
Avis de Convocation à l'Assemblée Annuelle Générale et Extraordinaire des Actionnaires et Circulaire de Sollicitation de Procurations par la Direction 2010

Avis De Convocation à l'Assemblée Annuelle Générale et Extraordinaire des Actionnaires

Chers actionnaires,

Nous tiendrons notre assemblée générale annuelle et extraordinaire (l'« assemblée ») des actionnaires de Manitoba Telecom Services Inc. (la « Société ») :

Date : le 6 mai 2010
Heure : 11 h (heure normale du Centre)
Endroit : Salle Provencher, 1^{er} étage
Hotel Fort Garry
222 Broadway Avenue
Winnipeg (Manitoba)

L'assemblée portera sur les points suivants :

1. la réception des états financiers consolidés de l'exercice terminé le 31 décembre 2009 ainsi que du rapport des vérificateurs;
2. l'élection des membres du conseil d'administration (les « administrateurs »), qui occuperont leur poste jusqu'à la prochaine assemblée annuelle générale;
3. la nomination des vérificateurs de la Société, qui exerceront leurs fonctions jusqu'à la prochaine assemblée annuelle générale, et l'autorisation aux administrateurs de déterminer la rémunération des vérificateurs;
4. l'étude et, le cas échéant, l'adoption d'une résolution modifiant les règlements de la Société, comme le décrit la circulaire de sollicitation de procurations par la direction;
5. l'étude de toute autre question pouvant être dûment soumise avant l'assemblée.

Vous avez le droit de recevoir une convocation à l'assemblée ainsi que d'assister à l'assemblée et de voter sur les points 2, 3, 4 et (le cas échéant, si une question est soumise avant l'assemblée) 5 si vous étiez un porteur d'actions ordinaires de la Société à 17:00 h (heure normale du Centre) le 17 mars 2010. Vous pouvez voter par procuration ou en personne à l'assemblée. Les pages suivantes décrivent comment vous pourrez exercer votre droit de vote.

Si vous ne pouvez assister à l'assemblée, veuillez remplir le formulaire de procuration ci-joint et le retourner dans l'enveloppe préaffranchie. **Si vous ne pouvez pas assister à l'assemblée et que vous souhaitez voter, votre procuration doit être reçue par la société Services aux investisseurs Computershare inc. au plus tard à 11 h (heure normale du Centre) le 4 mai 2010.**

PAR ORDRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Peter J. Falk, c.r.
Secrétaire général

Winnipeg (Manitoba)
Le 17 mars 2010

Circulaire de Sollicitation de Procurations par la Direction

Table des Matières

Renseignements sur l'exercice des droits de vote

1.	Qui peut voter?	2
2.	Comment exercer son droit de vote – Actionnaires inscrits	2
3.	Comment exercer son droit de vote – Actionnaires non inscrits et employés actionnaires	3
4.	Exercice discrétionnaire du droit de vote du fondé de pouvoir	3
5.	Révocation d'une procuration	3
6.	Vote majoritaire	3
7.	Actions avec droit de vote en circulation	3
8.	Restrictions concernant le droit de vote	4

Travaux de l'assemblée

9.	États financiers	4
10.	Élection des administrateurs	4
11.	Nomination des vérificateurs	11
12.	Modification des règlements de la Société	11

Rémunération et autres renseignements

13.	Rémunération des administrateurs	11
14.	Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération	14
15.	Analyse de la rémunération des dirigeants	15
16.	Graphique du rendement	24
17.	Tableau sommaire de la rémunération	25
18.	Attributions en vertu de régimes d'incitatifs	27
19.	Prestations de retraite	28
20.	Prestations en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle	30
21.	Renseignements sur le régime de rémunération à base d'actions	32
22.	Renseignements supplémentaires	33
23.	Approbation du conseil d'administration	33

Annexes

Annexe A – Modifications proposées aux règlements de la Société	34
Annexe B – Pratiques de la Société en matière de gouvernance	36
Annexe 1 – Mandat du conseil	40

Manitoba Telecom Services Inc.

Circulaire de Sollicitation de Procurations par la Direction

La présente circulaire de sollicitation de procurations est distribuée par la direction de Manitoba Telecom Services Inc. (la « Société ») afin de solliciter votre procuration devant servir à l'assemblée annuelle générale et extraordinaire (l'« assemblée ») des actionnaires de la Société qui aura lieu le 6 mai 2010, à 11 h (heure normale du Centre) dont les détails sont indiqués dans l'avis de convocation à l'assemblée générale annuelle et extraordinaire des actionnaires.

La sollicitation de procurations est effectuée principalement par la poste, mais les dirigeants, les administrateurs, les employés permanents ou les mandataires de la Société peuvent aussi solliciter des procurations en personne, par écrit ou par téléphone. Les frais liés à la sollicitation sont à la charge de la Société.

Aux fins de cette circulaire de sollicitation de procurations par la direction, les termes *vous*, *votre* ou *actionnaire* désignent un actionnaire de Manitoba Telecom Services Inc., comme le décrit plus en détail la rubrique 1 ci-après, et les termes *nous*, *notre*, *MTS* ou *la Société* désignent Manitoba Telecom Services Inc.

Sauf indication contraire, les renseignements énoncés dans la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction sont en date du 17 mars 2010.

RENSEIGNEMENTS SUR L'EXERCICE DES DROITS DE VOTE

1. QUI PEUT VOTER?

Si vous étiez un porteur d'actions ordinaires de la Société (les « actions ordinaires ») au 17 mars 2010 (la « date de clôture des registres »), vous disposez de un droit de vote pour chaque action ordinaire que vous détenez véritablement à la date de clôture des registres.

Si vous devenez actionnaire après la date de clôture des registres, vous pouvez voter en produisant un certificat d'actions dûment endossé ou en établissant autrement votre droit de propriété sur les actions ordinaires et en demandant, au moins dix (10) jours avant l'assemblée, de faire inscrire votre nom dans la liste des actionnaires habilités à voter à l'assemblée.

Actionnaires inscrits

Vous êtes considéré comme un actionnaire inscrit si votre nom apparaît au registre des actions ordinaires tenu par la société Services aux investisseurs Computershare inc. et que vous détenez directement les actions ordinaires à votre nom. Votre formulaire de procuration indiquera si vous êtes un actionnaire inscrit. Les actionnaires inscrits peuvent voter en personne à l'assemblée ou désigner un fondé de pouvoir auquel ils accordent le droit de voter en leur nom, comme il est indiqué à la rubrique 2 « Comment exercer son droit de vote – Actionnaires inscrits ».

Actionnaires non inscrits

Vous êtes considéré comme un actionnaire non inscrit si un intermédiaire, par exemple un courtier en valeurs mobilières ou une institution financière, détient en votre nom des actions ordinaires. Dans ce cas, l'intermédiaire détient vos actions, et son nom apparaîtra au registre. Votre intermédiaire est tenu de vous acheminer la documentation relative à l'assemblée, sauf si vous lui avez donné des directives contraires.

Employés actionnaires

Vous êtes considéré comme un employé actionnaire si Société de fiducie Computershare du Canada (le « fiduciaire ») détient vos actions ordinaires (les « actions d'intéressement »). Si vous êtes un employé actionnaire, vous serez considéré de la même manière que le sont les actionnaires non inscrits aux fins de l'exercice du droit de vote.

2. COMMENT EXERCER SON DROIT DE VOTE – ACTIONNAIRES INSCRITS

a. En personne

Si vous êtes considéré comme un actionnaire inscrit, vous pouvez voter en personne à l'assemblée, ou donner à une autre personne l'autorité de voter en votre nom en la nommant fondé de pouvoir conformément aux exigences établies ci-après.

b. Par procuration

i. Par la poste ou par livraison en main propre

- Vous pouvez voter en envoyant par la poste ou en livrant en main propre un formulaire de procuration rempli. Remplissez, signez et retournez le formulaire de procuration ci-joint conformément aux directives y figurant.

ii. Par téléphone

- Vous pouvez voter par téléphone en composant le numéro sans frais indiqué sur le formulaire de procuration. Au moyen d'un téléphone à clavier, suivez les directives vous demandant d'entrer le numéro de contrôle figurant sur votre formulaire de procuration.

iii. Par Internet

- Vous pouvez voter par Internet en accédant à l'adresse Internet qui figure sur le formulaire de procuration. Suivez les directives de vote en ligne vous demandant d'entrer le numéro de contrôle figurant sur votre formulaire de procuration.

iv. En nommant un fondé de pouvoir pouvant assister en personne à l'assemblée

- Vous pouvez nommer un fondé de pouvoir (qui peut être actionnaire ou non) afin que celui-ci agisse en votre nom à l'assemblée. Vous pouvez nous informer du fait que vous nommez un fondé de pouvoir en remplissant un formulaire de procuration en ligne ou en inscrivant le nom de ce fondé de pouvoir dans l'espace réservé à cette fin du formulaire de procuration ci-joint et en le faisant parvenir à Computershare dans le délai indiqué ci-après. Vous pouvez donner des directives de vote à votre fondé de pouvoir désigné, ou encore le laisser voter à sa discrétion. Afin de fournir des directives de vote, les cases appropriées du formulaire de procuration doivent être cochées.

Peu importe la méthode choisie, les procurations doivent être reçues par la société Services aux investisseurs Computershare inc. au plus tard deux jours ouvrables avant le début de l'assemblée ou de toute assemblée de reprise, en cas d'ajournement. Les procurations doivent être reçues au plus tard le 4 mai 2010 à 11:00 h (heure normale du Centre).

3. COMMENT EXERCER SON DROIT DE VOTE – ACTIONNAIRES NON INSCRITS ET EMPLOYÉS ACTIONNAIRES

a. Actionnaires non inscrits

- i. En tant qu'actionnaire non inscrit, vous devez suivre les directives fournies par votre intermédiaire en ce qui a trait à la marche à suivre pour exercer les droits de vote. En règle générale, l'intermédiaire vous transmet i) un formulaire de directives de vote que vous devez remplir et signer ou qui vous permet de voter par un autre moyen comme par téléphone ou Internet ou ii) un formulaire signé par l'intermédiaire, mais non rempli par ailleurs, et donnant une procuration limitée en fonction du nombre d'actions que vous détenez. Vous pouvez ainsi exercer les droits de vote pour vos actions ordinaires.
- ii. Seuls les actionnaires inscrits ou leurs fondés de pouvoir sont autorisés à voter à l'assemblée. Si vous êtes un actionnaire non inscrit et que vous souhaitez assister à l'assemblée et y exercer votre droit de vote en personne, vous devez inscrire votre nom dans l'espace utilisé pour nommer un fondé de pouvoir sur le formulaire de procuration ou sur le formulaire de directives de vote fourni par votre intermédiaire, et vous devez suivre les directives de ce dernier en ce qui concerne l'acheminement du formulaire signé.

b. Employés actionnaires

- i. Vous pouvez voter en remplissant le formulaire de directives de vote fourni par la Société ou le fiduciaire ou voter par téléphone ou Internet, comme il est décrit dans le formulaire de directives de vote. La méthode de vote par téléphone ou Internet sera identique à celle suivie par les actionnaires inscrits, laquelle est décrite ci-dessus à la rubrique 2 b. Le fiduciaire exercera les droits de vote rattachés à vos actions d'intéressement conformément à vos directives. En l'absence de pareilles directives, le fiduciaire exercera les droits de vote rattachés aux actions d'intéressement de la manière décrite plus loin à la rubrique 4, « Exercice discrétionnaire du droit de vote du fondé de pouvoir ».
- ii. Seuls les actionnaires inscrits ou leurs fondés de pouvoir sont autorisés à voter à l'assemblée. Si vous êtes un employé actionnaire et que vous souhaitez assister à l'assemblée et y exercer votre droit de vote en personne, vous devez inscrire votre nom dans l'espace utilisé pour nommer un fondé de pouvoir sur le

formulaire de directives de vote, et vous devez suivre les directives du fiduciaire en ce qui concerne l'acheminement du formulaire signé.

4. EXERCICE DISCRÉTIONNAIRE DU DROIT DE VOTE DU FONDÉ DE POUVOIR

Un fondé de pouvoir doit exercer son droit de vote conformément aux directives de l'actionnaire qui sont indiquées dans la procuration. En l'absence de pareilles directives dans la procuration, le fondé de pouvoir exercera le droit de vote rattaché aux actions ordinaires à l'assemblée comme suit : en faveur des questions énumérées dans le formulaire de procuration des actionnaires inscrits.

Vous devez garder à l'esprit que le formulaire de procuration accorde des pouvoirs discrétionnaires aux fondés de pouvoir relativement aux modifications des questions indiquées dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle générale et extraordinaire des actionnaires et dans la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction, ou à l'égard de toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée ou à toute assemblée de reprise, en cas d'ajournement. Les fondés de pouvoir disposent d'un pouvoir discrétionnaire les autorisant à exercer au sujet de ces questions les droits de vote rattachés aux actions ordinaires visées par leur procuration selon ce qui leur semble indiqué dans les circonstances.

En date de la présente circulaire, la direction de la Société n'est informée d'aucune question devant être soumise à l'assemblée autre que celles qui sont indiquées dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle générale et extraordinaire des actionnaires. Si de nouvelles questions, inconnues pour le moment, étaient dûment soumises à l'assemblée ou à toute assemblée de reprise, en cas d'ajournement, les fondés de pouvoir disposeront d'un pouvoir discrétionnaire leur permettant de voter selon ce qui leur semble indiqué dans les circonstances.

5. RÉVOCATION D'UNE PROCURATION

Si vous voulez révoquer une procuration, vous pouvez le faire en déposant un autre formulaire de procuration, ou un formulaire de directives de vote dans le cas d'un employé actionnaire, portant une date ultérieure à celle du formulaire initial ou un formulaire de révocation de procuration, signé par vous, au siège social de la Société, en tout temps mais au plus tard le dernier jour ouvrable précédant la date de l'assemblée. Vous pouvez aussi révoquer la procuration et voter en personne pourvu que vous déposiez une révocation auprès du président de l'assemblée lors de l'assemblée. Tout vote exercé en votre nom avant que vous ayez révoqué votre procuration demeurera valide, et vous serez lié par les votes exercés dans de telles circonstances.

6. VOTE MAJORITAIRE

À moins d'indication contraire figurant dans la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction, toute question soumise au vote est approuvée par la majorité simple des voix exprimées à l'assemblée, en personne ou par l'intermédiaire d'un fondé de pouvoir.

7. ACTIONS AVEC DROIT DE VOTE EN CIRCULATION

Au 17 mars 2010, la Société comptait 64 672 817 actions ordinaires émises et en circulation. Selon le règlement interne de la Société, le quorum à l'assemblée est atteint lorsque sont présents les porteurs ou les fondés de pouvoir des porteurs d'au moins 10% de l'ensemble des actions émises et en circulation de la Société.

Pour autant que le sachent les administrateurs et les hauts dirigeants de la Société, aucune personne physique ou morale n'est directement ou indirectement la propriétaire véritable de plus de 10% des actions ordinaires émises et en circulation de la Société, ni n'exerce un contrôle ou une emprise sur ces actions.

8. RESTRICTIONS CONCERNANT LE DROIT DE VOTE

En vertu des statuts constitutifs de la Société, la détention d'actions ordinaires est soumise aux restrictions suivantes :

- a. il est interdit à toute personne et à tout membre d'un groupe de personnes liées d'être le propriétaire véritable de plus de 20% du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation de la Société, sauf s'il s'agit d'actions détenues à titre de sûreté. Cette restriction ne s'applique pas aux actions ordinaires dont le propriétaire véritable pourrait être la province du Manitoba ou ses mandataires;
- b. le nombre total d'actions ordinaires de la Société dont les propriétaires véritables sont des non-résidents du Canada ne peut être supérieur au pourcentage maximal du nombre total d'actions ordinaires de la Société émises et en circulation conformément à la loi applicable, le cas échéant, sauf s'il s'agit d'actions détenues à titre de sûreté.
- c. les gouvernements et leurs organismes, exception faite de la province du Manitoba et de ses mandataires, ne peuvent détenir d'actions ordinaires. Cette restriction ne s'applique toutefois pas aux particuliers, aux sociétés et à toute autre entité constituée ou maintenue afin de placer des fonds dans le cadre d'un régime de retraite ou d'un régime d'assurance ou de rentes tels qu'ils sont décrits dans les statuts constitutifs de la Société.

La Société a le droit de refuser d'inscrire un transfert d'actions ordinaires si un tel transfert contrevient aux limites ou aux restrictions décrites ci-dessus. Les statuts prévoient en outre que, si ces limites ou restrictions sont dépassées, la Société peut exiger de l'actionnaire inscrit que, dans un délai prescrit, il cède les actions ordinaires en sus des limites ou restrictions. À défaut de se conformer à ces exigences, l'actionnaire ne pourra exercer les droits de vote liés aux actions ordinaires pendant toute la durée de l'infraction, et la Société ou toute personne désignée par elle pourra acheter à l'actionnaire pour annulation le nombre d'actions ordinaires qui dépasse l'une ou l'autre des limites ou restrictions indiquées ci-dessus et dont l'actionnaire, qui est tenu de les céder, est le propriétaire véritable.

TRAVAUX DE L'ASSEMBLÉE

9. ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés de l'exercice terminé le 31 décembre 2009 et le rapport des vérificateurs y afférent ainsi que le rapport de gestion figurent dans le rapport annuel 2009 de la Société. Les états financiers consolidés et le rapport des vérificateurs seront soumis aux actionnaires lors de l'assemblée.

Les actionnaires inscrits et non inscrits qui ont demandé un exemplaire du rapport annuel 2009 le recevront par la poste. Pour les actionnaires non inscrits qui ont omis de demander un exemplaire du rapport annuel, ils peuvent le consulter dans la rubrique Investors du site Web de la Société à l'adresse www.mtsallstream.com. Il est

également possible d'en obtenir un exemplaire, en faisant la demande au service des relations avec les investisseurs de la Société à l'adresse suivante :

PO Box 6666, Room MP20B
333 Main Street
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3V6

Courriel : investor.relations@mtsallstream.com

Téléphone : 204-958-3549 ou 1-888-544-5554 (sans frais)

10. ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Les statuts et les règlements de la Société prévoient un minimum de neuf (9) administrateurs et un maximum de quinze (15). Le conseil d'administration a fixé à dix (10) le nombre de ses membres. Chaque administrateur élu à l'assemblée occupera son poste jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires, à moins qu'il ne démissionne entre-temps ou ne quitte son poste pour toute autre raison.

Le tableau figurant ci-dessous indique la date à partir de laquelle chaque candidat est devenu membre du conseil d'administration de la Société pour la première fois. Tous les candidats sont actuellement des administrateurs de la Société qui ont été élus par les actionnaires à l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 6 mai 2009.

En l'absence de directives contraires, les fondés de pouvoir nommés dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter en faveur de ces candidats. La direction n'a pas de raison de croire que l'un ou l'autre des candidats ne sera pas en mesure de remplir ses fonctions à titre de membre du conseil d'administration. Toutefois, si l'un des candidats devait subir un empêchement pour un motif quelconque d'ici l'assemblée, les fondés de pouvoir nommés dans le formulaire de procuration ci-joint voteront pour un candidat substitut, à leur choix, à moins que l'actionnaire ne donne d'autres directives dans la procuration ou n'y indique que son fondé de pouvoir n'est pas autorisé à voter relativement à l'élection des administrateurs.

Vote majoritaire à l'égard des candidats aux postes d'administrateurs

Le conseil d'administration a adopté une politique prévoyant que si les voix exprimées à une assemblée générale annuelle des actionnaires en faveur de l'élection d'un candidat au poste d'administrateur représentent moins de la majorité des votes à l'égard desquels les droits de vote ont été exprimés et ont fait l'objet d'une abstention, le candidat remettra rapidement son offre de démission au comité de gouvernance et de nomination. Le candidat ne participera pas aux délibérations du comité de gouvernance et de nomination ou du conseil d'administration à l'égard de cette offre de démission. Le comité de gouvernance et de nomination fera une recommandation au conseil d'administration après avoir examiné la question et la Société présentera la décision finale par voie de communiqué de presse. Si l'offre de démission est acceptée, le conseil pourra nommer un nouvel administrateur pour occuper le poste laissé vacant par la démission ou il pourra réduire la taille du conseil. Cette politique cesse de s'appliquer dans le cas où l'élection d'un administrateur serait contestée.

Candidats au poste d'administrateur



Pierre J. Blouin

Winnipeg (Manitoba) Canada / Date de début de mandat : 10 mars 2006 / Âge : 52 ans / N'est pas indépendant ¹⁾
(membre de la direction)

Pierre J. Blouin a été nommé chef de la direction de Manitoba Telecom Services Inc. et de MTS Allstream Inc. le 7 décembre 2005. Avant cette nomination, M. Blouin a fait carrière pendant plus de 20 ans au sein de BCE Inc. et de Bell Canada; les derniers postes qu'il a occupés au sein de ces entreprises ont été celui de président de groupe, Marchés des consommateurs de Bell Canada de mai 2003 à octobre 2005 et celui de chef de la direction d'Emergis Inc. (auparavant connue sous le nom de BCE Emergis Inc.) de mai 2002 à mai 2003. En plus d'être administrateur de MTS Allstream Inc. et de Manitoba Telecom Services Inc., M. Blouin est administrateur du Conference Board du Canada, du Business Council of Manitoba et de divers organismes à but non lucratif liés aux domaines des soins de santé, de l'éducation et des sports amateurs.

Appartenance au conseil et aux comités en 2009

Conseil d'administration

Présence en 2009

9 de 9 100 %

Titres détenus

Actions ordinaires ²⁾ : 16 864

UALR ³⁾ : 60 907

UAR ³⁾ : 21 251

Total des actions ordinaires, des UALR et des UAR : 99 022

Total de la valeur de marché des actions ordinaires, des UALR et des UAR ⁴⁾ : 3 189 788,34 \$

Options détenues ⁵⁾

Date de l'attribution	Date d'échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice ⁶⁾	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées ⁷⁾
7 décembre 2005	6 décembre 2015	450 000	40,44 \$	450 000	Néant
10 mars 2009	9 mars 2019	155 440	32,93 \$	155 440	Néant
4 février 2010	3 février 2020	685 715	33,67 \$	685 715	Néant



Jocelyne M. Côté-O'Hara

Toronto (Ontario) Canada / Date de début de mandat : 7 janvier 1997 / Âge : 64 ans / Indépendante ¹⁾

Jocelyne M. Côté-O'Hara est administratrice d'entreprises. M^{me} Côté-O'Hara a été directrice principale de C²0 & Company, une société de consultation en télécommunications, de 1997 à 2002. M^{me} Côté-O'Hara siège au conseil de diverses entreprises, incluant Xerox Canada Inc. et The Business, Engineering, Science & Technology Discoveries Fund Inc. En 2008, elle a été nommée au conseil de mise en œuvre de la réforme à la Gendarmerie royale du Canada.

M^{me} Côté-O'Hara est actuellement membre du comité de vérification.

Appartenance au conseil et aux comités en 2009

Conseil d'administration

Comité de vérification

Comité de sélection ⁸⁾

Présence en 2009

9 de 9 100 %

8 de 8 100 %

5 de 5 100 %

Titres détenus

Actions ordinaires ²⁾ : 1 000

URD ³⁾ : 9 244

Total des actions ordinaires et des URD : 10 244

Total de la valeur de marché des actions ordinaires et des URD ⁴⁾ : 325 144,56 \$

Options détenues ⁵⁾

Date de l'attribution	Date d'échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice ⁶⁾	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées ⁷⁾
23 juin 2000	22 juin 2010	2 000	26,64 \$	2 000	10 200 \$
24 avril 2001	23 avril 2011	1 300	38,81 \$	1 300	Néant
30 avril 2002	29 avril 2012	1 500	33,58 \$	1 500	Néant
29 avril 2003	28 avril 2013	1 400	35,81 \$	1 400	Néant



N. Ashleigh Everett

Winnipeg (Manitoba) Canada / Date de début de mandat : 7 janvier 1997 / Âge : 53 ans / Indépendante ¹⁾

N. Ashleigh Everett est présidente du conseil de Royal Canadian Properties Limited, une société détenant et gérant diverses propriétés, et présidente de Royal Canadian Securities Limited, la société de portefeuille de Royal Canadian Properties Limited et de Domo Gasoline Corporation, qui exploite des stations-service dans l'Ouest canadien. M^{me} Everett siège au conseil d'administration de La Banque de Nouvelle-Écosse ⁹⁾.

M^{me} Everett préside actuellement le comité de gouvernance et de nomination et est membre du comité des ressources humaines et de la rémunération, et elle était auparavant membre du comité de planification stratégique.

