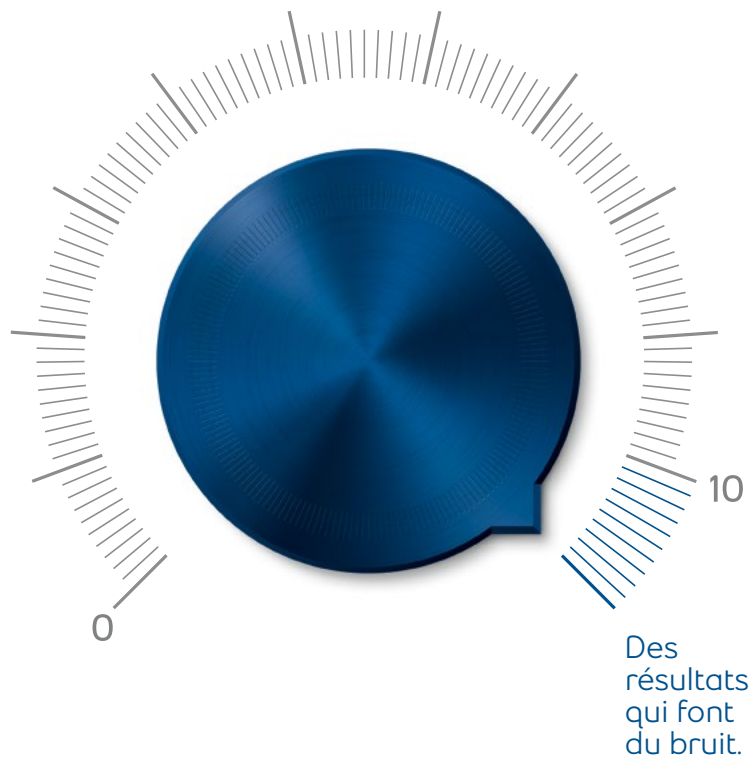


Lettre du conseil d'administration aux actionnaires

approche en matière de rémunération
des membres de la haute direction



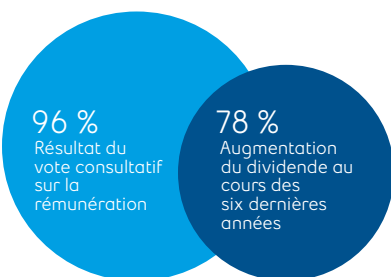
8 LETTRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AUX ACTIONNAIRES

Faits saillants de 2014

- Introduction d'exigences plus strictes en matière d'avoir en actions
- Introduction de dispositions relatives à la récupération de la rémunération pour tous les membres de la haute direction visés et les vice-présidents exécutifs
- Introduction d'une fourchette révisée de paiement des unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement (UANR-R)
- Processus d'approbation préalable des opérations sur titres pour tous les membres de la haute direction visés et les vice-présidents exécutifs

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 2014.



Notre vote consultatif annuel des actionnaires sur la rémunération a obtenu à nouveau un appui extraordinaire, avec plus de 95,99 % 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.

En 2014, le dividende a été haussé à nouveau de 6 % et a atteint 2,47 \$. L'annonce d'une nouvelle augmentation de 5,3 % en 2015 portera le dividende annuel à 2,60 \$. La hausse du dividende en 2015 représente la onzième augmentation du dividende annuel sur les actions ordinaires de BCE, un bond de 78 % au cours des six derniers exercices.

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 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 poursuivre notre objectif qui consiste 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, 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. En 2014, environ 80 % de la rémunération directe totale au niveau cible des membres de la haute direction visés était liée au rendement de Bell.

Nos décisions clés en matière de rémunération pour 2014

Nous sommes satisfaits de constater que notre modèle de rémunération, qui est constitué d'un salaire de base et de mesures incitatives à court, moyen et long terme, continue de refléter notre philosophie en matière de rémunération. Celle-ci est demeurée largement inchangée en 2014.

1,72 %

Pourcentage d'augmentation du salaire des membres de la haute direction visés par rapport à 2013

SALAIRE DE BASE

Notre politique veut que le salaire de base s'établisse au 50^e 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. En 2014, les salaires des membres de la haute direction visés ont augmenté dans l'ensemble de

1,72 % par rapport aux niveaux de 2013. Des détails concernant toute modification aux salaires de base se trouvent à la section 11 intitulée *Rémunération des membres de la haute direction visés*.

105 %

Indice du rendement de la Société en 2014

PRIME INCITATIVE ANNUELLE À COURT TERME

Les cibles des primes incitatives annuelles à court terme sont demeurées à leurs niveaux de 2013, soit 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 utilisés à nouveau en 2014, soit le BAIIA, les produits des activités ordinaires 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. Les paramètres opérationnels demeurent fondés sur les 6 impératifs stratégiques à la base du renouvellement de la marque Bell, de notre compétitivité accrue, 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.

En 2014, la Société a enregistré de la croissance dans l'ensemble de ses paramètres financiers. Elle a dépassé les cibles relatives aux produits des activités ordinaires et aux flux de trésorerie disponibles tout en réalisant des progrès importants à l'égard des impératifs stratégiques. La lancée que connaît le service Télé Fibe, la force des services sans fil et médias, la privatisation de Bell Aliant au montant de 3,95 milliards de dollars, la forte marge relative au BAIIA dans le secteur des services sans fil parmi les sociétés de télécommunications nord-américaines et les améliorations au chapitre du service à la clientèle ont permis d'enregistrer de très bons résultats pour l'exercice. Par conséquent, nous avons été très heureux d'approuver un indice de rendement de la Société de 105 % sur un maximum possible de 150 %. Cet indice représente 70 % de la prime incitative annuelle à court terme versée aux membres de la haute direction, tandis que le rendement individuel représente les 30 % restants.

