

Tout part d'une connexion

Avis d'assemblée générale annuelle
des actionnaires 2026 et
circulaire de procuration de la direction

Assemblée générale annuelle
Le 7 Mai 2026

BCE

Table des matières

1	Avis d'assemblée générale annuelle des actionnaires 2026 et documents reliés à l'assemblée	4
2	Exercice des droits de vote rattachés à vos actions	5
3	Questions soumises à l'assemblée	10
4	Renseignements sur les personnes candidates aux postes de membre du conseil	12
5	Rémunération des membres du conseil	20
6	Pratiques en matière de gouvernance	22
7	Rapports des comités	37
	Rémunération de la haute direction	44
8	Lettre du conseil d'administration aux actionnaires	45
9	Analyse de la rémunération	49
10	Rémunération du président et chef de la direction	61
11	Rémunération des membres de la haute direction visés	64
12	Autres renseignements importants	78
13	Mise en garde concernant les déclarations prospectives	80
	Annexe A – Proposition d'actionnaire	81
	Annexe B – Mesures financières non conformes aux PCGR	84

Cinq façons de voter par procuration avant l'assemblée



Par Internet



Par téléphone



Par courriel



Par télécopieur



Par la poste

Voter par procuration est la façon la plus simple de voter

Veillez vous reporter au formulaire de procuration ou au formulaire d'instructions de vote qui vous est fourni ou à la section 2 intitulée *Exercice des droits de vote rattachés à vos actions* pour obtenir de plus amples renseignements sur les façons de voter qui vous sont proposées. Si vous choisissez de voter par Internet ou par téléphone, il n'est pas nécessaire de retourner votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote.

Des questions? Besoin d'aide pour voter?

Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide pour voter, veuillez communiquer avec notre agent de sollicitation de procurations, Laurel Hill Advisory Group, en composant le 1 877 452-7184 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou le 1 416 304-0211 (international), en envoyant le mot « INFO » par SMS à l'un ou l'autre de ces numéros, ou par courriel à l'adresse assistance@laurelhill.com.

Lettre du président du conseil et du président et chef de la direction

Chers actionnaires, chères actionnaires,

Au nom du conseil d'administration de BCE, nous sommes heureux de vous inviter à participer à l'assemblée générale annuelle des actionnaires 2026 qui se tiendra le **jeudi 7 mai 2026 à 9 h 30 (heure de l'Est)**. Afin de permettre aux actionnaires de partout au pays et à l'étranger d'assister et de participer à l'assemblée, celle-ci se tiendra en ligne via une diffusion vidéo en direct sur le Web à bce.lumiconnect.com/400-889-333-268. Vous pouvez choisir d'y assister en personne au 1050, côte du Beaver Hall, Montréal (Québec) (Salle Polyvalente).

À l'assemblée, nous examinerons notre stratégie, notre situation financière, nos activités commerciales et la valeur que nous procurons aux actionnaires. Vous aurez l'occasion de poser des questions et d'entendre celles posées par les autres actionnaires, soit en ligne via une diffusion vidéo en direct sur le Web, soit en personne.

La présente circulaire vous fournit des détails sur toutes les questions soumises à l'assemblée pour examen, notamment des renseignements sur les personnes candidates aux postes de membre du conseil et leur rémunération, sur l'auditeur, sur nos pratiques en matière de gouvernance, sur les rapports des comités permanents du conseil et sur la proposition d'actionnaire.

À titre d'actionnaire, vous avez le droit d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'égard de toutes les questions soumises à l'assemblée. Votre vote est important et nous le facilitons en vous permettant de voter par procuration avant l'assemblée. Nous vous encourageons à le faire et nous avons pris des dispositions vous permettant de voter en ligne, par téléphone, par courriel, par télécopieur ou par la poste. Vous pouvez également voter en assistant à l'assemblée via une diffusion vidéo en direct sur le Web ou en personne. Veuillez vous reporter aux instructions de la section 2.1 intitulée *Comment participer et voter*, sous les rubriques *Présence et participation à l'assemblée en ligne*, *Présence et participation à l'assemblée en personne* et *Comment poser des questions*, pour de plus amples détails.

Nous voulons vous remercier pour la confiance soutenue que vous témoignez à BCE.

Cordialement,



Gordon M. Nixon
Président du conseil



Mirko Bibic
Président et chef de la direction

Le 5 mars 2026



Gordon M. Nixon



Mirko Bibic














Sommaire

Voici un aperçu des renseignements importants que vous trouverez dans la présente circulaire de procuration de la direction (la « circulaire »). Ces faits saillants ne contiennent pas toute l'information que vous devriez examiner. Vous devriez donc lire toute la circulaire avant de voter.

Questions soumises aux actionnaires

	Recommandation de vote du conseil	Pages de référence pour obtenir plus de détails
Élection de 13 membres du conseil	POUR chaque personne candidate	10 et 12
Nomination de Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur	POUR	10
Résolution consultative sur la rémunération de la haute direction	POUR	11 et 44
Proposition d'actionnaire décrite dans l'annexe A	CONTRE	11 et 81

