australie) et de 15 pour cent pour Deutsche Telekom (Allemagne) et à une baisse de 13 pour cent pour BCE.
- Au cours de la même période, le BAIIA ajusté a triplé pour s'établir à 7,3 milliards de dollars, comparativement à une hausse de 2,2x pour AT&T, de 1,8x pour Verizon et de 1,6x pour BCE et au statu quo pour Telstra.
  - Contribuer à faire augmenter la valeur de la marque de TELUS d'environ 0,4 milliard de dollars pour s'établir à 12,1 milliards de dollars en date de janvier 2025, ce qui la classe comme la marque de télécommunications ayant le plus de valeur au Canada, la huitième marque ayant le plus de valeur au Canada et la 15<sup>e</sup> marque de télécommunications ayant le plus de valeur dans le monde selon Brand Finance.
  - Obtenir des résultats opérationnels et financiers qui font de nous des chefs de file du secteur et parmi nos concurrents à l'échelle mondiale, notamment les suivants :
    - Croissance de premier plan dans le secteur du nombre de clients, avec 1 216 000 nouveaux ajouts nets aux services mobiles et fixes en 2024, soit notre troisième année d'affilée avec des ajouts supérieurs à un million, ce qui est le reflet de notre exécution opérationnelle constamment efficace, de nos offres de produits groupés sans égales au sein des services mobiles et résidentiels, et de l'excellence de notre service à la clientèle sur nos réseaux de calibre mondial.
    - Obtention d'un taux de désabonnement des services postpayés de téléphone mobile inégalé dans le secteur de 0,99 pour cent en 2024, soit la 11<sup>e</sup> année consécutive sous la barre des un pour cent, ce qui est meilleur que le 1,21 pour cent de Rogers et le 1,33 pour cent de Bell.
    - Progression de notre position de chef de file dans le secteur des soins de santé, avec 76 millions de personnes qui bénéficient de nos programmes de santé, la réalisation de 654 millions de transactions de santé numériques et l'accès à 6,5 millions de membres de nos solutions de soins virtuels.

- Croissance des produits d'exploitation de TTech de 1,8 pour cent et du BAIIA ajusté de TTech de 5,5 pour cent, atteignant ainsi le plancher de notre fourchette cible; flux de trésorerie disponibles consolidés d'environ 2,0 milliards de dollars, en hausse de 12 pour cent par rapport à l'an dernier, avec une croissance des entrées liées aux activités d'exploitation de 7,7 pour cent; croissance du bénéfice net et du bénéfice par action de base de 8,2 pour cent et de 15,5 pour cent respectivement.
- Maintenir le bilan de TELUS dans l'atteinte d'un rendement pour les actionnaires de premier ordre à l'échelle mondiale; de 2000 à février 2025, le RTA de TELUS de 614 pour cent a surpassé celui de l'indice Télécommunications MSCI de 576 points de pourcentage.
- Voir au versement de 2,3 milliards de dollars en dividendes déclarés en 2024 aux actionnaires, aux propriétaires d'organismes de placement collectif, aux pensionnés et aux investisseurs institutionnels. Depuis 2004, TELUS a versé plus de 27 milliards de dollars à ses actionnaires, dont plus de 22 milliards de dollars sous forme de dividendes et plus de 5 milliards de dollars en rachat d'actions, ce qui représente environ 18 \$ par action.

Ces réalisations auront une incidence sur le rendement de la société en 2025 et par la suite.

La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de Darren ont chacune été calculées en fonction du rendement de la société par rapport aux cibles et du leadership très efficace de Darren. L'utilisation de la formule décrite à la page 100 a entraîné l'attribution à Darren d'une prime de rendement annuelle de 1 187 200 \$ (85 pour cent de la cible) et d'une attribution d'UARHD d'une valeur de 1 003 897 \$ (72 pour cent de la cible), en tenant compte de la baisse du cours des actions de TELUS entre le début et la fin de l'année; cette prime et cette attribution correspondent à 74 pour cent et à 63 pour cent de son salaire de base annuel, respectivement. Dans chaque cas, l'attribution cible était fixée à 87,5 pour cent.

	Coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société (pondération de 80 %) (en %)	Coefficient multiplicateur personnel (pondération de 20 %) (en %)	Prime attribuée sous forme de pourcentage du salaire de base en fin d'exercice	Attribution d'UARHD (versée en espèces) sous forme de pourcentage du salaire de base en fin d'exercice
Chef de la direction – rendement cible	100	100	87,5	87,5
Chef de la direction – résultats de rendement réels en 2024	61	180	74	63

Compte tenu de l'actionariat considérable de Darren, le comité des personnes a recommandé au conseil de verser la valeur de ses UARHD en espèces plutôt que sous forme d'UARHD. Le conseil, à la lumière de cette recommandation, a attribué à Darren un paiement en espèces total (composé de sa prime de rendement annuelle et d'espèces au lieu d'UARHD) de 2 191 097 \$ (78 pour cent de la cible).

Darren est le chef de la direction de TELUS depuis 25 ans et il continue de faire preuve d'un leadership extraordinaire. Conformément à notre approche de sommaire des talents, le conseil a déterminé que la valeur de rétention et le futur potentiel de Darren se situaient dans les catégories les plus élevées disponibles pour le chef de la direction. De 2012 à 2021, Darren a conservé le même salaire de base, sans aucune augmentation pendant neuf ans. Pour les six années allant de 2010 à 2015 et de nouveau à compter d'août 2024, il a reçu la totalité de son salaire de base sous forme d'actions de TELUS, démontrant ainsi sa confiance envers la santé financière de TELUS et sa capacité à réaliser sa stratégie à long terme. Enfin, Darren continue d'offrir une surveillance stratégique à titre de président du conseil de TELUS Numérique, poste à l'égard duquel il ne reçoit aucune rémunération, contrairement aux autres membres du conseil.

Le comité des personnes a considéré qu'il était essentiel de maintenir Darren en poste dans le but de guider l'expansion du portefeuille de sociétés en croissance de TELUS pendant que nous poursuivons le processus de relève qui comprend le perfectionnement de candidats internes à la relève. Nous avons également tenu compte du fait qu'il est entièrement admissible à la retraite, et donc à l'acquisition de ses actions, puisqu'il satisfait aux critères relatifs à l'âge et aux années de service. Compte tenu du leadership exceptionnel de Darren et du rôle essentiel qu'il a joué dans le succès à long terme de TELUS, le conseil lui a attribué des ILT d'une valeur de 15 000 000 \$, dont 50 pour cent sous forme d'UAI acquises en fonction du temps et 50 pour cent sous forme d'UAI conditionnelles au rendement, sous réserve des critères liés au rendement présentés aux pages 103 et 104.

Le comité des personnes a comparé la rémunération totale de Darren avec la rémunération du MHDV qui vient au deuxième rang des rémunérations les plus élevées et a déterminé que la rémunération de Darren était raisonnable et concordait avec notre plan de relève, car elle contribue à nous assurer que les candidats potentiels pour la relève du chef de la direction occupent des fonctions suffisamment vastes et variées et font preuve d'un grand leadership.

Rémunération conditionnelle – Doug French, Navin Arora, Zainul Mawji, Sandy McIntosh et Tony Geheran

Rendement de l'unité d'affaires et rendement personnel

Comme il a été mentionné précédemment, 70 pour cent de la prime de rendement et de l'attribution d'UARHD d'un membre de l'EHD est fondée sur le rendement de la carte de pointage de la société, et la tranche restante de 30 pour cent est déterminée en fonction d'une combinaison du rendement de l'unité d'affaires et du rendement personnel.

La carte de pointage de chaque unité d'affaires comprend un vaste ensemble de paramètres conçus pour représenter la totalité des objectifs importants de l'unité d'affaires. Même si les paramètres varient considérablement d'une unité d'affaires à l'autre, ils sous-tendent tous les objectifs généraux de la société, puisqu'ils portent sur les mêmes catégories de rendement que dans la carte de pointage de la société, à savoir l'équipe TELUS, les clients d'abord et la croissance rentable et l'efficacité.

À l'instar de la carte de pointage de la société, les cibles de rendement dans les cartes de pointage des unités d'affaires sont généralement fixées pour les rendre de plus en plus exigeantes, de façon à repousser les limites et à favoriser une amélioration du rendement, d'une année à l'autre. De manière générale, la cible plancher de tout paramètre (donnant un coefficient multiplicateur de 0,5) doit être supérieure au résultat réel obtenu pour ce paramètre au cours de l'exercice précédent. La cible (donnant un coefficient multiplicateur de 1,0) de tout paramètre relatif au budget est généralement fixée à une valeur égale ou supérieure au nombre correspondant dans le budget de la société approuvé par le conseil.

Le tableau qui suit présente certains des paramètres clés par secteur de rendement pour chaque membre de l'EHD identifié à titre de MHDV.

Nom	Unité d'affaires	Rendement de l'unité d'affaires						Rendement personnel
		Culture d'équipe et marque		Clients d'abord		Croissance rentable et efficacité		
		Pond.	Paramètre clé	Pond.	Paramètres clés	Pond.	Paramètres clés	
Doug French	Affaires corporatives et finances	15 %	Mobilisation et vocation sociale	35 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réduction des émissions de GES</li> <li>Indice de facilitation de partenariats<sup>1</sup></li> <li>Indice des services d'approvisionnement<sup>1</sup></li> </ul>	50 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>Flux de trésorerie simples</li> <li>Efficacité de l'intégration après acquisition</li> <li>Flux de trésorerie disponibles de TELUS<sup>2</sup></li> <li>BAIIA</li> </ul>	
Navin Arora	Solutions d'affaires	10 %	Mobilisation et vocation sociale	40 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mises en service nettes d'abonnés des services mobiles</li> <li>Unités génératrices de produits (UGP) nettes des solutions d'affaires</li> <li>Volume des ventes numériques et économies</li> <li>Ajouts nets d'abonnés des appareils connectés</li> </ul>	50 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>BAIIA</li> <li>Flux de trésorerie simples</li> <li>Croissance des marchés émergents</li> <li>Indice d'intégration après acquisition des fusions et acquisition</li> </ul>	Évaluation par le chef de la direction et le comité des personnes des objectifs, des valeurs et d'autres considérations stratégiques
	Agriculture & Biens de consommation	10 %	Mobilisation et vocation sociale	40 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>Produits récurrents</li> <li>Paramètres relatifs à l'expérience utilisateur</li> </ul>	50 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>Produits</li> <li>BAIIA</li> <li>Efficacité de l'intégration après acquisition</li> </ul>	
	Santé	10 %	Mobilisation et vocation sociale	35 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de personnes couvertes</li> <li>Utilisation et transactions numériques</li> <li>Paramètres relatifs à l'expérience utilisateur</li> </ul>	55 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>BAIIA</li> <li>Produits</li> <li>Efficacité de l'intégration après acquisition</li> </ul>	
Zainul Mawji	Solutions consommateurs	10 %	Mobilisation et vocation sociale	60 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ajouts nets d'abonnés des services mobiles</li> <li>Intensification et fiabilité des produits</li> <li>Expérience client</li> </ul>	30 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>BAIIA</li> <li>Flux de trésorerie simples</li> </ul>	
Sandy McIntosh	Personnes et culture	10 %	Mobilisation et vocation sociale	60 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indice de facilitation de partenariats</li> <li>Efficacité des processus de travail</li> <li>Efficacité des réseaux d'aide numériques</li> <li>Croissance/Impact de l'engagement des initiatives en matière de mieux-être</li> </ul>	30 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>BAIIA</li> <li>Efficacité de l'intégration après acquisition</li> </ul>	

<sup>1</sup> Indices conçus à l'interne représentant divers points de référence et normes. Les cibles de rendement de ces indices étant sensibles du point de vue de la concurrence, elles ne sont pas communiquées en détail.

<sup>2</sup> Les flux de trésorerie disponibles sont une mesure relative à la gestion du capital. Pour obtenir plus de précisions, veuillez vous reporter à la rubrique 16 du rapport de gestion 2024 accessible sur le site de SEDAR+ au [sedarplus.com](http://sedarplus.com).

Une fois le rendement de l'unité d'affaires évalué, le chef de la direction et le comité des personnes évaluent le rendement personnel de chaque membre de l'EHD. Conformément à l'approche adoptée pour le chef de la direction, le rendement personnel de chaque membre de l'EHD est mesuré en fonction de notre modèle DRGE et reflète les résultats obtenus en fonction d'objectifs (*ce que* vous faites), de valeurs (*comment* vous le faites) et d'autres considérations stratégiques. Le chef de la direction et le comité des personnes utilisent cette évaluation pour ajuster à la hausse ou à la baisse les résultats de l'unité d'affaires pour obtenir le versement total de prime de rendement calculé en fonction du rendement personnel et de l'unité d'affaires.

### Versements en 2024

La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de chaque membre de la haute direction ont été calculées selon la formule décrite à la page 100. Se fondant sur le rendement de la société, selon les résultats de la carte de pointage de la société, ainsi que sur le rendement personnel réel de chaque membre de la haute direction, le comité des personnes a approuvé les primes de rendement annuelles et les attributions d'UARHD indiquées ci-après. La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD moyennes pour l'EHD se sont élevées à 36 pour cent et à 31 pour cent de leurs salaires de base respectifs, dans chaque cas comparativement à une attribution cible de 50 pour cent, ce qui se traduit par des attributions correspondant à 73 pour cent et à 61 pour cent de la cible.