Appartenance au conseil et aux comités en 2009

Conseil d'administration
Comité de gouvernance et de nomination ¹⁰⁾ (présidente)
Comité des ressources humaines et de la rémunération
Comité de planification stratégique ¹¹⁾
Comité de sélection ^{8), 12)}

Présence en 2009

9 de 9 100 %
5 de 5 100 %
5 de 5 100 %
2 de 2 100 %
2 de 2 100 %

Titres détenus

Actions ordinaires ²⁾ : 1 600
URD ³⁾ : 9 366

Total des actions ordinaires et des URD : 10 966
Total de la valeur de marché des actions ordinaires et des URD ⁴⁾ : 348 060,84 \$

Options détenues ⁵⁾

Date de l'attribution	Date d'échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice ⁶⁾	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées ⁷⁾
23 juin 2000	22 juin 2010	2 000	26,64 \$	2 000	10 200 \$
24 avril 2001	23 avril 2011	1 300	38,81 \$	1 300	Néant
30 avril 2002	29 avril 2012	1 500	33,58 \$	1 500	Néant
29 avril 2003	28 avril 2013	1 400	35,81 \$	1 400	Néant



L'Honorable Gary A. Filmon, C.P., O.C., O.M.

Winnipeg (Manitoba) Canada / Date de début de mandat : 29 avril 2003 / Âge : 67 ans / Indépendant ¹⁾

L'Honorable Gary A. Filmon est administrateur d'entreprises et expert-conseil en affaires. M. Filmon a été premier ministre de la province du Manitoba de mai 1988 à octobre 1999. M. Filmon est administrateur et fiduciaire d'Arctic Glacier Income Fund, président du conseil d'Exchange Income Corporation et de FWS Construction Limited et administrateur de Wellington West Capital Inc. et de Canadian Natural Resources Limited. Il est aussi président du conseil d'administration du comité de surveillance des activités de renseignement de sécurité du Canada et a été nommé Officier de l'Ordre du Canada en décembre 2009.

M. Filmon préside actuellement le comité des ressources humaines et de la rémunération et est membre du comité de gouvernance et de nomination, et il était auparavant membre du comité de planification stratégique.

Appartenance au conseil et aux comités en 2009

Conseil d'administration
Comité de gouvernance et de nomination
Comité des ressources humaines et de la rémunération (président)
Comité de planification stratégique ¹¹⁾

Présence en 2009

9 de 9 100 %
5 de 5 100 %
5 de 5 100 %
2 de 2 100 %

Titres détenus

Actions ordinaires ²⁾ : Néant
URD ³⁾ : 13 754

Total des actions ordinaires et des URD : 13 754
Total de la valeur de marché des actions ordinaires et des URD ⁴⁾ : 436 551,96 \$

Options détenues ⁵⁾

Date de l'attribution	Date d'échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice ⁶⁾	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées ⁷⁾
29 avril 2003	28 avril 2013	1 400	35,81 \$	1 400	Néant



Gregory J. Hanson, FCA, FCIP, FLMI

Winnipeg (Manitoba) Canada / Date de début de mandat : 8 mai 2007 / Âge : 58 ans / Indépendant ¹⁾

Gregory J. Hanson est administrateur d'entreprises. De novembre 1992 à mai 2007, M. Hanson a été président et chef de la direction de La Compagnie mutuelle d'assurance Wawanesa. M. Hanson siège au conseil d'administration de La Compagnie mutuelle d'assurance Wawanesa, de The Wawanesa Life Insurance Company et de Wawanesa General Insurance Company, de James Richardson & Sons Limited et de la Winnipeg Foundation. M. Hanson est également président de la campagne 2010 de Centraide pour Winnipeg, au Manitoba.

M. Hanson est actuellement membre du comité de gouvernance et de nomination et du comité des ressources humaines et de la rémunération.

Appartenance au conseil et aux comités en 2009

	Présence en 2009	
Conseil d'administration	9 de 9	100 %
Comité de gouvernance et de nomination	5 de 5	100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération	5 de 5	100 %

Titres détenus

Actions ordinaires ²⁾ : Néant
URD ³⁾ : 6 975

Total des actions ordinaires et des URD : 6 975

Total de la valeur de marché des actions ordinaires et des URD ⁴⁾ : 221 386,50 \$

Options détenues ⁵⁾

Néant



Kishore Kapoor, CA

Winnipeg (Manitoba) Canada / Date de début de mandat : 2 mai 2006 / Âge : 53 ans / Indépendant ¹⁾

Kishore Kapoor est président de Wellington West Holdings Inc. De novembre 2003 à juin 2005, M. Kapoor a été vice-président directeur, développement des affaires, de Loring Ward International Ltd., une société qui a été créée pour détenir les activités américaines d'Assante Corporation, une société qui offre des services de gestion de patrimoine et d'actifs. M. Kapoor, l'un des membres fondateurs d'Assante Corporation, a occupé les fonctions de vice-président directeur, développement des affaires, de mars 1994 à novembre 2003.

M. Kapoor est actuellement membre du comité de vérification et il présidait auparavant le comité de planification stratégique.

Appartenance au conseil et aux comités en 2009

	Présence en 2009	
Conseil d'administration	9 de 9	100 %
Comité de vérification	8 de 8	100 %
Comité de planification stratégique (président) ¹¹⁾	2 de 2	100 %

Titres détenus

Actions ordinaires ²⁾ : 1 000
URD : 16 752

Total des actions ordinaires et des URD : 17 752

Total de la valeur de marché des actions ordinaires et des URD ⁴⁾ : 563 448,48 \$

Options détenues ⁵⁾

Néant



David G. Leith

Toronto (Ontario) Canada / Date de début de mandat : 6 mai 2009 / Âge : 50 ans / Indépendant ¹⁾

David G. Leith est président du conseil d'administration de Manitoba Telecom Services Inc. et de MTS Allstream Inc. M. Leith est administrateur de la Fondation de l'aide à l'enfance et membre du comité consultatif économique du gouvernement de l'Ontario, et il occupe par ailleurs actuellement des fonctions de conseiller auprès du ministre des Ressources naturelles en vue de la restructuration d'Énergie atomique du Canada limitée.

M. Leith a acquis 25 années d'expérience dans les titres de participation et de créance, le financement gouvernemental ainsi que les fusions et acquisitions au sein de Marchés mondiaux CIBC et de ses sociétés remplacées. Jusqu'en février 2009, M. Leith a été vice-président du conseil de Marchés mondiaux CIBC, en plus d'occuper le poste de directeur général et de chef des Services bancaires d'investissement, des Services financiers aux entreprises et des Services de banque d'affaires de Marchés mondiaux CIBC.

M. Leith était membre du comité de vérification jusqu'au 8 janvier 2010, date à laquelle il a été nommé président du conseil d'administration et à partir de laquelle il est devenu membre d'office de tous les comités du conseil d'administration.

Appartenance au conseil et aux comités en 2009

Conseil d'administration (président) ¹³⁾
Comité de vérification

Présence en 2009

5 de 5 100 %
2 de 2 100 %

Titres détenus

Actions ordinaires ²⁾ : 5 000
URD ³⁾ : 1 113

Total des actions ordinaires et des URD : 6 113
Total de la valeur de marché des actions ordinaires et des URD ⁴⁾ : 194 026,62 \$

Options détenues ⁵⁾

Néant



Donald H. Penny, C.M., FCA, LL.D.

Wasagaming (Manitoba) Canada / Date de début de mandat : 7 janvier 1997 / Âge : 70 ans / Indépendant ¹⁾

Donald H. Penny est administrateur d'entreprises. Avant juin 2005, il a été président du conseil d'administration de Meyers Norris Penny LLP, un cabinet professionnel de comptables agréés et d'experts-conseils en affaires.

M. Penny est président du conseil de Jovian Capital Corporation.

M. Penny préside actuellement le comité de vérification.

Appartenance au conseil et aux comités en 2009

Conseil d'administration
Comité de vérification (président)

Présence en 2009

9 de 9 100 %
8 de 8 100 %

Titres détenus

Actions ordinaires ²⁾ : 1 600
URD ³⁾ : 16 311

Total des actions ordinaires et des URD : 17 911
Total de la valeur de marché des actions ordinaires et des URD ⁴⁾ : 568 495,14 \$

Options détenues ⁵⁾

Date de l'attribution	Date d'échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice ⁶⁾	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées ⁷⁾
24 avril 2001	23 avril 2011	1 300	38,81 \$	1 300	Néant
30 avril 2002	29 avril 2012	1 500	33,58 \$	1 500	Néant
29 avril 2003	28 avril 2013	1 400	35,81 \$	1 400	Néant



D. Samuel Schellenberg

Municipalité rurale de Montcalm (Manitoba) Canada / Date de début de mandat : 18 août 1989 ¹⁴⁾ / Âge : 65 ans / Indépendant¹⁾

D. Samuel Schellenberg est chef de la direction de Pembina Valley Water Cooperative Inc., un des plus importants réseaux d'aqueducs régionaux au Manitoba. M. Schellenberg siège au conseil d'administration de la Commission du Bassin de la rivière Rouge.

M. Schellenberg est actuellement membre du comité de vérification.

Appartenance au conseil et aux comités en 2009

Conseil d'administration
Comité de vérification
Comité de sélection⁸⁾

Présence en 2009

9 de 9 100 %
8 de 8 100 %
5 de 5 100 %

Titres détenus

Actions ordinaires ²⁾ : 2 600

URD ³⁾ : 9 244

Total des actions ordinaires et des URD : 11 844

Total de la valeur de marché des actions ordinaires et des URD ⁴⁾ : 375 928,56 \$

Options détenues⁵⁾

Date de l'attribution	Date d'échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice ⁶⁾	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées ⁷⁾
23 juin 2000	22 juin 2010	2 000	26,64 \$	2 000	10 200 \$
24 avril 2001	23 avril 2011	1 300	38,81 \$	1 300	Néant
30 avril 2002	29 avril 2012	1 500	33,58 \$	1 500	Néant
29 avril 2003	28 avril 2013	1 400	35,81 \$	1 400	Néant



Carol M. Stephenson, O.C.

London (Ontario) Canada / Date de début de mandat : 22 mai 2008 / Âge : 59 ans / Indépendante ¹⁾

Carol M. Stephenson est la doyenne de la Richard Ivey School of Business de l'Université de Western Ontario, un poste qu'elle occupe depuis juillet 2003. Avant cette nomination, elle a travaillé pendant plus de 30 ans dans le secteur des télécommunications et des technologies, récemment à titre de présidente et chef de la direction de Lucent Technologies Canada, de juillet 1999 à février 2003. M^{me} Stephenson est administratrice d'Intact Financial Services Inc. et de General Motors Company, et elle a été nommée Officier de l'Ordre du Canada en décembre 2009. Elle est également présidente de la campagne 2010 de Centraide pour London et Middlesex, en Ontario.

M^{me} Stephenson est actuellement membre du comité de gouvernance et de nomination et du comité des ressources humaines et de la rémunération.

Appartenance au conseil et aux comités en 2009

Conseil d'administration
Comité de gouvernance et de nomination
Comité des ressources humaines et de la rémunération

Présence en 2009

9 de 9 100 %
5 de 5 100 %
5 de 5 100 %

Titres détenus

Actions ordinaires ²⁾ : 1 000

URD ³⁾ : 6 012

Total des actions ordinaires et des URD : 7 012

Total de la valeur de marché des actions ordinaires et des URD ⁴⁾ : 222 560,88 \$

Options détenues ⁵⁾

Néant

1) Indépendant par rapport aux normes d'indépendance établies en vertu de l'article 1.2 du Règlement 58-101, *Information concernant les pratiques en matière de gouvernance* adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières.

2) Actions ordinaires : se rapportent au nombre d'actions ordinaires de la Société qui sont détenues en propriété véritable ou sur lesquelles un contrôle ou une emprise est exercé par l'administrateur désigné en date du 17 mars 2010.

-
- 3) Unité de rémunération différée (« URD ») : nombre d'unités de rémunération différée détenues par l'administrateur désigné en date du 17 mars 2010, en vertu du régime de droits à la plus-value des actions des administrateurs de la Société, ainsi qu'il est décrit à la rubrique « Détenion d'actions par les administrateurs ». Dans le cas de Pierre J. Blouin, « UALR » se rapporte au nombre d'unités d'action liées au rendement détenues par M. Blouin en vertu du régime d'unités d'action liées au rendement de la Société et « UAR » se rapporte au nombre d'unités d'action assujetties à des restrictions qu'il détenait en vertu du régime d'unités d'action assujetties à des restrictions au 17 mars 2010. M. Blouin ne participe pas au régime de droits à la plus-value des actions des administrateurs de la Société.
 - 4) Total de la valeur de marché des actions ordinaires et des URD : s'obtient au moyen de la multiplication du nombre d'actions ordinaires et d'URD détenues par chaque administrateur désigné au 17 mars 2010 par le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto à cette date (31,74 \$). Dans le cas de Pierre J. Blouin, le total de la valeur de marché des actions ordinaires, des UALR et des UAR correspond à la somme de : i) nombre d'actions ordinaires qu'il détenait au 17 mars 2010, multiplié par le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto à cette date (31,74 \$) et du ii) nombre d'UALR et d'UAR qu'il détenait au 17 mars 2010, multiplié par le cours de négociation moyen pondéré des actions ordinaires à la Bourse de Toronto au cours des cinq jours de Bourse précédant le 17 mars 2010 (32,31 \$).
 - 5) Options : se rapportent au nombre d'options non exercées détenues par l'administrateur désigné. L'attribution d'options aux administrateurs en vertu du régime d'options sur actions a pris fin en 2004, sauf pour le chef de la direction.
 - 6) Prix d'exercice : est égal à la moyenne pondérée du prix de négociation des actions ordinaires à la Bourse de Toronto au cours des cinq jours de Bourse consécutifs précédant la date d'attribution.
 - 7) Valeur des options non exercées : s'obtient au moyen de la multiplication du nombre d'options non exercées détenues par l'administrateur désigné au 17 mars 2010 par la différence positive entre le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto le 17 mars 2010 (31,74 \$) et le prix d'exercice des options, le cas échéant.
 - 8) Le comité de sélection avait été créé afin de vérifier la gouvernance et d'établir des critères et un processus de sélection d'un remplaçant à la présidence du conseil d'administration, ainsi que de mettre en œuvre le processus de sélection du président. Le président a été choisi en décembre 2009 et, par conséquent, le comité de sélection a été dissous avec prise d'effet le 2 décembre 2009.
 - 9) N. Ashleigh Everett était, avant avril 2005, administratrice et membre de la direction de Tereve Holdings Ltd., qui a fait une demande de protection contre ses créanciers en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (Canada) en août 2005.
 - 10) N. Ashleigh Everett a été nommée présidente du comité de gouvernance et de nomination avec prise d'effet le 9 janvier 2010.
 - 11) Le comité de planification stratégique a été dissous avec prise d'effet le 30 septembre 2009. Les éléments devant habituellement être examinés par ce comité ont été pris en charge par les comités existants pertinents et par le conseil d'administration.
 - 12) N. Ashleigh Everett a été nommée au sein du comité de sélection avec prise d'effet le 6 mai 2009 (se reporter à la note 8).
 - 13) David G. Leith a été nommé administrateur le 6 mai 2009, et il a été nommé président du conseil d'administration par les administrateurs avec prise d'effet le 8 janvier 2010.
 - 14) D. Samuel Schellenberg faisait partie du conseil d'administration de la Société de téléphone du Manitoba avant le 7 janvier 1997, date à laquelle la Société de téléphone du Manitoba a cessé d'être une société d'État et a poursuivi ses activités à titre de société cotée en Bourse sous la dénomination de Manitoba Telecom Services Inc. La date indiquée comme celle à partir de laquelle M. Schellenberg est devenu administrateur est celle à partir de laquelle il est devenu membre de ce conseil d'administration pour la première fois.

Registre des présences des administrateurs qui ne se représentent pas

Thomas E. Stefanson s'est retiré de la présidence du conseil d'administration avec prise d'effet le 8 janvier 2010. Il a assisté en 2009 à toutes les réunions du conseil d'administration, du comité des ressources humaines et de la rémunération, du comité de gouvernance et de nomination, du comité de planification stratégique et du comité de sélection, dont il était membre.

Arthur R. Sawchuk s'est retiré du conseil d'administration avec prise d'effet le 6 mai 2009. Il a assisté en 2009, durant la période où il y siégeait, à toutes les réunions du conseil d'administration, du comité de gouvernance et de nomination et du comité des ressources humaines et de la rémunération.

James S.A. MacDonald s'est retiré du conseil d'administration avec prise d'effet le 6 mai 2009. Il a assisté en 2009, durant la période où il y siégeait, à toutes les réunions du conseil d'administration (exception faite de deux réunions tenues le 10 mars 2009 et les 5 et 6 mai 2009) ainsi qu'à toutes les réunions du comité de vérification et du comité de planification stratégique.

11. NOMINATION DES VÉRIFICATEURS

Vous êtes invités à voter en faveur de la nomination du cabinet Deloitte & Touche s.r.l., comptables agréés, de Winnipeg, au Manitoba, à titre de vérificateurs de la Société pour un mandat allant jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires, en contrepartie d'honoraires qui seront fixés par le conseil d'administration. Deloitte & Touche s.r.l. sont les vérificateurs de la Société depuis plus de cinq ans.

À moins d'instruction contraire, les personnes nommées à titre de fondés de pouvoir dans la procuration ci-jointe entendent voter en faveur de la nomination du cabinet Deloitte & Touche s.r.l., comptables agréés, à titre de vérificateurs de la Société.

Tous les services que rendent les vérificateurs de la Société sont approuvés au préalable par le comité de vérification et respectent la *Politique sur l'indépendance des vérificateurs* de la Société. Les montants totaux payés ou constatés à l'égard des honoraires versés au cabinet Deloitte & Touche s.r.l. pour la prestation de services liés aux exercices terminés les 31 décembre 2009 et 2008 sont les suivants :

(en milliers de dollars)	2009	2008
Honoraires de vérificateurs	900	900
Frais liés à la vérification ¹⁾	600	700
Honoraires de fiscalistes	100	0
Autres frais ²⁾	200	200
Total	1 800	1 800

1) Les frais liés à la vérification se composent des frais associés aux vérifications réglementaires, aux vérifications des régimes de retraite et à d'autres vérifications déterminées.

2) Les autres frais se composent principalement des frais liés à la traduction en français de documents déposés auprès des commissions des valeurs mobilières.

12. MODIFICATIONS DES RÈGLEMENTS DE LA SOCIÉTÉ

Les règlements n^{os} 1, 2 et 3 de la Société (collectivement, les « règlements »), dont la dernière modification remonte à 2007, doivent être mis à jour de temps à autre afin de s'assurer qu'ils demeurent conformes aux modifications apportées aux exigences législatives et réglementaires au cours des dernières années et pour refléter la structure organisationnelle actuelle de la Société.

Ces mises à jour sont reflétées par une modification des règlements, dont une description détaillée est fournie à l'Annexe A de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction (les

« modifications aux règlements »). Les modifications aux règlements ont été approuvées dans le cadre d'une résolution adoptée par le conseil d'administration le 4 mars 2010. Le conseil d'administration est d'avis que les modifications aux règlements reflètent le meilleur intérêt de la Société et de ses actionnaires. La Société estime qu'aucune de ces modifications n'a une incidence importante et que toutes les modifications soutiennent l'objectif de la bonne gouvernance et des meilleures pratiques. La Société vous recommande de voter en faveur des modifications aux règlements.

Afin qu'elle puisse prendre effet, la résolution doit obtenir la majorité des votes des actionnaires présents en personne ou par procuration à l'assemblée. Dans l'éventualité où les actionnaires ne confirmeraient pas les modifications aux règlements à l'assemblée, les règlements modifiés retrouveraient leur formulation d'origine.

À moins d'indication contraire, les personnes dont le nom figure dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter en faveur de la confirmation des modifications aux règlements.

RÉMUNÉRATION ET AUTRES RENSEIGNEMENTS

13. RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Ententes de rémunération standards des administrateurs

Le président du conseil et les administrateurs, autres que le chef de la direction, sont rémunérés pour les fonctions qu'ils exercent à titre de membres du conseil d'administration. Le comité de gouvernance et de nomination revoit et compare la rémunération versée annuellement aux administrateurs et formule des recommandations au conseil d'administration à l'égard de modifications jugées adéquates ou nécessaires pour attirer et retenir des administrateurs compétents et chevronnés et pour reconnaître la charge de travail et la responsabilité qui vont de pair avec les fonctions d'administrateur. Le tableau suivant présente les ententes de rémunération standards qui étaient en vigueur durant l'exercice terminé le 31 décembre 2009.

	Rémunération 1) 2) 3)
Honoraires	(\$)
Honoraires annuels des administrateurs	120 000
Honoraires annuels des présidents de comités	
Comité de vérification	55 000
Comité des ressources humaines et de la rémunération	20 000
Comité de gouvernance et de nomination	20 000
Comité de planification stratégique ⁴⁾	30 000
Comité de sélection ⁵⁾	0
Honoraires annuels du président du conseil d'administration	275 000
Honoraires annuels des membres du comité de planification stratégique ⁶⁾	4 500
Jetons de présence aux réunions du comité de planification stratégique	1 500
Honoraires annuels des membres du comité de sélection ⁷⁾	6 000
Jetons de présence aux réunions du comité de sélection	1 500

1) Les frais de déplacement et autres frais engagés par les administrateurs pour participer aux réunions du conseil d'administration et des comités leur sont remboursés.

- 2) Les honoraires annuels des administrateurs ne s'appliquent pas au président du conseil d'administration. Si ce dernier préside un comité, les honoraires annuels de président de comité pour ce poste ne sont pas versés et sont réputés être inclus dans les honoraires annuels du président du conseil d'administration.
- 3) Ces montants incluent la valeur de marché de toutes les URD qu'un administrateur est tenu de recevoir ou choisit de recevoir dans le cadre du paiement de la rémunération des administrateurs.
- 4) La rémunération du président du comité de planification stratégique avait été fixée à 40 000 \$; cependant, le comité a été dissous avec prise d'effet le 30 septembre 2009 et, par conséquent, seulement 30 000 \$ ont été versés sur les honoraires annuels.
- 5) Le président du comité de sélection était également président du conseil d'administration et, par conséquent, il n'a pas reçu de rémunération additionnelle.
- 6) La rémunération annuelle des membres du comité de planification stratégique avait été fixée à 6 000 \$; cependant, le comité a été dissous avec prise d'effet le 30 septembre 2009 et, par conséquent, seulement 4 500 \$ ont été versés à titre d'honoraires pour la période de neuf mois.
- 7) Le comité de sélection a été dissous avec prise d'effet le 2 décembre 2009.

Les ententes de rémunération des administrateurs prévoient aussi que si un administrateur est tenu de participer à un autre comité du conseil ou si ses services spéciaux sont requis de temps à autre, le comité de gouvernance et de nomination déterminera toute rémunération additionnelle devant lui être versée relativement à ces services.

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau qui suit présente la rémunération totale versée à chacun des administrateurs, excluant le chef de la direction, au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2009 conformément aux ententes de rémunération standards décrites ci-dessus.

Nom	Rémunération en espèces ¹⁾ (\$)	Rémunération sous forme d'URD ²⁾ (\$)	Rémunération totale en espèces et sous forme d'URD (\$)	Autres éléments de la rémunération ³⁾ (\$)	Total ⁴⁾ (\$)
Jocelyne M. Côté-O'Hara	103 500	30 000	133 500	5 067	139 567
N. Ashleigh Everett	105 000	30 000	135 000	5 160	140 560
L'Honorable Gary A. Filmon	59 500	88 000	147 500	5 677	153 777
Gregory J. Hanson	30 000	90 000	120 000	6 039	126 439
Kishore Kapoor	0	153 000	153 000	4 452	157 852
David G. Leith ⁵⁾	47 758	35 646	83 404	3 600	87 004
Donald H. Penny	145 000	30 000	175 000	5 310	180 710
D. Samuel Schellenberg	103 500	30 000	133 500	5 122	139 022
Thomas E. Stefanson	125 000	157 500	282 500	10 030 ⁶⁾	292 530
Carol M. Stephenson	0	120 000	120 000	3 600	123 600

- 1) Cette rémunération a été versée le dernier jour de chaque trimestre de l'exercice, à l'exception d'une tranche de 125 000 \$ des honoraires annuels de M. Stefanson qui a été réglée en espèces, à la quinzaine.
- 2) Cette rémunération a été créditée le dernier jour de chaque trimestre de l'exercice. Les attributions à base d'actions représentent les URD que les administrateurs étaient tenus de recevoir ou avaient choisi de recevoir dans le cadre du paiement des honoraires annuels des administrateurs et des jetons de présence. La valeur de ces URD correspond à la valeur de marché des URD aux dates de leur attribution aux administrateurs. Se reporter à la rubrique « Régime de droits à la plus-value des actions des administrateurs » ci-après.