Personnes candidates aux postes de membre du conseil

Nom et région Indépendant(e) ⁽¹⁾	Âge	Entrée au conseil	Poste	Membres des comités				Participation au conseil et aux comités en 2025			
				Audit	Rémunération	Gouvernance	Risque et caisse de retraite	Conseils d'autres sociétés ouvertes	Quatre compétences principales		
M. Bibic Ontario	 58	2020	Président et chef de la direction – BCE inc. et Bell Canada					100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de la direction • Affaires gouvernementales/réglementation 	<ul style="list-style-type: none"> • Médias/contenu • Télécommunications
R.P. Dexter Nouvelle-Écosse ⁽¹⁾	 74	2014	Président du conseil et chef de la direction – Maritime Travel Inc.		✓	✓		100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Gouvernance • Ressources humaines/rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> • Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions • Secteur du détail/service à la clientèle
K. Lee Ontario ⁽¹⁾	 62	2015	Membre du conseil de sociétés	✓		✓		90,5 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Comptabilité/finances • Cheffe de la direction 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion des risques • Gouvernance
M.F. Leroux Québec ⁽¹⁾	 71	2016	Membre du conseil de sociétés	✓		P		100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> • Comptabilité/finances • Cheffe de la direction 	<ul style="list-style-type: none"> • Gouvernance • Responsabilité d'entreprise
S.A. Murray Ontario ⁽¹⁾	 70	2020	Membre du conseil de sociétés		P	✓		100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilité d'entreprise • Gouvernance 	<ul style="list-style-type: none"> • Ressources humaines/rémunération • Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions
L.P. Pagnutti Ontario ⁽¹⁾	 67	2020	Membre du conseil de sociétés	P		✓		100 %	0	<ul style="list-style-type: none"> • Comptabilité/finances • Chef de la direction 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion des risques • Gouvernance
C. Rovinescu Ontario ⁽¹⁾	 70	2016	Président exécutif du conseil – CAE Inc.		✓		P	95,2 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de la direction • Ressources humaines/rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion des risques • Secteur du détail/service à la clientèle
K. Sheriff Ontario ⁽¹⁾	 68	2017	Membre du conseil de sociétés			✓	✓	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Cheffe de la direction • Gestion des risques 	<ul style="list-style-type: none"> • Technologie • Télécommunications
J. Tory Ontario ⁽¹⁾	 70	2021	Membre du conseil de sociétés	✓	✓			95,2 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilité d'entreprise • Gouvernance 	<ul style="list-style-type: none"> • Ressources humaines/rémunération • Secteur du détail/service à la clientèle
L. Vachon Québec ⁽¹⁾	 63	2022	Partenaire des opérations – J.C. Flowers & Co.		✓	✓		100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de la direction • Ressources humaines/rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion des risques • Secteur du détail/service à la clientèle
S. Weed Nevada, É.-U. ⁽¹⁾	 63	2025	Chef de la direction – WaveDivision Capital		✓			100 %	0	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de la direction • Ressources humaines/rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> • Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions • Télécommunications
J. Wibergh Barbade ⁽¹⁾	 62	2023	Membre du conseil de sociétés	✓			✓	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> • Cybersécurité • Gouvernance 	<ul style="list-style-type: none"> • Technologie • Télécommunications
C. Wright Ontario ⁽¹⁾	 52	2021	Président – Wittington Investments, Limited	✓		✓		100 %	3 ⁽¹⁾	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de la direction • Gouvernance 	<ul style="list-style-type: none"> • Affaires gouvernementales/réglementation • Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions

(1) Dans le cadre de sa fonction de président de Wittington Investments, Limited, l'actionnaire contrôlant de George Weston limitée, de Les Compagnies Loblaw Limitée et de Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix, C. Wright est membre du conseil de chacune de ces sociétés, qui sont toutes membres du groupe Weston.

Gouvernance d'entreprise

Le conseil d'administration (le « conseil ») et la direction de BCE sont d'avis que de solides pratiques en matière de gouvernance permettent d'obtenir des résultats supérieurs en créant et en maintenant de la valeur pour les actionnaires. C'est pourquoi nous veillons sans cesse à renforcer nos pratiques en matière de gouvernance et notre éthique commerciale, et ce, en adoptant des pratiques exemplaires et à agir avec transparence et de façon responsable envers nos actionnaires. Le conseil a la responsabilité de superviser les activités commerciales et les affaires internes de la Société.

Renseignements sur le conseil et meilleures pratiques en matière de gouvernance

13	Taille du conseil
12	Membres du conseil indépendants
98,4 %	Présence des membres du conseil aux réunions du conseil et des comités en 2025
✓	Indépendance de tous les membres des comités du conseil
✓	Politique sur la diversité du conseil et cible de représentation des genres au sein du conseil
✓	Élection annuelle de tous les membres du conseil
✓	Élection individuelle des membres du conseil
✓	Vote majoritaire pour les membres du conseil
✓	Président du conseil et chef de la direction distincts
✓	Lignes directrices en matière d'appartenance des membres du conseil aux mêmes conseils
✓	Lignes directrices en matière de durée des mandats des membres du conseil
✓	Renouvellement du conseil : 7 personnes candidates à des postes de membre du conseil ne faisant pas partie de la direction, mandats ≤ 7 ans Durée moyenne des mandats = 6,21 ans
✓	Lignes directrices concernant les exigences en matière d'avoir en actions pour les membres du conseil et les membres de la haute direction
✓	Code de conduite et programme d'éthique commerciale
✓	Vote consultatif annuel sur la rémunération des membres de la haute direction
✓	Processus robuste d'évaluation du conseil
✓	Pratiques en matière de surveillance des risques du conseil
✓	Examen de la stratégie en matière de responsabilité d'entreprise par le conseil
✓	Planification rigoureuse de la relève

Faits saillants

- **Approbation de notre plan stratégique qui tient compte des occasions et des risques associés aux unités d'affaires pour l'exercice à venir.** Pour obtenir de plus amples détails, se reporter à la page 22.
- **Processus robuste mis en place pour repérer et surveiller les risques auxquels notre entreprise est exposée.** Pour obtenir de plus amples détails, se reporter à la page 23.
- **Expérience des risques et des occasions en matière de responsabilité d'entreprise.** Pour obtenir de plus amples détails, se reporter aux pages 27 et 32.
- **Réalisation d'un examen exhaustif de l'efficacité et du rendement du conseil et de ses comités.** Pour obtenir de plus amples détails, se reporter à la page 28.

Rémunération des membres de la haute direction

BCE lie la rémunération de tous les membres de son équipe, y compris les membres de sa haute direction, à leur rendement. Afin d'attirer, de motiver et de maintenir en fonction les meilleurs talents, la Société offre un programme de rémunération global concurrentiel, qui comprend un salaire de base cible fixé en fonction de la médiane et une rémunération globale cible pouvant être supérieure à la médiane des salaires versés par les concurrents pour des postes similaires, compte tenu de facteurs tels que l'étendue des fonctions respectives, le rendement et les compétences clés en matière de leadership, l'expérience et l'équité interne.

- **SALAIRE DE BASE** : il récompense les attributions et les responsabilités rattachées à une fonction ciblant une position à la médiane de notre groupe de référence.
- **INTÉRESSEMENTS ANNUELS** : ils encouragent un rendement solide par rapport aux objectifs annuels individuels et à ceux de l'entreprise.
- **INTÉRESSEMENTS À LONG TERME** : ils sont alignés sur les intérêts à long terme des actionnaires.

Les diverses attributions aux termes de notre régime d'intéressement à long terme favorisent l'atteinte de multiples objectifs. Elles sont structurées de manière à créer une valeur durable pour les actionnaires en attirant, en motivant et en fidélisant les membres de la haute direction nécessaires pour mettre en œuvre la stratégie d'entreprise, et en les récompensant pour la réalisation de notre raison d'être qui est de transformer la façon dont les gens communiquent entre eux et avec le reste du monde, grâce à la réalisation fructueuse de nos priorités stratégiques. Comme il est indiqué dans l'analyse de la rémunération, le régime d'intéressement à long terme 2025 (RILT) se compose d'unités d'actions de négociation restreinte (UANR) quant à 50 % et d'unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement (UANR-R) quant à 50 %.