	Doug French VPD et chef des services financiers	Navin Arora VPD et président, TELUS Solutions d'affaires, TELUS Santé, TELUS Agriculture & Biens de consommation, et TELUS Solutions partenaires	Zainul Mawji VPD et présidente, Solutions consommateurs	Sandy McIntosh VPD, Personnes et culture, et chef des RH	Tony Geheran ancien VPD et chef de l'exploitation
Rendement de la société (pondération)	70 %	70 %	70 %	70 %	70 %
Coefficient multiplicateur du rendement de la société	61 %	61 %	61 %	61 %	s.o.
Rendement personnel/de l'unité d'affaires (pondération)	30 %	30 %	30 %	30 %	30 %
Coefficient multiplicateur du rendement personnel/ de l'unité d'affaires	100 %	100 %	100 %	100 %	s.o.
Prime de rendement	304 432 \$	286 257 \$	286 257 \$	234 003 \$	s.o.
en pourcentage du salaire de base (cible)	50	50	50	50	50
en pourcentage du salaire de base (réel)	36	36	36	36	s.o.
Attribution d'UARHD	257 428 \$	242 059 \$	242 059 \$	197 873 \$	s.o.
en pourcentage du salaire de base (cible)	50	50	50	50	50
en pourcentage du salaire de base (réel)	31	31	31	31	s.o.
Résultat du sommaire des talents (positionnement de la RDT <sup>1</sup> )	Troisième quartile	Premier quartile	Premier quartile	Troisième quartile	s.o.
Incitatifs à long terme <sup>2</sup>	3 500 000 \$	3 750 000 \$	3 750 000 \$	2 400 000 \$	3 500 000 \$
Pourcentage de la RDT <sup>1</sup> par rapport aux indices conçus à l'interne de la carte de pointage de la société <sup>3</sup>	4,4	4,0	4,0	4,8	s.o.

1 La rémunération directe totale (RDT) comprend le salaire de base, la prime de rendement annuelle, les attributions d'UARHD et les incitatifs à long terme.

2 Composés à 50 pour cent d'UAI acquises en fonction du temps et à 50 pour cent d'UAI conditionnelles au rendement.

3 Les indices conçus à l'interne reflètent environ 55 pour cent de la carte de pointage de la société pour 2024.

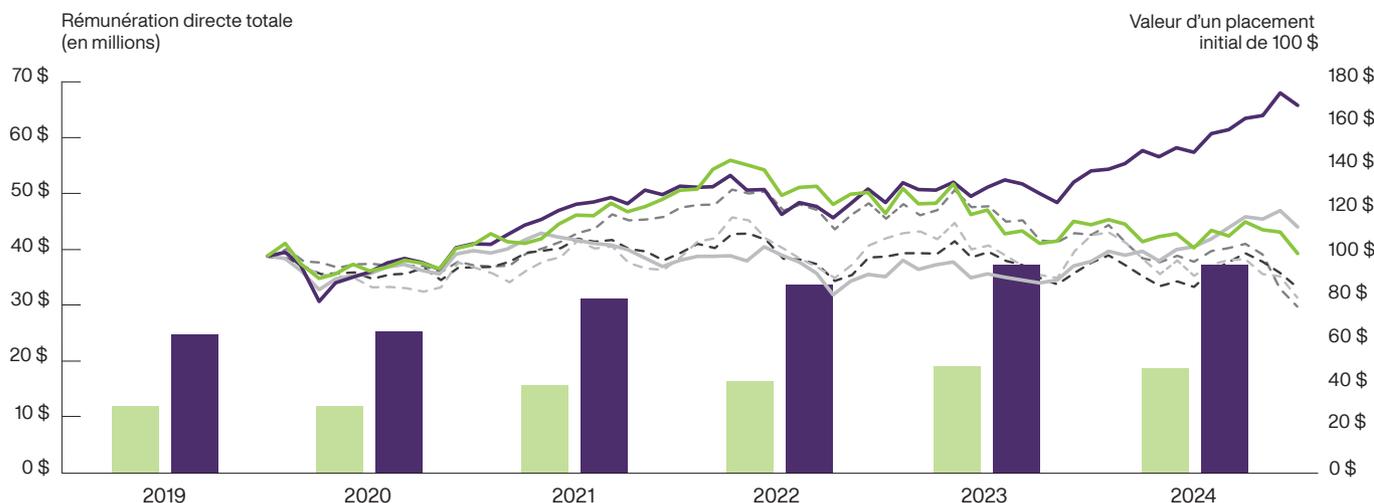
## Graphique du rendement et rémunération des MHDV

Le graphique suivant compare le rendement du cours de l'action de TELUS sur une période de cinq ans se terminant le 31 décembre 2024 au rendement du marché boursier canadien (indice composé S&P/TSX) et à un indice de référence du secteur (indice mondial services de télécommunications MSCI ou indice Télécommunications MSCI) ainsi que la rémunération totale accordée à notre chef de la direction et à nos membres de la haute direction visés (MHDV) pour les cinq dernières années se terminant en 2024. L'indice Télécommunications MSCI est composé de 30 titres de sociétés de services de télécommunications de 17 pays où les marchés sont développés.

À des fins de comparaison, nous avons posé les hypothèses suivantes :

- Un placement initial de 100 \$ dans les actions de TELUS et les indices boursiers le 31 décembre 2019, les dividendes étant réinvestis au cours de la période
- La rémunération totale du chef de la direction et des MHDV de TELUS reflète les montants présentés dans le *Tableau récapitulatif de la rémunération*.

Depuis le début 2020 jusqu'à la fin 2024, le rendement total pour les actionnaires de TELUS a été de 1 % alors que le rendement de l'indice composé S&P/TSX a été de 69 % et le rendement de l'indice Télécommunications MSCI a été de 13 %. Notre rendement se démarque clairement de celui de nos concurrents directs et dépasse celui de BCE de **24** points de pourcentage, celui de Rogers de **20** points de pourcentage et celui de la moyenne des concurrents canadiens de **15** points de pourcentage.



— Actions de TELUS	100 \$	105 \$	130 \$	119 \$	114 \$	101 \$
— Indice composé S&P/TSX	100 \$	106 \$	132 \$	125 \$	139 \$	169 \$
— Indice Télécommunications MSCI	100 \$	102 \$	98 \$	90 \$	97 \$	113 \$
--- Moyenne des concurrents canadiens <sup>1</sup>	100 \$	95 \$	102 \$	100 \$	97 \$	86 \$
--- Rogers	100 \$	95 \$	100 \$	109 \$	110 \$	81 \$
--- BCE	100 \$	96 \$	123 \$	118 \$	110 \$	77 \$
■ Rémunération directe totale du chef de la direction	11 830 530 \$	11 993 210 \$	15 766 750 \$	16 465 760 \$	19 102 666 \$	18 791 097 \$
■ Rémunération directe totale des MHDV <sup>2</sup>	24 711 683 \$	25 311 676 \$	31 094 438 \$	33 619 814 \$	37 228 413 \$	37 297 712 \$

1 Comprend BCE, Rogers, Québecor et Cogeco.

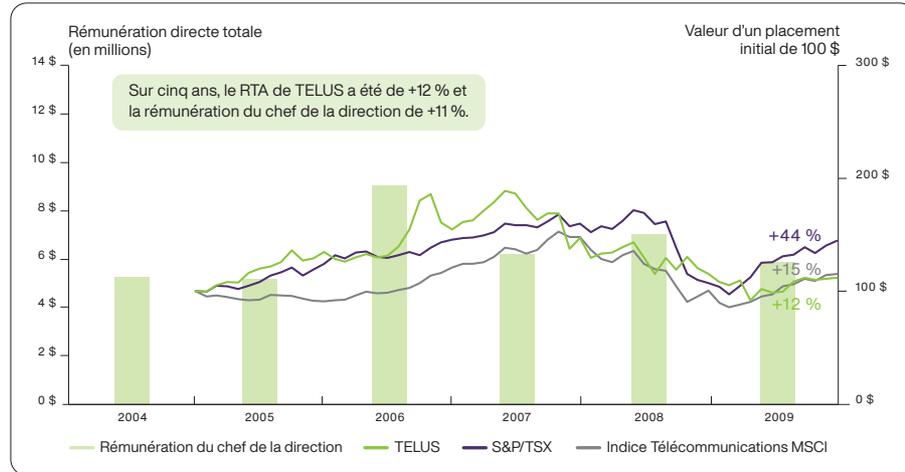
2 Comprend le chef de la direction, le chef des services financiers et les trois MHDV les mieux rémunérés, tels qu'ils sont communiqués dans la circulaire d'information de chaque année. Le montant de la rémunération directe totale tient compte de la valeur nominale des ILT attribués alors que la rémunération réelle dépend du cours de l'action à l'acquisition.

Ce qui précède illustre la valeur de la rémunération directe totale cible. Il est important de noter que le lien entre la rémunération de notre chef de la direction et de notre EHD et le rendement de la société est renforcé et démontré clairement par notre structure de rémunération et nos résultats (tels que détaillés à la page 116 pour le chef de la direction). La rémunération de notre chef de la direction dépend en grande partie du rendement, puisque 50 pour cent des attributions annuelles d'unités d'actions incessibles (JAI) sont assujetties à des conditions de rendement rigoureuses liées au rendement total pour l'actionnaire (RTA) et à des paramètres opérationnels. L'harmonisation de cette rémunération avec le rendement est mise en évidence par les résultats de rémunération réalisée au cours des trois dernières années.

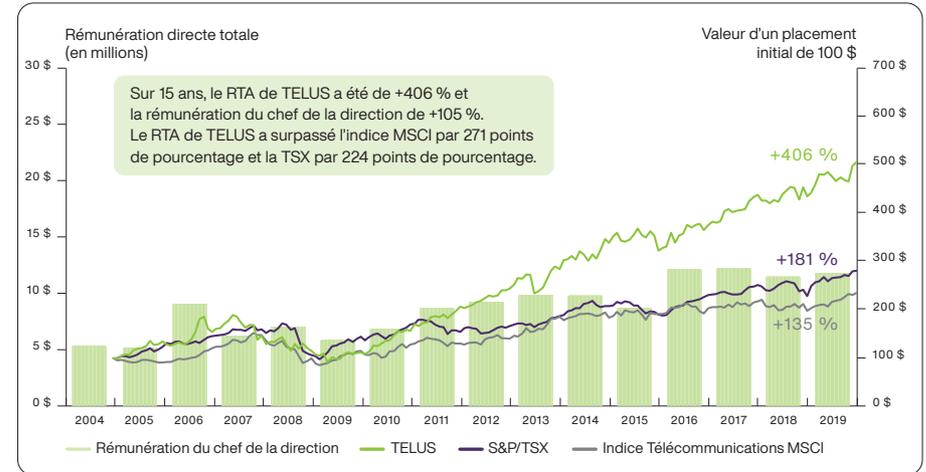
## RTA de TELUS et rémunération passée du chef de la direction

Les graphiques suivants comparent le RTA cumulé des actions de TELUS au cours de diverses périodes au rendement total cumulé de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice Télécommunications MSCI et à la rémunération totale attribuée au chef de la direction. Ces taux de rendement illustrent l'hypothèse d'un placement initial de 100 \$ et du réinvestissement des dividendes, avec ajustements pour tenir compte des fractionnements d'actions de TELUS à raison de deux pour une qui ont pris effet le 16 avril 2013 et le 17 mars 2020.