100 %

Atteinte de l'objectif d'acquisition d'UANR-R de 2012

RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME

Notre régime d'intéressement à long terme est demeuré au même niveau que l'an dernier, sauf que la fourchette de paiement des UANR-R a augmenté, passant de 0-100 % à 0-125 %. Les octrois aux membres de la haute direction sont les suivants : 50 % en UANR, 25 % en UANR-R et 25 % en options sur actions.

Le ratio de paiement des UANR-R octroyées en 2012 a atteint 100 % en 2014 étant donné que les flux de trésorerie disponibles se sont suffisamment accrus sur la période de trois ans pour que le conseil puisse majorer le dividende du taux de croissance annuel composé cible. Pour qu'il y ait acquisition complète des UANR-R, le taux de croissance du dividende doit demeurer dans la fourchette du ratio de paiement du dividende (entre 65 % et 75 %) des flux de trésorerie disponibles, ce qui s'est produit. Il s'agit du même critère que pour les octrois de 2013 et 2011. Un paiement au prorata est effectué lorsque la cible n'est atteinte qu'en partie.

MODIFICATIONS DE LA POLITIQUE ET DES PROGRAMMES DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Nous avons mis en œuvre un certain nombre de changements en 2014 dans le but de renforcer nos politiques et programmes de rémunération du point de vue de la gouvernance et afin de mieux aligner les prises de décision de nos membres de la haute direction et les intérêts des actionnaires.

Extension de la politique de récupération de la rémunération

Le conseil a approuvé la mise en œuvre d'une politique en matière de récupération de la rémunération pour tous les vice-présidents exécutifs qui reflète la politique adoptée en 2011 à l'égard du chef de la direction. Cette politique s'appliquera à toute rémunération incitative (prime incitative annuelle à court terme, UANR, UANR-R et options sur actions) dans les cas où un rajustement important des états financiers de BCE est causé ou partiellement causé par une négligence grave, une faute intentionnelle ou un acte frauduleux de la part du membre de la haute direction.

Processus d'approbation préalable des opérations sur titres

En 2014, un processus d'approbation préalable des opérations sur les titres de BCE par le président et chef de la direction et tous les vice-présidents exécutifs a été mis en place en vue d'éviter les opérations d'initiés et d'assurer le respect des périodes d'interdiction d'opérations.

Exigences en matière d'avoir en actions

Dans le but de favoriser l'investissement dans la Société et pour nous assurer que la rémunération de nos membres de la haute direction demeure conforme à notre objectif qui vise à créer de la valeur pour nos actionnaires, nous avons ajouté un niveau d'exigence en matière d'avoir en actions, soit 10 fois le salaire après 10 ans pour le président et chef de la direction et 5 fois leur salaire après 10 ans pour les vice-présidents exécutifs.

Paiement maximum d'UANR-R

Pour créer un équilibre entre le risque lié au paiement d'UANR-R et l'incitation à se surpasser, et pour aligner nos pratiques à celles du marché, le niveau de paiement maximal d'UANR-R a été augmenté pour passer de 100 % à 125 % pour les octrois d'UANR-R de 2014.

Perspectives pour 2015

Les plans de rémunération des membres de la haute direction demeurent stables

Nous surveillons sans cesse les niveaux de rémunération et les tendances en matière de rémunération des membres de la haute direction et nous sommes d'avis que notre structure de rémunération actuelle est concurrentielle et qu'elle atteint entièrement les objectifs énoncés dans nos principes en matière de rémunération. Comme on l'explique plus haut, nous avons apporté un certain nombre de modifications à nos programmes et politiques de rémunération des membres de la haute direction en 2014. L'examen de nos programmes de rémunération de la haute direction ainsi que de nos pratiques en matière de marchés et de gouvernance au cours de 2014 n'a pas relevé le besoin d'apporter des révisions majeures à ces programmes. Ainsi, nous ne prévoyons pas apporter de modifications importantes à nos programmes de rémunération pour les membres de la haute direction en 2015.

Planification de la relève du chef des affaires financières

En 2014, M. Vanaselja a annoncé sa décision de prendre sa retraite en 2015 après une carrière des plus fructueuses au sein de BCE, carrière qui s'est étendue sur plus de deux décennies. Après un examen approfondi des candidatures potentielles, tant internes qu'externes, la candidature de M. Glen LeBlanc, ancien chef des affaires financières de Bell Alliant, a été retenue et M. LeBlanc deviendra chef des affaires financières de BCE et de Bell Canada au moment du départ à la retraite de M. Vanaselja. Le plan de transition est en bonne voie et M. Vanaselja et M. LeBlanc travaillent de concert pour assurer une transition ordonnée et sans heurts.

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 générale annuelle des actionnaires, qui aura lieu le 30 avril 2015, pour répondre aux questions que vous pourriez avoir au sujet de la rémunération des membres de la haute direction. Les actionnaires peuvent également écrire au bureau du secrétaire de la Société ou au groupe Relations avec les investisseurs au 1, carrefour Alexander-Graham-Bell, Tour A, 7^e étage, Verdun (Québec) Canada H3E 3B3 ou téléphoner 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,

Thomas C. O'Neill

Ronald A. Brenneman

Le 5 mars 2015