- 3) Les autres éléments de la rémunération comprennent le total des allocations et la valeur des services et des produits de télécommunications fournis aux administrateurs en 2009, aux frais de la Société, comme il est décrit ci-dessous, à la rubrique « Produits et services de télécommunications fournis ».
- 4) Cette rémunération totale n'inclut pas les frais de déplacement et autres frais engagés par les administrateurs pour participer aux réunions du conseil d'administration et des comités, lesquels sont remboursés par la Société.
- 5) M. Leith a été élu à titre d'administrateur le 6 mai 2009.
- 6) Inclut certains éléments additionnels en plus de ceux décrits à la rubrique « Produits et services de télécommunications fournis aux administrateurs » ci-après.

Détention d'actions par les administrateurs

Les administrateurs ont participé au régime d'options sur actions de la Société jusqu'en 2004, et cette même année, le conseil d'administration a déterminé qu'il serait mis un terme à l'attribution d'options sur actions aux administrateurs. Au même moment, le conseil d'administration a déterminé que chaque administrateur serait tenu de détenir un pourcentage minimal de titres et d'unités à base d'actions de la Société. Le conseil d'administration estime que cette participation revêt une grande importance pour ce qui est de démontrer l'engagement des administrateurs envers la Société ainsi que l'harmonisation de leurs intérêts et de ceux des actionnaires. Cette participation minimale applicable aux administrateurs est actuellement fixée à trois fois les honoraires annuels des administrateurs et elle doit être atteinte d'ici mars 2012, dans le cas d'un administrateur qui a été élu au conseil d'administration avant mars 2007, et dans un délai de cinq ans à compter de sa nomination, dans le cas d'un administrateur qui a été élu après mars 2007. Les administrateurs détiennent, ou sont en voie de détenir, le pourcentage minimal de titres requis. Cependant, la valeur de marché des actions ordinaires, à l'instar du marché en général, a considérablement baissé en 2008 et en 2009, et ces actions n'ont pas encore retrouvé leur niveau d'avant 2008, alors que la participation des administrateurs excédait la participation minimale requise.

Régime de droits à la plus-value des actions des administrateurs

Les administrateurs sont tenus de recevoir une partie du paiement de leurs honoraires annuels et jetons de présence sous forme d'URD qui sont portées à leur crédit, conformément aux dispositions d'un régime conçu afin d'aligner la rémunération des administrateurs sur la valeur des actions ordinaires de la Société (le « régime de droits à la plus-value des actions des administrateurs »). Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2009, les administrateurs ont accepté l'obligation de recevoir une tranche d'au moins 30 000 \$ de leurs honoraires sous forme d'URD, et ils pouvaient aussi choisir de recevoir une tranche plus importante que ce montant en URD. Pour déterminer le nombre d'URD portées au crédit d'un administrateur dans le cadre de sa rémunération, on se sert du cours moyen pondéré des actions ordinaires à la Bourse de Toronto pendant les cinq jours de Bourse consécutifs précédant la date à laquelle l'URD est portée au crédit de l'administrateur. Un dividende est payable sur chaque URD; ce dividende prend la forme d'unités supplémentaires accordées au taux des dividendes versés sur les actions ordinaires.

Un administrateur ne peut convertir en espèces les URD qu'il a reçues en tant que tranche de la rémunération tant qu'il est membre du conseil d'administration. Avant février 2009, la valeur en espèces des URD d'un administrateur à la date de cessation de ses fonctions à titre d'administrateur était égale à la moyenne pondérée des cours les plus élevés des actions ordinaires à la Bourse de Toronto pendant cinq jours de Bourse donnés, au cours de la période commençant 20 jours avant la date du départ de l'administrateur et se terminant 10 jours après cette date. En février 2009, la formule utilisée pour calculer la valeur des URD d'un administrateur qui cesse ses fonctions à titre

d'administrateur a été modifiée avec prise d'effet le 1^{er} mai 2009. Selon la nouvelle formule, la valeur en espèces des URD correspond à la moyenne pondérée des cours les plus élevés des actions ordinaires à la Bourse de Toronto pendant cinq jours de Bourse donnés, au cours d'une période de 30 jours survenant pendant l'année qui suit la date de cessation des fonctions de l'administrateur et qui est désignée par ce dernier au moyen d'un avis fourni à la Société avant le commencement

de la période désignée de 30 jours. Advenant que l'administrateur ne désigne pas de période de 30 jours, la période applicable sera la période des 30 derniers jours de la période de un an suivant la date de cessation des fonctions de l'administrateur.

En 2009, suivant leurs démissions respectives du conseil d'administration, Arthur Sawchuk et James MacDonald ont converti leurs URD en espèces.

Le tableau suivant indique toutes les attributions à base d'options et attributions à base d'actions en cours pour chaque administrateur actuel (excluant le chef de la direction) au 31 décembre 2009.

Nom	Attributions à base d'options			Attributions à base d'actions		
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées ¹⁾	Prix d'exercice des options ²⁾ (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options non exercées dans le cours ³⁾ (\$)	Nombre d'actions ou d'unités d'action non acquises ⁴⁾	Valeur de marché des attributions à base d'actions non acquises ou montant à verser à ce titre ⁵⁾ (\$)
Jocelyne M. Côté-O'Hara	2 000	26,64 \$	22 juin 2010	13 720		
	1 300	38,81 \$	23 avril 2011	Néant		
	1 500	33,58 \$	29 avril 2012	Néant	9 244	309 674
	1 400	35,81 \$	28 avril 2013	Néant		
N. Ashleigh Everett	2 000	26,64 \$	22 juin 2010	13 720		
	1 300	38,81 \$	23 avril 2011	Néant		
	1 500	33,58 \$	29 avril 2012	Néant	9 366	313 761
	1 400	35,81 \$	28 avril 2013	Néant		
L'Honorable Gary A. Filmon	1 400	35,81 \$	28 avril 2013	Néant	13 754	460 759
Gregory J. Hanson ⁶⁾	Néant	Néant	Néant	Néant	6 975	233 663
Kishore Kapoor ⁶⁾	Néant	Néant	Néant	Néant	16 752	561 192
David G. Leith ⁶⁾	Néant	Néant	Néant	Néant	1 113	37 285
Donald H. Penny	1 300	38,81 \$	23 avril 2011	Néant		
	1 500	33,58 \$	29 avril 2012	Néant	16 311	546 419
	1 400	35,81 \$	28 avril 2013	Néant		
Samuel D. Schellenberg	2 000	26,64 \$	22 juin 2010	13 720		
	1 300	38,81 \$	23 avril 2011	Néant		
	1 500	33,58 \$	29 avril 2012	Néant	9 244	309 674
	1 400	35,81 \$	28 avril 2013	Néant		
Thomas E. Stefanson	Néant	Néant	Néant	Néant	29 357	983 459
Carol M. Stephenson ⁶⁾	Néant	Néant	Néant	Néant	6 012	201 402

1) Chaque option donne à son porteur le droit d'acheter une action ordinaire de la Société.

2) Le prix d'exercice d'une option correspond au cours moyen pondéré des actions ordinaires de la Société à la Bourse de Toronto pendant les cinq jours de Bourse consécutifs précédant la date de l'attribution.

3) Une option est dans le cours à la fin de l'exercice si la valeur de marché du titre sous-jacent dépasse à cette date le prix d'exercice de l'option. À la clôture de la séance du 31 décembre 2009, le cours des actions ordinaires à la Bourse de Toronto était de 33,50 \$.

4) Le nombre d'attributions à base d'actions indiqué représente le nombre total d'URD détenues par chaque administrateur au 31 décembre 2009, y compris les URD obtenues au cours d'exercices antérieurs et les équivalents de dividendes cumulés versés à l'égard des URD.

5) La valeur de marché indiquée s'obtient au moyen de la multiplication du nombre d'URD détenues au 31 décembre 2009 par le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto à cette date, qui était de 33,50 \$.

6) Ces administrateurs ont été élus après que le conseil d'administration a cessé d'attribuer des options en 2004.

Le tableau suivant présente la valeur totale qui aurait été réalisée par les personnes occupant un poste d'administrateur en 2009 (excluant le chef de la direction) si les attributions à base d'options acquises au cours de l'exercice avaient été exercées à la date d'acquisition des droits. Ce tableau indique également la valeur qui aurait été réalisée si les attributions à base d'actions obtenues en 2009, qui sont composées d'URD, avaient été converties en espèces.

Nom	Valeur des attributions à base d'options acquises au cours de l'exercice ¹⁾ (\$)	Valeur des attributions à base d'actions acquises au cours de l'exercice ²⁾ (\$)
Jocelyne M. Côté-O'Hara	Néant	52 057
N. Ashleigh Everett	Néant	52 360
L'Honorable Gary A. Filmon	Néant	118 518
Gregory J. Hanson	Néant	104 729
Kishore Kapoor	Néant	190 444
David G. Leith	Néant	36 970
James S.A. MacDonald	Néant	59 992
Donald H. Penny	Néant	69 570
Arthur R. Sawchuk	Néant	29 709
Samuel D. Schellenberg	Néant	52 057
Thomas E. Stefanson	Néant	225 820
Carol M. Stephenson	Néant	131 492

1) Les options sur actions sont acquises par tranche de 20 % par année à compter du premier anniversaire de la date de l'attribution. Les montants indiqués représentent la valeur, à la date d'acquisition des droits, de la tranche de 20 % des options sur actions acquise au cours de 2009, lorsque la valeur de marché de cette tranche des options sur actions acquise à la date d'acquisition dépasse le prix d'exercice de l'option. Aucune option n'a été acquise en 2009.

2) Les montants indiqués représentent la valeur de marché des URD reçues en tant que tranche de la rémunération annuelle des administrateurs et les équivalents de dividendes cumulés aux dates auxquelles ces URD et ces équivalents de dividendes cumulés ont été obtenus au cours de 2009. Bien que ces URD ne puissent être converties en espèces tant que l'administrateur est membre du conseil d'administration, les montants indiqués ont été calculés comme si les URD avaient été acquises et converties en espèces au moment où elles ont été obtenues.

Produits et services de télécommunications fournis aux administrateurs

Le conseil d'administration a adopté une nouvelle politique en matière de télécommunications qui donne aux administrateurs qui ne sont pas membres de la direction le droit de recevoir une allocation en espèces annuelle de 7 200 \$ aux fins de l'obtention de services de télécommunications nécessaires et de certains autres produits et services. Les administrateurs ne pouvant obtenir de services de télécommunications de la Société ou de ses filiales, parce que ces services ne sont pas disponibles ou que l'administrateur demeure hors de la zone couverte par les services de la Société, peuvent les obtenir d'autres fournisseurs. Ce droit s'applique à tous les administrateurs pendant que ceux-ci siègent au conseil d'administration. Les

administrateurs qui démissionnent du conseil d'administration après y avoir siégé pendant trois ans ou plus conserveront cet avantage à raison d'une année supplémentaire pour chaque période complète de trois ans de service au sein du conseil d'administration. La politique prévoyant un versement en espèces prend effet le 1^{er} juillet 2010. La valeur du montant reçu par les administrateurs pour la période du 1^{er} janvier 2009 au 30 juin 2009 était égale au coût des services réellement utilisés par ceux-ci durant cette période.

Présence des administrateurs aux réunions

Un calendrier annuel est établi avant le début de chaque année pour indiquer les réunions du conseil d'administration et de ses comités qui auront lieu au cours de la prochaine année civile. On s'attend à ce que les administrateurs assistent à ces réunions en personne. Dans le cas contraire, l'administrateur sera pénalisé sauf s'il est exempt d'assister à une réunion par le président du conseil d'administration pour des motifs comme des problèmes de santé, ou s'il avise de son incapacité à assister à une réunion donnée au moment où le calendrier annuel prévoyant les réunions du conseil d'administration et de ses comités est établi.

14. RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION

Dans un souci de se conformer aux meilleures pratiques, le comité des ressources humaines et de la rémunération est entièrement constitué d'administrateurs indépendants qui doivent, en vertu de la charte de ce comité, avoir une connaissance des enjeux liés aux ressources humaines et à la rémunération, plus particulièrement en ce qui a trait à la rémunération des dirigeants. Tous les membres du comité ont de l'expérience dans ces domaines, laquelle est décrite à la rubrique 10, « Élection des administrateurs ».

Les membres du comité des ressources humaines et de la rémunération se sont réunis à cinq reprises au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2009, et les personnes suivantes étaient membres du comité au cours de cette période :

L'Honorable Gary A. Filmon (président)	Carol M. Stephenson
N. Ashleigh Everett	Thomas E. Stefanson
Gregory Hanson	

L'ordre du jour de chaque réunion du comité des ressources humaines et de la rémunération est établi au début de chaque exercice. Le tableau suivant résume certains des points principaux à l'ordre du jour des réunions au cours de l'exercice 2009.

Points à l'ordre du jour	Février 2009	Mars 2009	Mai 2009	Novembre 2009	Décembre 2009
Examen annuel des objectifs du comité		✓			
Examen annuel de la charte du comité		✓			
Rémunération de la haute direction	✓	✓			
Rendement du chef de la direction et de la haute direction	✓		✓		
Planification de la relève des membres de la haute direction ¹⁾					✓
Information à fournir dans la circulaire de sollicitation de procurations		✓			
Évaluation du cadre de rémunération (incluant les avantages sociaux)					✓

- 1) La responsabilité relative à la planification de la relève du chef de la direction incombe au comité de gouvernance et de nomination, et cette question est étudiée par le conseil d'administration sur une base régulière.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération peut tenir la totalité ou une partie de toute réunion en l'absence de la direction, et il tient une session à huis clos durant chaque réunion régulière du comité. Afin de prendre ses décisions relatives à la rémunération, le comité des ressources humaines et de la rémunération tient compte des facteurs suivants :

- stratégie d'affaires et réussites;
- analyse du marché;
- rapports fournis par la direction;
- rapports fournis par le conseiller indépendant du comité des ressources humaines et de la rémunération;
- intérêts à long terme de la Société et de ses actionnaires;
- meilleures pratiques et tendances relatives aux ressources humaines, à la gestion des talents et à la rémunération.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération a mené plusieurs activités importantes en 2009, incluant ce qui suit :

- l'établissement d'objectifs de rendement pour le chef de la direction favorisant le succès financier à long terme de la Société et évaluant le rendement du chef de la direction par rapport à ces objectifs;
- la conception, de concert avec un conseiller indépendant, de régimes de rémunération concurrentiels et conformes aux objectifs d'embauche, de rétention et de rendement de la Société;
- l'établissement de la rémunération proposée pour le chef de la direction;
- l'approbation du régime de rémunération des dirigeants pour la haute direction de la Société;
- l'évaluation des candidats à la relève du chef de la direction et de l'équipe de la haute direction, de concert avec le conseil d'administration, dans le cadre du processus de planification de la relève;
- la supervision de la sélection, de l'évaluation, de la formation et de la rémunération d'autres membres de la haute direction.

Au cours des derniers exercices, un conseiller externe, Mercer (Canada) Limited (« Mercer »), a été engagé par le comité des ressources humaines et de la rémunération en qualité de conseiller en matière de rémunération des dirigeants et de gouvernance, et il a aidé le comité à se tenir informé des meilleures pratiques et tendances dans ces domaines. Dans ses fonctions de conseiller indépendant, Mercer a notamment les responsabilités suivantes envers le comité :

- communiquer au président du comité avant chaque réunion des avis et conseils sur le contenu de la réunion, les recommandations de la direction et les tendances en matière de gouvernance;
- analyser les recommandations de la direction concernant la rémunération des hauts dirigeants et conseiller le comité relativement à ces recommandations;
- aider le président du conseil à élaborer des recommandations relativement à la rémunération directe totale du chef de la direction;
- soulever de façon proactive, à l'attention du président du comité des ressources humaines et de la rémunération, les questions pertinentes en matière de rémunération à des fins de discussion;
- présenter à l'ensemble du comité des ressources humaines et de la rémunération les tendances en matière de gouvernance et de rémunération des dirigeants;

- examiner la documentation relative à la rémunération avant chaque réunion;
- entreprendre des projets spéciaux à la demande du président du comité des ressources humaines et de la rémunération;
- être disponible pour assister en personne ou par conférence téléphonique aux réunions du comité des ressources humaines et de la rémunération.

15. ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Membres désignés de la haute direction

Les membres désignés de la haute direction pour l'exercice 2009 sont les suivants :

- a) Pierre J. Blouin, chef de la direction de Manitoba Telecom Services Inc. et de MTS Allstream Inc.
- b) Wayne S. Demkey, CA, chef de la direction financière de Manitoba Telecom Services Inc. et de MTS Allstream Inc.
- c) Kelvin A. Shepherd, ing., président, MTS, de MTS Allstream Inc.
- d) Dean L. Prevost, président, Allstream, de MTS Allstream Inc.
- e) Paul C. Frizado, ing., chef, Technologie et information de MTS Allstream Inc.

Conseiller externe du comité des ressources humaines et de la rémunération

La Société a fait appel à Mercer comme conseiller externe indépendant auprès du comité des ressources humaines et de la rémunération, comme le décrit la rubrique 14 plus haut. En plus de ce mandat, Mercer a fourni à la Société des services de consultation en matière de soins de santé et d'avantages sociaux. En 2009, la Société a versé à Mercer des honoraires de 60 665 \$ en contrepartie de services de consultation fournis par ce cabinet relativement au programme de rémunération de la haute direction et des administrateurs de la Société et des honoraires de 18 007 \$ en contrepartie de services de consultation fournis relativement à des questions portant sur les soins de santé et les avantages sociaux.

Approche et objectifs en matière de rémunération

Le programme de rémunération de la haute direction de la Société est avant tout fondé sur le rendement. Les régimes d'incitatifs font l'objet d'évaluations par rapport aux objectifs généraux annuels et au rendement de sociétés homologues. La rémunération en espèces à court terme, comme le salaire de base annuel et la rémunération au rendement variable annuelle, repose sur le rendement individuel ainsi que sur les résultats financiers et les résultats d'exploitation de la division et de la Société à l'exercice précédent. Quant aux incitatifs à long terme, comme les unités d'action liées au rendement (« UALR »), les unités d'action assujetties à des restrictions (« UAR ») et les options sur actions, ils sont fonction de la valeur que chaque personne visée devrait apporter à la Société dans l'avenir, et leur montant correspond au rendement et aux attentes de la Société quant à leur potentiel. Ces incitatifs servent aussi d'outils de fidélisation. Les lignes directrices en matière de détention d'actions harmonisent davantage les intérêts de la haute direction et ceux des actionnaires.

Le programme de rémunération est intégré aux programmes de gestion des gens de talent et de la relève de la Société. La Société suit de près et gère activement son bassin d'employés et de dirigeants à potentiel élevé. Ces efforts permettent à la Société d'offrir des occasions de perfectionnement et de véhiculer des valeurs communes. Les objectifs de gestion des talents font partie des objectifs de rendement des hauts dirigeants afin d'assurer une bonne promotion du perfectionnement des gens de talent au sein de la Société.

Le programme de rémunération de la Société a pour objectif d'attirer, de maintenir en fonction et de motiver des dirigeants ayant un rendement supérieur en vue de créer une valeur durable pour les actionnaires à long terme. Pour atteindre cet objectif, le programme de rémunération des dirigeants est fondé sur les principes suivants :

- **Harmonisation avec la stratégie de la Société** – lier la rémunération des dirigeants à l'atteinte d'objectifs commerciaux stratégiques précis et au rendement global de la Société;
- **Harmonisation avec les intérêts des actionnaires** – rapprocher les intérêts de la direction de ceux des actionnaires au moyen 1) d'attributions de rémunération liées aux actions dont la valeur augmente ou diminue en fonction du cours des actions et 2) du maintien, dans le cas des dirigeants, d'un niveau de détention d'actions minimal;
- **Gouvernance** – adopter, s'il convient de le faire pour la Société, des pratiques de rémunération des dirigeants qui sont conformes aux meilleures pratiques actuelles du secteur en général et des groupes de sociétés homologues;
- **Rémunération en fonction du rendement** – rendre la rémunération conforme à la volonté de la Société de créer une culture axée sur le rendement et l'amélioration et d'établir une relation directe entre la rémunération et le rendement;
- **Rémunération concurrentielle** – établir un objectif de rémunération globale afin de faire en sorte qu'elle demeure pertinente dans les marchés au sein desquels la Société est en concurrence.

Structure et composition de la rémunération

Le programme de rémunération de la Société à l'intention des membres désignés de la haute direction et d'autres hauts dirigeants est axé sur la rémunération totale, soit l'ensemble de la rémunération versée aux

membres de la haute direction. Les éléments principaux de la rémunération totale sont le salaire de base, la rémunération variable (la « RV ») annuelle, les UALR, les UAR, les options sur actions, les avantages sociaux, les avantages indirects et les régimes de retraite. Chacun de ces éléments est décrit en détail ci-dessous.

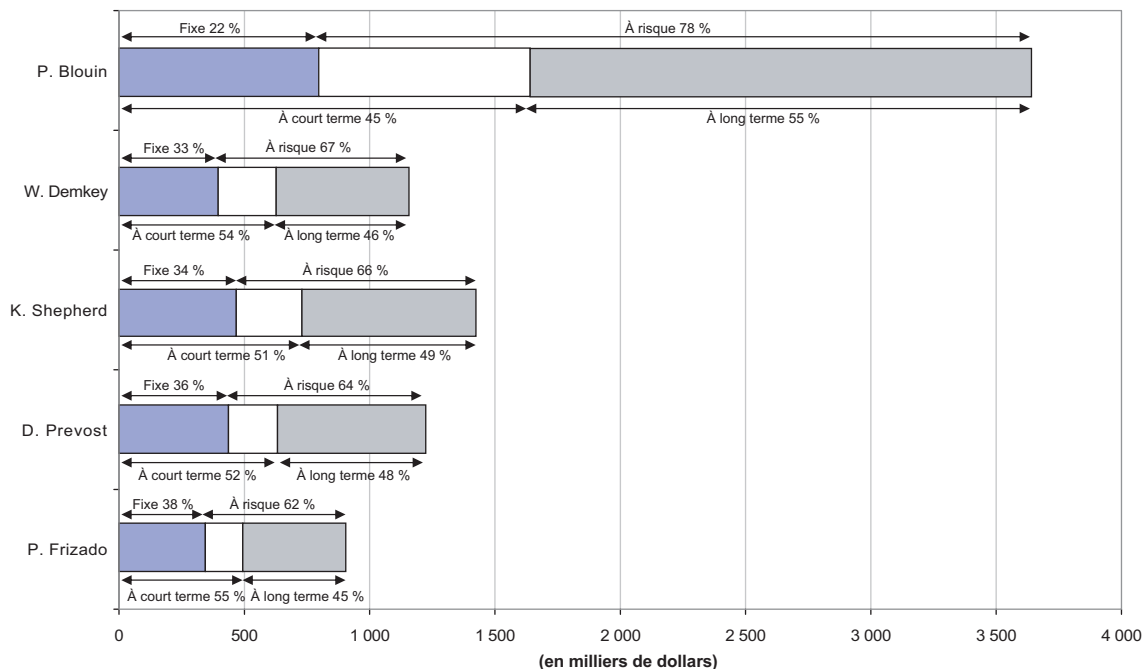
La politique adoptée par la Société pour déterminer la répartition des divers éléments de la rémunération des membres désignés de la haute direction et des dirigeants, soit la rémunération en espèces et autre qu'en espèces, à court terme et à long terme, fixe et non fixe, est fondée sur ce qui suit :

- Des examens réguliers des études d'étalonnage concurrentiel et des pratiques de groupes de sociétés homologues sont effectués.
- Lorsqu'il établit les programmes de rémunération, le comité des ressources humaines et de la rémunération examine les renseignements comparatifs du marché provenant de multiples sondages indépendants sur la rémunération effectués par Mercer et d'autres cabinets spécialisés en rémunération.
- Des examens réguliers du rendement sont effectués et les résultats sont comparés à ceux des études d'étalonnage concurrentiel et de groupes de sociétés homologues.
- Une proportion importante de la rémunération est à risque, en raison d'incitatifs comme les UALR, les UAR, les options sur actions et un régime de rémunération en espèces annuelle variable.
- Les lignes directrices de la politique en matière de composition de la rémunération varient selon les paliers de direction, reflétant l'incidence qu'ont les dirigeants sur les résultats de la Société.

La composition de la rémunération de la Société à l'égard des membres désignés de la haute direction fait en sorte qu'une tranche importante de la rémunération est à risque et dépend du rendement.

Le graphique suivant présente la composition moyenne de la rémunération des membres désignés de la haute direction en 2009 :

Composition totale de la rémunération directe



Positionnement sur le marché et étalonnage concurrentiel

La Société a établi une philosophie en matière de rémunération visant à cibler la rémunération des membres de la haute direction par rapport à celle de 12 entreprises de télécommunications canadiennes et d'un groupe de 19 sociétés de l'industrie en général en ce qui concerne le chef de la direction, le chef de la direction financière, les présidents des divisions et le chef, Technologie et information. La Société a évalué la compétitivité de son programme de rémunération de la haute direction et de chacun des principaux éléments, soit le salaire de base, les incitatifs annuels et les incitatifs à long terme, en les comparant dans la mesure du possible aux groupes comparatifs.