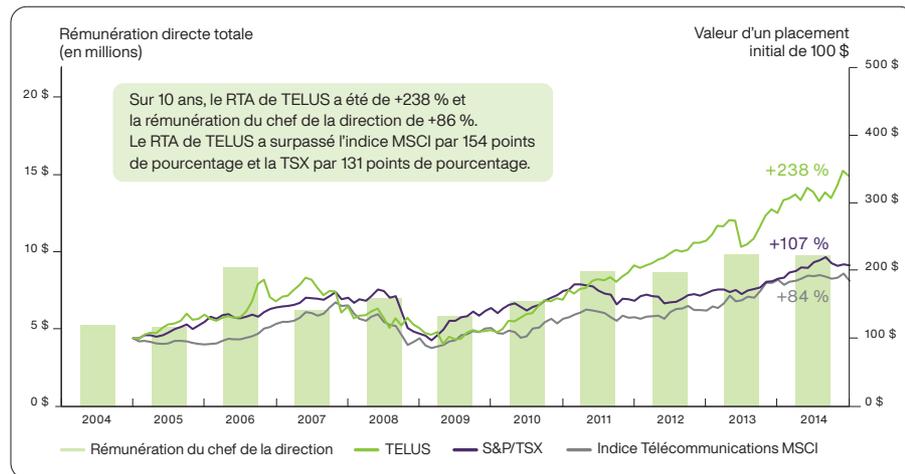
**Rendement sur cinq ans** (du 31 décembre 2004 au 31 décembre 2009)



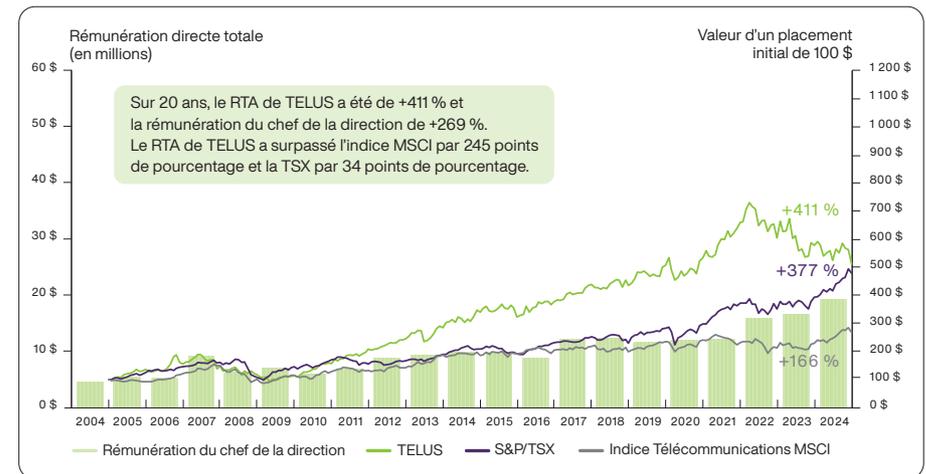
**Rendement sur quinze ans** (du 31 décembre 2004 au 31 décembre 2019)



**Rendement sur dix ans** (du 31 décembre 2004 au 31 décembre 2014)



**Rendement sur vingt ans** (du 31 décembre 2004 au 31 décembre 2024)



Depuis 2000, TELUS a obtenu un rendement supérieur en moyenne de 191 points de pourcentage par rapport à une référence occupant le deuxième rang parmi les meilleures entreprises de télécommunications de chaque pays compris dans l'indice Télécommunications MSCI :

	Rang de TELUS parmi l'ensemble des entreprises de télécommunications titulaires	Avance dans les points de pourcentage par rapport à la référence occupant le 2 <sup>e</sup> rang
2000 à 2004	#1	+15
2000 à 2005	#1	+56
2000 à 2006	#1	+60
2000 à 2007	#1	+10
2000 à 2008	#1	+30
2000 à 2009	#3	-
2000 à 2010	#1	+18
2000 à 2011	#1	+33
2000 à 2012	#1	+64
2000 à 2013	#1	+83
2000 à 2014	#1	+43
2000 à 2015	#2	-
2000 à 2016	#1	+1
2000 à 2017	#1	+97
2000 à 2018	#1	+118
2000 à 2019	#1	+132
2000 à 2020	#1	+170
2000 à 2021	#1	+169
2000 à 2022	#1	+101
2000 à 2023	#1	+22
2000 à 2024	#1	+191

## Politique de récupération

Le 1<sup>er</sup> janvier 2013, TELUS s'est dotée d'une politique de récupération qui lui permet de récupérer ou d'annuler une rémunération incitative ou différée versée à un membre de la haute direction dans les circonstances suivantes :

1. Une déclaration fautive ou trompeuse ou une erreur importante ont donné lieu à un retraitement des états financiers de TELUS
2. Un membre de la haute direction aurait reçu une rémunération incitative inférieure si elle avait été établie en fonction des résultats financiers retraités, et
3. L'inconduite du membre de la haute direction (comme la fraude, la malhonnêteté, la négligence volontaire ou une violation importante d'exigences prévues par la loi) a contribué à l'obligation de retraiter les états financiers.

Dans les circonstances décrites ci-dessus, le conseil peut annuler une partie ou la totalité de la rémunération suivante payée ou attribuée à un membre de la haute direction à l'égard de l'exercice pour lequel les états financiers doivent être retraités ou exiger son remboursement à TELUS :

- la prime de rendement annuelle
- les options, les UARHD et les UAI non acquises
- les options acquises mais non exercées
- tout paiement en espèces et les actions reçues à l'exercice ou au rachat d'options, d'UARHD et d'UAI.

Le conseil peut chercher à récupérer cette rémunération dans les circonstances décrites ci-dessus si le retraitement des états financiers a lieu dans les 36 mois de la date initiale du dépôt des états financiers audités auprès des commissions des valeurs mobilières provinciales pertinentes.

Le 3 août 2023, TELUS a révisé la politique de récupération afin d'y inclure un addenda qui respecte les exigences de la loi des États-Unis intitulée *Securities Exchange Act of 1934* et les normes d'inscription du New York Stock Exchange (NYSE). Tant qu'elle a des titres inscrits à la cote du NYSE, et sous réserve d'exceptions limitées, TELUS récupérera la rémunération incitative reçue par erreur par certains membres de la haute direction actuels ou anciens depuis le 2 octobre 2023, et ce, pendant les trois exercices terminés immédiatement avant l'année au cours de laquelle TELUS est tenue de préparer un retraitement comptable en raison d'une non-conformité importante à l'égard des obligations d'information financière prévues par les lois sur les valeurs mobilières. La récupération du montant excédentaire à ce qui aurait dû être payé d'après les résultats retraités est obligatoire, peu importe qu'une inconduite ait ou non contribué au retraitement comptable. Les obligations de TELUS prévues dans cet addenda s'appliquent en sus des autres dispositions de la politique de récupération mentionnées ci-dessus, mais les montants récupérables dans le cadre d'un volet de la politique de récupération ne peuvent faire l'objet d'une récupération en double dans le cadre d'un autre volet.

Jusqu'à présent, TELUS n'a pas eu à récupérer de la rémunération aux termes de cette politique. De plus, TELUS n'a jamais auparavant été aux prises avec une situation où il aurait fallu récupérer la rémunération ou la rajuster si une politique de récupération avait été en place.

## Exigence concernant l'actionariat

L'exigence concernant l'actionariat des membres de la haute direction est en vigueur depuis plus d'une décennie, ce qui témoigne encore une fois de notre approche en matière de rémunération visant à harmoniser les intérêts de nos membres de la haute direction avec ceux de nos actionnaires.

Nos membres de la haute direction doivent détenir en propriété véritable, directement ou indirectement, une valeur équivalente en dollars sous forme d'actions de TELUS, selon les cibles qui correspondent à leur poste. Il s'agit d'une exigence plus rigoureuse que la pratique habituelle du marché, étant donné que nous n'incluons pas la valeur des options, des UAI ni des unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD) en cours lorsqu'il s'agit d'établir si l'exigence concernant l'actionariat a été respectée. De notre avis, un membre de la haute direction qui achète des actions au moyen de ses propres fonds démontre de façon manifeste son engagement envers TELUS et notre succès futur.

Le tableau suivant résume les exigences concernant l'actionariat pour le chef de la direction et l'équipe de haute direction (EHD) de TELUS :

Lignes directrices concernant l'actionariat (excluant les options, les UARHD et les UAI)	
Chef de la direction	7 fois le salaire de base annuel, à atteindre dans les cinq ans de l'embauche ou de la promotion
EHD	3 fois le salaire de base annuel, à atteindre dans les cinq ans de l'embauche ou de la promotion

Nous exigeons que les membres de la haute direction qui ne satisfont pas à l'exigence concernant l'actionariat reçoivent 50 pour cent de leur paiement net (après impôt) sous forme d'actions plutôt qu'en espèces, à moins qu'ils n'utilisent un autre moyen pour respecter cette exigence.

En outre, un membre de la haute direction doit conserver, un an après son départ, un nombre d'actions correspondant au nombre requis par l'exigence concernant l'actionariat.

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

Lignes directrices concernant l'actionariat (excluant les options, les UARD et les UAI)	
Premiers vice-présidents	0,75 fois le salaire de base annuel, à atteindre dans les quatre ans de l'embauche ou de la promotion
Vice-présidents	0,50 fois le salaire de base annuel, à atteindre dans les quatre ans de l'embauche ou de la promotion
Directeurs	0,25 fois le salaire de base annuel, à atteindre dans les cinq ans de l'embauche ou de la promotion

En contrepartie de leur participation volontaire, les directeurs principaux sont admissibles aux attributions annuelles d'incitatifs à moyen terme sous forme d'unités d'actions liées au rendement de la direction (UARD). Les attributions d'UARD sont fondées sur les montants cibles annuels fixés par le chef de la direction pour chaque niveau de poste. En 2024, ces cibles annuelles se sont échelonnées entre 10 000 \$, dans le cas de directeurs, et 50 000 \$, dans le cas de premiers vice-présidents. Les attributions réelles sont ajustées à la hausse ou à la baisse par rapport à leur cible en fonction des coefficients multiplicateurs du rendement de la société, du rendement des unités d'affaires et du rendement personnel pour l'année de rendement, de la même manière que les primes de rendement annuelles sont ajustées. Ainsi, les attributions d'UARD réelles peuvent s'échelonner entre zéro (dans le cas d'un rendement inférieur à la norme) et 200 pour cent de la cible (dans le cas d'un rendement exceptionnel), avec une moyenne d'environ 100 pour cent.

Les UARD sont attribuées selon le plan d'unités d'actions liées au rendement (UAR) et sont similaires aux UARHD, sauf qu'elles ne sont pas réduites en cas de baisse du cours de l'action durant l'année de rendement. Le tiers des UARD est acquis chaque année sur une période légèrement inférieure à trois ans. S'ils n'atteignent pas les cibles d'actionariat dans les délais requis ou s'ils ne les maintiennent pas, les directeurs ne sont pas admissibles aux attributions d'UARD.

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

Le tableau suivant dresse la liste du nombre et de la valeur des actions et du total des avoirs en capitaux propres (actions, UARHD et UAI, mais exception faite des options) que détenait chacun des MHDV au 31 décembre 2024. Il présente aussi un résumé du total des avoirs en actions de chacun par rapport à son salaire de base en fin d'exercice annualisé relativement aux exigences concernant l'actionariat.

Nom	Salaire de base à la fin de 2024	Total des actions	Valeur des actions <sup>1</sup>	Valeur des avoirs en actions en tant que multiple du salaire de base <sup>2</sup>	Total des UARHD/UAI	Valeur des UARHD/UAI <sup>1</sup>	Total des capitaux propres (actions/UARHD/UAI)	Valeur du total des capitaux propres <sup>1</sup>	Valeur du total des capitaux propres en tant que multiple du salaire de base
Darren Entwistle	1 600 000 \$	823 490	16 049 820 \$	10,0x	1 269 315	24 738 949 \$	2 092 805	40 788 769 \$	25,5x
Doug French	850 000 \$	124 835	2 433 034 \$	2,9x	297 105	5 790 576 \$	421 940	8 223 611 \$	9,7x
Navin Arora	800 000 \$	212 383	4 139 345 \$	5,2x	311 107	6 063 475 \$	523 490	10 202 820 \$	12,8x
Zainul Mawji	800 000 \$	207 833	4 050 665 \$	5,1x	318 256	6 202 809 \$	526 089	10 253 475 \$	12,8x
Sandy McIntosh	650 000 \$	163 193	3 180 632 \$	4,9x	209 646	4 086 001 \$	372 839	7 266 632 \$	11,2x

1 Le 31 décembre 2024, le cours de clôture des actions de TELUS à la TSX s'élevait à 19,49 \$.

2 Excluant les UARHD et les UAI, selon les exigences de TELUS.

Tous les MHDV ont satisfait à l'exigence concernant l'actionnariat en 2024, à l'exception de Doug French, qui aurait satisfait à l'exigence d'après le récent cours de l'action.

Nous soulignons que nos exigences d'actionnariat posent un plus grand défi que les normes du marché en ce sens qu'elles ne tiennent compte que de la valeur des actions de TELUS (par opposition au fait de tenir également compte de la valeur des options, des UARHD et des UAI en cours).