Rémunération à risque au niveau cible en 2025⁽¹⁾

Président et chef de la direction



Autres membres de la haute direction visés (MHDV)



- Salaire
- Régime incitatif annuel à court terme
- Attributions d'UANR
- Attributions d'UANR-R

(1) D'après le salaire de base cible pour 2025. La rémunération à risque est constituée du régime incitatif annuel à court terme, des attributions d'UANR et des attributions d'UANR-R. Les composantes à risque sont fondées sur les niveaux cibles. À l'exclusion des régimes de retraite et autres éléments rémunérateurs.

Sommaire des pratiques exemplaires adoptées par BCE en matière de rémunération des membres de la haute direction

- Exigences strictes en matière d'avoir en actions.
- Accent mis sur la rémunération à risque pour les membres de la haute direction.
- Politique en cas de changement de contrôle à double condition.
- Politique anti-couverture à l'égard de l'avoir en actions et de la rémunération incitative.
- Dispositions relatives à la récupération de la rémunération de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et de l'ensemble des VPE.
- Limite des prestations aux termes des régimes de retraite supplémentaires pour les membres de la haute direction (RRS) de BCE et du versement des primes annuelles, ainsi que des attributions d'intéressements à long terme.
- Critères d'acquisition alignés sur les intérêts des actionnaires. Pour obtenir de plus amples détails, se reporter à la page 52.

1 Avis d'assemblée générale annuelle des actionnaires 2026 et documents reliés à l'assemblée

Votre vote est important

À titre d'actionnaire, il est très important que vous lisiez attentivement l'information qui suit et que vous exerciez ensuite les droits de vote rattachés à vos actions, soit par procuration, soit en ligne ou en personne à l'assemblée.

Dans le présent document, les termes *vous*, *votre*, *vos* et *actionnaire* signifient les actionnaires qui détiennent des actions ordinaires de BCE. À moins d'indication contraire, les termes *nous*, *notre*, *nos*, *Société* et *BCE* signifient, selon le contexte, BCE Inc. ou, collectivement, BCE Inc., Bell Canada, leurs filiales, partenariats et sociétés liées. *Bell* signifie, selon le contexte, Bell Canada ou, collectivement, Bell Canada, ses filiales, partenariats et sociétés liées. À moins d'indication contraire, l'information contenue dans le présent document est fournie en date du 5 mars 2026.

Quand	Le jeudi 7 mai 2026 à 9 h 30 (heure de l'Est) Assemblée hybride
Où	1. via une diffusion vidéo en direct sur le Web à : bce.lumiconnect.com/400-889-333-268 2. en personne au : 1050, côte du Beaver Hall, Montréal (Québec) (Salle Polyvalente)
Questions soumises à l'assemblée	1. recevoir les états financiers pour l'exercice clos le 31 décembre 2025, y compris les rapports d'audit 2. élire 13 membres du conseil, dont le mandat expirera à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires 3. nommer Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L., dont le mandat expirera à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires 4. examiner une résolution consultative (non contraignante) sur la rémunération de la haute direction 5. examiner la proposition d'actionnaire décrite à l'annexe A de la présente circulaire qui est dûment introduite à l'assemblée L'assemblée pourra également examiner toute autre question qui lui sera régulièrement soumise.
Vous avez le droit de voter	Vous êtes habile à recevoir un avis de convocation à notre assemblée et à voter à cette assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement si vous détenez des actions ordinaires de la Société le 16 mars 2026. Vous avez le droit d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'égard des points 2 à 5 ci-dessus et de toute autre question pouvant être régulièrement soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.
Documents reliés à l'assemblée	Comme le permettent les autorités canadiennes en valeurs mobilières, nous utilisons les procédures de notification et d'accès pour la transmission de la présente circulaire et de notre rapport financier annuel (les documents reliés à l'assemblée) aux actionnaires inscrits et non inscrits. Ainsi, au lieu de recevoir les documents reliés à l'assemblée par la poste, vous y avez accès en ligne. Les procédures de notification et d'accès donnent plus de latitude aux actionnaires, permettent de réduire sensiblement nos frais d'impression et d'envoi postal et, d'un point de vue écologique, permettent de réduire la consommation de papier et d'énergie. Vous recevrez néanmoins un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote par la poste vous permettant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions; toutefois, au lieu de recevoir une copie papier des documents reliés à l'assemblée, vous recevrez un avis vous indiquant comment vous pouvez obtenir les documents reliés à l'assemblée par voie électronique et comment en demander une copie papier. Vous pouvez obtenir un exemplaire des documents reliés à l'assemblée à www.documentsassemblee.com/TSXT/bce , sur notre site Web à BCE.ca , sur SEDAR+ à sedarplus.ca et sur EDGAR à sec.gov . Vous pouvez demander sans frais une copie papier des documents reliés à l'assemblée dans l'année qui suit la date de dépôt des documents reliés à l'assemblée sur SEDAR+. Vous pouvez en faire la demande à tout moment avant l'assemblée à www.documentsassemblee.com/TSXT/bce ou en communiquant avec notre agent des transferts, Compagnie Trust TSX (TSXT), au numéro 1 800 561-0934 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au numéro 416 682-3861 (autres pays) et en suivant les directives. Pour garantir la réception de la copie papier avant la date limite de vote et la date de l'assemblée, nous estimons que votre demande doit être reçue au plus tard à 16 h 45 (heure de l'Est) le 20 avril 2026 (ce délai tient compte de la période de trois jours ouvrables pour le traitement des demandes ainsi que des délais d'envoi postal habituels). Après l'assemblée, les demandes peuvent être présentées à notre groupe Relations avec les investisseurs en composant le 1 800 339-6353.
Approbation de la présente circulaire	Le conseil a approuvé le contenu de la présente circulaire et en a autorisé l'envoi aux actionnaires, à chaque membre du conseil et à l'auditeur. Par ordre du conseil,



Melanie Schweizer

Première vice-présidente, services généraux et secrétaire de la Société

Montréal (Québec)

Le 5 mars 2026

2 Exercice des droits de vote rattachés à vos actions

2.1 Comment participer et voter

La date de référence servant à établir quels sont les actionnaires habiles à voter est le 16 mars 2026. Un vote par action ordinaire détenue à cette date vous est conféré. Au 5 mars 2026, 932 525 817 actions ordinaires étaient en circulation.

