

Aujourd'hui avec / la fibre jusqu'au domicile / Crave /  
l'Internet rural / le service à la clientèle / Alt Télé /  
les réseaux sans fil / les solutions de collaboration /  
les villes intelligentes / la vidéo en continu / le hockey /  
le service Wi-Fi Partout chez vous / Bell Télé Fibe /  
le basketball / la diversité et l'inclusion / les réseaux  
virtuels / la portée publicitaire / les services d'itinérance /  
la plus vaste conversation sur la santé mentale / l'IdO /  
les voitures connectées / les services gérés / le football /  
la R et D / la programmation locale / le libre-service /  
l'amélioration du réseau au Manitoba / la radio en continu /  
les services sans fil prépayés / la sécurité d'entreprise /  
l'efficacité en affaires / la sécurité publique / le soccer /  
les actualités, les sports et le divertissement / La Source /  
le réseau sans fil dans le métro de Montréal / les centres  
de données / la connectivité des succursales / le suivi  
des commandes / les vitesses large bande / la production  
de contenu / les maisons intelligentes / l'informatique  
en nuage / les communications unifiées / le savoir-faire  
au Canada / les dividendes / **la vie est Bell.**

EXTRAIT DE LA CIRCULAIRE  
DE PROCURATION DE  
LA DIRECTION 2019 DE BCE  
DATÉE DU 7 MARS 2019

Lettre du conseil d'administration  
aux actionnaires

Approche en matière de rémunération  
des membres de la haute direction

**BCE**

## 8 Lettre du conseil d'administration aux actionnaires

Chers actionnaires :

Au nom du comité de rémunération et du conseil, nous sommes heureux de vous présenter notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction, notamment la structure que nous avons utilisée pour prendre nos décisions en 2018.

**92%** Approbation de la résolution consultative sur la rémunération

Notre vote consultatif annuel des actionnaires sur la rémunération a obtenu à nouveau un appui solide, avec 92,28 % des voix en faveur de notre programme de rémunération des membres de la haute direction. Nous

sommes reconnaissants de cet appui et nous croyons qu'il illustre bien que notre philosophie en matière de rémunération rapproche les intérêts des actionnaires de ceux de la direction, en particulier en intégrant notre stratégie en matière de croissance du dividende au critère lié au rendement de l'intéressement à long terme.

Le comité de rémunération comprend qu'en raison des lignes directrices en matière de vote adoptées par certains de nos actionnaires, ceux-ci n'appuieront un vote consultatif sur la rémunération que si un pourcentage minimum de la rémunération incitative à long terme des membres de la haute direction est considérée comme étant « fondée sur le rendement ». Pour établir ce pourcentage, certains actionnaires ne considèrent pas les options d'achat d'actions comme étant fondées sur le rendement. Nous croyons que cette position prise par certains actionnaires peut expliquer en partie l'écart entre les résultats des votes en 2017 et en 2018. Toutefois, le comité de rémunération demeure fermement convaincu que la composition actuelle du régime d'intéressement à long terme de BCE constitue toujours le meilleur moyen d'aligner les intérêts des membres de la haute direction de BCE sur ceux de nos actionnaires, en récompensant à la fois la croissance du dividende et celle du cours des actions.

En 2018, le dividende a été haussé de 5,2 % pour atteindre 3,02 \$. Avec l'annonce d'une autre hausse de 5 % en 2019, tout en demeurant dans la fourchette établie dans notre politique de paiement des flux de trésorerie disponibles de 65 % à 75 %, la distribution de dividende annuel sera portée à 3,17 \$. La hausse du dividende en 2019 représente la quinzième augmentation du dividende annuel sur les actions ordinaires de BCE depuis le quatrième trimestre de 2008, soit une augmentation totale de 117 %. Cette année représente la onzième année consécutive au cours de laquelle BCE affiche une croissance du dividende de 5 % ou plus.

L'année 2018 a été marquée par un rendement solide pour l'ensemble de nos secteurs d'activité et nous avons atteint toutes les cibles établies selon nos orientations financières de 2018. Une forte croissance de l'ensemble des trois secteurs de Bell a engendré une augmentation de 3,1 % des produits d'exploitation, lesquels comprenaient l'apport de l'acquisition de MTS. La croissance des secteurs de nos Services sans fil et Services sur-fil, atténuée en partie par une baisse de Bell Média, a permis une augmentation du BAIIA ajusté de 2,7 %. L'augmentation du BAIIA ajusté est attribuable à une croissance des produits d'exploitation, atténuée en partie par des coûts d'exploitation plus élevés ce qui a donné lieu à une marge du BAIIA ajusté de 40,6 % comparativement à 40,8 % l'année dernière. Le BPA ajusté de 3,51 \$ en 2018 reflète un BAIIA ajusté supérieur entraîné par l'apport accru des services de croissance de Bell atténués en partie par une augmentation de l'amortissement. La croissance de 4,4 % des flux de trésorerie disponibles, qui est compatible avec notre objectif de croissance de 3 % à 7 % a contribué à la hausse du dividende en 2018.