### Conclusion

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

Rapport signé par les membres du comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération



Mary Jo Haddad  
(présidente)



Raymond Chan



Hazel Claxton



Lisa de Wilde



Victor Dodig



Tom Flynn



Christine Magee



Marc Parent

# Survol de la rémunération de la haute direction

## Tableau récapitulatif de la rémunération

(\$)	Exercice	Salaire	Rémunération aux termes d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres						Rémunération totale
			Attributions fondées sur des actions <sup>1,2,3</sup>	Attributions fondées sur des options	Plans incitatifs annuels	Plans incitatifs à long terme	Valeur du régime de retraite	Autre rémunération <sup>4,5</sup>	
Darren Entwistle Président et chef de la direction	2024	1 600 000 <sup>6</sup>	16 003 897 <sup>7</sup>	–	1 187 200	–	1 683 000	142 211	20 616 308
	2023	1 600 000	16 181 066 <sup>7</sup>	–	1 321 600	–	1 809 000	152 623	21 064 289
	2022	1 600 000	13 782 880 <sup>7</sup>	–	1 082 880	–	874 000	146 565	17 486 325
Doug French Vice-président à la direction (VPD) et chef des services financiers	2024	837 500	3 757 428	–	304 432	–	720 000	275 574	5 894 933
	2023	787 500	3 485 376	–	319 332	–	616 000	282 873 <sup>9</sup>	5 491 081
	2022	737 500	3 356 582	–	356 582	–	878 000	285 227 <sup>9</sup>	5 613 891
Navin Arora VPD et président, TELUS Solutions d'affaires, TELUS Santé, TELUS Agriculture & Biens de consommation, et TELUS Solutions partenaires	2024	787 500	3 992 059	–	286 257	–	702 000	281 238	6 049 053
	2023	725 000	3 462 727	–	293 988	–	1 333 000 <sup>8</sup>	285 480 <sup>9</sup>	6 100 195
	2022	637 500	3 213 013	–	313 013	–	1 009 000 <sup>8</sup>	60 929	5 233 455
Zainul Mawji VPD et présidente, Solutions consommateurs	2024	787 500	3 992 059	–	286 257	–	720 000	60 049	5 845 864
	2023	712 500	3 458 197	–	288 919	–	1 654 000 <sup>8</sup>	64 880	6 178 496
	2022	600 000	3 194 600	–	294 600	–	1 286 000 <sup>8</sup>	59 675	5 434 875
Sandy McIntosh VPD, Personnes et culture, et chef des ressources humaines	2024	643 750	2 597 873	–	234 003	–	416 000	68 861	3 960 487
	2023	625 000	2 432 518	–	260 185	–	312 000	62 869	3 692 572
	2022	618 750	2 290 100	–	290 100	–	292 000	59 300	3 550 250
Tony Geheran Ancien VPD et chef de l'exploitation	2024	366 734	3 682 738	–	182 738	–	–	3 782 956 <sup>9,10</sup>	8 015 166
	2023	787 500	3 485 376	–	319 332	–	592 000	275 323 <sup>9</sup>	5 459 531
	2022	737 500	3 356 582	–	356 582	–	1 016 000 <sup>8</sup>	297 223 <sup>9</sup>	5 763 887

1 La valeur des attributions fondées sur des actions comprend les unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD) et les unités d'actions incessibles (UAI).

2 Les UARHD ont été attribuées le 21 février 2025 selon une valeur de 21,67 \$ l'unité, ce qui correspond à la juste valeur comptable.

3 Le nombre d'UAI établi correspond au montant en dollars accordé divisé par le cours moyen pondéré des actions à la Bourse de Toronto (TSX) pendant les cinq jours de bourse précédant le 23 février 2024. Ces UAI ont été attribuées le 23 février 2024 selon une valeur de 24,05 \$ l'unité. Ce montant correspond à la juste valeur comptable des UAI acquises en fonction du temps (ce qui représente 50 pour cent de la valeur d'attribution totale des UAI) et des UAI conditionnelles au rendement en fonction de la tranche du total des connexions clients (TCC) (ce qui représentait 12,5 pour cent de la valeur d'attribution totale des UAI), en supposant un coefficient multiplicateur égal à la cible. La juste valeur comptable de la tranche des UAI conditionnelles au rendement fondées sur le RTA relatif (ce qui représente 37,5 pour cent de la valeur d'attribution totale des UAI) correspondait à une estimation tenant compte d'un paiement variable, établie en ayant recours à la méthode Monte-Carlo.

4 La catégorie Autre rémunération comprend les avantages indirects. Les avantages indirects de Darren comprennent une indemnité pour véhicule de 40 800 \$ et une couverture médicale améliorée pour sa famille de 39 000 \$.

5 La catégorie Autre rémunération comprend les cotisations de l'employeur prévues au Régime d'actionariat des employés et des concessions de télécommunications (y compris les montants majorés aux fins des taxes applicables).

6 Depuis août 2024 et pour un avenir prévisible, Darren reçoit la totalité de son salaire de base sous forme d'actions de TELUS.

7 Compte tenu de son actionariat considérable, Darren reçoit habituellement des espèces plutôt que des attributions d'UARHD.

8 En raison d'augmentations des salaires fondées sur le marché qui étaient supérieures aux années précédentes, les membres de la haute direction visés (MHDV) ont connu une importante variation attribuable à des éléments rémunérateurs dans la valeur de leur régime de retraite. Comme le régime de retraite à prestations déterminées de TELUS prévoit des prestations annuelles fondées sur les gains des membres au moment de la retraite, ces salaires plus élevés ont eu une incidence sur le calcul des gains moyens de fin de carrière en comparaison aux estimations de l'exercice antérieur.

9 La catégorie Autre rémunération comprend les UAI attribuées à Doug, à Navin et à Tony à titre de membres du conseil de TELUS Numérique.

10 La catégorie Autre rémunération comprend les indemnités de départ payées à Tony. Se reporter à la rubrique « Calcul des avantages en cas de cessation d'emploi » à la page 132.

## Attributions au titre des plans incitatifs

Le tableau suivant récapitule toutes les attributions fondées sur des actions en cours qui sont détenues par chacun des MHDV au 31 décembre 2024. Nous soulignons qu'aucun des MHDV ne détient d'options depuis 2014.

Nom	Attributions fondées sur des actions <sup>1</sup>		
	Nombre d'actions ou d'unités d'actions non acquises	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions non acquises <sup>2</sup> (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions acquises non payées ou distribuées (\$)
Darren Entwistle	1 269 315	24 738 953	-
Doug French	297 105	5 790 585	-
Navin Arora	306 807	5 979 674	83 792
Zainul Mawji	306 423	5 972 178	230 627
Sandy McIntosh	205 661	4 008 337	77 667
Tony Geheran	141 972	2 767 027	-

1 Comprend les dividendes réinvestis ou les équivalents de dividende.

2 La valeur marchande ou de paiement tient compte de l'hypothèse que les attributions fondées sur des actions en cours (y compris les UAI conditionnelles au rendement, qui sont réputées avoir un facteur de rendement de 100 pour cent) sont acquises au 31 décembre 2024 à un prix de 19,49 \$, soit le cours de clôture des actions à la TSX le 31 décembre 2024.

Le tableau suivant récapitule la valeur de toutes les attributions fondées sur des actions acquises ou gagnées par chacun des MHDV durant l'exercice 2024. Les modalités de toutes les attributions en vertu d'un plan aux termes duquel des attributions fondées sur des actions sont accordées ou acquises sont décrites aux pages 138 à 141.

Nom	Attributions fondées sur des actions – valeur acquise durant l'exercice <sup>1</sup> (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée durant l'exercice (\$)
Darren Entwistle	6 499 417	1 187 200
Doug French	1 833 043	304 432
Navin Arora	1 744 748	286 257
Zainul Mawji	1 731 502	286 257
Sandy McIntosh	1 268 097	234 003
Tony Geheran	5 340 769	182 738

1 Les montants tiennent compte de la dernière tranche d'un tiers des UARHD et des UARD attribuées en 2022, de la deuxième tranche d'un tiers des UARHD attribuées en 2023, de la première tranche d'un tiers des UARHD attribuées en 2024, et des UAI attribuées en 2022, lesquelles ont toutes été acquises le 20 novembre 2024 au prix de 21,59 \$.

## Calcul du versement des UAI de 2022

Les UAI conditionnelles au rendement qui ont été attribuées en 2022 ont été acquises le 20 novembre 2024. Le tableau suivant présente un résumé des résultats de TELUS et des facteurs de versement correspondants de ces UAI.

Paramètre	Résultat (au 30 septembre 2024)	Facteur de versement
Rendement total pour l'actionnaire (RTA) relatif (pondération de 75 %)	Le RTA de TELUS était au 23 <sup>e</sup> centile comparativement au groupe de référence	0,0 %
Total des connexions clients <sup>1</sup> (TCC) (pondération de 25 %)	Le TCC de TELUS était composé de : <ul style="list-style-type: none"> <li>Rendement de 2022 (33 %) : facteur de versement de 127,5 %</li> <li>Rendement de 2023 (33 %) : facteur de versement de 125,6 %</li> <li>Rendement de 2024 (33 %) : facteur de versement de 93,8 %</li> </ul>	115,6 %
<b>Facteur de versement global</b>		<b>28,9 %</b>

1 À compter de 2019, le TCC tient également compte de certaines connexions de l'indice des ajouts nets de la carte de pointage de la société.

## Avantages sociaux et indirects

Comme il est mentionné à la page 99, TELUS offre aux membres de sa haute direction un régime d'avantages concurrentiel comprenant des assurances maladie et dentaire, une assurance vie, une assurance contre les accidents et les maladies graves, des assurances invalidité à court terme et à long terme, et des comptes de frais pour soins de santé. De plus, nous offrons à tous nos employés la possibilité d'acheter des actions de TELUS au moyen de retenues sur salaire régulières, avec cotisations de l'employeur à hauteur de 30 pour cent dans le cas des membres de la haute direction (35 pour cent avant le 27 juillet 2023) jusqu'à concurrence de six pour cent du salaire de base tel que le prévoit le Régime d'actionnariat des employés. Tous les frais connexes devant être déclarés à l'égard des MHDV figurent dans le *Tableau récapitulatif de la rémunération* à la page 125.

Nous disposons de plusieurs politiques concernant les avantages indirects, que le comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération (le PCR ou comité des personnes) examine régulièrement afin de s'assurer que ceux-ci demeurent appropriés et respectent les pratiques sur le marché. Les avantages indirects que nous offrons aux membres de la haute direction comprennent, par exemple, un régime de soins de santé qui leur est réservé, un compte d'avantages indirects flexibles ayant trait aux conseils en matière de finances et de retraite, une indemnité pour véhicule et des services de télécommunications pour la résidence (tant à usage personnel que professionnel). Nous soulignons que nos MHDV se servent des avantages indirects de façon limitée.

## Régimes de retraite de TELUS

### Prestations du régime de retraite de TELUS

Les MHDV participent au programme de retraite à prestations déterminées de TELUS. Ce programme comporte un régime de retraite agréé contributif à prestations déterminées et le régime de retraite complémentaire (RRC) qui prévoit des prestations de retraite complémentaires pour les membres de la haute direction participants en sus du revenu qu'ils tirent des régimes de retraite agréés.

Le RRC complète le régime de retraite agréé en procurant une prestation totale à la retraite qui correspond à deux pour cent de la rémunération moyenne ouvrant droit à pension du membre de

la haute direction au cours des trois années consécutives durant lesquelles la rémunération a été la plus élevée, multipliée par le nombre total d'années décomptées (jusqu'à concurrence de 35 années). Ainsi, le plafond des prestations s'établit à 70 pour cent de la rémunération moyenne ouvrant droit à pension. La rémunération ouvrant droit à pension prévue par le RRC correspond au salaire de base du MHDV majoré de la prime de rendement réelle du MHDV, versée en espèces et en UARHD, plafonnée à 100 pour cent du salaire pour tous les membres de la haute direction sauf le chef de la direction avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> janvier 2023. Le RRC, comme la plupart des régimes non agréés de cette nature, n'est pas capitalisé.

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

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

Certains MHDV ont également droit à des prestations dans le cadre de régimes de retraite agréés à cotisations déterminées et de régimes non agréés à cotisations déterminées.

Les tableaux suivants présentent un sommaire des prestations de retraite auxquelles les MHDV auraient droit.

### Régimes à prestations déterminées

Nom	Nombre d'années décomptées	Prestations annuelles payables (\$)		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$)
		À la fin de l'exercice (c1)	À 65 ans (c2)				
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(g)
Darren Entwistle	29 années et 6 mois	2 164 000	2 359 000	33 050 000	1 683 000	842 000	35 575 000
Doug French	23 années	592 000	754 000	9 510 000	720 000	(222 000)	10 008 000
Navin Arora	26 années	676 000	910 000	11 334 000	702 000	94 000	12 130 000
Zainul Mawji	23 années et 4 mois	592 000	887 000	9 127 000	720 000	362 000	10 209 000
Sandy McIntosh	17 années et 8 mois	365 000	537 000	5 068 000	416 000	217 000	5 701 000
Tony Geheran	23 années et 3 mois	663 000	747 000	10 076 000	693 000	(223 000)	10 546 000

### Régimes à cotisations déterminées

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
(a)	(b)	(c)	(d)
Doug French	822 000	0	939 000
Sandy McIntosh	598 000	0	683 000

### Années de service ouvrant droit à pension supplémentaires décomptées

Le RRC permet à TELUS d'attribuer des années de service ouvrant droit à pension supplémentaires décomptées. Lorsque nous avons accordé des années supplémentaires décomptées, notre pratique est d'en limiter le nombre à cinq. Les années supplémentaires décomptées ne peuvent pas être prises en compte aux fins d'admissibilité à des prestations de retraite non réduites ou pour déterminer la réduction des prestations en vue d'une retraite anticipée et ne seront pas utilisées pour d'autres éléments non reliés à la retraite qui pourraient dépendre des années de service.

Notre contrat de travail conclu avec Darren prévoit l'accumulation de deux années décomptées aux termes du RRC pour chaque année complète de service durant la période indiquée dans le tableau ci-après.

MHDV	Période d'emploi
Darren Entwistle	Du 1 <sup>er</sup> septembre 2006 au 1 <sup>er</sup> septembre 2011

Les années supplémentaires décomptées accumulées au 31 décembre 2024 sont incluses dans la colonne (b) du tableau *Régimes à prestations déterminées* à la page 127.