Cette année, l'assemblée se tiendra par diffusion vidéo en direct via la plateforme LUMI, à bce.lumiconnect.com/400-889-333-268 et en personne, au 1050, côte du Beaver Hall, Montréal (Québec) (Salle Polyvalente). Peu importe votre choix, vous pouvez participer, voter et poser vos questions pendant l'assemblée.

Actionnaires inscrits

L'actionnaire inscrit a son nom qui figure sur son certificat d'actions ou son relevé d'inscription directe. Votre formulaire de procuration indique si vous êtes un actionnaire inscrit. Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous devriez avoir reçu un formulaire de procuration avec un numéro de contrôle à 13 chiffres. Si vous n'avez pas reçu ce formulaire, veuillez communiquer avec TSXT au 1 800 561-0934 (Canada et États-Unis) ou au 416 682-3861 (autres pays).

CHOIX N° 1 Par procuration (formulaire de procuration) avant l'assemblée

Vous pouvez donner vos instructions de vote comme suit :



Internet

Allez à www.assemblee-vote.com et suivez les instructions. Vous aurez besoin du numéro de contrôle à 13 chiffres indiqué sur votre formulaire de procuration.



Téléphone

Composez le 1 800 561-0934 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou le 416 682-3861 (autres pays) à partir d'un téléphone à clavier pour communiquer avec un(e) agent(e) qui vous aidera à voter en ligne. Vous aurez besoin du numéro de contrôle à 13 chiffres indiqué sur votre formulaire de procuration.



Télécopieur ou courriel

Remplissez votre formulaire de procuration et retournez-le (les deux côtés) par télécopieur au 416 607-7964,



ou numérisez celui-ci des deux côtés et envoyez-le par courriel à proxyvote@tmx.com.



Poste

Remplissez votre formulaire de procuration et retournez-le dans l'enveloppe affranchie fournie à cette fin.

TSXT, notre agent des transferts, doit recevoir votre formulaire de procuration ou vous devez avoir voté par Internet ou par téléphone avant midi (heure de l'Est) le 5 mai 2026.

CHOIX N° 2 À l'assemblée

Les actionnaires inscrits peuvent voter à l'assemblée en votant en ligne ou en personne pendant l'assemblée, comme il est décrit plus en détail ci-après, sous *Présence et participation à l'assemblée en ligne et Présence et participation à l'assemblée en personne*.

Actionnaires non inscrits

L'actionnaire non inscrit a un intermédiaire (une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières ou une autre institution financière) qui détient ses actions pour son compte. La réception d'un formulaire d'instructions de vote vous indique que vous êtes un actionnaire non inscrit. Si vous êtes un actionnaire non inscrit, vous devriez avoir reçu un formulaire d'instructions de vote avec un numéro de contrôle à 16 chiffres. Si vous n'avez pas reçu ce formulaire, veuillez communiquer avec l'intermédiaire auprès duquel vos actions sont inscrites.

CHOIX N° 1 Par procuration (formulaire d'instructions de vote) avant l'assemblée

Vous pouvez donner vos instructions de vote comme suit :



Internet

Allez à www.ProxyVote.com et suivez les instructions. Vous aurez besoin du numéro de contrôle à 16 chiffres figurant sur votre formulaire d'instructions de vote.



Téléphone

Composez le 1 800 474-7501 (en français) ou le 1 800 474-7493 (en anglais). Vous aurez besoin du numéro de contrôle à 16 chiffres figurant sur votre formulaire d'instructions de vote. Si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer comme fondé(e) de pouvoir une autre personne que les membres du conseil désignés dans votre formulaire d'instructions de vote.



Poste

Remplissez votre formulaire d'instructions de vote et retournez-le dans l'enveloppe prévue à cette fin.

Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions de vote suffisamment à l'avance pour que votre vote soit traité avant midi (heure de l'Est) le 5 mai 2026. Si vous votez par Internet ou par téléphone, vous devez le faire avant midi (heure de l'Est) le 4 mai 2026.

De même, l'actionnaire non inscrit peut recevoir de son intermédiaire un formulaire de procuration préautorisé par celui-ci indiquant le nombre d'actions dont les droits de vote peuvent être exercés, qui devra être rempli, daté, signé et retourné à TSXT par la poste, par télécopieur ou par courriel avant midi (heure de l'Est) le 5 mai 2026.

La plupart des courtiers en valeurs délèguent désormais la responsabilité d'obtenir les instructions de leurs clients à Broadridge Financial Solutions, Inc. (« Broadridge ») au Canada et aux États-Unis. Broadridge envoie généralement par courrier un formulaire d'instructions de vote pouvant être numérisé au lieu d'un formulaire de procuration. Les actionnaires non inscrits sont priés de remplir le formulaire d'instructions de vote et de le renvoyer à Broadridge par courrier. Les actionnaires non inscrits peuvent également voter en appelant un numéro sans frais ou en se rendant sur le site www.proxyvote.com. La Société peut utiliser le service Broadridge QuickVote^{MC} pour aider les actionnaires non inscrits admissibles à exercer leur droit de vote pour leurs actions. Certains actionnaires non inscrits qui ne se sont pas opposés à ce que la Société connaisse leur identité (propriétaires véritables non opposés) peuvent être contactés par Laurel Hill Advisory Group afin d'obtenir facilement un vote directement par téléphone en utilisant le service Broadridge QuickVote^{MC}.

CHOIX N° 2 À l'assemblée

Les actionnaires (véritables) non inscrits doivent d'abord se nommer à titre de fondé(e)s de pouvoir afin de participer et de voter à l'assemblée, sans quoi ces actionnaires ne pourront y assister qu'à titre d'invité(e)s. Cela est dû au fait que la Société et TSXT, son agent des transferts, n'ont pas de registre des actionnaires non inscrits de la Société et, par conséquent, ne connaîtront pas votre avoir en actions ni votre droit de participation ou de vote, à moins que vous ne vous nommiez vous-même à titre de fondé(e) de pouvoir.