Deux groupes comparatifs pertinents ont été établis en 2008 : le « groupe comparatif de sociétés canadiennes du secteur des communications » et le « groupe comparatif de sociétés de l'industrie en général », lesquels sont décrits ci-après. Conformément aux meilleures pratiques, la Société procédera de nouveau à une analyse de son régime de rémunération par rapport au marché et en fonction d'un étalonnage concurrentiel en 2010. Chacun des deux groupes comparatifs représentait une pondération de 50 % relativement à l'établissement des niveaux de rémunération.

Groupe comparatif de sociétés canadiennes du secteur des communications

Liste des sociétés	Description
BCE Inc.; Rogers Communications; Quebecor Inc.; TELUS Corp.; Thomson Corp.; Groupe CGI inc.; Shaw Communications; CanWest Global Com.; Aliant Inc.; Fonds de revenu Pages Jaunes; Torstar Corp.; Alliance Atlantis Communications Inc.	Inclut 12 sociétés canadiennes du secteur des communications. Produits d'exploitation variant entre environ 1 G\$ et environ 18 G\$; capitalisation des sociétés variant entre environ 1 G\$ et environ 30 G\$.

Les sociétés énumérées ci-dessus ont été incluses au groupe comparatif de sociétés canadiennes du secteur des communications étant donné que la Société doit attirer et maintenir en fonction des personnes clés de talent et que la Société est en concurrence avec les sociétés canadiennes du secteur des télécommunications afin d'attirer ces personnes. Comme ces sociétés sont de taille plus grande que la Société, et que le nombre de sociétés échantillonnées est trop petit pour permettre de procéder à un étalonnage adéquat de la rémunération, la Société a ajouté à ce groupe des sociétés canadiennes du secteur des technologies de l'information et des sociétés du secteur des médias de la taille de la Société et avec lesquelles la Société est également en concurrence afin d'attirer des personnes clés de talent.

Groupe comparatif de sociétés de l'industrie en général

Liste des sociétés	Description
Potash Corporation of Saskatchewan Inc.; IPSCO Inc.; Saskatchewan Wheat Pool; Atco Ltd.; Financière IGM Inc.; Fortis Inc.; Transcontinental Inc.; Canadian Utilities; Methanex Corp.; Gaz Métropolitain; WestJet Airlines Ltd.; Penn West Petroleum Ltd.; Les Industries Dorel; CI Financial Inc.; MDS Inc.; First Quantum Minerals Ltd.; Emera Inc.; Precision Drilling Corp.; Biovail Corp.	Inclut 19 sociétés du marché canadien dont la taille, les produits d'exploitation et la capitalisation se rapprochent de ceux de la Société. Ce groupe comprend des sociétés de l'ouest du Canada afin de pouvoir refléter un contexte régional.

Les sociétés énumérées ci-dessus ont été incluses au groupe comparatif de sociétés de l'industrie en général afin de permettre un

étalonnage de la rémunération axé sur des données à la fois nationales et régionales. Ces sociétés sont également de taille similaire à la Société, et les données provenant de la région de l'Ouest permettent généralement d'obtenir de l'information pertinente relativement à l'exploitation de MTS par la Société.

La Société vise une rémunération totale égale à la médiane du marché lorsque le rendement est égal à la médiane ou au 60^e percentile du marché lorsque le rendement est au 60^e percentile du rendement. Le 60^e percentile du rendement reflète la réalisation d'objectifs internes qui sont supérieurs aux objectifs fixés dans le plan d'affaires annuel. La rémunération des membres de la haute direction ayant un rendement supérieur est concurrentielle par rapport à celle des dirigeants occupant des postes similaires dans d'autres sociétés provenant des groupes comparatifs. Cependant, la politique en matière de rémunération est suffisamment souple pour permettre le versement d'une rémunération supérieure ou inférieure à la médiane, le cas échéant, afin de tenir compte des différents besoins d'affaires (comme les exigences propres à une unité d'exploitation), des gens de talent (comme les personnes ayant un potentiel élevé) ainsi que du perfectionnement des aptitudes et des compétences. Le salaire de base reflète généralement la médiane du marché, et les salaires de base individuels seront établis en fonction de la complexité du poste de même que des compétences requises. Les lignes directrices relatives aux attributions versées aux membres de la haute direction en vertu des régimes d'incitatifs à moyen terme et à long terme sont établies par le comité des ressources humaines et de la rémunération, avec la participation du chef de la direction et du chef, Ressources humaines.

Éléments de la rémunération

Salaire de base

Élément de la rémunération	Employés visés	Période de référence	Critères
Salaire de base	Tous les employés	1 an	Compétitivité sur le marché et compétences, expérience et rendement individuels

Le salaire de base constitue une rémunération pour les tâches accomplies par l'employé pour le compte de la Société. Les salaires de base sont comparés aux salaires versés pour des postes comparables dans des sociétés provenant des groupes comparatifs ainsi qu'aux salaires versés pour des postes similaires au sein de la Société. Ces salaires sont ensuite ajustés en fonction des compétences, de l'expérience et du rendement de chaque employé. Les salaires sont révisés au moins une fois par année et les ajustements entrent habituellement en vigueur le 1^{er} avril.

Primes de rendement à court terme

Élément de la rémunération	Type d'incitatif	Employés visés	Période de référence	Critères
RV annuelle	Court terme	Tous les membres de la haute direction et divers autres employés	1 an	Les primes cibles sont fonction de la compétitivité sur le marché. Les primes réelles sont fonction du rendement de la Société, des divisions et de chaque employé.

La RV annuelle donne l'occasion aux membres désignés de la haute direction et aux autres hauts dirigeants d'obtenir des primes en espèces selon l'atteinte d'objectifs de rendement annuel préétablis pour la Société, les divisions et chaque employé. Les primes cibles au

titre de la RV correspondent à différents pourcentages du salaire de base et font régulièrement l'objet d'une analyse comparative afin d'assurer que la fourchette des primes que la Société est susceptible d'octroyer se compare à celle de sociétés provenant des groupes comparatifs. La Société, les divisions et l'employé doivent atteindre

certains seuils de rendement minimaux pour qu'une prime soit versée au titre de la RV. La prime maximale pouvant être versée au titre de la RV en cas de dépassement des objectifs de la Société et des objectifs individuels varie selon le niveau du poste occupé par l'employé.

Le tableau qui suit présente la méthode de calcul des primes annuelles.

Salaire de base	x RV cible	x Facteurs de rendement	= Prime annuelle
Varie en fonction de la compétitivité sur le marché et selon les compétences, l'expérience et le rendement de l'employé	Varie selon le niveau du poste occupé par l'employé	Société <ul style="list-style-type: none"> • La pondération varie selon le niveau du poste et le secteur • Rendement de la Société = produits consolidés et BAIIA¹⁾ • Rendement de la division = produits de la division, BAIIA et satisfaction de la clientèle • Fourchette d'ajustement = 0 % à 200 % de la cible Individuel <ul style="list-style-type: none"> • Varie selon l'employé et est fondé sur les objectifs stratégiques, financiers, d'exploitation et de perfectionnement personnel • Fourchette d'ajustement = 0 % à 200 % de la cible 	Prime allant de 0 % au maximum établi

1) Certains des termes financiers non définis par les PCGR utilisés dans cette rubrique (comme le BAIIA et les activités poursuivies) sont définis dans le rapport de gestion annuel de la Société.

Le tableau qui suit précise la RV cible, les pourcentages maximaux et les pondérations du rendement de la Société pour chacun des membres désignés de la haute direction pour 2009.

Membre de la direction	RV cible (% du salaire de base)	RV maximale (% du salaire de base)	Données financières consolidées	Satisfaction de la clientèle	Pondérations
					Objectifs stratégiques et personnels, incluant les résultats propres aux divisions
Pierre J. Blouin	85 %	170 %	50 %	10 %	40 %
Wayne S. Demkey	60 %	90 %	50 %	15 %	35 %
Kelvin A. Shepherd	65 %	97,5 %	50 %	10 %	40 %
Dean L. Prevost	65 %	97,5 %	50 %	10 %	40 %
Paul C. Frizado	50 %	75 %	50 %	15 %	35 %

Afin d'inciter les employés à une plus grande collaboration et à la poursuite d'objectifs communs dans les diverses unités, les pondérations pour les membres désignés de la haute direction sont principalement fondées sur les résultats de la Société. Le rendement de la Société à l'égard des activités poursuivies pour la RV de 2009 a été mesuré au moyen du BAIIA [que la Société définit comme le bénéfice avant intérêts, impôts, amortissement et autres produits (charges)] et des produits d'exploitation. Des indices de la satisfaction de la clientèle des deux divisions ont aussi été pris en considération. Pour les

présidents des divisions, le rendement des divisions à l'égard des activités poursuivies a été mesuré au moyen du BAIIA, des produits d'exploitation et des indices de satisfaction de la clientèle des deux divisions de la Société.

Les primes au titre de la RV sont habituellement versées aux employés au mois de février suivant l'année de référence. Le tableau sommaire de la rémunération présente de plus amples renseignements sur les primes au titre de la RV versées aux membres désignés de la haute direction.

Le tableau suivant résume les types d'incitatifs à long terme attribués par la Société :

Élément de la rémunération	Type d'incitatif	Employés visés	Période de référence	Critères
UALR	Moyen terme	Vice-présidents et titulaires de postes supérieurs	Jusqu'à trois ans, acquisition à la fin de la période sous réserve de l'atteinte par la Société de certains objectifs financiers et objectifs d'exploitation	Octroyées annuellement en fonction du maintien du rendement et du potentiel individuel ainsi que de la compétitivité sur le marché et du rendement de la Société. La valeur de la prime finale est décrite à la rubrique « Régime d'UALR » ci-après.
UAR	Moyen terme	Vice-présidents et titulaires de postes supérieurs et certains employés occupant des postes de niveau directeur	Jusqu'à trois ans et acquisition totale à la fin de la période	Octroyées annuellement en fonction du maintien du rendement et du potentiel individuel ainsi que de la compétitivité sur le marché. La valeur de la prime finale est décrite à la rubrique « Régime d'UAR » ci-après.
Options sur actions	Long terme	Vice-présidents et titulaires de postes supérieurs	Acquisition de 20 % par année, arrivant à échéance au plus tard dix ans après la date d'attribution	Octroyées annuellement en fonction du maintien du rendement, du potentiel individuel ainsi que de la compétitivité sur le marché. La valeur est fondée sur l'écart entre le cours des actions ordinaires au moment de l'exercice des options et le prix en date de l'attribution.

Répartition des UALR, des UAR et des options sur actions

La Société a attribué des UALR pour la première fois en 2005, en vertu du régime d'UALR qui a été mis en place en décembre 2004, et a attribué des UAR en 2007 en vertu du régime d'UAR qui a été mis en place en 2007. Auparavant, les membres désignés de la haute direction et autres hauts dirigeants recevaient la totalité de leurs primes de rendement autres qu'à court terme sous forme d'options sur actions. Le nombre d'options sur actions attribuées a beaucoup diminué depuis la mise en place du régime d'UALR en 2005. Seuls les plus hauts dirigeants, y compris les membres désignés de la haute direction, qui ont la plus grande influence sur le rendement à long terme de la Société reçoivent un pourcentage supérieur de leur rémunération à long terme sous forme d'options sur actions. Pour 2009, la répartition des UAR, des UALR et des options sur actions varie selon le niveau du poste occupé, comme suit :

- l'objectif en matière de primes de rendement à long terme du chef de la direction est égal à 250 % du salaire de base; en 2009, ce dernier a reçu 70 % de ses primes sous forme d'UALR et d'UAR et 30 %, sous forme d'options sur actions;
- l'objectif en matière de primes de rendement à long terme du chef de la direction financière est égal à 125 % du salaire de base; en 2009, ce dernier a reçu 82 % de ses primes sous forme d'UALR et d'UAR et 18 %, sous forme d'options sur actions;
- l'objectif en matière de primes de rendement à long terme du président de MTS et du président d'Allstream est égal à 150 % du salaire de base, tandis que l'objectif en matière de primes de rendement à long terme du chef, Technologie et information est égal à 100 % du salaire de base; en 2009, ceux-ci ont reçu 80 % de leurs primes sous forme d'UALR et d'UAR et 20 %, sous forme d'options sur actions.

Les UALR, les UAR et les options sur actions sont habituellement attribuées en février aux membres désignés de la haute direction.

Régime d'UALR

Le régime d'UALR donne au conseil d'administration de la souplesse pour faire correspondre le rendement des membres désignés de la haute direction, des autres membres de la haute direction et des employés clés aux objectifs financiers et des objectifs d'exploitation

spécifiques. Chaque attribution d'UALR comporte certains éléments de base.

Échéance et acquisition – Chaque attribution d'UALR est assortie d'une « échéance » précise, soit une période de temps fixée par le conseil d'administration commençant à la date d'attribution et se terminant à la « date d'acquisition », à laquelle les UALR arrivent à échéance et deviennent acquises. Une échéance ne peut dépasser trois ans, et les UALR deviennent uniquement acquises si le « porteur » des UALR attribuées est demeuré continuellement à l'emploi de la Société sur la durée de l'échéance. Les porteurs cessant d'être à l'emploi de la Société avant la fin de l'échéance renoncent à leurs UALR. Toutefois, le conseil d'administration peut, à son gré et dans certaines situations particulières, annuler cette exigence.

Objectifs financiers et objectifs d'exploitation spécifiques – Le conseil d'administration préétablit des paramètres, ou « objectifs », financiers et d'exploitation spécifiques axés sur la création de valeur pour les actionnaires relativement à chaque attribution d'UALR et à titre de conditions d'acquisition de ces UALR. La période de temps sur laquelle les objectifs doivent être atteints (ou la « période cible ») est fixée par le conseil d'administration, et elle est plus courte ou égale à l'échéance. L'atteinte de ces objectifs préétablis (comme le BAIIA, les flux de trésorerie et certaines mesures de rendement d'exploitation des activités poursuivies) est évaluée à la fin de la période cible en comparant les résultats financiers et les résultats d'exploitation réels obtenus avec les objectifs préétablis. Cette comparaison permet de dégager le pourcentage des UALR attribuées qui seront acquises, le cas échéant, lequel peut être inférieur au nombre d'UALR initialement attribuées, ou encore supérieur au nombre d'UALR initialement attribuées lorsque les objectifs sont dépassés.

Équivalents de dividendes – Jusqu'à leur échéance, les UALR donnent droit à des équivalents de dividendes qui sont payés sous forme d'UALR additionnelles qui sont émises au moment où les dividendes sont versés à l'égard des actions ordinaires.

Montant versé à la date d'acquisition – Le montant versé à la date d'acquisition à l'égard des UALR acquises est égal à la moyenne pondérée des cours de négociation d'une action ordinaire à la Bourse de Toronto pendant les cinq jours de Bourse consécutifs précédant la date d'acquisition. Le montant total pour toutes les UALR acquises à la date d'acquisition est payable au porteur, au gré de celui-ci, en espèces,

en actions ordinaires achetées sur le marché libre par l'intermédiaire d'un fiduciaire pour le compte de la Société ou en une combinaison d'espèces et d'actions ordinaires. Dans le cas du chef de la direction, et en vertu de son contrat d'emploi, une partie de tout versement de ses UALR acquises peut être payée en espèces jusqu'à concurrence de l'impôt payable à l'égard des UALR acquises, le reste du montant payé étant utilisé pour l'achat d'actions ordinaires de la Société sur le marché libre. Le chef de la direction doit conserver toutes ses actions ordinaires acquises de cette façon jusqu'à ce qu'il cesse d'être à l'emploi de la Société et, dans certains cas, il doit conserver ces actions ordinaires pour une période d'au moins trois ans suivant la date d'attribution des UALR.

Attributions d'UALR antérieures – La majorité des UALR attribuées en 2008 étaient assorties d'une échéance de trois ans et d'une période cible correspondante de trois ans. En raison des conditions économiques subies par le secteur canadien des télécommunications après la date d'attribution de ces UALR, la Société n'a pu atteindre ses objectifs pour les deux premiers exercices du programme. Par conséquent, il est prévu que les objectifs fixés sur trois ans relativement à ces attributions d'UALR de 2008 ne seront pas atteints, et qu'aucun montant ne sera versé aux porteurs à l'emploi de la Société relativement à ces UALR à l'arrivée de l'échéance de trois ans.

En 2009, la majorité des UALR attribuées étaient également assorties d'une échéance de trois ans, mais la période cible de celles-ci a été fixée au premier exercice de l'échéance. Comme il est décrit ailleurs aux présentes, la comparaison entre les résultats financiers et les résultats d'exploitation réels obtenus par la Société en 2009 et ses objectifs préétablis fait en sorte que 23 % des UALR attribuées pour 2009 deviendront réellement acquises pour les porteurs à l'emploi de la Société à l'arrivée de l'échéance de trois ans. Autrement dit, un total de 23 % de la rémunération prévue relativement à ces UALR attribuées à des employés en 2009 sera versé aux porteurs à l'emploi de la Société à l'arrivée de l'échéance de trois ans.

Régime d'UAR

Les UAR sont attribuées aux membres désignés de la haute direction et aux autres membres de la haute direction en fonction du rendement individuel, du potentiel et de la compétitivité sur le marché. À l'instar des UALR, la période d'acquisition maximale des UAR est de trois ans. Une UAR ne sera acquise que s'il y a eu continuité d'emploi jusqu'à la date d'acquisition. Sous réserve de certaines exceptions approuvées par le conseil d'administration à sa discrétion, les UAR non acquises au moment où l'emploi d'un participant au régime d'UAR prend fin sont confisquées.

Avantages sociaux et avantages indirects

Élément de la rémunération	Forme	Employés visés	Critères
Avantages sociaux	Régimes collectifs d'assurance vie, maladie et de soins dentaires	Tous les employés	Selon les pratiques du marché
Avantages indirects	Varie selon le niveau du poste du membre de la haute direction	Vice-présidents et titulaires de postes supérieurs	Selon les pratiques du marché

La Société offre aux membres désignés de la haute direction et aux autres membres de la haute direction des régimes collectifs d'assurance vie, maladie et soins dentaires, des vacances et d'autres avantages. La Société veille à offrir des avantages concurrentiels par rapport aux sociétés provenant des groupes comparatifs, tout en s'efforçant de restreindre leurs coûts à long terme.

Des avantages indirects sont offerts aux membres de la haute direction sous forme d'allocations annuelles flexibles pour couvrir un certain nombre de dépenses personnelles, comme la location d'une

La valeur de marché d'une UAR correspond à la valeur de marché d'une UALR, et le montant payé à la date d'acquisition est déterminé en fonction de la moyenne pondérée des cours de négociation des actions ordinaires à la Bourse de Toronto au cours des cinq jours de Bourse consécutifs précédant la date d'acquisition. Les UAR, à l'instar des UALR, donnent droit à des équivalents de dividendes qui sont payés sous forme d'UAR additionnelles qui sont émises au moment où les dividendes sont payés à l'égard des actions ordinaires. Les UAR acquises sont payées, au gré du porteur, en espèces, en actions ordinaires de la Société qui sont achetées sur le marché libre par un fiduciaire pour le compte de la Société ou en une combinaison d'espèces et d'actions ordinaires. Dans le cas du chef de la direction, une partie de tout versement de ses UAR acquises peut être payée en espèces jusqu'à concurrence de l'impôt payable à l'égard des UAR acquises, le reste du montant payé étant utilisé pour l'achat d'actions ordinaires de la Société sur le marché libre que le chef de la direction devra conserver jusqu'à ce qu'il cesse d'être à l'emploi de la Société.

Régime d'options sur actions

Le régime d'options sur actions de la Société, qui a été mis en place en 1997 avec l'approbation des actionnaires, prévoit l'attribution d'options sur actions à des membres de la haute direction et à des employés clés qui sont susceptibles de contribuer à la réussite à long terme de la Société selon le comité des ressources humaines et de la rémunération. Le porteur d'options sur actions qui sont acquises peut acquérir des actions ordinaires à un prix d'exercice déterminé, lequel est établi au moment de l'attribution, au cours de la période d'exercice applicable aux options acquises.

Les options sur actions sont acquises par tranche de 20 % par année à compter du premier anniversaire de la date de l'attribution. Une option acquise peut être exercée pendant une période de dix ans à compter de la date de l'attribution ou une période moindre si le porteur des options cesse d'être à l'emploi de la Société. Le prix d'exercice d'une option correspond à la moyenne pondérée du cours de négociation des actions ordinaires à la Bourse de Toronto durant les cinq jours de Bourse précédant la date de l'attribution. Les options non acquises au moment où l'emploi d'un employé prend fin sont confisquées. Toutefois, le conseil d'administration peut, dans certaines situations particulières et à son gré, accélérer l'acquisition des options qui seraient autrement acquises dans les 180 jours suivant la cessation de l'emploi. Les options sur actions sont non transférables ou non cessibles sauf en cas de décès, auquel cas elles peuvent être attribuées à un bénéficiaire ou à la succession.

automobile, la planification financière et l'adhésion à un club. Ces allocations sont établies à un montant fixe selon le niveau du poste occupé, sous réserve de plafonds établis en tenant compte des sociétés provenant des groupes comparatifs. En 2009, le chef de la direction a reçu une allocation annuelle flexible au titre des dépenses d'un maximum de 72 000 \$. Dans le cas du chef de la direction financière, des présidents des divisions et du chef, Technologie et information, leur allocation annuelle s'est établie à un maximum de 40 000 \$, de 45 000 \$ et de 30 000 \$, respectivement.

Cibles de rendement, résultats et rendement des membres désignés de la haute direction pour 2009

Régime de rémunération variable pour 2009

La rémunération variable (RV) pour les membres désignés de la haute direction pour 2009 est fondée sur l'atteinte de cibles de rendement annuelles pour des paramètres financiers importants en regard de la création de valeur à court et à moyen terme pour les actionnaires et de l'atteinte de résultats d'exploitation, des taux de satisfaction de la clientèle et d'objectifs personnels stratégiques clés permettant d'améliorer la position de la Société et de ses divisions pour l'avenir.

Les objectifs financiers pour 2009 à l'égard de la RV ont été établis par le conseil d'administration conformément aux objectifs financiers et aux perspectives de la Société, qui comprenaient le BAIIA consolidé, les produits consolidés, les produits des divisions et le BAIIA des divisions (tirés des activités poursuivies dans tous les cas), de même que la satisfaction de la clientèle. Les résultats obtenus relativement à ces objectifs reflètent un exercice difficile en dehors du Manitoba en raison des conditions économiques, ainsi que le rendement financier de chaque division et de la Société dans son ensemble. Les objectifs en matière de satisfaction de la clientèle ont été atteints dans le cas d'Allstream et dépassés dans le cas de MTS. Le rendement financier de la Société a fait en sorte que les membres désignés de la haute direction ont reçu une rémunération incitative moins élevée qu'il était prévu relativement aux objectifs financiers, soit des montants variant de 58 % à 84,8 % de la prime cible.

Tous les membres désignés de la haute direction ont atteint ou dépassé leurs objectifs de rendement personnels et stratégiques relativement à la RV de 2009, avec des résultats variant de 103 % à 135 % des objectifs personnels. Ces objectifs personnels étaient fondés sur plusieurs objectifs et résultats pour 2009, incluant un rendement des divisions en tête du marché au Manitoba, la conclusion réussie d'une entente stratégique avec Rogers Wireless Partnership, le renouvellement de la dette à long terme à des taux concurrentiels et avantageux, l'amélioration de la structure de coûts de la Société permettant de réaliser des économies annualisées de 58 M\$, la vente d'actifs non productifs et la création de conditions favorables permettant à la Société de lancer une gamme de services sans fil nationaux en 2010.

Les résultats personnels et financiers combinés se sont traduits pour les membres désignés de la haute direction par des RV totales variant de 68,6 % et 123 % des cibles pour 2009. Le montant reçu était, en moyenne, inférieur de 10 % aux cibles de 2009 en matière de RV.

Objectifs et résultats en matière d'UALR pour 2009

Le tableau suivant compare les objectifs financiers et les objectifs d'exploitation préétablis liés aux UALR attribuées pour 2009 aux résultats financiers et aux résultats d'exploitation réels obtenus pour cette période cible. Ces objectifs s'appliquent à tous les dirigeants (incluant les membres désignés de la haute direction) concernant les UALR attribuées pour 2009, lesquelles seront acquises, dans la plupart des cas, en 2012.

En raison des conditions économiques difficiles à l'échelle nationale, deux des trois paramètres financiers et d'exploitation applicables liés aux activités poursuivies, à savoir le BAIIA consolidé et les flux de trésorerie consolidés, ont été inférieurs aux objectifs et se sont établis sous les seuils minimaux. Seul l'objectif fixé pour le BAIIA tiré des produits de croissance a pu dépasser son seuil minimal en 2009. Par conséquent,

comme l'illustre le tableau ci-dessous, le niveau d'acquisition des UALR liées au rendement attribuées en 2009 a été de 23 %.