### Reconnaissance des services passés

Tony, Doug, Navin, Zainul et Sandy sont des membres du RRC (avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour Tony; le 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour Doug; le 1<sup>er</sup> avril 2021 pour Navin; le 1<sup>er</sup> octobre 2021 pour Zainul et le 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour Sandy). L'ancienneté auprès de TELUS de ces cinq membres de la haute direction a été reconnue aux termes du RRC et est incluse dans la colonne (b) du tableau *Régimes à prestations déterminées* à la page 127.

### Obligation au titre des prestations accumulées

L'obligation au titre des prestations accumulées est calculée au moyen d'une méthode d'évaluation et d'hypothèses conformes aux derniers états financiers et est fondée sur des projections de rémunération ouvrant droit à pension et d'années décomptées jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite la plus rapprochée. Les hypothèses économiques principales sont présentées à la note 15, Avantages du personnel futurs, des notes annexes des états financiers consolidés audités de 2024. Il est supposé que les taux de mortalité après la retraite correspondent à 80 pour cent des taux de la table de mortalité CPM-2014 concernant le secteur privé, avec des projections générationnelles établies au moyen de l'échelle d'amélioration CPM-B. Des taux de mortalité avant la retraite et des taux d'invalidité de zéro ont été retenus. Avant la retraite, des taux de retraits (congédiements et démissions) prévus dans le RRC de 10 pour cent par année ont été retenus.

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

La variation de l'obligation au titre des prestations accumulées attribuable à des éléments rémunérateurs comprend le coût du service des prestations de retraite, net des cotisations des employés, toute différence entre les revenus réels et estimatifs, et tout ajout d'un régime ou autre modification qui a un effet rétroactif.

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

- les intérêts sur l'obligation au titre des prestations accumulées
- la variation de l'obligation au titre des prestations accumulées attribuable à la modification des hypothèses
- les cotisations de l'employé pour l'exercice.

### Prestations annuelles payables

La colonne (c1) du tableau *Régimes à prestations déterminées* à la page 127 indique le montant qui serait payable en fonction des années décomptées déclarées à la colonne (b) et des gains ouvrant droit à pension à la fin du dernier exercice. La prestation de retraite illustrée est payable à l'âge de 65 ans. La colonne (c2) indique le montant qui serait payable à 65 ans en fonction des années décomptées, si le MHDV travaille jusqu'à 65 ans, et des gains ouvrant droit à pension à la fin du dernier exercice.

### Exemples de calcul de prestations de retraite

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

#### Tableau du régime de retraite 2024

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

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

## Contrats de travail

Les contrats de travail que TELUS a conclus avec chacun des MHDV actifs sont à durée indéterminée. Outre la rémunération, les contrats portent sur les principales modalités suivantes (au 31 décembre 2024).

### Avantages en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle

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

Le tableau qui suit résume le traitement des composantes de notre programme de rémunération de la haute direction dans le cadre des divers scénarios de cessation d'emploi et d'un changement de contrôle et, s'il y a lieu, les avantages ou les versements supplémentaires accordés aux MHDV suivant une telle cessation d'emploi. Les droits figurent dans le contrat de travail de chaque MHDV et/ou dans les documents relatifs au plan d'unités d'actions liées au rendement (plan UAR) et au plan d'unités d'actions incessibles (plan UAI).

	Rémunération annuelle en espèces (indemnité de départ)		Incitatifs à moyen terme	Incitatifs à long terme	Avantages sociaux et accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension
	Salaire de base	Prime	UARHD et UARD	UAI <sup>1</sup>	
Démission	Cessation du salaire <sup>2</sup>	Perdue	Les UARHD et UARD acquises sont payées dans les 60 jours; les UARHD et UARD non acquises sont immédiatement perdues	Les UAI acquises sont payées dans les 60 jours; les UAI non acquises sont immédiatement perdues	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension
Congédiement motivé	Cessation du salaire	Perdue	Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont immédiatement perdues	Les UAI acquises et non acquises sont immédiatement perdues	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension
Congédiement non motivé	Droit à 18 mois de salaire (trois mois dans le cas du chef de la direction), payable dans les 30 jours du congédiement	Droit à 50 pour cent du salaire de base pour 18 mois au lieu de la prime de rendement annuelle (87,5 pour cent du salaire de base pour trois mois dans le cas du chef de la direction), payable dans les 30 jours du congédiement	Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours <sup>3</sup>	Les UAI acquises sont payées dans les 60 jours; les UAI non acquises sont immédiatement perdues	Avantages sociaux fournis pendant 18 mois (trois mois pour le chef de la direction) <sup>4</sup> . Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension, sauf aux termes des régimes de retraite agréés
Départ à la retraite	Cessation du salaire	Droit à un montant égal à la tranche en espèces de la prime de rendement cible calculée au prorata jusqu'à la date de la retraite (50 pour cent du salaire de base, 87,5 pour cent pour le chef de la direction)	Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours <sup>3</sup>	Les UAI acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours; dans le cas des UAI conditionnelles au rendement, le paiement a lieu à la date d'évaluation initiale <sup>3</sup>	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension <sup>5</sup>
Invalidité	Droit au salaire de base pour une période de 18 mois (24 mois pour le chef de la direction) ainsi qu'à toute prime de rendement annuelle qui lui aurait été payable au cours de cette période, calculée au prorata pour toute période au cours de laquelle des prestations d'invalidité ou d'autre revenu d'emploi sont reçus		Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours <sup>3</sup>	Les UAI acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours; dans le cas des UAI conditionnelles au rendement, le paiement a lieu à la date d'évaluation initiale <sup>3</sup>	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension <sup>6</sup>

## Avantages en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle (suite)

	Rémunération annuelle en espèces (indemnité de départ)		Incitatifs à moyen terme	Incitatifs à long terme	Avantages sociaux et accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension
	Salaire de base	Prime	UARHD et UARD	UAI <sup>1</sup>	
Décès	Cessation du salaire	Droit à un montant égal à la tranche en espèces de la prime de rendement cible calculée au prorata jusqu'à la date du décès (50 pour cent du salaire de base, 87,5 pour cent pour le chef de la direction)	Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours <sup>3</sup>	Les UAI acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours; le versement est fixé à 100 pour cent de la cible pour les UAI conditionnelles au rendement <sup>3</sup>	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension <sup>7</sup>
Changement de contrôle <sup>8</sup>	Cessation du salaire	Perdue	Les UARHD non acquises sont acquises immédiatement	Les UAI non acquises sont acquises immédiatement	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension

1 Seules les UAI sont indiquées comme incitatifs à long terme, car il n'y a actuellement aucun MHDV qui détient des options en cours.

2 Un membre de la haute direction est tenu de donner un préavis d'au moins trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut mettre fin à l'emploi du membre de la haute direction avant l'expiration de la période d'avis, auquel cas le membre de la haute direction a droit à son salaire de base calculé au prorata pour la période allant de la cessation de l'emploi par TELUS à la fin de la période d'avis.

3 En cas de congédiement non motivé ou de départ à la retraite, d'invalidité ou de décès le dernier jour de l'exercice ou après cette date, le membre de la haute direction a droit à un montant à l'égard de ses UARHD, de ses UARD et de ses UAI pour l'exercice en question.

4 Les avantages sociaux qui se poursuivent sont notamment les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'achat d'actions des employés (35 pour cent avant le 27 juillet 2023 et 30 pour cent par la suite, jusqu'à concurrence d'un maximum de six pour cent du salaire de base et de la prime de rendement annuelle), concession de télécommunications, avantages indirects flexibles, assurance médicale améliorée pour le membre de la haute direction et sa famille et utilisation d'un véhicule en location (indemnité pour automobile mensuelle dans le cas du chef de la direction).

5 Le membre de la direction aurait droit à ses prestations de retraite, le cas échéant, conformément aux modalités de son régime de retraite et des autres programmes ou politiques de TELUS qui lui sont applicables en tant qu'employé retraité et qui sont en vigueur au moment de son départ à la retraite.

6 Le membre de la haute direction aurait droit à des prestations d'invalidité, le cas échéant, conformément aux modalités des programmes ou des politiques de TELUS qui lui sont applicables et qui sont en vigueur au moment de la cessation de travail pour cause d'invalidité.

7 La succession du membre de la haute direction a droit à tout avantage qui lui est payable ou dû à compter de la date de son décès, conformément aux modalités de tout régime d'avantages ou de retraite applicable.

8 Aucun montant supplémentaire n'est payable uniquement en raison d'un changement de contrôle. Sauf dans le cas de Darren, les contrats de travail des MHDV ne contiennent aucune disposition concernant un changement de contrôle éventuel. Le contrat de Darren comporte une disposition de changement de contrôle à deux événements déclencheurs lui donnant droit à une indemnité de départ de 24 mois et à deux fois sa prime de rendement annuelle cible si la disposition est déclenchée en raison d'un motif valable (ce qui comprend une réduction importante de ses fonctions, de ses pouvoirs et de sa rémunération tels qu'ils sont immédiatement avant le changement de contrôle; un manquement important au contrat par TELUS; ou la destitution de son poste de chef de la direction) dans les 12 mois qui suivent la date d'un changement de contrôle. Les options, UARHD et UAI non acquises peuvent, à l'appréciation du conseil, être acquises au moment d'un changement de contrôle. Si elles ne le sont pas, toutes les options, UARHD et UAI non acquises émises avant le changement de contrôle ou leurs titres de remplacement seront acquis immédiatement en cas de congédiement non motivé dans les deux années suivant le changement de contrôle (y compris les UAI conditionnelles au rendement, qui sont alors réputées avoir un facteur de rendement de 100 pour cent). TELUS s'engage à fournir une justification détaillée expliquant le recours au pouvoir discrétionnaire si le conseil choisit de l'exercer.

## Changement de contrôle

Le plan d'options de la direction, le plan UAR et le plan UAI contiennent des dispositions concernant un changement de contrôle qui s'appliquent à tous les membres de l'équipe TELUS, dont les MHDV. Dans ces plans, un changement de contrôle est défini comme suit :

- l'acquisition, par une ou plusieurs personnes agissant de concert, de plus de 50 pour cent de la valeur des actifs consolidés de TELUS
- une offre publique d'achat en bonne et due forme visant les actions de TELUS
- l'acquisition, par une ou plusieurs personnes agissant de concert, de plus de 35 pour cent des actions de TELUS
- une restructuration, une restructuration du capital, une fusion, un arrangement, un transfert, une vente, un regroupement d'entreprises ou une autre opération semblable à l'issue de laquelle les actionnaires de TELUS avant l'opération détiendraient collectivement moins de 50 pour cent des titres avec droit de vote de l'entité prorogée
- une restructuration, une restructuration du capital, une fusion, un arrangement, un transfert, une vente, un regroupement d'entreprises ou une autre opération semblable à l'égard de laquelle le conseil adopte une résolution confirmant qu'un changement de contrôle s'est produit.

## Confidentialité et non-concurrence

Le contrat de travail de chaque MHDV contient une interdiction de divulguer et d'utiliser de façon inappropriée des renseignements confidentiels, ainsi qu'une clause de non-concurrence d'une durée de un an suivant la date de cessation d'emploi, sauf celui de Darren, dont la clause de non-concurrence est d'une durée de deux ans suivant la date de cessation d'emploi.

Les paiements et les avantages décrits dans le tableau aux pages 130 et 131 sont fonction du respect par chaque MHDV des obligations après la fin de leur emploi prévues dans leur contrat de travail respectif, y compris le respect des dispositions en matière de confidentialité, qui n'ont pas de durée limitée. Une violation de ces dispositions contractuelles entraînera l'annulation immédiate de tout droit à une rémunération qui n'a pas encore été versée ou fournie aux termes de leur contrat de travail, sauf dans la mesure où cette rémunération doit être versée en vertu du Code canadien du travail.

## Calcul des avantages en cas de cessation d'emploi

Conformément aux traitements de la rémunération dans le cadre des divers scénarios de cessation d'emploi présentés aux pages 130 et 131, le tableau qui suit présente les montants supplémentaires possibles qui pourraient être payables à chaque MHDV actif, en supposant une cessation d'emploi au 31 décembre 2024 (en fonction d'un cours de clôture des actions de 19,49 \$). Les montants qui seraient réellement versés à un MHDV ne peuvent être calculés qu'au moment d'un événement de cessation d'emploi réelle et pourraient différer des montants indiqués dans le tableau ci-après.