L'actionnaire non inscrit qui souhaite participer et voter à l'assemblée DOIT se nommer à titre de fondé(e) de pouvoir en inscrivant son propre nom dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire d'instructions de vote qui lui est envoyé et DOIT suivre toutes les instructions applicables, y compris celle concernant l'échéance de l'assemblée, fournies par son intermédiaire. Si vous assistez à l'assemblée en personne, veuillez vous présenter à la table d'inscription à votre arrivée. Voir aussi les rubriques *Nomination d'une tierce personne à titre de fondé(e) de pouvoir*, *Présence et participation à l'assemblée en ligne* et *Présence et participation à l'assemblée en personne* ci-après.

Nomination d'une tierce personne à titre de fondé(e) de pouvoir

Le texte qui suit s'applique aux actionnaires qui souhaitent nommer à titre de fondé(e) de pouvoir une autre personne que les fondé(e)s de pouvoir de BCE nommé(e)s dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote. Il s'agit notamment des actionnaires non inscrits qui souhaitent se nommer à titre de fondé(e)s de pouvoir pour assister, participer ou voter à l'assemblée.

Les actionnaires qui souhaitent nommer une autre personne que les fondé(e)s de pouvoir de BCE à titre de fondé(e) de pouvoir pour assister et participer à l'assemblée à titre de fondé(e) de pouvoir et exercer les droits de vote rattachés à leurs actions DOIVENT soumettre leur formulaire de procuration ou leur formulaire d'instructions de vote, selon le cas, nommant cette personne à titre de fondé(e) de pouvoir ET, s'ils ont l'intention de participer et de voter en ligne à l'assemblée, inscrire cette personne en ligne ou par téléphone, comme il est décrit ci-après. L'inscription de votre fondé(e) de pouvoir constitue une étape supplémentaire à remplir APRÈS que vous avez soumis votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote si votre fondé(e) de pouvoir souhaite participer et voter en ligne à l'assemblée. Le défaut d'inscription fait en sorte que les fondé(e)s de pouvoir ne recevront pas le numéro de contrôle à 13 chiffres qui est requis pour participer et voter en ligne à l'assemblée.

ÉTAPE 1 :

Soumettre votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote : Pour nommer une autre personne que les fondé(e)s de pouvoir de BCE à titre de fondé(e) de pouvoir, veuillez inscrire le nom de cette personne dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote (si cela est permis) et suivre les instructions de soumission de ce formulaire de procuration ou de ce formulaire d'instructions de vote. Ceci doit être effectué avant d'inscrire cette personne à titre de fondé(e) de pouvoir, ce qui constitue une étape supplémentaire à remplir si votre fondé(e) de pouvoir souhaite participer et voter en ligne à l'assemblée une fois que vous avez soumis votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote.

L'actionnaire non inscrit qui souhaite participer et voter à l'assemblée DOIT inscrire son propre nom dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire d'instructions de vote qui lui est envoyé par son intermédiaire, suivre toutes les instructions applicables fournies par son intermédiaire ET, si vous avez l'intention de participer et de voter en ligne à l'assemblée, veuillez vous inscrire à titre de votre propre fondé(e) de pouvoir, comme il est décrit ci-après. Ce faisant, vous demandez à votre intermédiaire de vous nommer à titre de fondé(e) de pouvoir. Il est important que vous vous conformiez aux instructions de signature et de retour fournies par votre intermédiaire. Veuillez également vous reporter aux autres instructions ci-après aux sections *Présence et participation à l'assemblée en ligne* et *Présence et participation à l'assemblée en personne*.

L'actionnaire non inscrit situé aux États-Unis qui souhaite participer et voter à l'assemblée ou, si cela est permis, nommer une tierce personne à titre de fondé(e) de pouvoir, en plus des étapes décrites ci-après aux sections *Présence et participation à l'assemblée en ligne* et *Présence et participation à l'assemblée en personne*, DOIT obtenir une procuration légale valide de son intermédiaire. Veuillez suivre les instructions de votre intermédiaire qui accompagnent le formulaire de procuration légal et le formulaire d'instructions de vote qui vous sont envoyés, ou communiquer avec votre intermédiaire pour demander un formulaire de procuration légal ou une procuration légale si vous n'en avez pas reçu. Après avoir obtenu une procuration légale valide de votre intermédiaire, vous devez alors la soumettre à TSXT. Les demandes d'inscription d'actionnaires non inscrits situés aux États-Unis qui souhaitent participer et voter à l'assemblée ou, si cela est permis, nommer une tierce personne à titre de fondé(e) de pouvoir doivent être envoyées par courriel ou par service de messagerie aux adresses suivantes : votezprocuration@tmx.com (si par courriel) ou à Compagnie Trust TSX, à l'attention de Proxy Department, 1170 Birchmount Rd, Scarborough (Ontario) M1P 5E3 (si par service de messagerie) et dans les deux cas, doivent porter la mention « Procuration légale » et être reçues au plus tard à l'heure limite de vote de midi (heure de l'Est) le 5 mai 2026.

ÉTAPE 2 (obligatoire seulement si votre fondé(e) de pouvoir souhaite participer et voter en ligne à l'assemblée) :

Inscrire votre fondé(e) de pouvoir : Pour inscrire une tierce personne à titre de fondé(e) de pouvoir, les actionnaires DOIVENT remplir le formulaire en ligne à l'adresse www.tsxtrust.com/control-number-request-fr ou communiquer avec TSXT au 1 800 561-0934 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416 682-3861 (dans les autres pays) avant midi (heure de l'Est) le 5 mai 2026 et fournir à TSXT les coordonnées requises de cette personne afin que TSXT puisse lui transmettre un numéro de contrôle à 13 chiffres par courriel. Sans un numéro de contrôle à 13 chiffres, les fondé(e)s de pouvoir ne pourront pas participer et voter à l'assemblée, mais pourront y assister à titre d'invité(e)s.

Si vous ne savez pas si vous êtes un actionnaire inscrit ou non inscrit, veuillez communiquer avec TSXT par courriel à bce@tmx.com ou par téléphone au 1 800 561-0934 (au Canada et aux États-Unis) ou au 416 682-3861 (dans les autres pays).

Si vous êtes une personne actionnaire, vous ou votre mandataire autorisé devez signer le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote. Dans le cas d'une société par actions ou d'une autre entité juridique, un membre de sa direction ou son mandataire autorisé doit signer le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote.

Présence et participation à l'assemblée en ligne

Cette année, les actionnaires auront la possibilité d'assister à l'assemblée, d'y participer, de voter et de poser des questions par diffusion vidéo en direct via la plateforme LUMI, à bce.lumiconnect.com/400-889-333-268.