BAIIA consolidé cible (en millions de dollars)	Flux de trésorerie cibles (en millions de dollars)	BAIIA lié aux produits de croissance cible (en millions de dollars)	Niveau d'acquisition des UALR global réalisé
Pondération = 35 %	Pondération = 35 %	Pondération = 30 %	
Objectif = 664,7	Objectif = 264,9	Objectif = 333,0	23 % des UALR
Seuil minimal non atteint = 0 %	Seuil minimal non atteint = 0 %	Résultat obtenu situé entre le seuil minimal et l'objectif = 23 %	attribuées et des équivalents de dividendes connexes ¹

1. Le niveau d'acquisition de 23 % calculé en appliquant les conditions d'acquisition liées au rendement des UALR attribuées en 2009 s'est traduit par le fait que la valeur de ces UALR a été inférieure à leur valeur prévue attribuée au tableau sommaire de la rémunération présenté à la rubrique 17 d'un montant total de 707 022 \$ pour l'ensemble des membres désignés de la haute direction.

Rémunération totale des membres désignés de la haute direction

La rémunération totale payée à chaque membre désigné de la haute direction à l'égard de son rendement en 2009 est présentée dans le tableau sommaire de la rémunération à la rubrique 17. Lorsqu'il a déterminé la rémunération totale pour les membres désignés de la haute direction, le comité des ressources humaines et de la rémunération a pris en compte la compétitivité de tous les aspects de la rémunération, le rendement par rapport aux sociétés provenant des groupes comparatifs ainsi que le rendement individuel et l'atteinte des cibles de rendement pour chaque membre désigné de la haute direction. Certains ajustements ont été apportés à la rémunération totale de certains membres désignés de la haute direction (incluant le chef de la direction) en 2009 afin de s'assurer que leur rémunération totale ne passe pas sous les seuils prescrits par les politiques de la Société. Ces seuils sont établis en comparant les niveaux de rémunération de la Société à ceux des sociétés provenant des groupes comparatifs afin de s'assurer que les niveaux de rémunération totale de la Société l'aident à maintenir ses employés en fonction et à demeurer concurrentielle. La plupart des ajustements ont été apportés au moyen d'attribution de rémunération liée aux actions dans des secteurs dépendant de facteurs de rendement (par opposition à des augmentations en espèces) afin de favoriser la valeur pour les actionnaires à moyen et à long terme.

Comme il a été mentionné, l'évaluation annuelle du rendement de chaque membre désigné de la haute direction est fondée sur des objectifs personnels non financiers et stratégiques ainsi que sur le rendement financier et d'exploitation global de la Société comparativement aux objectifs établis aux fins des régimes d'incitatifs. Les présidents des divisions sont également évalués en fonction des résultats financiers obtenus par les divisions d'exploitation respectives, soit MTS et Allstream.

Le salaire de base annuel de presque tous les membres désignés de la haute direction a subi un gel en 2009, demeurant au niveau de 2008. Le salaire de base du chef de la direction a subi le même traitement, demeurant ainsi dans la tranche inférieure de l'échelonnement des sociétés provenant des groupes comparatifs établis. Le salaire de base annuel du chef de la direction financière a pour sa part connu

une augmentation de 6,5 % en 2009 afin de s'établir légèrement au-dessus du seuil minimal dégagé pour une position similaire dans l'étalonnage des sociétés provenant des groupes comparatifs de la Société et de refléter le rendement solide du chef de la direction financière ainsi que son apport important à la Société.

Les RV annuelles sont décrites au tableau sommaire de la rémunération présenté à la rubrique 17. Le total des RV pour 2009 a été plus élevé comparativement à celui de 2008 en raison des facteurs suivants :

- les objectifs de satisfaction de la clientèle comptaient pour 10 % de la RV pour le chef de la direction et pour 10 % à 15 % de la RV pour les autres membres désignés de la haute direction en 2008 et en 2009. Les objectifs de satisfaction de la clientèle n'ont pas été atteints en 2008, ce qui s'est traduit par une prime de 0 % à cet égard. La Société a amélioré son rendement global en 2009 et atteint ou dépassé ses objectifs de satisfaction de la clientèle, donnant ainsi lieu à une augmentation de la RV de 10 % pour le chef de la direction et de 10 % à 15 % pour les autres membres désignés de la direction;
- le pourcentage de la RV du chef de la direction a été ajusté en 2009, passant de 75 % à 85 % afin d'être plus conforme à celle du groupe de référence et de s'aligner sur la politique de la Société voulant qu'une proportion importante de la rémunération du chef de la direction soit à risque et liée au rendement;
- le salaire de base du chef de la direction financière a été augmenté de 6,5 %, donnant automatiquement lieu à une augmentation proportionnelle de sa RV cible pour 2009;
- le salaire de base de Dean Prevost, promu à titre de président d'Allstream en décembre 2008, a été augmenté à ce moment, passant de 351 473 \$ à 440 000 \$, ce qui a automatiquement donné lieu à une augmentation proportionnelle de sa RV cible pour 2009;
- le succès du positionnement à long terme d'Allstream et de MTS au moyen de la conclusion de l'entente stratégique avec Rogers Wireless Partnership a demandé une participation très active des membres désignés de la haute direction pour la plus grande partie de 2009, leur permettant ainsi d'atteindre ou de dépasser leurs objectifs personnels.

Le régime de rémunération des membres de la direction établi par la Société s'avère efficace pour promouvoir l'approche et les objectifs de la Société consistant à rémunérer le rendement et à tenir compte des intérêts des actionnaires. Les résultats financiers de 2008 et de 2009 pour l'ensemble de la Société n'ont pas entièrement atteint les objectifs et, par conséquent, la rémunération totale réalisée des membres désignés de la haute direction a diminué. Par exemple :

- aucun des objectifs financiers et des objectifs d'exploitation des UALR attribuées en 2008 n'a été atteint et, par conséquent, aucune des UALR attribuées en 2008 ne sera acquise;
- la plupart des objectifs financiers et des objectifs d'exploitation des UALR attribuées en 2009 n'ont pas été atteints et, par conséquent, 23 % des UALR attribuées en 2009 seront acquises;
- le prix d'exercice de la plupart des options sur actions attribuées avant le 8 mars 2009 est moins élevé que le cours actuel des actions ordinaires de la Société.

Nom	Rémunération totale attribuée pour 2007 – 2009 (Salaire de base, RV et régimes d'incitatifs à long terme) (\$)	Rémunération totale réalisée pour 2007 – 2009 (Salaire de base, RV et régimes d'incitatifs à long terme) (\$)	Écart entre la rémunération totale attribuée et réalisée pour 2007 – 2009 (\$)
Pierre J. Blouin	9 011 161	6 369 940	(2 641 221)
Wayne S. Demkey	2 985 742	2 439 821	(545 921)
Kelvin A. Shepherd	3 733 815	3 002 867	(730 948)
Dean L. Prevost	2 867 988	2 216 659	(651 329)
Paul C. Frizado	2 475 978	1 901 565	(574 413)

Calcul des primes annuelles individuelles et de la rémunération annuelle du chef de la direction

Les facteurs importants pris en compte dans le calcul de la rémunération annuelle totale du chef de la direction incluent le rendement financier de la Société ainsi que le rendement personnel du chef de la direction, comme il est décrit ci-après. Le rendement personnel de M. Blouin est comparé à des objectifs d'exploitation et à des objectifs stratégiques préétablis, lesquels ont été convenus entre le chef de la direction et le conseil d'administration au début de l'exercice.

En fonction de cette évaluation annuelle, d'étalonnages externes et de discussions avec son conseiller indépendant, le comité des ressources humaines et de la rémunération recommande au conseil d'administration le salaire de base du chef de la direction, ainsi que sa rémunération au rendement variable annuelle et sa rémunération à base d'actions à moyen et à long terme.

En 2009, en tenant compte des renseignements fournis par son conseiller externe et les résultats des étalonnages externes, le comité des ressources humaines et de la rémunération a procédé à un examen approfondi de la rémunération du chef de la direction afin de s'assurer qu'elle est concurrentielle, qu'elle favorise le maintien en fonction et qu'elle accorde une place importante à la rémunération au rendement et à base d'actions. Cette étude a mené aux mesures suivantes :

- gel du salaire de base du chef de la direction au niveau de 2008 pour 2009;
- augmentation du niveau de primes annuelles variables, le faisant passer de 75 % à 85 % du salaire de base, incluant une pondération minimale de 50 % liée à des paramètres financiers clés et une pondération de 50 % liée à des objectifs stratégiques personnels et à des paramètres de satisfaction de la clientèle;
- fixation de l'objectif de primes liées au rendement à long terme à 250 % du salaire de base, demeurant ainsi au niveau inférieur de la fourchette et sous le point médian des sociétés provenant des groupes comparatifs;
- augmentation de la pondération à long terme des primes sous forme d'attributions d'UALR fondées sur l'atteinte d'objectifs financiers et d'objectifs d'exploitation préétablis;
- attribution d'options sur actions pour 2009 après un moratoire de trois ans. Les options sur actions attribuées au chef de la direction au début de la période de trois ans, lors de son embauche en décembre 2005, sont arrivées à échéance en décembre 2008.

Le tableau suivant présente les objectifs, la pondération et les résultats liés au rendement individuel de M. Blouin en matière de RV pour 2009 :

Objectifs pour 2009	Pondération	Résultats	Commentaires
Paramètres financiers et d'exploitation fondés sur les perspectives et les plans d'affaires de la Société	50 %	Partiellement atteint	Encore une fois, la Société a offert un rendement de premier rang au sein du marché du Manitoba. Les produits et le bénéfice par action ont subi l'incidence négative du repli économique au niveau national.
Conception et mise en œuvre d'initiatives stratégiques visant à augmenter la valeur à long terme pour les actionnaires et à améliorer la structure de coûts	25 %	Dépassé	<p>Conclusion de l'entente stratégique avec Rogers Wireless Partnership, laquelle a permis à la Société de partager les coûts du déploiement d'un réseau sans fil HSPA au Manitoba et de profiter d'un accès national à des services sans fil.</p> <p>Progrès marqués en termes de structure de coûts dépassant les prévisions pour 2009 et permettant de réaliser des économies annualisées de 58,4 M\$.</p> <p>Conclusion d'une entente avec Sprint PCS (CDMA) afin de permettre aux services sans fil de MTS de demeurer concurrentiels au Manitoba pendant le déploiement du réseau HSPA.</p> <p>Rendement de premier ordre parmi les entreprises de télécommunications titulaires tout en faisant face à un câblodistributeur concurrent au Manitoba.</p> <p>Conclusion de la vente des services en TI non liées aux télécommunications et non productifs.</p>
Amélioration de la satisfaction de la clientèle	10 %	Dépassé	Amélioration de la satisfaction de la clientèle par rapport à 2008; la Société a dépassé son objectif en se concentrant et en investissant dans des secteurs importants d'amélioration des processus. Ce paramètre a été évalué au moyen de sondages externes indépendants.
Engagement et maintien en fonction des employés et des dirigeants	15 %	Dépassé	<p>Nommé un des 100 employés de choix au Canada et un des 25 au Manitoba.</p> <p>Les dirigeants ont pris part avec des employés à 500 groupes de discussion axés sur les valeurs et l'engagement des employés, et établi avec ces derniers une communication et une interaction solides.</p> <p>Mise en œuvre d'un plan de relève relativement à des postes clés au sein de la haute direction.</p>

Tous les autres membres désignés de la haute direction avaient des objectifs financiers et des objectifs stratégiques personnels semblables qui ont été évalués et approuvés par le comité des ressources humaines et de la rémunération.

Afin de fixer la rémunération directe totale de M. Blouin, le comité des ressources humaines et de la rémunération a tenu compte du rendement financier de la Société, du rendement solide affiché par M. Blouin relativement à ses objectifs stratégiques et du fait que la rémunération directe totale de ce dernier était inférieure au point médian des groupes d'étalonnage. La rémunération variable annuelle de M. Blouin pour 2009 a été établie à 840 000 \$; ce montant est supérieur à celui accordé en 2008 en raison du changement susmentionné apporté au pourcentage de la RV pour le faire passer de 75 % à 85 % de son salaire de base et du fait que la Société a atteint et dépassé ses objectifs de satisfaction de la clientèle pour 2009. Il a également été établi que le rendement de M. Blouin dépassait ses objectifs stratégiques personnels, comme le démontre le tableau précédent.

Lignes directrices en matière de détention d'actions

Avec prise d'effet en 2009, les lignes directrices en matière de détention d'actions ont été modifiées afin de s'assurer que chaque membre désigné de la haute direction et d'autres membres de la haute direction acquièrent, sur une période de cinq ans à compter de 2009 (inclusivement), un montant prescrit des actions ordinaires. Les UALR et les UAR non acquises et les actions ordinaires acquises aux termes du régime d'actionnariat des employés de la Société sont incluses aux fins de ces lignes directrices dans le tableau suivant, alors que les options sur actions non acquises et non exercées ne le sont pas.

Membre de la haute direction	Multiple du salaire de base	Participation selon les lignes directrices d'ici 2014 ¹ (\$)	Participation réelle à la fin de 2009 ² (\$)
Pierre J. Blouin	3	2 400 000	3 521 519
Wayne S. Demkey	2	810 000	915 307
Kelvin A. Shepherd	2	940 000	1 041 973
Dean L. Prevost	2	880 000	811 769
Paul C. Frizado	1,5	525 000	628 535
Chefs de fonctions	1,5	—	—
Vice-président (2 ^e niveau)	1	—	—
Vice-président (1 ^{er} niveau)	0,5	—	—

1. Les montants présentés sont calculés au moyen de la multiplication du salaire de base annuel gagné par chaque membre désigné de la haute direction en 2009 par le multiple précisé dans les lignes directrices.

2. Les montants présentés sont calculés comme suit :

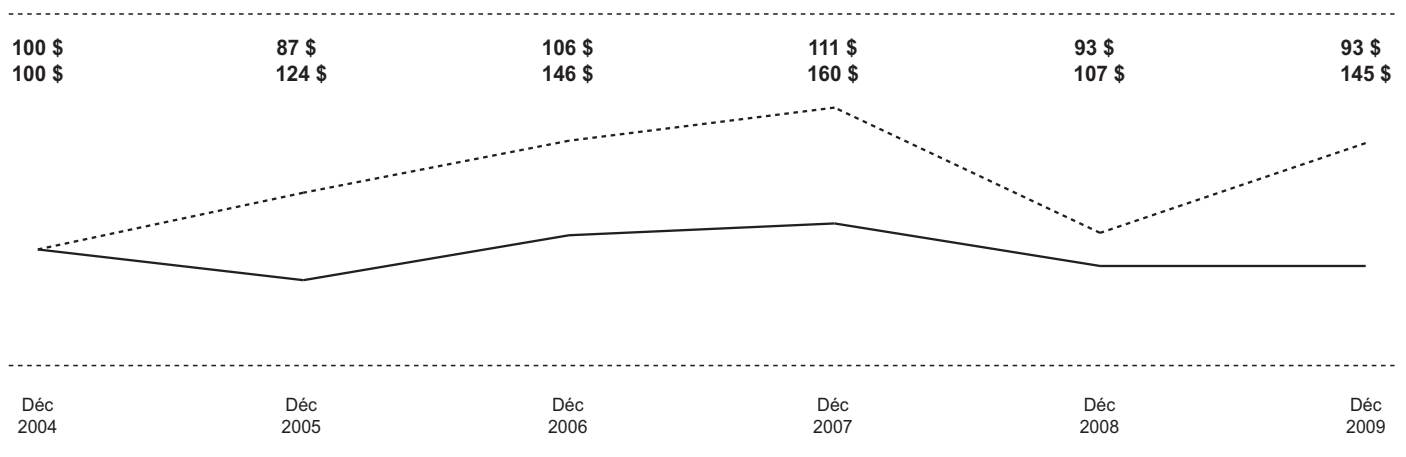
- actions ordinaires – en multipliant le nombre total d'actions ordinaires détenues par chaque membre désigné de la haute direction au 31 décembre 2009, qu'elles soient détenues en vertu du régime d'actionnariat des employés ou d'autre manière, par la valeur de marché (calculée dans tous les cas selon la définition qu'en donne le régime d'actionnariat des employés) des actions ordinaires au 31 décembre 2009, laquelle s'établissait à 33,50 \$;
- UALR et UAR – en multipliant le nombre d'UALR et d'UAR détenues par chaque membre désigné de la haute direction au 31 décembre 2009 par la valeur de marché (calculée selon la définition qu'en donnent le régime d'unités d'action liées au rendement et le régime d'unités d'action assujetties à des restrictions) des unités au 31 décembre 2009, laquelle s'établissait à 33,35 \$.

Tous les membres désignés de la haute direction ont satisfait ou ont fait d'importants progrès en vue de satisfaire aux lignes directrices en matière de détention d'actions, nonobstant le fait que la valeur de marché des actions ordinaires, comme le marché en général, a diminué considérablement en 2008 et en 2009.

16. GRAPHIQUE DU RENDEMENT

Le graphique ci-dessous compare, pour les cinq derniers exercices, les changements qui se sont produits dans le rendement total cumulatif pour les actionnaires des actions ordinaires de la Société et le rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX. Le tableau est fondé sur l'hypothèse d'un placement de 100 \$, au prix de clôture de 49,00 \$ par action le 31 décembre 2004, et du réinvestissement par la suite des dividendes s'y rapportant.

Rendement des actions (valeur d'un placement de 100 \$)



	31 déc. 2004	31 déc. 2005	31 déc. 2006	31 déc. 2007	31 déc. 2008	31 déc. 2009
MBT (actions ordinaires de MTS)	100	87	106	111	93	93
Indice composé S&P/TSX	100	124	146	160	107	145

La tendance du rendement total cumulatif pour les actionnaires de la Société présentée dans le graphique du rendement ci-dessus est reflétée dans la tendance de la rémunération versée aux membres désignés de la haute direction. Au cours de la période de un an allant

du 31 décembre 2008 au 31 décembre 2009, le rendement total cumulatif pour les actionnaires s'est établi au même niveau, alors que pour d'autres dans notre secteur il a diminué. Ce résultat est attribuable au taux de rendement élevé de la Société, contrebalancé

par une réduction équivalente du cours de l'action. Le rendement pour les actionnaires de la Société a aussi dépassé celui de TELUS Corp. et de Rogers Communications au cours des 12 et 24 derniers mois. Au cours de cette même période, la rémunération totale réalisée pour l'ensemble des membres désignés de la haute direction a diminué de 13 %, reflétant un rendement financier moins élevé qu'il était prévu. La tendance sur trois ans du rendement total cumulatif pour les actionnaires de la Société représente une baisse de 12,3 % au cours de la période comprise entre le 31 décembre 2006 et le 31 décembre 2009. Au cours de cette même période de trois ans, la rémunération totale réalisée pour l'ensemble des membres désignés de la haute direction, par rapport à la valeur attribuée, a diminué de 24 %. Cette diminution s'harmonise avec les intérêts des actionnaires et les objectifs de la Société en matière de primes de rendement, traduisant dans les faits la philosophie de la Société et son objectif de maintenir la rémunération des membres de la haute direction au moins au niveau minimal des salaires des groupes de sociétés homologues sur

le marché afin d'assurer la compétitivité du régime de rémunération des membres de la haute direction de la Société, de manière à ce qu'elle puisse continuer d'attirer et de conserver les meilleurs membres de la haute direction dont le rendement aura une incidence positive sur le rendement pour les actionnaires.

Résumé et aval du conseil

Le conseil d'administration, avec l'appui du comité des ressources humaines et de la rémunération, a étudié soigneusement les décisions touchant chaque élément de la rémunération d'un membre désigné de la haute direction ainsi que l'incidence globale de ces décisions, et il les juge justes et raisonnables compte tenu du rendement absolu et relatif de la Société et du membre désigné de la haute direction, ainsi que des pratiques de rémunération des sociétés des groupes comparatifs établis par la Société.

17. TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau suivant présente la rémunération totale versée à chaque membre désigné de la haute direction au cours des trois plus récents exercices complets, ou gagnée par chacun d'entre eux.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire	Attributions à base d'actions ³ (\$)		Attributions à base d'options ⁴ (\$)	Rémunération liée aux régimes d'incitatifs autres qu'à base d'actions (\$)	Montant lié au départ à la retraite (\$)	Toutes les autres formes de rémunération ⁶ (\$)	Rémunération totale (\$)
			UALR	UAR		Régimes d'incitatifs annuels ⁵			
Pierre J. Blouin ² Chef de la direction Manitoba Telecom Services Inc. et MTS Allstream Inc.	2009	800 000	900 019	500 018	599 998	840 000	290 000	67 500	3 997 535 ¹
	2008	803 066	400 013	400 013	Néant	750 000	342 000	67 871	2 762 963
	2007	750 000	1 125 011	375 023	Néant	768 000	340 000	67 500	3 425 534
Wayne S. Demkey ⁷ Chef de la direction financière Manitoba Telecom Services Inc. et MTS Allstream Inc.	2009	398 870	157 510	276 030	96 500	231 094	104 000	36 500	1 300 504 ¹
	2008	376 226	120 004	126 636	153 450	191 976	89 000	233 840	1 291 132
	2007	359 000	Néant	Néant	201 460	227 056	70 000	15 000	872 516
Kelvin A. Shepherd Président, MTS MTS Allstream Inc.	2009	470 000	210 014	350 035	135 100	262 516	81 000	42 300	1 550 965 ¹
	2008	463 209	160 005	200 006	187 550	259 065	129 000	42 300	1 441 135
	2007	435 500	Néant	Néant	287 800	313 015	131 000	19 000	1 186 315
Dean L. Prevost Président, Allstream MTS Allstream Inc.	2009	438 455	192 524	285 215	115 800	196 253	20 961	39 600	1 288 808 ¹
	2008	351 473	100 024	111 091	153 450	141 320	131 787	30 800	1 019 945
	2007	335 000	Néant	Néant	261 340	186 043	18 345	27 000	827 728
Paul C. Frizado ⁸ Chef, Technologie et information MTS Allstream Inc.	2009	348 771	105 007	226 905	77 200	146 826	34 719	30 000	969 428 ¹
	2008	344 919	100 004	105 558	153 450	135 275	76 623	225 500	1 138 349
	2007	294 040	Néant	Néant	261 340	176 663	101 351	27 000	860 394

1. Des UALR attribuées en 2009, 23 % seront acquises. Par conséquent, la rémunération totale réalisée en 2009 par chaque membre désigné de la haute direction, ajustée pour l'acquisition restreinte des UALR, diminuera comme suit :

Nom	Rémunération totale attribuée en 2009 (telle qu'elle est présentée dans le tableau sommaire de la rémunération) (en dollars)	Rémunération totale réalisée en 2009 (reflétant le nombre réel d'UALR acquises en 2009) (en dollars)	Différence en 2009 entre la rémunération totale attribuée (telle qu'elle est présentée dans le tableau sommaire de la rémunération) et la rémunération totale réalisée (en dollars)
Pierre J. Blouin	3 997 535	3 304 520	(693 015)
Wayne S. Demkey	1 300 504	1 179 222	(121 282)
Kelvin A. Shepherd	1 550 965	1 389 254	(161 711)
Dean L. Prevost	1 288 808	1 140 564	(148 244)
Paul C. Frizado	969 428	888 573	(80 855)

2. La rémunération attribuée au chef de la direction en 2009 est fondée sur un examen et une harmonisation de la rémunération avec les groupes comparatifs de l'industrie. Cet examen a démontré que M. Blouin se situe au plus bas niveau de ces groupes comparatifs ainsi qu'au plus bas niveau prévu par la politique en matière de rémunération de la Société. Des modifications ont été apportées aux incitatifs à long terme du chef de la direction pour augmenter sa rémunération au rendement en fonction d'objectifs de rendement financier précis préétablis qui sont liés aux actions. Une attribution annuelle d'options sur actions a été effectuée en 2009 suivant l'attribution sur trois ans qui avait été octroyée à M. Blouin en 2006. Le chef de la direction doit conserver la valeur nette après impôts de toutes les attributions à moyen terme et à long terme sous forme d'actions ordinaires, moins les impôts exigibles, jusqu'à sa cessation d'emploi avec la Société et, dans certains cas, au-delà de celle-ci. Comme il est décrit dans le tableau de la page 27, au cours des trois dernières années, les attributions en vertu de régimes d'incitatifs à long terme ci-dessus attribuées au chef de la direction (et à d'autres dirigeants) n'ont pas été acquises aux niveaux attribués illustrés dans le tableau ci-dessus, ce qui a entraîné une perte réalisée de la rémunération attribuée pour le chef de la direction de 2007 à 2009 de 2 641 221 \$, lequel montant a été encore plus diminué étant donné que la totalité de ses options sur actions, à l'exception d'options représentant un montant de 88 601 \$, n'auraient eu aucune valeur si elles avaient été acquises et exercées au 31 décembre 2009.
3. Le montant présenté pour chaque attribution à base d'actions correspond à la juste valeur à la date d'attribution des UALR et des UAR qui ont été attribuées aux termes des régimes d'UALR et d'UAR de la Société pour l'exercice précisé. La juste valeur à la date d'attribution des UALR et des UAR est égale à la moyenne pondérée des cours de négociation des actions ordinaires à la Bourse de Toronto au cours des cinq jours de Bourse consécutifs précédant la date d'attribution. La juste valeur à la date d'attribution a été calculée au moyen des cours de négociation moyens pondérés précédant la date d'attribution qui suivent : 2009 : 32,59 \$ (décembre), 32,92 \$ (mars) et 35,19 \$ (février); 2008 : 39,06 \$ (décembre) et 42,24 \$ (février); 2007 : 44,87 \$ (décembre) et 47,03 \$ (février).
4. Le montant présenté pour chaque attribution à base d'options correspond à la juste valeur à la date d'attribution des options sur actions attribuées au membre désigné de la haute direction pour l'exercice précisé, laquelle est calculée conformément à la méthode d'évaluation présentée dans le chapitre 3870 du *Manuel de l'ICCA* de l'Institut Canadien des Comptables Agréés. La juste valeur à la date d'attribution a été calculée au moyen des prix d'exercice suivants et des facteurs du modèle Black et Scholes pour les périodes précisées : 2009 : 33,67 \$; 2008 : 42,24 \$; 2007 : 49,31 \$ et 47,03 \$. Les facteurs du modèle de Black et Scholes ont été calculés au moyen des variables suivantes : a) un taux d'intérêt sans risque, b) la volatilité prévue du cours des actions ordinaires, c) le rendement prévu des actions ordinaires et d) la durée de vie prévue des options.
5. Le montant présenté représente l'attribution liée au régime de rémunération variable annuelle pour l'exercice précisé.
6. La valeur des avantages indirects reçus par chaque membre désigné de la haute direction n'excédant pas 50 000 \$ ou 10 % du salaire total du membre désigné de la haute direction pour l'exercice précisé n'a pas à être présentée, conformément aux exigences des lois applicables en matière de valeurs mobilières. La Société a cependant volontairement présenté ces montants par souci d'augmenter la transparence et de fournir une information plus complète.
7. Le montant présenté dans la colonne « Toutes les autres formes de rémunération » pour 2008 à l'égard de M. Demkey inclut un paiement de 197 340 \$ à titre de mesure incitative de maintien en fonction et une indemnité liée aux avantages indirects de 36 500 \$.
8. Le montant présenté dans la colonne « Toutes les autres formes de rémunération » pour 2008 à l'égard de M. Frizado inclut un paiement de 192 500 \$ à titre de mesure incitative de maintien en fonction pendant trois ans et une indemnité liée aux avantages indirects de 30 000 \$.