(\$)	Rémunération annuelle en espèces		Incitatifs à moyen terme	Incitatifs à long terme	Avantages sociaux	Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	Total
	Salaire de base	Prime	UARHD	UAI			
<b>Darren Entwistle – Président et chef de la direction</b>							
Démission	-	-	-	12 369 475 <sup>1</sup>	-	-	12 369 475
Congédiement motivé	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement non motivé (3 mois)	400 000	350 000	-	12 369 475 <sup>1</sup>	74 377	301 000	13 494 852
Retraite	-	1 400 000	-	12 369 475	-	-	13 769 475
Invalité (24 mois)	3 200 000	2 800 000	-	12 369 475	-	-	18 369 475
Décès <sup>2</sup>	-	1 400 000	-	24 738 949	-	-	26 138 949
Changement de contrôle <sup>3</sup>	3 200 000	2 800 000	-	24 738 949	-	-	30 738 949
<b>Doug French – VPD et chef des services financiers</b>							
Démission	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement motivé	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement non motivé (18 mois)	1 275 000	637 000	256 566	-	161 541	710 000	3 040 607
Retraite	-	425 000	256 566	2 767 005	-	-	3 448 571
Invalité (18 mois)	1 275 000	637 500	256 566	2 767 005	-	-	4 936 071
Décès <sup>2</sup>	-	425 000	256 566	5 534 010	-	-	6 215 576
Changement de contrôle <sup>3</sup>	-	-	256 566	5 534 010	-	-	5 790 576
<b>Navin Arora – VPD et président, TELUS Solutions d'affaires, TELUS Santé, TELUS Agriculture &amp; Biens de consommation, et TELUS Solutions partenaires</b>							
Démission	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement motivé	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement non motivé (18 mois)	1 200 000	600 000	315 933	-	177 817	634 000	2 927 750
Retraite	-	400 000	315 933	2 873 772	-	-	3 589 705
Invalité (18 mois)	1 200 000	600 000	315 933	2 873 772	-	-	4 989 705
Décès <sup>2</sup>	-	400 000	315 933	5 747 543	-	-	6 463 476
Changement de contrôle <sup>3</sup>	-	-	315 933	5 747 543	-	-	6 063 476
<b>Zainul Mawji – VPD et présidente, Solutions consommateurs</b>							
Démission	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement motivé	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement non motivé (18 mois)	1 200 000	600 000	455 267	-	186 616	608 000	3 049 883
Retraite	-	400 000	455 267	2 873 772	-	-	3 729 039
Invalité (18 mois)	1 200 000	600 000	455 267	2 873 772	-	-	5 129 039
Décès <sup>2</sup>	-	400 000	455 267	5 747 543	-	-	6 602 810
Changement de contrôle <sup>3</sup>	-	-	455 267	5 747 543	-	-	6 202 810
<b>Sandy McIntosh – VPD, Personnes et culture, et chef des ressources humaines</b>							
Démission	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement motivé	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement non motivé (18 mois)	975 000	487 500	286 600	-	197 583	525 000	2 471 683
Retraite	-	325 000	286 600	1 899 700	-	-	2 511 300
Invalité (18 mois)	975 000	487 500	286 600	1 899 700	-	-	3 648 800
Décès <sup>2</sup>	-	325 000	286 600	3 799 400	-	-	4 411 000
Changement de contrôle <sup>3</sup>	-	-	286 600	3 799 400	-	-	4 086 000

- En cas de démission ou de congédiement non motivé, les ILT de Darren pourront être traitées comme s'il avait pris sa retraite. Par conséquent, toutes les UAI acquises en fonction du temps en cours seront payées dans les 60 jours de la date de cessation d'emploi, et les UAI conditionnelles au rendement en cours seront payées après la date d'évaluation conformément au plan et au calendrier d'acquisition initial.
- Les montants payables sont établis selon l'hypothèse que les attributions fondées sur des actions en cours (y compris les UAI conditionnelles au rendement, qui sont réputées avoir un ratio de rendement de 100 pour cent) sont acquises au décès en date du 31 décembre 2024.
- Les montants payables sont établis selon l'hypothèse que les attributions fondées sur des actions en cours (y compris les UAI conditionnelles au rendement, qui sont réputées avoir un facteur de rendement de 100 pour cent) sont acquises au moment d'un changement de contrôle en date du 31 décembre 2024. Dans le cas de Darren, les montants payables sont établis selon l'hypothèse qu'il est mis fin à son emploi pour motif valable à la date d'un changement de contrôle ou dans les 12 mois qui suivent cette date, ce qui lui donne droit à une indemnité de départ de 24 mois et à deux fois sa prime de rendement annuelle cible.

Tony Geheran a démissionné de son poste auprès de TELUS en 2024. À titre de bonification à son contrat de travail (qui prévoyait une indemnité de départ de 18 mois), nous lui avons versé un paiement en espèces total de 3 417 856 \$, ce qui correspond à une indemnité de départ de 24 mois.

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

La société compte divers plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres qui correspondent aux mécanismes de rémunération en titres qui sont définis par la Bourse de Toronto (TSX). Afin de simplifier les choses, la présente rubrique regroupe l'ensemble de ces plans et met en évidence leurs principales caractéristiques et leurs incidences au moyen de tableaux. De plus amples renseignements sur chacun des plans sont donnés à la suite de chaque tableau.

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

Nom	Type de plan			Titres de TELUS nouvellement émis
	Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	Autre	Nouvelles attributions de titres de capitaux propres	
Plan d'options sur actions de la direction de TELUS (plan d'options de la direction)	X		Oui	Oui
Plan d'unités d'actions différées des administrateurs (plan UAD)	X		Oui	Oui
Plan d'unités d'actions liées au rendement (plan UAR)	X		Oui	Oui
Plan d'unités d'actions incessibles (plan UAI)	X		Oui	Oui

Le tableau suivant fait état de renseignements en date du 31 décembre 2024 sur les actions de la société pouvant être émises aux termes du plan d'options de la direction, du plan UAD, du plan UAR et du plan UAI, qui sont actuellement les seuls plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS (mécanismes de rémunération en titres au sens des règles de la TSX). Au 31 décembre 2024, la dilution, découlant de l'ensemble des actions réservées aux fins d'émission à l'exercice des options, représentait environ 4,01 pour cent de la totalité des actions en circulation.

Type de plan	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options, des bons de souscription et des droits en cours A	Prix d'exercice moyen pondéré des options, des bons de souscription et des droits en cours (\$) B	Nombre de titres restant à émettre aux termes des plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (sauf les titres inclus dans la colonne A) C
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	11 544 281	22,5 \$ <sup>1</sup>	46 021 438

<sup>1</sup> Vise les options attribuées dans le cadre du plan d'options de la direction uniquement.

## Plan d'options sur actions de la direction de TELUS

Le plan d'options de la direction est le seul plan de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres de la société en vertu duquel TELUS peut continuer d'accorder des options.

### Survol du plan d'options de la direction

Modalités	Description
Participants	Employés admissibles (surtout des dirigeants, des directeurs principaux et des membres clés du personnel de direction), comme le décide le comité des personnes
Durée	Durée maximale de 10 ans à compter de la date d'attribution. Ces dernières années, des options ont été attribuées avec une durée de sept ans. La durée de l'option est automatiquement prolongée si l'option expire pendant une période d'interruption des opérations
Expiration	À moins que le comité des personnes n'en décide autrement, les options expirent à la première des éventualités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• La démission du participant (pour un motif autre que la retraite ou l'incapacité), qu'elles soient acquises ou non</li> <li>• Quatre-vingt-dix jours après un congédiement non motivé, lorsqu'elles sont acquises</li> <li>• Le congédiement non motivé, lorsqu'elles ne sont pas acquises</li> <li>• Le congédiement motivé du participant, qu'elles soient acquises ou non</li> <li>• Douze mois après le décès du participant, dans le cas d'options acquises au décès ou qui deviendront acquises dans les 12 mois du décès; les droits sur toute option non acquise après ce délai sont perdus</li> <li>• La date d'expiration prévue de l'option (s'applique à la retraite et à la cessation d'emploi en raison d'une incapacité)</li> </ul>
Acquisition	Déterminée au moment de l'attribution. Depuis 2003, la plupart des attributions sont acquises en bloc trois ans après la date d'attribution
Prix d'exercice	Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions sous-jacentes à la TSX (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) pendant les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la page 131
Politique de récupération	Les attributions d'options au président et chef de la direction (le chef de la direction) et aux vice-présidents à la direction (VPD), ainsi que les actions et/ou les espèces versées à l'exercice ou à la remise et à l'annulation de ces options sont susceptibles de faire l'objet d'une annulation, d'un remboursement, d'une résolution, d'une récupération ou d'une autre mesure conformément aux modalités d'une politique de récupération adoptée par la société, mais seulement dans le cas des options accordées à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne a été nommée pour la première fois chef de la direction ou VPD, si cette date est postérieure. Se reporter à la page 122 pour obtenir plus de renseignements sur la politique de récupération
Cession	Non cessibles
Effet d'une période d'interdiction des opérations	Les options ne peuvent pas être exercées. Si l'expiration de l'option a lieu pendant une période d'interdiction des opérations ou au cours des neuf jours ouvrables qui suivent la fin d'une période d'interdiction des opérations, la date d'expiration ou d'annulation de l'option est automatiquement reportée à la fin du 10 <sup>e</sup> jour ouvrable qui suit cette période

## Survol du plan d'options de la direction (suite)

Modalités	Description
Restrictions en matière de propriété	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le nombre total d'actions pouvant être émises en faveur d'un participant donné aux termes de ce plan, conjointement avec toutes les autres actions pouvant être émises à ce participant aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres de TELUS (selon la définition de la TSX), ne peut représenter plus de cinq pour cent des actions émises et en circulation à la date d'attribution de l'option</li> <li>Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation</li> <li>Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce plan, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation</li> <li>La majorité des options attribuées aux termes de ce plan ne peuvent être attribuées à des initiés</li> </ul>
Nombre total d'actions réservées aux fins d'émission à l'exercice d'options supplémentaires au 31 décembre 2024	La société a actuellement 10 333 052 actions réservées aux fins d'émission à l'exercice d'options supplémentaires, représentant 0,69 pour cent des actions émises et en circulation en date du 31 décembre 2024
Options en cours au 31 décembre 2024	1 519 501
Nombre d'options détenues par des dirigeants au 31 décembre 2024	0
Nombre maximal d'actions pouvant être émises aux termes du plan	11 852 553 actions représentant 0,79 pour cent des actions émises et en circulation en date du 31 décembre 2024
Taux d'épuisement annuel	0 pour cent pour 2022; 0 pour cent pour 2023; et 0 pour cent pour 2024 <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Le taux d'épuisement annuel des options est calculé comme suit : nombre d'options attribuées au cours d'une année divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation au cours de l'année en question. Pour 2022 : 0/1396 047 582 = 0 %. Pour 2023 : 0/1451 103 682 = 0 %. Pour 2024 : 0/1 487 980 944 = 0 %

## Plan d'unités d'actions différées des administrateurs de TELUS

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

En 2024, les actionnaires ont approuvé les modifications qui ont été apportées au plan d'UAD en 2020 pour permettre à la société de verser des paiements sous forme d'actions nouvellement émises pour les UAD détenues par les administrateurs du conseil après l'assemblée générale annuelle des actionnaires tenue en 2024.

### Survol du plan UAD<sup>1</sup>

Modalités	Description
Participants	Administrateurs non-employés
Durée	Les UAD n'ont pas de durée fixe
Expiration	Les UAD sont évaluées et payées après qu'un administrateur cesse d'être administrateur pour une raison quelconque au moment de son choix conformément au plan UAD
Montant du paiement à l'exercice des UAD	Le nombre d'actions correspond au nombre d'UAD (lorsque réglées en actions) ou au nombre d'UAD multiplié par le cours des actions à ce moment-là, qui correspond au cours moyen par action pondéré en fonction du volume auquel sont négociées les actions à la TSX le jour ouvrable précédent
Acquisition	Toutes les UAD sont acquises à l'attribution
Changement de contrôle	Non
Prix d'attribution	Lorsque des UAD sont attribuées, elles le sont en fonction du montant en dollars attribué à l'administrateur divisé par le cours moyen pondéré des actions le jour ouvrable qui précède la date d'attribution
Cession	Non cessibles, sauf par voie de testament ou en vertu des lois sur la dévolution successorale
Effet d'une période d'interdiction des opérations	Si un paiement doit avoir lieu au cours d'une période d'interdiction des opérations, le paiement sera reporté jusqu'au premier jour ouvrable suivant l'expiration de la période d'interdiction des opérations
Restrictions en matière de propriété	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes du plan et de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation</li> <li>Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce plan, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation</li> </ul>
Nombre total d'actions réservées aux fins d'unités supplémentaires au 31 décembre 2024	La société a actuellement 1 760 288 actions réservées aux fins d'attributions supplémentaires d'UAD, représentant 0,12 pour cent des actions émises et en circulation

<sup>1</sup> Les dividendes s'accumulent sur les unités.

**Survol du plan UAD<sup>1</sup> (suite)**

Modalités	Description
Unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises au 31 décembre 2024	1 026 041 UAD en circulation, représentant 0,07 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre maximal d'actions pouvant être émises aux termes du plan	2 786 329 actions, ce qui représente 0,19 pour cent des actions émises et en circulation
Taux d'épuisement annuel	0,01 pour cent pour 2022; 0,01 pour cent pour 2023; et 0,01 pour cent pour 2024 <sup>2</sup>

1 Les dividendes s'accumulent sur les unités.

2 Le taux d'épuisement annuel des UAD est calculé comme suit : nombre d'unités attribuées au cours d'une année divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation au cours de l'année en question. Pour 2022 : 103 156/1 396 047 582 = 0,01%. Pour 2023 : 117 228/1 451 103 682 = 0,01%. Pour 2024 : 162 223/1 487 980 944 = 0,01 %

**Autres caractéristiques**

Les UAD donnent droit au participant à un crédit d'UAD supplémentaires d'une valeur équivalant aux dividendes versés sur les actions.