Afin de garantir à tous les actionnaires des occasions équivalentes et intéressantes de participer en ligne et en temps réel, tout comme ils le feraient s'ils étaient présents en personne, la plateforme LUMI permet aux actionnaires de voter, d'effectuer des rappels à l'ordre, de présenter des motions, de s'exprimer sur les propositions d'actionnaire et de prendre part à une séance de questions-réponses en temps réel en soumettant leurs questions par écrit, par téléphone ou par une communication audio seulement ou vidéo grâce à la plateforme LUMI. Les actionnaires peuvent interagir avec notre président du conseil et chef de la direction pour faire entendre leurs préoccupations et contribuer à un dialogue inclusif. Pour obtenir des renseignements sur la façon de poser des questions, d'effectuer des rappels à l'ordre, de présenter des motions ou de prendre la parole au sujet des propositions d'actionnaire à l'assemblée, veuillez consulter la rubrique *Comment poser des questions* ci-après.

Les actionnaires inscrits et les fondé(e)s de pouvoir dûment nommé(e)s peuvent voter en ligne aux moments appropriés pendant l'assemblée.

- **Connectez-vous en ligne à bce.lumiconnect.com/400-889-333-268. Le lien deviendra accessible une heure avant le début de l'assemblée.**
- Si vous êtes un actionnaire inscrit ou un(e) fondé(e) de pouvoir dûment nommé(e), ce qui comprend l'actionnaire (véritable) non inscrit qui s'est dûment nommé à titre de fondé(e) de pouvoir, sélectionnez « J'ai un identifiant », puis entrez votre numéro de contrôle à 13 chiffres et le mot de passe bce2026 (sensible à la casse).

Actionnaires inscrits : Votre numéro de contrôle à 13 chiffres est le numéro de contrôle indiqué sur le formulaire de procuration ou dans la notification par courriel que vous avez reçue.

Fondé(e)s de pouvoir dûment nommé(e)s : es fondé(e)s de pouvoir recevront de TSXT un numéro de contrôle à 13 chiffres par courriel après l'expiration de la date limite de vote par procuration de midi (heure de l'Est) le 5 mai 2026, leur nomination à titre de fondé(e) de pouvoir ET leur inscription, comme il est décrit à la section *Nomination d'une tierce personne à titre de fondé(e) de pouvoir* ci-dessus.

- Si vous êtes un(e) invité(e), ce qui comprend l'actionnaire (véritable) non inscrit qui ne s'est pas dûment nommé à titre de fondé(e) de pouvoir, sélectionnez « Je suis invité(e) » et inscrivez-vous en ligne.

Les invité(e)s peuvent écouter l'assemblée, mais ne peuvent pas voter, effectuer des rappels à l'ordre, présenter des motions ni s'exprimer sur les propositions d'actionnaire.

Il est important que vous soyez connecté à Internet en tout temps pendant l'assemblée afin de voter à l'ouverture du scrutin. Il vous incombe d'assurer la connectivité pendant toute la durée de l'assemblée. Vous devez prévoir suffisamment de temps pour vous connecter à l'assemblée et suivre la procédure décrite à cet effet. Pour de plus amples renseignements sur la participation à l'assemblée en ligne, consultez le guide d'utilisation de l'AGA de LUMI offert sur notre site Web à l'adresse BCE.ca/AGA2026. Si vous rencontrez des difficultés techniques pendant l'assemblée, de l'assistance technique est disponible, au besoin. Pour plus de renseignements, voir la rubrique *Accès à l'assistance technique* ci-dessous.

Présence et participation à l'assemblée en personne

Cette année, les actionnaires auront aussi la possibilité d'assister à l'assemblée, d'y participer, de voter et de poser des questions en personne, au 1050, côte du Beaver Hall, Montréal (Québec) (Salle Polyvalente).

La participation en personne à l'assemblée est offerte aux actionnaires inscrits, aux actionnaires non inscrits, aux fondé(e)s de pouvoir dûment nommé(e)s et aux invités. Toutefois, seuls les actionnaires inscrits et les fondé(e)s de pouvoir dûment nommé(e)s peuvent participer, voter et poser des questions pendant l'assemblée. Les actionnaires non inscrits doivent dûment se nommer à titre de fondé(e)s de pouvoir afin de pouvoir participer, voter ou poser des questions à l'assemblée, à défaut de quoi ces actionnaires ne pourront y assister qu'à titre d'invité(e)s.

En tant qu'actionnaire inscrit, si vous souhaitez exercer vos droits de vote en personne lors de l'assemblée, vous n'avez pas besoin de remplir ni de retourner le formulaire de procuration, mais devez plutôt l'apporter avec vous à l'assemblée. Vous pourrez voter à l'assemblée à l'aide d'un dispositif de vote électronique fourni par LUMI. À votre arrivée au lieu de l'assemblée, veuillez vous présenter à la table d'inscription. Si votre fondé(e) de pouvoir assiste à l'assemblée en personne (veuillez vous reporter à la section *Nomination d'une tierce personne à titre de fondé(e) de pouvoir* pour plus de détails), il ou elle devra s'inscrire auprès de notre agent des transferts, TSXT, à la table d'inscription à son arrivée au lieu de l'assemblée.

En tant qu'actionnaire non inscrit, si vous avez l'intention d'assister à l'assemblée et de voter en personne, vous devez vous désigner comme fondé(e) de pouvoir en inscrivant votre nom dans l'espace prévu à cet effet sur le formulaire d'instructions de vote et en le retournant conformément aux instructions figurant sur ce formulaire. Veuillez ne pas remplir la section relative au vote, car votre vote sera pris en compte lors de l'assemblée. À votre arrivée au lieu de l'assemblée, veuillez vous présenter à la table d'inscription. Si vous souhaitez désigner une personne à titre de fondé(e) de pouvoir pour assister à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à vos actions, veuillez inscrire le nom de cette personne dans l'espace prévu à cet effet sur votre formulaire d'instructions de vote et retourner celui-ci conformément aux directives fournies sur ce formulaire. La personne que vous désignez n'est pas tenue d'être un(e) actionnaire. Votre fondé(e) de pouvoir est autorisé(e) à voter et à agir en votre nom lors de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. Vous pouvez indiquer sur votre formulaire d'instructions de vote la façon dont vous voulez que votre fondé(e) de pouvoir exerce les droits de vote rattachés à vos actions, et cette personne doit suivre vos directives.