18. ATTRIBUTIONS EN VERTU DE RÉGIMES D'INCITATIFS

Attributions à base d'actions et attributions à base d'options en cours

Le tableau suivant décrit toutes les attributions à base d'options et les attributions à base d'actions attribuées aux membres désignés de la haute direction qui étaient en cours au 31 décembre 2009.

Nom	Attributions à base d'options				Attributions à base d'actions			
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées ¹	Prix d'exercice de l'option ² (\$)	Date d'expiration de l'option	Valeur des options non exercées dans le cours ³ (\$)	Nombre d'actions ou d'unités d'actions qui n'ont pas été acquises		Valeur de marché des attributions à base d'actions qui n'ont pas été acquises ou montant à verser à ce titre ⁴ (\$)	
					UALR	UAR	UALR	UAR
Pierre J. Blouin ⁵	450 000	40,44	6 décembre 2015	Néant				
	155 440	32,93	9 mars 2019	88 601	49 112	15 499	1 637 885	516 892
Wayne S. Demkey	40 000	36,42	24 octobre 2011	Néant				
	20 000	33,84	30 janvier 2012	Néant				
	40 000	34,75	29 janvier 2013	Néant				
	40 000	45,61	14 juin 2014	Néant				
	25 500	49,03	3 janvier 2015	Néant				
	25 500	38,78	30 janvier 2016	Néant				
	35 000	47,03	31 janvier 2017	Néant				
	45 000	42,24	7 février 2018	Néant				
	25 000	35,19	9 février 2019	Néant	7 979	11 734	266 100	391 329
Kelvin A. Shepherd	25 000	35,60	30 novembre 2010	Néant				
	14 000	33,84	30 janvier 2012	Néant				
	25 000	34,71	30 octobre 2012	Néant				
	13 600	34,75	29 janvier 2013	Néant				
	25 000	45,61	14 juin 2014	Néant				
	25 500	49,03	3 janvier 2015	Néant				
	40 000	38,78	30 janvier 2016	Néant				
	50 000	47,03	31 janvier 2017	Néant				
	55 000	42,24	7 février 2018	Néant				
35 000	35,19	9 février 2019	Néant	10 639	15 940	354 811	531 599	
Dean L. Prevost	10 000	49,03	3 janvier 2015	Néant				
	20 000	38,78	30 janvier 2016	Néant				
	35 000	47,03	31 janvier 2017	Néant				
	10 000	49,31	11 septembre 2017	Néant				
	45 000	42,24	7 février 2018	Néant				
	30 000	35,19	9 février 2019	Néant	8 499	11 593	283 442	386 627
Paul C. Frizado	10 000	49,03	3 janvier 2015	Néant				
	20 000	38,78	30 janvier 2016	Néant				
	35 000	47,03	31 janvier 2017	Néant				
	10 000	49,31	11 septembre 2017	Néant				
	45 000	42,24	7 février 2018	Néant				
	20 000	35,19	9 février 2019	Néant	5 857	9 685	195 331	322 995

1. Chaque option donne droit à son porteur d'acquies une action ordinaire de la Société.
2. Le prix d'exercice d'une option est égal à la moyenne pondérée des cours de négociation des actions ordinaires de la Société à la Bourse de Toronto au cours des cinq jours de Bourse consécutifs précédant la date d'attribution.
3. Une option est dans le cours à la fin de l'exercice si la valeur de marché des titres sous-jacents à cette date excède le prix d'exercice de l'option. Le cours de clôture à la Bourse de Toronto des actions ordinaires au 31 décembre 2009 se chiffrait à 33,50 \$. Les options sont acquises en versements de 20 % par année à compter du premier anniversaire de la date d'attribution.
4. La valeur de marché des attributions à base d'actions est calculée en fonction de la moyenne pondérée des cours de négociation des actions ordinaires de la Société à la Bourse de Toronto au cours des cinq jours de Bourse consécutifs précédant le 31 décembre 2009, laquelle s'établissait à 33,35 \$.

5. En décembre 2005, M. Blouin a reçu une attribution d'options sur actions visant l'acquisition de 450 000 actions ordinaires de la Société à un prix d'exercice de 40,44 \$. Conformément aux modalités de son contrat d'emploi, M. Blouin est admissible à d'autres attributions d'options annuelles à compter de 2010, comme l'établira le conseil d'administration.

Attributions en vertu de régimes d'incitatifs — valeur des attributions acquises ou obtenues au cours de l'exercice

Le tableau suivant présente de l'information sur les attributions en vertu de régimes d'incitatifs qui ont été acquises ou obtenues au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2009.

Nom	Valeur des attributions à base d'options acquises au cours de l'exercice ¹ (\$)	Valeur des attributions à base d'actions acquises au cours de l'exercice (\$)		Valeur de la rémunération liée aux régimes d'incitatifs autres qu'à base d'actions obtenue au cours de l'exercice ² (\$)
		UALR	UAR	
Pierre J. Blouin	Néant	Néant	Néant	Néant
Wayne S. Demkey	Néant	Néant	Néant	Néant
Kelvin A. Shepherd	Néant	Néant	Néant	Néant
Dean L. Prevost	Néant	Néant	Néant	Néant
Paul C. Frizado	Néant	Néant	Néant	Néant

- Les options sur actions sont acquises par tranche de 20 % par année à compter du premier anniversaire de la date d'attribution. Les montants indiqués représentent la valeur, à la date d'acquisition, de la tranche de 20 % des options sur actions acquise au cours de 2009, lorsque la valeur de marché de cette tranche des options sur actions acquise à la date d'acquisition dépasse le prix d'exercice de l'option.
- Le montant présenté représente l'attribution en vertu du régime de rémunération variable annuelle pour l'exercice précisé, comme il est présenté dans la colonne « Rémunération liée aux régimes d'incitatifs autres qu'à base d'actions — Régimes d'incitatifs annuels » du tableau sommaire de la rémunération.

19. PRESTATIONS DE RETRAITE

Régimes de retraite

Pierre J. Blouin, Wayne S. Demkey et Kelvin A. Shepherd

Pierre J. Blouin, Wayne S. Demkey et Kelvin A. Shepherd participent au régime de retraite contributif à prestations déterminées (le « régime de retraite de MTS ») de la Société, ainsi qu'au régime de retraite complémentaire non contributif (le « régime de retraite complémentaire de MTS ») de la Société, qui procure des prestations de retraite complémentaires aux membres désignés de la haute direction dont les prestations du régime de retraite de MTS sont limitées en vertu du montant maximal des prestations payable aux termes de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) (le régime de retraite de MTS et le régime de retraite complémentaire de MTS sont appelés collectivement « les régimes de retraite des employés de MTS »). Les prestations de retraite versées aux employés admissibles dans le cadre des régimes de retraite des employés de MTS correspondent à 2 % du salaire moyen pour les cinq meilleures années (le salaire seulement, sans les primes), multiplié par les années de service validées, moins 0,6 % de la moyenne du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (conformément aux règles du Régime de pensions du Canada), multiplié par le nombre d'années de service validées. Les prestations de retraite versées en vertu des régimes de

retraite des employés de MTS sont indexées au taux équivalant aux deux tiers de la hausse de l'indice des prix à la consommation (IPC) du Canada, sous réserve d'une hausse maximale de l'IPC de 4 %. Les cotisations de MM. Blouin, Demkey et Shepherd au régime de retraite de MTS correspondent à 5,1 % de leur salaire jusqu'à concurrence du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension, plus 7,0 % de la tranche du salaire qui excède le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension jusqu'à concurrence du montant maximal des prestations payable aux termes de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).

Les membres des régimes de retraite des employés de MTS peuvent prendre leur retraite et recevoir des prestations de retraite non réduites à l'âge de 60 ans s'ils comptent au moins 10 années de service continu, ou en tout temps après l'âge de 55 ans si leur âge plus le nombre d'années de service continu totalisent au moins 80 (la « règle de 80 »). Les membres peuvent prendre leur retraite 10 ans avant la date à laquelle ils deviennent admissibles à des prestations de retraite non réduites pourvu qu'ils comptent au moins deux années de service validées. Si le membre prend sa retraite après l'âge de 55 ans et qu'il compte au moins 10 années de service continu, mais avant d'être admissible à des prestations de retraite non réduites, les prestations de retraite sont réduites de 0,0625 % pour chaque mois complet d'écart entre la date de retraite anticipée et la date à laquelle le membre atteint l'âge de 60 ans ou la date à laquelle le membre atteint le seuil prévu par la règle de 80, selon la première occurrence. Si le membre prend sa retraite par anticipation avant d'avoir atteint l'âge de 55 ans ou alors qu'il compte moins de 10 années de service continu, les prestations de retraite sont réduites selon une méthode actuarielle à partir de l'âge de 65 ans.

MM. Blouin, Demkey et Shepherd participent également au régime de retraite non contributif des cadres supérieurs (le « régime de retraite des cadres supérieurs de MTS »). Les prestations de retraite versées aux membres de la haute direction admissibles dans le cadre du régime de retraite des cadres supérieurs de MTS correspondent à 2,5 % du salaire moyen pour les cinq meilleures années (le salaire seulement, sans les primes), multiplié par les années de service validées en tant que membre de la haute direction, moins le montant des prestations payables en vertu des régimes de retraite des employés de MTS au titre des années de service validées en tant que membre de la haute direction. Les prestations de retraite versées en vertu du régime de retraite des cadres supérieurs de MTS sont indexées au taux équivalant aux deux tiers de la hausse de l'IPC, sous réserve d'une hausse maximale de l'IPC de 4 %.

Les membres du régime de retraite des cadres supérieurs de MTS peuvent prendre leur retraite et recevoir des prestations de retraite non réduites à l'âge de 60 ans ou en tout temps après l'âge de 55 ans s'ils ont atteint le seuil prévu par la règle de 80. Les membres peuvent prendre leur retraite 10 ans avant la date à laquelle ils deviennent admissibles à des prestations de retraite non réduites pourvu qu'ils comptent au moins deux années de service validées à titre de cadres supérieurs. Si un membre a atteint l'âge de 55 ans, mais qu'il n'est pas admissible à des prestations de retraite non réduites, les prestations de retraite sont réduites de 0,0625 % pour chaque mois complet d'écart entre la date de retraite anticipée et la date d'admissibilité aux prestations de retraite non réduites. Si le membre prend sa retraite par anticipation avant d'avoir atteint l'âge de 55 ans, les prestations de retraite sont réduites selon une méthode actuarielle à partir de l'âge de 65 ans.

En vertu des modalités de son contrat d'emploi avec la Société décrites à la rubrique « Contrats d'emploi », M. Blouin est admissible à une rente complémentaire qui, avec ses prestations de retraite en vertu des régimes de retraite des employés de MTS et du régime de retraite des cadres supérieurs de MTS, lui donnera une prestation de retraite annuelle de 300 000 \$ s'il prend sa retraite à l'âge de 55 ans ou plus tard. Dans le cas où M. Blouin prendrait sa retraite avant l'âge de 55 ans, la rente complémentaire serait réduite au moyen de la méthode de l'amortissement linéaire proportionnellement à la période d'emploi réelle.

Paul C. Frizado et Dean L. Prevost

Paul C. Frizado et Dean L. Prevost sont couverts par deux régimes de retraite qui avaient été établis par Allstream Inc. Ces régimes de retraite comprennent un régime de retraite non contributif à cotisations déterminées (ci-après le « régime de retraite d'Allstream à cotisations déterminées ») et le régime de retraite des cadres supérieurs d'Allstream. Le régime de retraite d'Allstream à cotisations déterminées prévoit une cotisation annuelle correspondant à 2,5 % du salaire de base du membre. Pour MM. Frizado et Prevost, le régime de retraite des cadres supérieurs d'Allstream prévoit une méthode de calcul des prestations correspondant à 2 % du salaire moyen pour les cinq meilleures années de service ouvrant droit à pension (le salaire seulement, sans les primes) par année de service validée, moins les prestations réputées être gagnées selon le régime de retraite non contributif d'Allstream. Une année de service validée supplémentaire est attribuée pour chacune des cinq premières années de service. Un plafond global de 60 % du salaire de base moyen des cinq dernières années est imposé.

En vertu du régime de retraite des cadres supérieurs d'Allstream, les membres doivent répondre à la définition de retraité pour être

Le tableau suivant présente en détail les années de service validées, les prestations de retraite estimatives au 31 décembre 2009, les prestations de retraite projetées à l'âge de 65 ans et la variation des obligations au titre des prestations constituées en 2009 pour les membres désignés de la haute direction qui participent aux régimes de retraite à prestations déterminées décrits ci-dessus :

Nom	Nombre d'années de service validées ¹	Prestations annuelles à payer ³ (\$)		Obligation au titre des prestations constituées au 31 déc. 2008 (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs pour 2009 ⁴ (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs pour 2009 ⁴ (\$)	Obligation au titre des prestations constituées au 31 déc. 2009 (\$)
		À la fin de l'exercice	À l'âge de 65 ans				
Pierre J. Blouin	4,1	170 000	339 000	989 000	290 000	193 000	1 472 000
Wayne S. Demkey ²	13,1	115 000	287 000	849 000	104 000	232 000	1 185 000
Kelvin A. Shepherd	9,1	100 000	264 000	829 000	81 000	219 000	1 129 000
Dean L. Prevost	15,6	89 000	147 000	375 000	10 000	126 000	511 000
Paul C. Frizado	10,6	55 000	130 000	242 000	26 000	83 000	351 000

1. Représente le total des années de service, y compris les années de service accumulées dans le cadre d'un régime de retraite de base avant d'être inscrit à un régime de retraite des cadres supérieurs. Les années de service validées précisées pour M. Prevost et M. Frizado comprennent 5,0 années de service supplémentaires accumulées dans le cadre du régime de retraite des cadres supérieurs d'Allstream.
2. M. Demkey compte 8,3 années de service à titre de cadre supérieur.
3. Les prestations annuelles à payer à la fin de l'exercice et à l'âge de 65 ans représentent les prestations de retraite estimatives gagnées pour toutes les années de service accumulées jusqu'à ce jour et le total des années de service projeté à l'âge de 65 ans, respectivement. Ces données sont calculées en fonction du salaire réel ouvrant droit à pension à la fin de l'exercice considéré. Les prestations à payer à la fin de l'exercice ne comprennent aucune réduction qui pourrait s'appliquer si un membre désigné de la haute direction prenait sa retraite avant son âge normal de retraite.
4. La variation attribuable à des éléments rémunérateurs comprend le coût des services rendus pour l'exercice, calculé au début de l'exercice, et tout ajustement de l'obligation au titre des prestations constituées découlant des augmentations de salaires autres que celles qui étaient prévues. La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs reflète toutes les autres variations de l'obligation au titre des prestations constituées qui ne sont pas incluses dans la variation attribuable à des éléments rémunérateurs.

admissibles aux prestations de retraite en vertu de ce régime. Les membres sont considérés comme retraités si, à la cessation du service continu, i) ils ont atteint l'âge de 60 ans ou ii) ils ont atteint l'âge de 55 ans et qu'on a mis fin à leur emploi de façon non motivée, qu'ils ont volontairement donné leur démission dans les 18 mois suivant un changement de contrôle ou qu'ils répondent à la définition de retraité selon le comité des ressources humaines et de la rémunération du conseil. Un changement de contrôle signifie l'acquisition de la majorité des actions ordinaires ou de la quasi-totalité des actifs de MTS Allstream Inc. par une entité. S'ils répondent à la définition de retraité en vertu du régime de retraite des cadres supérieurs d'Allstream, les membres peuvent prendre leur retraite sans que leurs prestations soient réduites à 62 ans ou dès l'âge de 55 ans si leur âge plus le nombre d'années de service (excluant toute année de service validée supplémentaire) totalise au moins 85. Si les membres prennent leur retraite plus tôt, la réduction correspond au moindre de i) 0,5 % pour chaque mois d'écart entre la date de leur retraite et la date à laquelle ils auront 62 ans et ii) 3 % pour chaque point d'écart entre la somme de leur âge et de leurs années de service et 85.

Tableau sur les régimes de retraite à prestations déterminées

Les prestations de retraite décrites ci-après sont établies au moyen des mêmes hypothèses actuarielles qui ont été utilisées pour établir l'information comptable sur les régimes de retraite présentée aux notes 1 et 17 des états financiers consolidés annuels vérifiés de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2009.

Tableau sur le régime de retraite à cotisations déterminées

Le tableau suivant présente en détail la valeur cumulée au 31 décembre 2009 et les variations de la valeur cumulée en 2009 pour les membres désignés de la haute direction qui participent au régime de retraite à cotisations déterminées :

Nom	Valeur cumulée au 31 déc. 2008 (\$)	Montant attribuable à des éléments rémunérateurs pour 2009 (\$)	Montant attribuable à des éléments non rémunérateurs pour 2009 (\$)	Valeur cumulée à la fin de l'exercice (\$)
Dean L. Prevost	66 040	10 961	12 433	89 434
Paul C. Frizado	40 044	8 719	13 142	61 905

20. PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION D'EMPLOI OU DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Chacun des membres désignés de la haute direction a conclu un contrat d'emploi, un contrat de continuité et un contrat de remise des options avec la Société, lesquels incluent des modalités prévoyant certains paiements en cas de cessation d'emploi du membre désigné de la haute direction de façon non motivée ou par suite d'un changement de contrôle de la Société, comme il est décrit ci-dessous.

Contrats d'emploi

Pierre J. Blouin

Pierre J. Blouin a un contrat d'emploi avec la Société en vertu duquel sa rémunération est établie sur une base annuelle. Le contrat d'emploi de M. Blouin a été modifié en 2009 pour refléter les modifications à sa rémunération totale décrites précédemment dans cette circulaire de sollicitation de procurations par la direction. Sa rémunération établie pour 2010 est de plus en plus liée à l'atteinte d'objectifs financiers pour la Société et à la création de valeur pour les actionnaires, et elle inclut : une prime de rendement variable à court terme assujettie à l'atteinte de certains objectifs ciblés et audacieux, tels qu'ils ont été fixés par le conseil d'administration, laquelle est calculée en fonction d'un pourcentage maximal de 85 % du salaire de base annuel pour les objectifs ciblés et d'un pourcentage maximal de 170 % du salaire de base annuel pour les objectifs audacieux, et des unités d'actions d'une valeur égale à 262,5 % de son salaire de base annuel, consistant en des UALR, en des UAR et en des options sur actions. Le contrat d'emploi de M. Blouin stipule que le montant net après impôts lui étant versé relativement aux UALR et aux UAR acquises doit servir à acheter des actions ordinaires qu'il sera tenu de conserver jusqu'à ce qu'il cesse d'être à l'emploi de la Société et, dans certains cas, pour une période minimale de trois ans suivant l'attribution des UALR et des UAR pour assurer l'harmonisation avec la période d'acquisition des UALR et des UAR des autres hauts dirigeants. Ce contrat d'emploi prévoyait également l'attribution, effectuée au début d'une période de trois ans débutant en 2005, d'une option visant l'acquisition de 450 000 actions ordinaires de la Société assujetties aux modalités du régime d'options sur actions de la Société et d'autres attributions d'options sur actions à partir de 2009, comme il sera déterminé par le conseil.

Le contrat d'emploi de M. Blouin prévoit qu'en cas de cessation non motivée de l'emploi de M. Blouin auprès de la Société ou de congédiement déguisé, qui inclut toute diminution importante du titre ou des responsabilités de M. Blouin ou la relocalisation de sa fonction à l'extérieur de Winnipeg sans son consentement, il aura droit à une indemnité de départ d'un montant égal à la somme de son salaire de base annuel et des primes versées au cours des deux exercices

précédant sa cessation d'emploi, de même qu'au maintien de ses avantages sociaux et des avantages de toute nature pendant une période de deux ans. Le contrat d'emploi de M. Blouin impose également des clauses restrictives de non-sollicitation et de non-concurrence pour une période de un an suivant la cessation d'emploi.

Wayne S. Demkey

Wayne S. Demkey a conclu avec la Société un contrat d'emploi prévoyant un salaire de base annuel initial et une prime de rendement variable à court terme assujettie à l'atteinte de certains objectifs ciblés et audacieux, qui sont fixés par le conseil d'administration. Cette prime est calculée en fonction d'un pourcentage maximal de 60 % du salaire de base annuel pour les objectifs ciblés et d'un pourcentage maximal de 90 % du salaire de base annuel pour les objectifs audacieux. Ce contrat prévoit aussi qu'en cas de cessation non motivée de l'emploi de M. Demkey auprès de la Société, il aura droit à une indemnité de départ d'un montant correspondant à une fois et demie la somme de son salaire de base annuel, de la moyenne de ses primes annuelles pour chacun des deux exercices précédents et de la valeur de ses avantages sociaux annuels pour chacun des deux exercices précédents. M. Demkey est également tenu de respecter des clauses restrictives de non-sollicitation et de non-concurrence pour une période de un an suivant la cessation d'emploi.

Kelvin A. Shepherd

Kelvin A. Shepherd a conclu avec la Société un contrat d'emploi prévoyant un salaire de base annuel initial et une prime de rendement variable à court terme assujettie à l'atteinte de certains objectifs ciblés et audacieux, qui sont fixés par le conseil d'administration. Cette prime est calculée en fonction d'un pourcentage maximal de 65 % du salaire de base annuel pour les objectifs ciblés et d'un pourcentage maximal de 97,5 % du salaire de base annuel pour les objectifs audacieux.

Dean L. Prevost

Dean L. Prevost a conclu avec la Société un contrat d'emploi prévoyant un salaire de base annuel initial et une prime de rendement variable à court terme assujettie à certains objectifs ciblés et audacieux, qui sont fixés par le conseil d'administration. Cette prime est calculée en fonction d'un pourcentage maximal de 65 % du salaire de base annuel pour les objectifs ciblés et d'un pourcentage maximal de 97,5 % du salaire de base annuel pour les objectifs audacieux. Ce contrat stipule également qu'en cas de cessation non motivée de l'emploi de M. Prevost auprès de la Société, il aura droit à une indemnité de départ correspondant à une fois et demie la somme de son salaire de base annuel, de la moyenne de sa prime annuelle pour chacun des deux exercices précédents et de la valeur de ses prestations annuelles pour chacun des deux exercices précédents. M. Prevost est également assujetti à des clauses restrictives de non-concurrence et de non-sollicitation qui s'appliqueront pour une période de 14 mois suivant la date à laquelle la Société met fin à son emploi.