### NOTRE APPROCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

BCE adopte une approche de rémunération au rendement pour tous les membres de son équipe, y compris les membres de la haute direction. Cette approche soutient la réalisation des 6 impératifs stratégiques de Bell (Améliorer le service à la clientèle, Tirer le meilleur parti du sur-fil, Établir une structure de coûts concurrentielle, Accélérer le sans-fil, Investir dans les réseaux et les services large bande, Accroître notre leadership dans les médias) ainsi que notre engagement à atteindre des rendements constants et stables pour nos actionnaires.

**NOTRE APPROCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION VISE L'ATTEINTE D'UN OBJECTIF ULTIME : FAIRE CROÎTRE LA VALEUR À LONG TERME POUR VOUS**

Nos politiques et programmes de rémunération des membres de la haute direction visent à attirer et à fidéliser les personnes les plus compétentes qui soient à un coût concurrentiel pour la Société et à faire en sorte qu'elles soient motivées à faire croître la valeur à long terme pour nos actionnaires. Nous sommes conscients que la croissance à long terme et la création de valeur requièrent la prise de risques d'un niveau acceptable et nous veillons à ce que nos politiques et pratiques en matière de rémunération récompensent les membres de la haute direction pour leurs prises de décision et leur rendement à court, à moyen et à long terme, et ne les incitent pas à prendre des risques excessifs et ne résultent pas en des niveaux de rémunération excessifs. Nous sommes résolus à garantir l'existence d'un lien fort et direct entre nos résultats financiers, la création de valeur pour les actionnaires et la rémunération de la haute direction qui en découle. Ce rapprochement entre la création de valeur pour les actionnaires et la rémunération de nos membres de la haute direction est démontré dans le tableau rétrospectif du chef de la direction, à la section 10 intitulée *Rémunération du président et chef de la direction*.

## NOS DÉCISIONS CLÉS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION POUR 2018

Les politiques et programmes de rémunération de BCE sont révisés régulièrement pour veiller à ce qu'ils soient toujours concurrentiels, liés au rendement et qu'ils s'harmonisent avec les intérêts des actionnaires. Un examen complet, effectué tous les deux ans, a été réalisé en 2018. Nos programmes de rémunération n'ont pratiquement pas changé en 2018.

### SALAIRE DE BASE

Notre objectif lié au salaire de base s'établit au 50<sup>e</sup> centile de notre groupe de référence. Les salaires sont révisés de temps à autre et sont rajustés pour tenir compte de l'augmentation des responsabilités et des tendances du marché. L'expérience, le rendement et l'équité interne sont également pris en compte. En 2018, les salaires des membres de la haute direction visés ont augmenté dans l'ensemble de 1 % par rapport aux niveaux de 2017. Des détails concernant toute modification aux salaires de base des membres de la haute direction visés en 2018 se trouvent à la section 11 intitulée *Rémunération des membres de la haute direction visés*.

### RÉGIME INCITATIF ANNUEL À COURT TERME

Les cibles des primes incitatives annuelles à court terme sont demeurées à 100 % du salaire de base pour tous les membres de la haute direction et 150 % pour le président et chef de la direction.

Notre régime incitatif annuel à court terme vise à fournir une rétribution pour la réalisation d'une gamme de paramètres financiers et opérationnels importants. Les paramètres financiers, soit le BAIIA ajusté, les produits d'exploitation et les flux de trésorerie disponibles, sont des indicateurs clés largement utilisés pour mesurer la performance financière dans le secteur des communications en Amérique du Nord. Ces paramètres sont utilisés aux fins du régime depuis 2009. Les paramètres opérationnels demeurent fondés sur les 6 impératifs stratégiques à la base de la solide notoriété durable de la marque Bell, de notre meilleure compétitivité, de notre rendement amélioré sur le marché ainsi que de notre plus grande capacité à créer de la valeur pour les actionnaires. Ces paramètres financiers et opérationnels bien établis, jumelés à notre stratégie, procurent à l'équipe une structure de rémunération claire et stimulante.

**95%** Indice de rendement de l'entreprise en 2018

En 2018, la Société a affiché une croissance sur l'ensemble des paramètres financiers, a atteint toutes les cibles selon nos orientations financières et a maintenu un rendement solide quant aux 6 impératifs stratégiques. Par conséquent, nous avons approuvé un indice de rendement de l'entreprise de 95 % sur un maximum possible de 150 %. Cet indice compte pour 70 % de la prime incitative annuelle à court terme versée aux hauts dirigeants, le rendement individuel comptant pour le 30 % restant.

**100%** Atteinte des objectifs d'acquisition des UANR-R attribués en 2016

Notre régime d'intéressement à long terme n'a pas changé en 2018. Les attributions aux membres de la haute direction se composent d'UANR quant à 50 %, d'UANR-R quant à 25 % et d'options sur actions quant à 25 %. Le ratio de paiement des UANR-R attribués en 2016 et dont les droits ont été acquis en 2018 a atteint 100 % avec des flux de trésorerie disponibles par action supérieurs à la cible, et situés dans notre fourchette de ratio de paiement cible de 65 % à 75 % des flux de trésorerie disponibles pour les porteurs d'actions ordinaires.

### RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME

Notre régime d'intéressement à long terme n'a pas changé en 2018. Les attributions aux membres de la haute direction se composent d'UANR quant à 50 %, d'UANR-R quant à 25 % et

## RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION POUR 2018

Pour 2018, le conseil et le comité de rémunération ont approuvé une augmentation de 1,0 million de dollars de la prime incitative à long terme de M. Cope, soit la première augmentation de sa rémunération cible depuis 2013, pour offrir une compétitivité sur le marché par rapport aux concurrents directs et aux sociétés de référence de BCE. Par conséquent, 87 % de la rémunération directe cible de M. Cope est maintenant considérée comme étant à risque, 20 % est liée à sa prime incitative annuelle et 67 % est liée aux intéressements à long terme.

En 2018, la rémunération directe totale réelle de M. Cope s'est élevée à 11,1 millions de dollars, soit une hausse de 4 % par rapport à 2017, en raison d'une hausse de sa prime incitative à long terme de 2018, modérée en partie par une diminution du montant de sa prime incitative à court terme de 2018 (2,81 millions de dollars en 2018 par rapport à 3,36 millions de dollars en 2017).

En 2018, une analyse verticale du ratio de la rémunération du chef de la direction, qui comprenait une comparaison entre la rémunération directe totale du chef de la direction et la rémunération directe totale annuelle moyenne de tous les employés, a été présentée au comité de rémunération pour la troisième année. Cette analyse a été fournie au comité de rémunération à titre informatif et dans le but de fournir un contexte additionnel pour permettre au comité de rémunération d'établir ses recommandations en matière de rémunération pour 2019, comme il est décrit ci-dessous à la section 9.2 intitulée *Établissement de la rémunération de la haute direction*.

## CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS EN 2018

En octobre 2018, un certain nombre de changements organisationnels ont été apportés à l'équipe de la haute direction. Les décisions en matière de rémunération décrites pour nos membres de la haute direction visés pour 2018 à la section 11 intitulée *Rémunération des membres de la haute direction visés* tiennent compte de ces changements.

M. Mirko Bibic a été nommé chef de l'exploitation de BCE et de Bell Canada et les présidents de Bell Marchés Affaires, Bell Mobilité et Services résidentiels et petites entreprises relèvent directement de lui. M. Bibic continue de diriger les fonctions juridiques et réglementaires au sein de BCE et de Bell.

M. Wade Oosterman a été nommé vice-président principal de BCE et de Bell Canada et à ce titre il remplit un rôle de premier plan en matière de conseil et de supervision au sein de l'équipe de direction de Bell, en plus d'exercer son leadership chez Bell Média comme président de groupe et d'occuper les fonctions de chef de la gestion de la marque de Bell.

En 2018, MM. Mirko Bibic et Tom Little, président de Bell Marchés Affaires, ainsi que MM. George Cope, Glen LeBlanc et Wade Oosterman, sont nommés membres de la haute direction visés de BCE. Comme il est indiqué à la section 11 intitulée *Rémunération des membres de la haute direction visés*, des ajustements ont été effectués à la rémunération en 2018 pour l'ensemble de nos membres de la haute direction visés afin de tenir compte de leurs responsabilités et de veiller à ce que leur rémunération demeure concurrentielle par rapport à celle de leurs homologues chez nos principaux concurrents.

## PERSPECTIVES POUR 2019

Bien que nous suivions de près les niveaux de rémunération et les tendances en matière de rémunération de la haute direction, nous croyons sincèrement que la structure de rémunération actuelle est concurrentielle et satisfait aux objectifs de notre philosophie en matière de rémunération et c'est pourquoi elle ne devrait pratiquement pas changer en 2019.

## CONCLUSION

La responsabilité à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction incombe au conseil et nous confirmons que nous comprenons entièrement les conséquences à long terme des décisions que nous prenons en matière de rémunération des membres de la haute direction et des programmes que nous approuvons.

Des membres du comité de rémunération seront présents à l'assemblée pour répondre aux questions que vous pourriez avoir au sujet de la rémunération des membres de la haute direction. Les actionnaires peuvent également communiquer avec nous par l'entremise du bureau du secrétaire de la Société ou du groupe Relations avec les investisseurs au 1, carrefour Alexander-Graham-Bell, Tour A, 7<sup>e</sup> étage, Verdun (Québec) Canada H3E 3B3 ou en téléphonant au 1-800-339-6353. Notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction soutient le déploiement de la stratégie de

la Société, et nous sommes résolu à élaborer des politiques et des programmes de rémunération qui nous permettront de créer de la valeur pour vous, nos actionnaires.

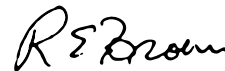
Le président du conseil,

Le président du comité de rémunération,



Gordon M. Nixon

Le 7 mars 2019



Robert E. Brown