Comment poser des questions

Les actionnaires inscrits et les fondé(e)s de pouvoir dûment nommé(e)s, ce qui comprend les actionnaires (véritables) non inscrits qui se sont dûment nommés à titre de fondé(e)s de pouvoir, peuvent soumettre ou poser des questions (ou effectuer des rappels à l'ordre, présenter des motions ou s'exprimer sur les propositions d'actionnaire) :

Avant l'assemblée :

1. au moyen de notre site Web à [BCE.ca/AGA2026](https://www.bce.ca/AGA2026), sous Posez une question; ou
2. en communiquant avec le secrétariat de la Société par courriel à secretariat.corporatif@bell.ca, par téléphone au 514 786-8424 ou à l'adresse indiquée à la section 12.4, intitulée *Comment obtenir plus d'information*. Les questions soumises à l'avance doivent être reçues avant 9 h 30 (heure de l'Est) le 4 mai 2026 afin d'être traitées à l'assemblée.

Pendant l'assemblée :

1. par écrit à bce.lumiconnect.com/400-889-333-268 en sélectionnant l'onglet messagerie et en tapant votre question (ou motion, notamment quant à l'ordre du jour) dans la boîte en haut de l'écran (quand vous aurez terminé, appuyez sur le bouton « envoyer » à droite de la case pour soumettre votre question (ou motion, notamment quant à l'ordre du jour) – un représentant de BCE lira la question (ou motion, notamment quant à l'ordre du jour) lors de l'assemblée;
2. par téléphone au moyen des services de conférence téléphonique de LUMI au 1 800 990-2777 (ID de conférence 92033 (français) ou 83086 (anglais)). Pour signaler votre intention de poser une question (ou de présenter une motion, notamment quant à l'ordre du jour), composez *1. Un représentant de LUMI vous contactera et vous demandera votre numéro de contrôle à 13 chiffres afin de valider que vous êtes bien un actionnaire inscrit ou un fondé de pouvoir dûment désigné. Votre microphone sera alors activé à l'heure appropriée pour que vous puissiez poser votre question (ou présenter une motion, notamment quant à l'ordre du jour) en direct. Les questions (tout comme les motions, notamment quant à l'ordre du jour) peuvent être soumises en tout temps pendant l'assemblée jusqu'à ce que la personne présidant l'assemblée mette fin à la période de questions;
3. en diffusion audio seulement ou vidéo grâce à la fonction intégrée de la plateforme LUMI. Pour poser une question (ou présenter une motion, notamment quant à l'ordre du jour) en diffusion audio seulement ou vidéo, cliquez sur le bouton « Demande d'intervention » qui se trouve dans le coin supérieur droit du panneau de diffusion. Autorisez votre navigateur à accéder à votre microphone et à votre caméra, selon le cas. Assurez-vous que les périphériques utilisés sont bien connectés, puis cliquez sur le crochet vert. Vous serez alors placé dans la file d'attente du modérateur, mais pourrez continuer à regarder la diffusion de l'émission. Une fois votre connexion validée, vous serez appelé à poser votre question (ou à présenter votre motion, notamment quant à l'ordre du jour) et votre micro sera automatiquement activé au moment opportun; ou
4. en personne. Vous pouvez poser des questions ou faire des commentaires sur un point à l'ordre du jour après que celui-ci a été présenté et avant qu'il ne soit soumis au vote. Vous pouvez également participer à la période de questions après la fin des délibérations officielles de l'assemblée en vous présentant au microphone prévu à cet effet.

Il est recommandé aux actionnaires et aux fondé(e)s de pouvoir dûment nommé(e)s qui assistent à l'assemblée en ligne de soumettre leurs questions (ou motions, notamment quant à l'ordre du jour) avant l'assemblée ou dès que possible au cours de l'assemblée afin qu'elles puissent être abordées au moment opportun.

Des dispositions seront prises pour que le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC) présente la proposition d'actionnaire devant être étudiée lors de l'assemblée. Si une autre personne souhaite s'exprimer au sujet de la proposition d'actionnaire, celle-ci doit suivre la procédure décrite ci-dessus.

Si elles ont été soumises en temps utile, les questions relatives aux points soumis au vote seront traitées au moment où ces points seront discutés, avant qu'un vote ne soit organisé sur chacun d'entre eux. Les autres questions seront traitées pendant la période de questions qui suivra la fin du traitement des points à l'ordre du jour de l'assemblée. En ce qui a trait aux soumissions en ligne, celles-ci seront modérées avant d'être envoyées à la présidence de l'assemblée et les questions de nature similaires ou relatives au même sujet pourront être regroupées, résumées et traitées en même temps.

Les questions doivent présenter un intérêt pour tous les actionnaires et ne pas être de nature personnelle. Afin d'assurer l'équité pour tous, le président de l'assemblée décidera de l'ordre dans lequel les questions seront traitées et du temps alloué à chacune d'elles. Pour de plus amples renseignements sur les questions de procédure relatives à l'assemblée (y compris sur comment effectuer des rappels à l'ordre, présenter des motions ou s'exprimer sur une proposition d'actionnaire), veuillez consulter notre code de procédures à [BCE.ca/AGA2026](https://www.bce.ca/AGA2026). Si vous soumettez dûment une question à laquelle aucune réponse n'est donnée pendant l'assemblée (y compris une question relative à une affaire personnelle), nous communiquerons avec vous après l'assemblée si vous avez fourni vos coordonnées.

Une vidéo de l'ensemble de la webémission (y compris la période de questions) sera disponible sur notre site Web à l'issue de l'assemblée. Si, faute de temps, il n'est pas possible de répondre à certaines questions pendant l'assemblée, celles-ci seront publiées sur notre site Web avec les réponses correspondantes dès que possible après l'assemblée et resteront disponibles jusqu'à une semaine après leur publication.

Nous utiliserons la plateforme LUMI pour la participation en ligne à l'assemblée. LUMI facilite la tenue des assemblées annuelles d'actionnaires depuis plus de 30 ans. La plateforme LUMI a été conçue pour être intuitive et facile à utiliser pour tous les actionnaires. Il s'agit d'une plateforme permettant aux actionnaires de poser des questions, d'effectuer des rappels à l'ordre, de présenter des motions ou de s'exprimer sur les propositions d'actionnaire, ainsi que de partager autrement leurs commentaires, permettant ainsi aux actionnaires de s'engager et de participer aux assemblées. Nous avons utilisé la plateforme LUMI pour les six dernières assemblées générales annuelles des actionnaires et notre président du conseil est habitué et expérimenté relativement à la plateforme.

Accès à l'assistance technique

Pour toute difficulté technique rencontrée au cours du processus d'enregistrement ou pendant l'assemblée en ligne, veuillez communiquer avec LUMI à l'adresse: support-ca@lumiglobal.com.