Paul C. Frizado

Paul C. Frizado a conclu avec la Société un contrat d'emploi prévoyant un salaire de base annuel initial et une prime de rendement variable à court terme assujettie à certains objectifs ciblés et audacieux, qui sont fixés par le conseil d'administration. Cette prime est calculée en fonction d'un pourcentage maximal de 50 % du salaire de base annuel pour les objectifs ciblés et d'un pourcentage maximal de 75 % du salaire de base annuel pour les objectifs audacieux. Ce contrat stipule également qu'en cas de cessation non motivée de l'emploi de M. Frizado auprès de la Société, il aura droit à une indemnité de départ correspondant à une fois et demie la somme de son salaire de base annuel, de la moyenne de sa prime annuelle pour chacun des deux exercices précédents et de la valeur de ses prestations

annuelles pour chacun des deux exercices précédents. M. Frizado est également assujéti à des clauses restrictives de non-concurrence et de non-sollicitation pour une période de un an suivant la cessation d'emploi.

Contrats de continuité

La Société a conclu, avec chacun des membres désignés de la haute direction, des contrats (les « contrats de continuité ») en vertu desquels une indemnité de départ leur sera versée en cas de cessation d'emploi advenant un changement de contrôle de la Société. Chaque contrat de continuité prévoit que, dans l'éventualité d'une cessation d'emploi involontaire (autre que pour un motif valable ou une démission) ou d'un congédiement déguisé (sous forme d'une réinstallation ou de modifications importantes des conditions de travail) survenant dans les 24 mois suivant un changement de contrôle de la Société, le membre de la haute direction aura droit à une indemnité de départ d'un montant correspondant au double et, dans le cas de M. Blouin, au triple, de sa rémunération annuelle, plus une fraction établie au prorata de la prime variable qui aurait dû être payée si son emploi n'avait pas pris fin. Le droit à une indemnité de départ en vertu du contrat de continuité d'un membre désigné de la haute direction ne peut être cumulé avec l'indemnité de départ en vertu du contrat d'emploi d'un membre désigné de la haute direction en cas de cessation d'emploi non motivée.

Aux fins du calcul de l'indemnité de départ, la « rémunération annuelle » se compose du total du salaire annuel du membre de la haute direction avant la date de cessation d'emploi, d'un montant égal aux avantages annuels payables avant la date de cessation et d'un montant égal à la moyenne de la prime annuelle pour chacun des deux exercices précédant immédiatement l'exercice durant lequel survient la cessation d'emploi.

Le « changement de contrôle », tel qu'il est défini dans les contrats de continuité de MM. Blouin, Prevost et Frizado, désigne i) l'acquisition de 20 % ou plus des actions ordinaires par une personne ou un groupe de personnes affiliées, ii) le fait que 50 % ou plus des membres du conseil d'administration de la Société élus durant une assemblée des actionnaires soient des personnes qui

n'étaient pas membres du conseil avant cette assemblée, iii) le fait qu'un seul actionnaire de la Société ait le droit, dans un délai de deux ans, de présenter la majorité des candidats au poste de membre du conseil d'administration ou iv) d'autres situations établies par le conseil d'administration dans certains cas. Les contrats de continuité de MM. Demkey et Shepherd définissent un changement de contrôle de la même façon, à l'exception de deux différences. Dans ces contrats de continuité, un changement de contrôle n'inclura pas l'acquisition de 20 % ou plus des actions ordinaires par Bell Canada ou l'une de ses sociétés affiliées, mais un changement de contrôle surviendra si Bell Canada ou l'une de ses sociétés affiliées acquiert 35 % ou plus des actions ordinaires.

Contrats de remise des options

La Société a conclu, avec chacun des membres désignés de la haute direction, des contrats (les « contrats de remise des options ») en vertu desquels, dans l'éventualité d'un changement de contrôle de la Société, toutes les options, UALR et UAR (collectivement, les « attributions à base d'actions ») non acquises sont immédiatement acquises et le membre désigné de la haute direction a le choix a) dans le cas des options sur actions, de remettre ces options à la Société à un prix correspondant à la différence entre le prix de rachat et le prix d'exercice et b) dans le cas des UALR et des UAR, de remettre ces unités à un prix égal au prix de rachat. Le prix de rachat est le cours du marché des actions ordinaires (calculé selon le cours moyen pondéré des actions ordinaires à la Bourse de Toronto durant les cinq jours de Bourse consécutifs précédant la date de l'avis de remise présenté par le membre désigné de la haute direction) ou, dans le cas d'un changement de contrôle, résultant d'une offre d'achat d'actions ordinaires faite aux actionnaires de la Société, selon le plus élevé des montants suivants, soit i) le cours du marché des actions ordinaires ou ii) le prix par action ordinaire offert aux actionnaires dans le cadre d'une telle offre.

Dans les contrats de remise des options, le « changement de contrôle » est défini de la même manière que dans les contrats de continuité des membres désignés de la haute direction décrits ci-dessus.

Paiements estimatifs à la cessation d'emploi

Le tableau suivant décrit, pour chaque membre désigné de la haute direction, les paiements supplémentaires estimatifs qui seraient versés en cas de cessation non motivée de l'emploi d'un membre désigné de la haute direction, y compris par suite d'un changement de contrôle de la Société, en présumant que la cessation d'emploi a eu lieu le 1^{er} janvier 2010. Aucune indemnité ni aucun autre paiement supplémentaire ne s'applique en cas de retraite ou de démission d'un membre désigné de la haute direction.

Membre désigné de la haute direction	Type de cessation d'emploi	Salaire (\$)	Rémunération incitative (\$)	Avantages sociaux (\$)	Acquisition des attributions à base d'options (\$)	Acquisition des attributions à base d'actions (\$)	Total (\$)
Pierre J. Blouin	Cessation d'emploi non motivée	1 603 066	1 518 000	312 500	Néant	Néant	3 433 566
	Changement de contrôle	2 400 000	2 277 000	360 000	88 601	1 833 583	6 959 184
Wayne S. Demkey	Cessation d'emploi non motivée	607 500	313 583	91 125	Néant	Néant	1 012 208
	Changement de contrôle	810 000	418 112	121 500	Néant	657 429	2 007 041
Kelvin A. Shepherd	Cessation d'emploi non motivée	Note 1	Note 1	Note 1	Néant	Néant	Note 1
	Changement de contrôle	940 000	572 080	141 000	Néant	886 410	2 539 490
Dean L. Prevost	Cessation d'emploi non motivée	660 000	245 522	100 000	Néant	Néant	1 005 522
	Changement de contrôle	880 000	327 363	132 000	Néant	670 069	2 009 432
Paul C. Frizado	Cessation d'emploi non motivée	525 000	233 954	78 000	Néant	Néant	836 954
	Changement de contrôle	700 000	311 938	105 000	Néant	518 326	1 635 264

1. Le contrat d'emploi de M. Shepherd ne comprend aucune disposition prévoyant le paiement d'une indemnité de départ en cas de cessation d'emploi non motivée.

21. RENSEIGNEMENTS SUR LE RÉGIME DE RÉMUNÉRATION À BASE D' ACTIONS

À l'exception de ce qui est décrit ci-dessous, le régime d'options sur actions de la Société est le seul régime de rémunération dans le cadre duquel des titres de participation de la Société ont été autorisés aux fins d'émission en date du 31 décembre 2009. Le régime d'options sur actions a été approuvé par les actionnaires de la Société lors de l'assemblée annuelle tenue le 30 mai 1997. En tout, 3 500 000 actions ordinaires de la Société ont été réservées aux fins d'émission en vertu du régime d'options sur actions. Lors de l'assemblée annuelle de la Société tenue le 8 mai 2007, les actionnaires ont approuvé une modification au régime d'options sur actions visant à augmenter de 3 500 000 le nombre maximal d'actions ordinaires qui sont réservées aux fins d'émission en vertu du régime d'options sur actions. Par conséquent, un total de 7 000 000 d'actions ordinaires sont réservées pour émission dans le cadre du régime d'options sur actions.

En vertu du régime d'options sur actions de la Société, 20 % des options sont acquises chaque année à compter du premier anniversaire de la date de l'attribution et peuvent être exercées pendant une période de dix ans à compter de la date de l'attribution ou pour une période plus courte si l'emploi du porteur de l'option prend fin. Le prix d'exercice d'une option est équivalent à la moyenne pondérée des cours de négociation des actions ordinaires à la Bourse de Toronto au cours des cinq jours de Bourse consécutifs précédant la date de l'attribution. Les options non acquises au moment où

Le tableau suivant présente des renseignements au 31 décembre 2009 concernant les actions ordinaires à émettre au moment de l'exercice des options en cours dans le cadre du régime d'options sur actions de même que le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises en vertu du régime d'options sur actions. Ce tableau présente également de l'information sur les options incitatives qui ont été attribuées conformément à l'alinéa 613(c) du *Guide à l'intention des sociétés* de la Bourse de Toronto, comme il a été décrit ci-dessus.

Catégorie de régimes	Nombre de titres à émettre à l'exercice des options en cours a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours b)	Nombre de titres pouvant être émis ultérieurement en vertu des régimes de rémunération à base d'actions (excluant les titres de la colonne a) c)
Régimes de rémunération à base d'actions approuvés par les porteurs de titres	1 871 835	40,77 \$	3 256 785
Régimes de rémunération à base d'actions non approuvés par les porteurs de titres	450 000	40,44 \$	Néant
Total	2 321 835	40,77 \$	3 256 785

Le tableau suivant contient de l'information supplémentaire au 17 mars 2010 à l'égard des options en cours et pouvant être attribuées dans le cadre du régime d'options sur actions et des options incitatives attribuées au chef de la direction.

Options	Options en cours		Options pouvant être attribuées		Total des options en cours et des options pouvant être attribuées	
	Nombre	% d'actions ordinaires en circulation	Nombre	% d'actions ordinaires en circulation	Nombre	% d'actions ordinaires en circulation
Régime d'options sur actions	2 720 750	4,21 %	2 402 870	3,7 %	5 123 620	7,92 %
Options incitatives	450 000	0,70 %	Néant	Néant	450 000	0,70 %
Total	3 170 750	4,91 %	2 402 870	3,72 %	5 573 620	8,62 %

l'emploi d'un employé prend fin sont confisquées. Toutefois, le conseil d'administration peut, dans certaines situations particulières et à son gré, accélérer l'acquisition des options qui seraient autrement acquises dans les 180 jours suivant la cessation de l'emploi. Le régime d'options sur actions prévoit que le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises aux initiés de la Société en vertu du régime d'options sur actions et de toute autre entente de rémunération à base de titres au cours de toute période de un an ou pouvant être émises en tout temps aux initiés de la Société ne peut dépasser 10 %.

Le 7 décembre 2005, des options visant l'acquisition de 450 000 actions ordinaires de la Société ont été attribuées à Pierre J. Blouin pour l'inciter à conclure un contrat d'emploi à temps plein avec la Société à titre de chef de la direction. Cette attribution d'options sur actions a été approuvée par la Bourse de Toronto et a été effectuée conformément à l'alinéa 613(c) du *Guide à l'intention des sociétés* de la Bourse de Toronto, qui prévoit qu'une entente de rémunération à base de titres peut être établie par un émetteur coté, sans le consentement des actionnaires, si elle est utilisée pour inciter une personne à conclure un contrat d'emploi à temps plein à titre de dirigeant de l'émetteur, à condition que cette personne détienne un pourcentage maximal de 2 % du nombre de titres en circulation de l'émetteur, sur une base non diluée, avant la date de l'entente. Les options incitatives de M. Blouin sont assujetties aux mêmes modalités, y compris les dispositions d'acquisition, que les options attribuées en vertu du régime d'options sur actions de la Société.

22. RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Les renseignements financiers de la Société figurent dans les états financiers comparatifs et le rapport de gestion de la Société de l'exercice terminé le 31 décembre 2009. Ces documents de même que des renseignements supplémentaires sur la Société peuvent être obtenus sur le site SEDAR à l'adresse www.sedar.com.

Les actionnaires peuvent obtenir sur demande et sans frais des exemplaires des plus récents états financiers comparatifs et du rapport de gestion de la Société, figurant dans son rapport annuel, de même que des plus récents états financiers intermédiaires, de la notice annuelle et de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction :

Manitoba Telecom Services Inc.
P.O. Box 6666
Room MP20B — 333 Main Street
Winnipeg (Manitoba) R3C 3V6
N° de téléphone : 204-958-3549 ou 1-888-544-5554 (sans frais)
Courriel : investor.relations@mtsallstream.com

23. APPROBATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration de la Société a approuvé le contenu de la présente circulaire et son envoi aux actionnaires.



Peter J. Falk, c.r.
Secrétaire général

Le 17 mars 2010
Winnipeg (Manitoba)

ANNEXE A

MODIFICATIONS PROPOSÉES AUX RÈGLEMENTS DE LA SOCIÉTÉ

Le texte qui suit est un résumé de toutes les modifications d'ordre administratif proposées aux règlements de la Société, lesquelles sont conçues pour rendre les règlements conformes aux exigences législatives et réglementaires, et pour refléter la structure organisationnelle actuelle de la Société. Le conseil d'administration est d'avis qu'aucun des changements suivants n'a une incidence importante, et que tous ces changements soutiennent l'objectif de la bonne gouvernance et des meilleures pratiques.

Une version soulignée détaillée illustrant les règlements modifiés est présentée à l'adresse www.mts.ca.

Changements apportés aux règlements n° 1, n° 2 et n° 3 – le terme « directeur général » est changé pour « président du conseil »

Règlement n° 1

Paragraphe 1.01 – Les définitions suivantes sont modifiées comme suit :

- « administrateur » s'entend de toute personne élue au conseil par les actionnaires de la Société et, si la Loi le permet, toute personne élue par un quorum d'administrateurs pour occuper un poste laissé vacant parmi les administrateurs;
- « dirigeant » s'entend du chef de la direction de la Société, ~~du dirigeant le plus haut placé (ou des dirigeants s'il y en a plusieurs) de chacune des filiales, du chef des finances et du secrétaire général de la Société~~ et de toute autre personne pouvant être nommée à ce titre par le conseil d'administration de temps à autre;
- « filiale » s'entend des sociétés détenues en propriété exclusive par la Société et les sociétés qui sont détenues en propriété exclusive par une ou plusieurs de ces sociétés.

Paragraphe 2.01 – Ce paragraphe est modifié comme suit :

Sous réserve de toute modification effectuée en conformité avec la Loi, le conseil est composé d'un minimum de neuf administrateurs et d'un maximum de quinze administrateurs, dont la majorité doit résider habituellement au Manitoba et dont le nombre requis de ces personnes doivent être indépendantes au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables et des règles des Bourses sur lesquelles les titres de la Société sont inscrits, ainsi que des lignes directrices des autorités de réglementation des valeurs mobilières compétentes.

Paragraphe 2.03 – Ce paragraphe est modifié comme suit :

Chaque année, le conseil doit élire parmi ses membres les administrateurs qui formeront le comité de vérification. Ce comité doit compter au moins quatre administrateurs, dont aucun ne peut être un dirigeant ou un employé de la Société ou de ses sociétés affiliées. Chaque membre du comité de vérification doit être administrateur et un nombre requis d'entre eux doivent satisfaire aux exigences de qualification applicables en matière d'indépendance, d'expérience et de connaissances financières imposées par les lois régissant la Société, par les règles des Bourses sur lesquelles sont inscrits les titres de la Société, ainsi que par les lignes directrices des autorités de réglementation des valeurs mobilières compétentes et des autorités canadiennes en valeurs mobilières. Chaque membre du comité de vérification exerce ses fonctions suivant le bon plaisir du conseil d'administration et, quoiqu'il en soit, seulement tant qu'il est administrateur. Les administrateurs peuvent combler les postes vacants au sein du comité de vérification en élisant un de leurs membres. Le comité de vérification a le pouvoir de fixer son quorum,

lequel doit cependant être formé d'au moins la majorité de ses membres, et d'établir ses propres règles de procédures, sous réserve des règlements imposés par le conseil de temps à autre. Le comité de vérification revoit les états financiers de la Société avant leur approbation par le conseil, et il dispose des autres pouvoirs et fonctions pouvant lui être attribués de temps à autre par voie de résolution du conseil.

Le vérificateur de la Société a le droit de recevoir avis de chaque réunion du comité de vérification, d'y assister aux frais de la Société et d'y être entendu; à la demande d'un membre du comité de vérification, il assistera, durant son mandat, à toutes les réunions du comité. Une réunion du comité de vérification peut être convoquée par l'un de ses membres ou par le vérificateur de la Société.

Paragraphe 3.01 – Ce paragraphe est modifié comme suit :

Une réunion du conseil peut être convoquée à au moins deux jours d'avis par le secrétaire général de la Société, à la suite d'une demande formulée par le président du conseil ou d'une demande faite par écrit par une majorité des administrateurs. L'avis de réunion du conseil peut être donné par écrit et livré ou envoyé par la poste ou encore il peut être donné par téléphone, télégraphe ~~ou~~, télécopieur ou courriel. Cet avis n'a pas besoin de préciser les questions qui seront soumises ou traitées à cette réunion à moins ~~que le but de celle-ci vise l'approbation des états financiers, l'adoption, la modification ou l'abrogation de règlements ou un changement de vérificateur~~ qu'il s'agisse d'une question se rapportant au paragraphe 110(3) de la Loi. Une réunion du conseil peut être tenue et dûment constituée en tout temps sans préavis si tous les administrateurs sont présents, ou, dans le cas où il y a des absents, si ces derniers ont renoncé à l'avis de convocation ou ont donné leur consentement par écrit à la tenue de la réunion en leur absence ou encore si, après la réunion, ils ont approuvé le compte rendu des délibérations, les mesures prises et toute résolution adoptée à cette réunion.

Paragraphe 4.02(a) – Ce paragraphe est modifié comme suit :

La Société et ses sociétés remplaçantes et ayants droit doivent défendre et indemniser chaque administrateur et dirigeant ainsi que leurs héritiers, exécuteurs et administrateurs contre toute demande d'indemnisation, de coûts, de dommages et de charges concernant tout acte exécuté ~~de bonne foi~~ ou omis, ou causé, permis ou autorisé à être exécuté ou non, par l'administrateur ou le dirigeant dans le cadre de l'emploi ou le cadre présumé de celui-ci, pour autant que ~~la~~ conduite qui a entraîné la demande ne consistait pas en un acte ou une omission malhonnête, frauduleux, criminel ou malveillant de la part de l'administrateur ou du dirigeant; :

- i) l'administrateur ou le dirigeant a agi honnêtement et de bonne foi dans l'intérêt de la Société;
- ii) dans le cas d'une action ou procédure de nature criminelle ou administrative qui aboutit au paiement d'une amende, l'administrateur ou le dirigeant avait des motifs raisonnables de croire que sa conduite était licite.

Paragraphe 5.04 – Ce paragraphe est modifié comme suit :

Le chef de la direction rend compte au président du conseil. À l'exception du secrétaire général et de tout autre dirigeant engagé par le conseil, ou à moins d'avis contraire émis par voie de résolution du conseil, les dirigeants de la Société rendent compte au chef de la direction.

Paragraphe 7.02 – Ce paragraphe est modifié comme suit :

Le chef de la direction doit présenter au conseil dans les plus brefs délais, et dans tous les cas, dans les trois mois soixante-quinze jours suivant la fin de chaque exercice, les états financiers vérifiés de la

Société et de chaque filiale et pour toutes ces sociétés sur une base consolidée.

Paragraphe 9.01(e) – Ce paragraphe est modifié comme suit :

Le conseil nomme un dirigeant employé qui a pour fonction de fournir les ressources et l'orientation générale aux services des ressources humaines et des relations de travail de la Société. Le conseil approuve les attributions confiées à ~~ce dirigeant~~ cet employé et l'orientation stratégique, et fournit son approbation préalable quant à la ratification de toute convention collective de la Société et de ses filiales, s'il y a lieu.

Règlement n° 3

Paragraphe 1.02 – Ce paragraphe est modifié comme suit :

Les certificats de valeurs mobilières (et le formulaire de procuration de transfert figurant au verso de ceux-ci) doivent (sous réserve de la Loi) revêtir la forme que les administrateurs peuvent approuver de temps à autre par voie de résolution et, sous réserve de la Loi, ces certificats doivent être signés ~~de la main d'~~ par au moins un administrateur ou un dirigeant de la Société ou par ou pour un agent chargé de la tenue des registres, un agent des transferts ou un agent local des transferts de la Société ou encore par un fiduciaire qui les atteste conformément à un acte de fiducie. Toutes ces signatures et les autres signatures exigées sur un certificat de valeurs mobilières peuvent être reproduites mécaniquement, notamment sous forme imprimée, sur ceux-ci. Nonobstant tout changement au poste occupé par les personnes qui exercent de telles fonctions entre le moment de la signature des certificats et celui de l'émission de tout certificat et nonobstant le fait que la personne qui appose sa signature n'était pas en fonction à la date de l'émission du certificat, ce certificat ainsi signé est valable et lie la Société.

Paragraphe 2.08 – Ce paragraphe est modifié comme suit :

Le président de l'assemblée peut, avec le consentement de l'assemblée, ajourner toute assemblée des actionnaires, à une date, une heure et un lieu précis et, si l'assemblée est ainsi ajournée pour une période de moins de 30 jours, il n'est pas nécessaire de donner aux actionnaires un avis de la date, de l'heure et du lieu de l'assemblée reprise en cas d'ajournement; il suffit d'en faire l'annonce à cette assemblée. En cas d'ajournement d'une assemblée des actionnaires à une ou plusieurs reprises pour une période totale de 30 jours ou plus, un avis doit en être donné comme pour une nouvelle assemblée. Toutefois, l'article 143(1) de la Loi n'a d'application qu'en cas d'ajournement à une ou plusieurs reprises pour une période de plus de 90 jours. Toute assemblée ajournée est dûment constituée si elle a lieu selon les modalités prévues dans l'ajournement et s'il y a quorum. Il n'est pas nécessaire que les personnes qui forment le quorum à l'assemblée ajournée soient les mêmes que celles qui formaient le quorum à l'assemblée initiale. Si le quorum n'est pas atteint à l'assemblée ajournée, l'assemblée initiale est réputée avoir pris fin immédiatement après son ajournement. Peut être présentée ou traitée à l'assemblée reprise en cas d'ajournement toute question qui aurait pu être présentée ou traitée à l'assemblée initiale, comme le prévoit l'avis de cette assemblée.

ANNEXE B

PRATIQUES DE LA SOCIÉTÉ EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Le règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance, tel qu'il a été adopté par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières, exige que chaque émetteur présente ses pratiques en matière de gouvernance dans sa circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

La gouvernance d'entreprise de Manitoba Telecom Services Inc. (la « Société ») comprend la structure, les principes et les pratiques liés aux processus permettant de surveiller, de diriger et de gérer les activités et les affaires de la Société, tout en assurant sa viabilité et son intégrité financières et en augmentant la valeur pour l'actionnaire. Cette structure définit la répartition des compétences entre le conseil d'administration (le « conseil ») et la direction et établit les mécanismes qui permettent au conseil et à la direction d'assumer leur responsabilité.

Les principes de gouvernance de la Société reflètent ses valeurs fondamentales de professionnalisme, d'intégrité, de valeur réelle pour les clients, de capacité financière manifeste et de désir d'être un employeur de choix. Ces principes comprennent l'indépendance, l'obligation de rendre compte, la transparence des rôles, l'efficacité stratégique, la prudence dans la gestion du risque, le leadership, la culture éthique et l'intégrité de l'information financière.

Conseil d'administration

Indépendance des administrateurs

En fonction de l'information fournie par les administrateurs quant à leur situation personnelle, le conseil a établi que tous les administrateurs sont indépendants selon la définition donnée par les organismes de réglementation du Canada, exception faite de Pierre J. Blouin en raison de sa fonction de chef de la direction de la Société. Aucun autre administrateur n'est lié à la Société de quelque façon que ce soit.

La composition du conseil facilite sa capacité de fonctionner indépendamment de la direction puisque tous les administrateurs, sauf le chef de la direction, sont indépendants. Le chef de la direction n'est membre d'aucun comité formé par le conseil.

Le conseil tient ses discussions lors de réunions auxquelles la direction n'assiste pas. Certains membres de la direction seront admis aux réunions du conseil seulement lorsque cela sera nécessaire. Chaque réunion du conseil et des comités comprend une séance à huis clos à laquelle le chef de la direction n'assiste pas ni aucun autre membre de la direction. Le conseil tient aussi des réunions auxquelles le chef de la direction et les autres membres de la direction ne sont pas présents. En 2009, il y a eu deux réunions de ce genre.