**Procédure de modification**

Sous réserve de l'approbation des organismes de réglementation, le conseil peut modifier le plan UAD ou y mettre fin en tout temps, à la condition que la modification ne réduise pas les droits d'un participant acquis avant la modification ou la fin du plan. Le conseil peut ainsi modifier une condition relative aux UAD ou renoncer à une telle condition, effectuer des modifications pour se conformer à la loi des États-Unis d'Amérique intitulée *American Jobs Creation Act of 2004*, y compris à l'article 409A du *Internal Revenue Code* des États-Unis créé aux termes de celle-ci, modifier des dispositions d'acquisition de toute UAD ou, aux termes du plan UAD, apporter

des modifications nécessaires aux fins d'un traitement favorable en vertu des lois fiscales applicables, et apporter des modifications mineures au plan UAD, comme des modifications d'ordre administratif, des précisions ou d'autres modifications mineures du plan UAD. Toutes les modifications apportées au plan UAD doivent respecter les dispositions applicables prévues par la réglementation.

L'approbation des actionnaires est nécessaire à l'égard de certaines modifications : une augmentation du nombre d'actions réservées, une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait augmenter la participation par des initiés, tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du plan UAD, toute modification visant à autoriser le transfert des attributions autrement que par testament ou par l'effet des lois applicables et toute modification de la procédure de modification du plan UAD.

## Plan d'unités d'actions liées au rendement

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

Le plan UAR, que l'on appelait auparavant le régime des droits à la valeur d'actions de la haute direction, a été créé en 2002 à l'intention des membres de l'EHD et, en 2011, il a été étendu à certains hauts dirigeants désignés. L'objectif de ce plan est de lier au cours de l'action une partie de la rémunération conditionnelle et de favoriser le maintien en poste des membres de la haute direction.

Le plan UAR a été modifié en 2019 afin de permettre à la société de régler sous forme d'actions nouvellement émises les attributions faites après mai 2019. En raison du fractionnement d'actions à raison de deux actions pour une réalisé par la société en mars 2020, le nombre d'actions réservées aux fins d'émission dans le cadre du plan UAR est passé automatiquement de 2 400 000 à 4 800 000 conformément aux modalités du plan UAR. En mai 2023, les actionnaires ont approuvé une augmentation du nombre maximal d'actions réservées aux fins d'émission dans le cadre du plan UAR, qui est passé de 4 800 000 à 8 800 000.

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

## Survol du plan UAR<sup>1</sup>

Modalités	Description
Participants	Membres de l'EHD approuvés par le comité des personnes. Depuis février 2011, les membres peuvent également comprendre un groupe élargi de directeurs principaux sous l'échelon de la haute direction, approuvé par le chef de la direction
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les UARHD et les UARD sont acquises et payables en tranches annuelles égales sur une période d'environ trois ans, sous réserve de reports autorisés des acquisitions prévues</li> <li>Toutes les UARHD et les UARD sont acquises et payées avant la fin de la deuxième année suivant l'année de leur attribution</li> </ul>
Changement de contrôle	Oui. Se reporter ci-après
Politique de récupération	Les attributions d'UARHD au chef de la direction et aux VPD, y compris les dividendes sur les UARHD liés à ces UARHD, et/ou tout paiement versé en espèces ou en actions à l'égard de telles UARHD peuvent faire l'objet d'une annulation, d'un remboursement, d'une résolution, d'une récupération ou d'une autre mesure conformément aux modalités d'une politique de récupération adoptée par la société; ceci s'applique seulement dans le cas des UARHD accordées à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne a été nommée pour la première fois chef de la direction ou VPD, si cette date est postérieure. Se reporter à la page 122 pour obtenir plus de renseignements sur la politique de récupération
Montant du paiement	Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions à la TSX (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition pour les UARD et les 15 jours de bourse précédant la date d'acquisition pour les UARHD
Paiement/expiration	<p>À moins que le comité des personnes (ou le chef de la direction, à l'égard d'attributions à des membres sous l'échelon de l'EHD) n'en décide autrement, et sous réserve de reports autorisés, le paiement (ou la déchéance) a lieu à la première des éventualités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Soixante jours suivant la démission du participant (autre qu'en raison de la retraite ou d'une incapacité) – Toutes les UARHD et les UARD acquises sont payées; le participant perd immédiatement au moment de la démission toutes les UARHD et les UARD non acquises</li> <li>Congédiement motivé – Le participant perd immédiatement toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises</li> <li>Soixante jours suivant le congédiement non motivé du participant – Toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises sont payées</li> <li>Soixante jours suivant la retraite ou la cessation d'emploi en raison d'une incapacité – Toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises sont payées</li> <li>Soixante jours suivant le décès du participant – Toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises sont payées</li> <li>Dans les 30 jours suivant la date d'acquisition prévue – Toutes les UARHD et les UARD acquises sont payées</li> </ul>

<sup>1</sup> Les dividendes s'accumulent sur les unités.

**Survol du plan UAR<sup>1</sup> (suite)**

Modalités	Description
Cession	Non cessibles, sauf à un bénéficiaire au décès
Effet d'une période d'interdiction des opérations	Si un paiement doit avoir lieu au cours d'une période d'interdiction des opérations, le paiement peut être reporté pendant jusqu'à 14 jours suivant le dernier jour de la période ou le dernier jour de la période au cours de laquelle le paiement devait être effectué au départ, selon la dernière de ces éventualités, mais en aucun cas plus tard que le 31 décembre de la deuxième année suivant l'année de l'attribution
Restrictions en matière de propriété	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes de ce plan et de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation</li> <li>Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce plan, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation</li> </ul>
Nombre total d'actions réservées aux fins d'unités supplémentaires au 31 décembre 2024	La société a actuellement 5 388 307 actions réservées aux fins d'attributions supplémentaires d'UARHD ou d'UARD, représentant 0,36 pour cent des actions émises et en circulation
Unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises au 31 décembre 2024	UARHD et UARD visant 399 761 actions, soit 0,03 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre d'unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises détenues par des dirigeants au 31 décembre 2024	UARHD et UARD visant 81 350 unités, soit 20,35 pour cent du nombre total d'unités en cours aux termes de ce plan
Nombre maximal d'actions pouvant être émises aux termes du plan au 31 décembre 2024	5 788 068 actions, ce qui représente 0,39 pour cent des actions émises et en circulation
Taux d'épuisement annuel	0,03 pour cent pour 2022; 0,03 pour cent pour 2023; et 0,03 pour cent pour 2024 <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Les dividendes s'accumulent sur les unités.

<sup>2</sup> Le taux d'épuisement annuel des UAR est calculé comme suit : nombre d'unités attribuées au cours d'une année divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation au cours de l'année en question. Pour 2022 :  $358\,281 / 1\,396\,047\,582 = 0,03\%$ . Pour 2023 :  $410\,063 / 1\,451\,103\,692 = 0,03\%$ . Pour 2024 :  $387\,365 / 1\,487\,980\,944 = 0,03\%$

**Changement de contrôle**

Le plan UAR contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalant à celles applicables au plan d'options de la direction. L'acquisition des droits aux UARHD et aux UARD est assujettie à une disposition de changement de contrôle à deux événements déclencheurs, sauf si le conseil décide d'adopter une mesure différente semblable aux mesures décrites pour le plan d'options de la direction à la page 131.

**Procédure de modification**

Sous réserve de toute approbation nécessaire de la part des organismes de réglementation, le conseil est autorisé à modifier le plan UAR ou à y mettre fin en tout temps, et le conseil peut, sans l'approbation des actionnaires, modifier

l'acquisition de toute UARHD ou UARD, apporter des modifications nécessaires aux fins d'un traitement favorable aux termes des lois fiscales applicables et apporter toute modification non significative au plan. L'approbation des actionnaires est nécessaire à l'égard de toute augmentation du nombre d'actions réservées, d'une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait occasionner une plus grande participation des initiés, de toute modification qui permettrait aux membres du conseil qui ne sont pas des employés de la société ou d'une filiale d'obtenir des attributions aux termes du plan, de tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du plan, de toute modification visant à autoriser le transfert des UARHD ou des UARD autrement que par testament ou par l'effet des lois applicables et de toute modification de la procédure de modification du plan.

## Plan d'unités d'actions inaccessibles

Le plan UAI est un plan incitatif à long terme (ILT) dans le cadre duquel sont attribuées des unités d'actions inaccessibles (UAI) qui sont rattachées à la valeur des actions.

Le plan UAI a pour objectif de faire concorder les intérêts de la direction avec ceux des actionnaires, en prévoyant une rémunération incitative qui est fonction de la valeur des actions, et de favoriser le maintien en poste. Cette stratégie offre aux participants l'occasion d'acquérir, au moyen d'UAI, une participation accrue dans la société.

Le plan UAI a été modifié en 2019 afin de permettre à la société de régler sous forme d'actions nouvellement émises les attributions faites après mai 2019. En raison du fractionnement d'actions à raison de deux actions pour une réalisée par la société en mars 2020, le nombre d'actions réservées aux fins d'émission dans le cadre du plan UAI est passé automatiquement de 10 000 000 à 20 000 000 conformément aux modalités du plan UAI. En mai 2023, les actionnaires ont approuvé une augmentation du nombre maximal d'actions réservées aux fins d'émission dans le cadre du plan UAI, qui est passé de 20 000 000 à 49 000 000.

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

### Survol du plan UAI<sup>1</sup>

Modalités	Description
Participants	Membres de l'équipe de haute direction et autres employés (surtout des directeurs principaux et des membres clés de la direction) approuvés par le comité des personnes ou le chef de la direction
Acquisition	Habituellement, les UAI sont acquises en bloc et deviennent payables la deuxième année suivant l'année d'attribution
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la rubrique ci-après
Politique de récupération	Les attributions d'UAI au chef de la direction et aux VPD, y compris les dividendes sur les UAI connexes et/ou tout paiement versé en espèces ou en actions à l'égard de telles UAI, peuvent faire l'objet d'une annulation, d'un remboursement, d'une résolution, d'une récupération ou d'une autre mesure conformément aux modalités d'une politique de récupération adoptée par la société; ceci s'applique seulement dans le cas des UAI accordées à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne a été nommée pour la première fois chef de la direction ou VPD, si cette date est postérieure. Se reporter à la page 122 pour obtenir plus de renseignements sur la politique de récupération
Montant du paiement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acquisition en fonction du temps : moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions à la TSX (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition</li> <li>Acquisition conditionnelle au rendement : à 75 pour cent pondéré en fonction du rendement total pour l'actionnaire par rapport au rendement total pour l'actionnaire d'un groupe de référence sur une période de 33 mois; et à 25 pour cent pondéré en fonction du total des connexions clients mesuré annuellement au cours de trois années à pondération égale (les paiements étant plafonnés à 200 pour cent pour chaque paramètre)</li> </ul>
Paiement/expiration	<p>À moins que le comité des personnes n'en décide autrement, le paiement (ou la déchéance) a lieu à la première des éventualités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Soixante jours suivant la démission du participant (autre qu'en raison de la retraite ou d'une incapacité) – Toutes les UAI acquises sont payées; le participant perd immédiatement au moment de la démission toutes les UAI non acquises</li> <li>Congédiement motivé – Le participant perd immédiatement toutes les UAI acquises et non acquises</li> <li>Congédiement non motivé du participant – Toutes les UAI acquises sont payées et le participant perd toutes les UAI non acquises à la date de congédiement</li> <li>Soixante jours suivant la retraite ou la cessation d'emploi en raison d'une incapacité – Toutes les UAI acquises et non acquises sont payées; pour les UAI conditionnelles au rendement, le paiement a lieu à la date d'évaluation initiale</li> <li>Soixante jours suivant le décès du participant – Toutes les UAI acquises et non acquises sont payées; le ratio de paiement est réputé être de 100 pour cent pour les UAI conditionnelles au rendement</li> <li>Dans les 30 jours suivant la date d'acquisition prévue – Toutes les UAI acquises sont payées</li> </ul>
Cession	Non cessibles, sauf à un bénéficiaire au décès

<sup>1</sup> Les dividendes s'accumulent sur les unités.

## Survol du plan UAI<sup>1</sup> (suite)

Modalités	Description
Effet d'une période d'interdiction des opérations	Si un paiement doit avoir lieu au cours d'une période d'interdiction des opérations, le paiement peut être reporté pendant jusqu'à 14 jours suivant le dernier jour de la période ou le dernier jour de la période au cours de laquelle le paiement devait être effectué au départ, selon la dernière de ces éventualités, mais jamais plus tard que le 31 décembre de la deuxième année suivant l'année d'attribution
Restrictions en matière de propriété	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes de ce plan et de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation</li> <li>Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce plan, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation</li> </ul>
Nombre total d'actions réservées aux fins d'unités supplémentaires au 31 décembre 2024	La société a actuellement 28 539 791 actions réservées aux fins d'attributions supplémentaires d'UAI, représentant 1,90 pour cent des actions émises et en circulation
Unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises au 31 décembre 2024	UAI visant 8 598 978 actions, soit 0,57 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre d'unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises détenues par des dirigeants au 31 décembre 2024	UAI visant 2 519 346 unités, soit 29,30 pour cent du nombre total d'unités en cours aux termes de ce plan
Nombre maximal d'actions pouvant être émises aux termes du plan au 31 décembre 2024	37 138 769 actions, ce qui représente 2,47 pour cent des actions émises et en circulation
Taux d'épuisement annuel	0,23 pour cent pour 2022; 0,28 pour cent pour 2023; et 0,33 pour cent pour 2024 <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Les dividendes s'accumulent sur les unités.