De l'information supplémentaire à l'égard de chaque administrateur étant en nomination, y compris les autres conseils de sociétés ouvertes auxquels il siège et le registre des présences pour toutes les réunions tenues par le conseil et les comités au cours de 2009, est présentée à la rubrique « Élection des administrateurs » de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

Président indépendant

La fonction de président du conseil est distincte de la fonction de chef de la direction, ce qui assure encore plus l'indépendance du conseil par rapport à la direction.

Taille du conseil

Les statuts de la Société prévoient un minimum de 9 administrateurs et un maximum de 15 administrateurs. Comme il est décrit à la rubrique « Élection des administrateurs » de la circulaire de

sollicitation de procurations par la direction, le conseil sera composé de 10 administrateurs. Le conseil est d'avis que ce nombre est approprié et donne une profondeur et une diversité d'expérience suffisantes pour permettre une prise de décision efficace.

Mandat du conseil

Le conseil, directement ou par l'intermédiaire des comités du conseil, s'acquitte de sa responsabilité de gérance ainsi que de la gestion des activités et des affaires internes de la Société, dans le but d'accroître la valeur pour l'actionnaire. Le conseil exerce ses fonctions en conformité avec ce qui suit : la *Loi sur les corporations* (Manitoba) et les autres lois qui s'appliquent; les statuts constitutifs et les règlements de la Société; le *Guide for Business Conduct & Ethics* (l'« *Ethics Guide* ») de la Société, qui décrit les règles et les directives essentielles relatives au code de conduite professionnelle; le *Corporate Governance Manual* (le « *Governance Manual* ») de la Société, qui décrit les principes et les pratiques du conseil d'administration en matière de gouvernance; les chartes officielles du comité de vérification, du comité de gouvernance et de nomination et du comité des ressources humaines et de la rémunération du conseil d'administration, qui définissent les rôles et les responsabilités de ces comités; et toutes les autres politiques de la Société qui s'appliquent.

Le conseil agit également conformément au mandat du conseil, qui a été adopté en juin 2005. Le mandat du conseil, dont la dernière modification date de novembre 2008, est présenté à l'annexe 1 des présentes pratiques de la Société en matière de gouvernance et se trouve également sur le site Web de la Société.

Descriptions des fonctions

Le mandat du comité de gouvernance et de nomination est d'assister le conseil en matière de gouvernance de la Société. Le comité de gouvernance et de nomination a créé un *Governance Manual* qui définit les responsabilités du conseil et de chacun des administrateurs, y compris leurs obligations, telles qu'elles sont prescrites par la *Loi sur les corporations* (Manitoba). Le *Governance Manual* contient une description de la fonction de président, qui présente les responsabilités du président, notamment celle de gérer les processus du conseil et de s'assurer que le conseil remplit ses obligations dans le cadre du mandat du conseil. Le *Governance Manual* comprend aussi une description des fonctions de président des comités du conseil. Cette description des fonctions définit les obligations et responsabilités du président, notamment celle de gérer les processus du comité et de s'assurer de l'accroissement du mandat du comité tel qu'il est présenté dans sa charte.

Le *Governance Manual* comprend une description de la fonction de chef de la direction. Cette description, qui est revue une fois l'an, stipule que le chef de la direction est responsable à l'égard du conseil de la gestion du programme stratégique et opérationnel de la Société visant à assurer sa rentabilité et sa croissance à court et à long terme de façon à augmenter la valeur pour l'actionnaire, ainsi que de l'exécution des directives et des politiques du conseil. Cette description de la fonction présente aussi les principales obligations du chef de la direction, dont la conception et la recommandation au conseil d'une stratégie et d'une vision à long terme pour la Société; la conception et le suivi de l'orientation stratégique de la Société; la direction des activités d'exploitation de la Société; l'établissement et la recommandation au conseil d'une structure organisationnelle, y compris un plan de relève actif; l'obligation de s'assurer que le conseil est toujours informé de façon appropriée des questions et des activités d'exploitation de la Société; l'obligation de s'assurer de la

surveillance et de l'évaluation des contrôles et procédures de présentation de l'information de la Société; la préparation et la recommandation au conseil d'un plan d'affaires annuel et de budgets d'exploitation et d'immobilisations; l'adoption d'une culture d'entreprise qui fait la promotion de pratiques éthiques, encourage l'intégrité personnelle et s'acquitte de sa responsabilité sociale; l'assurance que les activités et les affaires quotidiennes de la Société sont gérées de façon appropriée ainsi que la formulation et la surveillance de la mise en œuvre de politiques d'affaires importantes.

Orientation et formation continue

Le comité de gouvernance et de nomination a la responsabilité de faire des recommandations au conseil à propos de la formation et de l'orientation des administrateurs. Le conseil reconnaît le besoin de familiariser les nouveaux administrateurs à leurs rôles, à leurs responsabilités et à leurs obligations et de leur fournir un aperçu de la Société et de ses filiales. Annuellement, chaque administrateur reçoit un exemplaire mis à jour du *Governance Manual* et d'autre matériel d'orientation, y compris de l'information sur les activités de la Société, sa structure, ses chartes et règlements de constitution en société, les plans stratégiques, les stratégies de marketing, les stratégies de planification financière, les stratégies de ressources humaines, les programmes de dépenses en immobilisations, les nouvelles entreprises et les produits et services. De l'information sur les procédures du conseil leur est également remise. Au moins tous les trimestres, le conseil s'assure que la direction lui présente des rapports à caractère éducatif et informatif relativement aux divers aspects de l'entreprise; il veille aussi à ce que la direction lui fasse visiter une fois par année un secteur particulier de l'entreprise. Tous les administrateurs sont tenus d'assister à deux séances d'orientation distinctes avec les présidents des unités d'exploitation de la Société, et un administrateur peut aussi demander à visiter diverses installations de la Société et à rencontrer les dirigeants pour discuter des activités de la Société et mieux les comprendre. Les hauts dirigeants et les cadres supérieurs effectuent aussi régulièrement des présentations au conseil d'administration sur différents aspects des activités de la Société.

Avant d'accepter de faire partie du conseil, les nouveaux administrateurs sont informés des attentes en ce qui a trait à leur contribution, y compris l'engagement de temps et d'énergie qui est attendu.

Code de conduite professionnelle

Le conseil a adopté l'*Ethics Guide* qui définit les règles et les directives essentielles à un code de conduite professionnelle et honnête. Conformément aux modalités de sa charte, le comité de gouvernance et de nomination est responsable de l'examen annuel et du suivi de ce guide.

L'*Ethics Guide*, qui s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés de la Société et de ses filiales, aborde différentes questions, y compris les conflits d'intérêts; la protection et l'usage approprié des biens et des occasions de la Société; la confidentialité de l'information relative à l'entreprise; les opérations équitables avec les porteurs de titres, les clients, les fournisseurs, les concurrents et les employés; le respect des lois, des règlements et des règles ainsi que les activités frauduleuses et la dénonciation de tout comportement illégal ou contraire à l'éthique. Chaque année, les dirigeants et les employés doivent reconnaître qu'ils ont lu, compris et respecté l'*Ethics Guide*. L'*Ethics Guide* est disponible sur le site Web de SEDAR au www.sedar.com.

L'*Ethics Guide* stipule que les employés peuvent communiquer avec le chef de la direction financière de la Société ou le président du comité de vérification pour dénoncer, confidentiellement, tout écart de

conduite possible. En vertu des modalités de sa charte, le comité de vérification est responsable du traitement des plaintes à l'égard des contrôles de vérification comptable interne ou des questions de vérification ainsi que de la réception des soumissions anonymes et confidentielles par les employés de préoccupations à l'égard de questions de vérification ou de comptabilité douteuses.

Le conseil a adopté des directives en matière de conflits d'intérêts qui s'appliquent aux administrateurs et aux dirigeants de la Société. Ces directives établissent des normes de conduite relativement à la détermination et à la divulgation des conflits d'intérêts réels et potentiels et au fait de les éviter afin de s'assurer que les administrateurs et les dirigeants maintiennent des standards élevés d'honnêteté, d'intégrité, d'impartialité et de conduite éthique dans l'exercice de leurs pouvoirs et l'exécution de leurs obligations.

Nomination des administrateurs

Le comité de gouvernance et de nomination, qui est composé entièrement d'administrateurs indépendants, est responsable de la désignation et de la recommandation au conseil de candidats convenables aux rôles d'administrateurs. En désignant de nouveaux candidats, le comité s'engage à prendre en compte les compétences et les habiletés que le conseil dans son ensemble devrait posséder et évalue les compétences et les habiletés des administrateurs actuels. Le comité respecte les critères de sélection se rapportant aux administrateurs, tels qu'ils sont présentés dans le *Governance Manual* de la Société, lesquels comprennent des éléments tels que la notoriété publique en matière d'affaires et de professions; l'expertise d'affaires et spéciale, y compris l'expertise financière et technique; la connaissance du secteur des télécommunications; un jugement d'affaires solide et la capacité de penser de façon indépendante ainsi que l'intégrité personnelle, l'honnêteté et la capacité d'inspirer la confiance et la bonne volonté aux actionnaires. Le comité de gouvernance et de nomination respecte aussi la politique du conseil à l'égard de l'âge maximal d'un administrateur. Un administrateur qui a atteint l'âge de 72 ans n'est pas admissible à l'élection lors de l'assemblée annuelle des actionnaires qui se tient dans l'année civile suivant l'année au cours de laquelle il a atteint l'âge de 72 ans, sous réserve de circonstances spéciales et inhabituelles déterminées par le conseil. La politique du conseil ne prévoit pas d'âge minimal pour un administrateur, sous réserve de l'exigence de la *Loi sur les corporations* (Manitoba) voulant qu'une personne doive avoir au moins 18 ans pour avoir le droit d'être administrateur.

Dans le cadre du processus annuel d'élection d'un administrateur, le comité de gouvernance et de nomination examine les contributions de chaque administrateur.

De l'information supplémentaire concernant les obligations et responsabilités du comité de gouvernance et de nomination est présentée ci-dessous à la rubrique « Comités du conseil – Comité de gouvernance et de nomination ».

Le conseil a adopté une politique à l'égard d'un vote majoritaire pour l'élection des administrateurs. Cette politique est décrite à la rubrique « Élection des administrateurs » de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

Critères de sélection du président du conseil d'administration

En février 2009, et tel qu'il est présenté dans le cadre de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2009, le conseil a adopté les critères suivants, lesquels devraient être pris en compte dans le choix de l'administrateur qui est nommé président du conseil d'administration :

- L'administrateur doit idéalement avoir été membre du conseil d'administration pendant au moins un an.

- L'administrateur doit être en mesure de consacrer suffisamment de temps à la fonction de président du conseil afin de s'acquitter efficacement des obligations et des responsabilités liées à cette fonction.
- L'âge de l'administrateur doit lui permettre d'occuper la fonction de président du conseil pendant une période minimale de cinq ans avant qu'il n'atteigne l'âge de 72 ans.
- L'administrateur doit être en mesure de gérer efficacement les processus du conseil d'administration et d'interagir avec les autres administrateurs d'une manière ouverte qui exprime et démontre que tous les administrateurs sont égaux.
- L'administrateur doit entretenir une relation de respect et de confiance mutuels avec le chef de la direction de la Société.
- L'administrateur doit avoir de l'expérience à titre de chef de direction, de président d'un conseil d'administration ou d'un de ses comités, ou d'administrateur d'une société comparable à la Société sur le plan de la taille et de la complexité.

Au cours de l'année 2009, le conseil a tenu compte de tous ces facteurs lors de son processus d'examen. Le 4 décembre 2009, dans l'attente du départ de Thomas E. Stefanson à titre de président du conseil, le conseil a élu David G. Leith pour siéger à titre de président du conseil. Le conseil a notamment tenu compte des compétences financières étendues de M. Leith, de sa grande expertise du secteur et des affaires, ainsi que de son expérience approfondie comme conseiller auprès de conseils d'administration.

Rémunération

Le comité des ressources humaines et de la rémunération, qui est composé entièrement d'administrateurs indépendants, a la responsabilité de faire des recommandations au conseil à propos de la rémunération des hauts dirigeants et d'examiner et de faire des recommandations au conseil, une fois par année, à l'égard des objectifs des hauts dirigeants. Le comité de gouvernance et de nomination fixe la rémunération du chef de la direction en fonction de la réalisation de ces objectifs.

Le comité a aussi la responsabilité d'examiner et de faire des recommandations au conseil à l'égard des systèmes de rémunération appropriés pour les autres membres de la haute direction, y compris les salaires, les régimes de retraite, les prestations de retraite, les avantages de toute nature et les primes de rendement à court et à long terme, qui reconnaissent et reflètent les responsabilités, les risques, le rendement individuel et celui de l'entreprise et les normes de l'industrie comparatives, et qui faciliteront et amélioreront l'atteinte des objectifs d'affaires. De l'information sur la rémunération des membres de la haute direction est présentée aux rubriques « Analyse de la rémunération », « Tableau sommaire de la rémunération », « Attributions en vertu de régimes d'incitatifs » et « Prestations de retraite » dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

Le conseil d'administration, avec l'aide du comité de gouvernance et de nomination et de conseillers externes indépendants, examine et compare la rémunération versée aux administrateurs annuellement et fait des recommandations au conseil à l'égard des changements qui devraient être apportés pour s'assurer que cette rémunération respecte l'objectif d'harmoniser adéquatement les intérêts des administrateurs et les intérêts à long terme de la Société. En 2006, le conseil, sur la recommandation du comité et avec l'aide d'un conseiller externe, a approuvé une nouvelle entente de rémunération fixe pour les administrateurs, laquelle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007. Pour faire correspondre les intérêts des administrateurs à ceux des actionnaires, un certain montant minimal des honoraires annuels d'un

administrateur doit être versé sous forme d'unités de rémunération différée conformément au régime de droits à la plus-value des actions des administrateurs de la Société, comme il est décrit à la rubrique « Régime de droits à la plus-value des actions des administrateurs » de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction, qui contient de l'information sur la rémunération des administrateurs.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération a l'autorité de retenir les services de sociétés d'experts-conseils pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités. De l'information supplémentaire concernant les obligations et responsabilités du comité des ressources humaines et de la rémunération est présentée ci-dessous à la rubrique « Comités du conseil — Comité des ressources humaines et de la rémunération ».

Comités du conseil

Le conseil a actuellement trois comités, soit le comité de vérification, le comité de gouvernance et de nomination et le comité des ressources humaines et de la rémunération. Les rôles et responsabilités de chacun de ces comités sont présentés dans des chartes officielles. Les chartes des comités sont revues annuellement pour s'assurer du respect des exigences de réglementation applicables et des pratiques de gouvernance appropriées. Le texte complet de ces chartes se trouve sur le site Web de la Société.

Chacun des comités du conseil d'administration est autorisé à retenir les services de conseillers, de vérificateurs ou d'experts indépendants pour l'aider à formuler des recommandations objectives au conseil d'administration; ces personnes sont indépendantes de la direction.

Comité de vérification

Le comité de vérification est responsable de la surveillance des fonctions de présentation de l'information financière de la Société et des systèmes connexes de contrôles internes et de gestion de l'information. Il doit assurer la qualité et l'intégrité de l'information financière; établir des contrôles et des procédures de présentation ainsi qu'un contrôle interne à l'égard de l'information financière et il doit veiller à leur conformité; repérer les principaux risques liés aux activités de la Société et attribuer la responsabilité de la surveillance et du contrôle de ces risques, y compris la responsabilité de s'assurer que des systèmes adéquats en vue de gérer ces risques sont mis en place, à un comité du conseil ou directement au conseil; adopter une politique de communication pour la diffusion de l'information financière au public; gérer les questions relatives à la gouvernance et à l'administration des régimes de retraite des employés de la Société; veiller à l'indépendance des vérificateurs externes; assurer le suivi du rendement des fonctions de vérification interne et externe de la Société et s'assurer du respect des exigences légales, réglementaires et environnementales de la Société.

En s'acquittant de ses responsabilités, le comité de vérification rencontre périodiquement les vérificateurs internes et externes pour discuter des résultats des travaux de vérification à l'égard du caractère adéquat des contrôles internes. Le comité de vérification rencontre aussi les vérificateurs externes lors de séances à huis clos pour examiner la qualité du personnel comptable et financier de la Société et toutes les recommandations des vérificateurs externes. Le comité de vérification exige que la direction mette en œuvre des systèmes appropriés de contrôle interne à l'égard de l'information financière et examine avec les membres de la haute direction les politiques et procédures d'ensemble de la Société à l'égard du contrôle et de la protection des actifs de l'entreprise. Le comité de vérification approuve également le plan de vérification annuel du vérificateur interne et le rapport annuel.

De l'information supplémentaire relativement à la composition du comité de vérification, à sa charte et à la formation et à l'expérience pertinentes de ses membres est présentée à la rubrique « Comité de vérification » de la notice annuelle de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2009.

Comité de gouvernance et de nomination

Il incombe au comité de gouvernance et de nomination d'adopter un processus de planification stratégique qui inclut un procédé pour mener à bien, annuellement, un plan stratégique, un plan d'affaires consolidé et des budgets d'exploitation et de dépenses en immobilisations; de concevoir des principes, lignes directrices et politiques de gouvernance de la Société; d'établir la composition du conseil d'administration et de ses comités, y compris de désigner et de recommander des candidats qualifiés au titre d'administrateur sur une base annuelle; d'évaluer l'efficacité du conseil d'administration et de ses comités; de planifier la relève du poste de chef de la direction et de nommer cette personne; d'assumer la responsabilité de la surveillance et du contrôle des principaux risques de la Société qui lui a été attribuée par le comité de vérification; d'évaluer les contributions de chacun des administrateurs; d'établir la rémunération des administrateurs; d'examiner et de surveiller les diverses politiques de la Société, y compris les *Conflict of Interest Guidelines*, l'*Ethics Guide*, le *Code of Fair Information Practices* et le *Guide for Competition Law Compliance* de la Société et d'assurer une présentation adéquate de l'information dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Société.

Comité des ressources humaines et de la rémunération

Le comité des ressources humaines et de la rémunération a la responsabilité d'aider le conseil relativement à la structure organisationnelle, aux politiques, procédures et normes touchant les ressources humaines de la Société, y compris d'assurer l'intégrité du chef de la direction et des autres dirigeants et la contribution de tous les dirigeants à la création d'une culture axée sur l'intégrité au sein de la Société; de revoir la planification de la relève à tous les postes de haute direction et de formuler des recommandations à cet effet, sauf pour le poste de chef de la direction; de veiller au développement des ressources humaines; de déterminer les systèmes de rémunération adéquats pour les hauts dirigeants; de surveiller les pratiques de négociation collective et d'approuver la présentation de l'information relative à la rémunération de la haute direction incluse dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Société.

Évaluation du conseil et des administrateurs

Conformément à sa charte, le comité de gouvernance et de nomination a la responsabilité de faire des recommandations au conseil concernant l'établissement de critères, de mécanismes et de processus pour évaluer la contribution des administrateurs de façon continue, l'efficacité du conseil dans son ensemble et l'efficacité des comités établis par le conseil. Ces évaluations sont effectuées avec le président du conseil. Le *Governance Manual* de la Société exige que, dans le cadre du processus annuel d'élection d'un administrateur, le comité de gouvernance et de nomination examine les contributions de chacun des administrateurs en matière de présence aux réunions, de préparation, de participation, de contribution à valeur ajoutée et d'autres responsabilités. Ces évaluations sont effectuées à l'aide de divers moyens déterminés par le comité de gouvernance et de nomination, y compris les facteurs suivants qui sont pertinents lors de ces évaluations :

- Tenue de réunions d'évaluation entre le président du conseil et chacun des administrateurs pour discuter du rendement du conseil.
- Chacun des administrateurs remplit un sondage écrit dans lequel il procède à une auto-évaluation de son rendement et de l'efficacité du conseil, en se concentrant sur les points à améliorer.
- Évaluation du conseil par rapport au mandat du conseil et évaluation des comités par rapport à leur charte.
- Présentation des résultats de ces évaluations au comité de gouvernance et de nomination et au conseil. Par la suite, le comité de gouvernance et de nomination détermine les points à améliorer et formule des recommandations.
- Revue du rendement du président du conseil par le comité de gouvernance et de nomination (compte tenu du départ au début de 2010 de Thomas E. Stefanson à titre de président du conseil, cette revue n'a pas été effectuée en 2009).
- Tenue d'une réunion à huis clos des administrateurs indépendants pour examiner les résultats des évaluations et pour approuver les recommandations du comité de gouvernance et de nomination.
- Revue de la taille et des activités du conseil et de ses comités dans leur ensemble pour s'assurer que ceux-ci sont en mesure d'exercer leurs activités efficacement.

ANNEXE 1

MANDAT DU CONSEIL

1. Le conseil reconnaît qu'il s'acquitte de sa responsabilité de gérance à l'égard de Manitoba Telecom Services Inc. (« MTS » ou la « Société »), y compris les éléments suivants :
 - a) dans la mesure du possible, s'assurer lui-même de l'intégrité du chef de la direction et des autres membres de la haute direction et que ceux-ci créent une culture d'intégrité à l'échelle de l'organisation;
 - b) adopter un processus de planification stratégique et approuver au moins une fois l'an un plan stratégique qui prend en considération, entre autres, les occasions et les risques de l'entreprise;
 - c) s'assurer que des systèmes et processus adéquats sont mis en place en vue de repérer et de gérer les principaux risques de la Société;
 - d) planifier la relève (y compris l'évaluation régulière et le développement de la haute direction);
 - e) adopter une politique de communications pour MTS à l'égard de la transmission de l'information financière et d'autres renseignements importants aux parties prenantes de la Société;
 - f) assurer le suivi du contrôle interne et des systèmes d'information de gestion de MTS;
 - g) élaborer l'approche de MTS en matière de gouvernance, de façon essentiellement conforme à la réglementation qui s'applique à la Société, y compris le développement d'un ensemble de principes et de directives de gouvernance qui s'appliquent particulièrement à la Société.
2. Le conseil reconnaît sa responsabilité à l'égard des actionnaires et l'importance des communications entretenues avec ces derniers. Pour faciliter les communications appropriées, le conseil a adopté des mesures et des processus adéquats, y compris ce qui suit : un service de relations avec les investisseurs qui, notamment, reçoit les commentaires des actionnaires de la Société et y répond en temps opportun, au besoin et dans la mesure permise par la loi; l'approbation préalable du conseil quant aux communiqués de presse qui présentent des renseignements sur les résultats et de l'information financière basée sur les états financiers de la Société avant la publication de ceux-ci, de l'information financière et d'autres informations aux actionnaires; l'approbation préalable du conseil à l'égard des réponses faites aux propositions d'un actionnaire ainsi qu'un examen exhaustif du conseil dans la sélection de candidats nommés pour être élus administrateurs aux assemblées des actionnaires.
3. Les administrateurs de la Société doivent remplir les obligations habituelles des administrateurs, telles qu'elles sont présentées dans la *Loi sur les corporations* (Manitoba), y compris les obligations d'honnêteté, de loyauté, de soin, de diligence, d'habileté et de prudence. Les définitions de ces obligations sont mises à la disposition de tous les administrateurs de la Société. De plus, les responsabilités énoncées ci-dessous servent de cadre de référence pour guider les administrateurs dans leur participation au conseil. Les administrateurs doivent :
 - a) assumer un rôle de gérance et surveiller la gestion des activités et des affaires de la Société;
 - b) maintenir une compréhension claire des affaires de la Société, y compris ses plans et ses objectifs stratégiques et financiers, les tendances et les questions naissantes, les initiatives importantes ainsi que les attributions de capitaux et les dépenses en immobilisations, les risques, les systèmes internes, les processus et contrôles, le respect des règles applicables, la gouvernance, la vérification et les principes et méthodes comptables;
 - c) à moins d'une raison impérieuse, assister à toutes les réunions du conseil et des comités et participer activement aux délibérations et aux décisions;
 - d) être familiarisés avec les questions qui seront abordées à toutes les réunions du conseil et des comités même si leur présence est impossible; se préparer pour chaque réunion du conseil et des comités en examinant le matériel et en demandant, lorsque cela est approprié, de l'information qui leur permettra de participer de façon importante aux délibérations du conseil; émettre des jugements d'affaires fondés et exercer une surveillance;
 - e) voter sur toutes les décisions du conseil et de chaque comité dont ils sont membres, sauf lorsqu'il y a ou peut y avoir conflit d'intérêts;
 - f) empêcher leurs intérêts personnels d'entrer en conflit, ou de paraître entrer en conflit, avec les intérêts de la Société et divulguer les détails de tels conflits d'intérêts lorsqu'ils surviennent;
 - g) agir de la façon la plus éthique qui soit et avec intégrité dans toutes les situations professionnelles;
 - h) maintenir un niveau de participation dans la Société qui cadre avec la politique en matière de participation instaurée par le conseil pour assurer la correspondance entre leurs intérêts personnels et les intérêts à long terme de la Société.

www.mtsallstream.ca



MTS *allstream*