<sup>2</sup> Pour 2022 :  $3\,155\,889/1\,396\,047\,582 = 0,23\%$  (si nous posons l'hypothèse que les UAI conditionnelles au rendement attribuées en 2022 sont plutôt acquises en fonction de notre coefficient multiplicateur maximum de 200 %, notre taux d'épuisement pour 2022 augmenterait à 0,27 %). Pour 2023 :  $4\,067\,885/1\,451\,103\,682 = 0,28\%$  (si nous posons l'hypothèse que les UAI conditionnelles au rendement attribuées en 2023 sont plutôt acquises en fonction de notre coefficient multiplicateur maximum de 200 %, notre taux d'épuisement pour 2023 augmenterait à 0,34 %). Pour 2024 :  $4\,855\,167/1\,487\,980\,944 = 0,33\%$  (si nous posons l'hypothèse que les UAI conditionnelles au rendement attribuées en 2024 sont plutôt acquises en fonction de notre coefficient multiplicateur maximum de 200 %, notre taux d'épuisement pour 2024 augmenterait à 0,40 %).

### Changement de contrôle

Le plan UAI contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalant à celles qui font partie du plan d'options de la direction et du plan UAR. La survenance de deux événements déclencheurs est nécessaire pour que s'appliquent les mesures par défaut à l'occasion d'un changement de contrôle, semblables à celles décrites pour le plan d'options de la direction à la page 131.

### Procédure de modification

Sous réserve de toute approbation nécessaire de la part des organismes de réglementation, le conseil est autorisé à modifier le plan UAI ou à y mettre fin en tout temps, et le conseil peut, sans l'approbation des actionnaires, modifier l'acquisition de toute UAI, apporter des modifications nécessaires aux fins

d'un traitement favorable aux termes des lois fiscales applicables et apporter toute modification non significative au plan UAI. L'approbation des actionnaires est nécessaire à l'égard de toute augmentation du nombre d'actions réservées, d'une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait occasionner une plus grande participation des initiés, de toute modification qui permettrait aux membres du conseil qui ne sont pas des employés de la société ou d'une filiale d'obtenir des attributions aux termes du plan UAI, de tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du plan, de toute modification visant à autoriser le transfert des UAI autrement que par testament ou par l'effet des lois applicables et de toute modification de la procédure de modification du plan.

# Appendice A : Mandat du conseil d'administration

## 1 Introduction

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

## 2 Cas de délégation interdite

2.1 Le conseil ne peut déléguer les questions suivantes aux comités :

- a) la destitution d'un administrateur ou le pourvoi de postes vacants au conseil ou à ses comités;
- b) l'émission de titres, sauf selon les modalités établies par les administrateurs;
- c) la déclaration de dividendes;
- d) l'achat, le rachat ou toute autre forme d'acquisition d'actions émises par la société, sauf selon les modalités établies par les administrateurs;
- e) la nomination ou la destitution du chef de la direction;
- f) la création d'un comité du conseil et l'établissement de son mandat, ainsi que la modification du mandat d'un comité existant;
- g) l'adoption, la modification ou l'abrogation des documents constitutifs de la société;
- h) toute autre question qui, selon le droit des sociétés ou aux termes des lois sur les valeurs mobilières applicables, doit être décidée par le conseil plénier.

## 3 Conseil d'administration

### 3.1 Composition

- a) Le nombre des administrateurs devant être élus à une assemblée des actionnaires est d'au moins 10 et d'au plus 16, y compris le président du conseil, dont la majorité est constituée d'administrateurs indépendants.
- b) Sous réserve d'une décision des actionnaires, des exigences des lois applicables, des documents constitutifs de la société et des règles de toute bourse à la cote de laquelle les actions de la société sont inscrites, le chef de la direction est membre du conseil.
- c) Le président du conseil doit être un administrateur indépendant. S'il n'est pas souhaitable qu'il en soit ainsi compte tenu du contexte, un administrateur principal qui est également un administrateur indépendant doit être nommé.

### 3.2 Réunions

- a) Le conseil tient au moins une réunion par trimestre et, en comptant cette réunion trimestrielle, au moins cinq réunions par année. Quelques-unes des réunions du conseil pourraient avoir lieu ailleurs qu'à Vancouver ou être tenues par l'intermédiaire d'un moyen sécurisé. Un « moyen sécurisé » comprend une ligne terrestre, une installation de téléprésence aux bureaux de la société, une plateforme de visioconférence sécurisée approuvée ou tout autre moyen de communication considéré comme étant sécurisé.

- b) Le président du conseil, avec l'aide de l'administrateur principal (s'il y en a un), du chef de la direction et du VPD et chef des services juridiques et de la gouvernance, est responsable de l'ordre du jour de chaque réunion du conseil.
- c) Le conseil encourage les membres de la direction à assister aux réunions du conseil, lorsqu'il y a lieu, en vue d'obtenir des données supplémentaires sur les points qui font l'objet des délibérations du conseil.
- d) Le conseil devrait tenir une séance à huis clos en l'absence de la direction, et notamment des administrateurs membres de la direction, à chacune de ses réunions.
- e) Le quorum nécessaire aux délibérations des administrateurs peut être établi, par les administrateurs eux-mêmes, à un nombre qui n'est pas inférieur à 50 % des administrateurs en fonction; s'il n'est pas ainsi établi, le quorum est réputé être formé de la majorité des administrateurs en fonction.
- f) Dans la mesure du possible, les documents du conseil sont fournis en format électronique.

### 3.3 Élection ou nomination des administrateurs

Le conseil donne suite à la recommandation du comité de gouvernance et :

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

### 3.4 Rémunération et actionnariat obligatoire

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

### 3.5 Comités du conseil

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

- a) comité d'audit – Annexe E;
- b) comité de gouvernance – Annexe F;
- c) comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération – Annexe G.

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

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

## 4 Sélection des membres de la direction

- 4.1 Conformément aux documents constitutifs de la société, le conseil nomme et remplace le chef de la direction de la société et, après évaluation de la recommandation du comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération, approuve la rémunération du chef de la direction.
- 4.2 Après examen de l'avis du chef de la direction et de la recommandation du comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération, le conseil approuve la nomination de tous les membres de la haute direction et de tout autre dirigeant nommé de la société.
- 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 et passera en revue et approuvera le plan de relève du chef de la direction chaque année.

## 5 Détermination des stratégies et vocation sociale

- 5.1 Le conseil :
  - a) approuve la vocation sociale de la société;
  - b) examine et approuve tous les ans les objectifs de la société, son plan stratégique lui permettant d'atteindre ces objectifs et la réalisation de sa vocation sociale et approuve les modifications importantes qui y sont apportées;
  - c) surveille et examine les faits nouveaux pouvant avoir une incidence sur le plan stratégique de la société;
  - d) évalue et, au besoin, améliore l'efficacité du processus de planification stratégique;
  - e) surveille l'exécution du plan stratégique par la direction et surveille le rendement de la société par rapport à ses objectifs.

## 6 Opérations importantes

- 6.1 À moins d'avoir délégué cette responsabilité à la direction et aux comités du conseil, le conseil examine et approuve toutes les opérations et tous les placements importants.

## 7 Communication de l'information au public

- 7.1 Le conseil est chargé de ce qui suit :
  - a) examiner et approuver l'information financière communiquée régulièrement et en temps utile aux actionnaires, aux autres porteurs de titres et aux organismes de réglementation;
  - b) s'assurer que les résultats financiers sont communiqués fidèlement et conformément aux normes comptables généralement reconnues et aux exigences des lois applicables en matière de déclaration d'information;
  - c) passer en revue et approuver les politiques et les procédures en place pour la communication en temps utile de tous les autres faits nouveaux ayant une incidence importante sur la société;
  - d) rendre compte tous les ans aux actionnaires de sa gestion au cours de l'année précédente;
  - e) rendre compte tous les ans aux actionnaires des objectifs stratégiques clés de la société et de l'approche de la société en matière de rémunération des membres de la haute direction qui vise à les inciter à atteindre ces objectifs stratégiques;
  - f) prévoir des mesures qui favorisent la participation des actionnaires et la réception de leurs commentaires.

## 8 Gestion et surveillance des risques

- 8.1 Le conseil est chargé de repérer les risques importants auxquels est exposée la société et d'assurer la mise en œuvre des systèmes et des processus adéquats pour repérer, surveiller et gérer les risques importants pour les activités de la société, y compris les risques stratégiques, d'exploitation, financiers, juridiques, de conformité et d'ordre réglementaire. Pour s'acquitter de cette fonction de surveillance, le conseil passe en revue et évalue chaque année :
  - a) le programme de gestion des risques de la société, y compris la propension à prendre des risques et l'évaluation intégrée du risque d'entreprise;
  - b) la qualité et le caractère adéquat de l'information liée au risque fournie par la direction au conseil, afin de mettre le conseil au courant (directement ou par l'intermédiaire de ses comités) en temps utile des risques importants auxquels la société est exposée et afin de fournir suffisamment d'information et de connaissances au conseil pour évaluer ces risques et leurs incidences sur la société ainsi que les mesures prises par la direction pour les régler;
  - c) les responsabilités respectives du conseil, de chaque comité et de la direction liées à la surveillance des risques et à la gestion de risques particuliers, afin de coordonner les fonctions de surveillance des risques par ces organismes et d'établir une compréhension commune des rôles et des responsabilités.
- 8.2 Outre les responsabilités de surveillance de risques particuliers que le conseil a réparties entre ses comités, il passe en revue, chaque année ou plus fréquemment au besoin, les risques qu'il est spécifiquement chargé d'examiner.
- 8.3 Le conseil est également chargé de l'intégrité des systèmes de contrôle interne, de communication de l'information et de gestion de l'information de la société.

## 9 Procédures et politiques

- 9.1 Le conseil voit à ce que soient respectées toutes les politiques et procédures importantes régissant l'exploitation de la société.

## 10 Prescriptions prévues par la loi

- 10.1 Le conseil voit à ce que soient respectés toutes les lois et tous les règlements applicables.

## 11 Évaluation

- 11.1 Le conseil évalue tous les ans l'efficacité du conseil plénier, de chacun des administrateurs, des comités, du président du conseil et de l'administrateur principal (s'il y en a un).

# Appendice B : Rapprochement d'une mesure non conforme aux PCGR

La présente circulaire d'information présente une mesure non définie par les PCGR qui est utilisée pour les besoins des programmes de rémunération de la haute direction de TELUS. Puisque les mesures non conformes aux PCGR n'ont généralement pas de signification normalisée prescrite par les Normes comptables IFRS, elles pourraient ne pas être comparables à des mesures semblables présentées par d'autres émetteurs. Les règlements sur les valeurs mobilières exigent que ces mesures soient définies clairement et qu'elles fassent l'objet d'un rapprochement avec les mesures conformes aux PCGR les plus semblables.

**Flux de trésorerie simples :** Il s'agit d'une mesure non définie par les PCGR. Les flux de trésorerie simples sont obtenus en déduisant du BAIIA ajusté les dépenses d'investissement, compte non tenu des projets immobiliers, et les effets des actifs sous contrat, de leur acquisition et de leur exécution et du programme de financement d'appareils Paiements faciles de TELUS™ et d'autres éléments. Cette mesure est calculée pour les besoins de l'évaluation de la carte de pointage de la société. La mesure financière la plus directement comparable qui est présentée dans les états financiers de base est le bénéfice net. Les flux de trésorerie simples ne doivent pas être substitués au bénéfice net pour évaluer le rendement de TELUS.

## Rapprochement des flux de trésorerie simples

(en millions de dollars)	Exercice clos le 31 décembre 2024
Bénéfice net	938
Coûts de financement	1 576
Impôt sur le résultat	290
Amortissement	2 513
Amortissement des immobilisations corporelles	1 523
Coûts de restructuration et autres coûts	493
<b>BAIIA ajusté</b>	<b>7 333</b>
Dépenses d'investissement, compte non tenu des projets immobiliers	(2 442)
Effets des actifs sous contrat, de leur acquisition et de leur exécution et du programme de financement d'appareils Paiements faciles de TELUS	(201)
Autre	174
<b>Flux de trésorerie simples</b>	<b>4 205</b>



# Nos valeurs

Nous accordons la priorité aux clients et aux collectivités avec passion

Nous adhérons au changement et innovons avec courage

Le travail d'équipe inspiré nous fait grandir



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

Suivez @TELUS



[telus.com/rapportannuel](https://telus.com/rapportannuel)



Imprimé au Canada  Veuillez recycler