Pour de plus amples renseignements, y compris le guide d'utilisation de l'AGA de LUMI et le code de procédures de BCE, veuillez consulter [BCE.ca/AGA2026](https://www.bce.ca/AGA2026).

2.2 Exercice des droits de vote rattachés à vos actions

Vous pouvez voter en cochant la case « Pour », « Abstention » ou « Contre », selon la question soumise au vote.

Lorsque vous signez le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, vous autorisez Gordon M. Nixon, Louis Vachon, Mirko Bibic ou Monique F. Leroux, qui sont tous membres du conseil, à exercer pour vous les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée, conformément à vos instructions. Si vous retournez votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote sans indiquer la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, votre vote sera exercé :

- **POUR** l'élection des 13 personnes candidates aux postes de membre du conseil énumérées dans la circulaire
- **POUR** la nomination de Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur
- **POUR** l'approbation de la résolution consultative sur la rémunération des membres de la haute direction
- **CONTRE** la proposition d'actionnaire.

Vous pouvez nommer une autre personne pour assister à l'assemblée virtuelle et exercer les droits de vote rattachés à vos actions pour vous. Si vous souhaitez procéder ainsi, suivez les instructions indiquées ci-dessus à la section 2.1 intitulée *Comment participer et voter*. Cette personne n'est pas tenue d'être actionnaire. Votre fondé(e) de pouvoir exercera les droits de vote rattachés à vos actions selon son bon jugement à l'égard des modifications apportées aux questions soumises à l'assemblée et sur toute autre question pouvant être régulièrement soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

L'élection des membres du conseil, la nomination de l'auditeur, l'approbation de la résolution consultative sur la rémunération des membres de la haute direction et le vote sur la proposition d'actionnaire seront respectivement déterminées à la majorité des voix exprimées à l'assemblée par procuration ou en assistant en ligne ou en personne à l'assemblée virtuelle.

2.3 Modifier votre vote

Vous pouvez modifier un vote par procuration comme suit :

- en votant à nouveau par Internet ou par téléphone avant **midi (heure de l'Est) le 5 mai 2026**, si vous êtes un actionnaire inscrit, ou **midi (heure de l'Est) le 4 mai 2026**, si vous êtes un actionnaire non inscrit ;
- si vous êtes un actionnaire inscrit, en remplissant un formulaire de procuration portant une date ultérieure à celle du formulaire de procuration que vous modifiez et en l'envoyant par la poste, par télécopieur ou par courriel, comme il est indiqué sur votre formulaire de procuration, afin qu'il parvienne à destination avant **midi (heure de l'Est) le 5 mai 2026**; ou
- si vous êtes un actionnaire non inscrit, communiquez avec votre intermédiaire afin de savoir comment procéder.

Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez également révoquer un vote fait par procuration en envoyant ou en veillant à ce que votre mandataire autorisé envoie un avis écrit en ce sens au secrétariat de la Société afin qu'il parvienne à destination avant **midi (heure de l'Est) le 5 mai 2026**, ou en faisant parvenir un avis écrit de votre part ou de celle de votre fondé(e) de pouvoir au président de l'assemblée, lors de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

2.4 Autres renseignements

TSXT compte et dépouille les votes. Cette opération est effectuée de façon indépendante afin de préserver la confidentialité des votes de chaque actionnaire. Les formulaires de procuration ou les formulaires d'instructions de vote ne nous sont soumis que dans les cas suivants : l'actionnaire indique clairement son intention de communiquer avec la direction, la validité du formulaire est remise en question ou la loi l'exige.

Pour vous aider à prendre une décision éclairée, veuillez lire la présente circulaire et notre rapport financier annuel pour l'exercice clos le 31 décembre 2025, que vous trouverez sur notre site Web à BCE.ca, à l'adresse www.documentsassemblee.com/TSXT/bce, sur SEDAR+ à sedarplus.ca et sur EDGAR à sec.gov. La présente circulaire vous informe sur l'assemblée, les personnes candidates aux postes de membre du conseil, l'auditeur proposé, les comités du conseil, nos pratiques en matière de gouvernance, la rémunération des membres du conseil et des membres de la haute direction et la proposition d'actionnaire.

Le rapport financier annuel vous présente une revue de nos activités au cours du dernier exercice et comprend un exemplaire de nos états financiers annuels ainsi que de notre rapport de gestion connexe. Vous trouverez notre mise en garde concernant les déclarations prospectives à la section 13 intitulée *Mise en garde concernant les déclarations prospectives*.

Les formulaires de procuration, les avis dans le cadre des procédures de notification et d'accès et les documents reliés à l'assemblée, le cas échéant, sont envoyés à nos actionnaires inscrits par l'entremise de TSXT, notre agent des transferts. Nous n'envoyons pas de formulaires d'instructions de vote, d'avis dans le cadre des procédures de notification et d'accès ni de documents reliés à l'assemblée, le cas échéant, directement aux actionnaires non inscrits et avons plutôt recours aux services de Broadridge, qui agit pour le compte des intermédiaires pour l'envoi de ces documents.

2.5 Questions

Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide pour voter, veuillez communiquer avec notre agent de sollicitation de procurations, Laurel Hill Advisory Group (Laurel Hill), en composant le 1 877 452-7184 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou le 1 416 304-0211 (international), en envoyant le mot « INFO » par SMS à l'un ou l'autre de ces numéros, ou par courriel à l'adresse assistance@laurelhill.com.

Votre procuration est sollicitée par la direction. En plus de la sollicitation par la poste, les membres de notre personnel, nos mandataires ou agents peuvent solliciter des procurations par téléphone ou autrement, à un coût nominal. BCE a retenu les services de Laurel Hill à titre d'agent de sollicitation de procurations

et de conseiller en communication avec les actionnaires afin de l'aider dans le cadre de la sollicitation de procurations pour l'assemblée, moyennant des honoraires de 52 500 \$, plus les frais accessoires liés à la mobilisation des actionnaires individuels. Nous assumons le coût de ces sollicitations.

Certains actionnaires non inscrits qui ne se sont pas opposés à ce que la Société connaisse leur identité (propriétaires véritables non opposés) peuvent être contactés par Laurel Hill afin d'obtenir facilement un vote directement à l'aide du service Broadridge QuickVote^{MC}.

3 Questions soumises à l'assemblée

3.1 Recevoir nos états financiers

Les états financiers annuels audités de BCE sont inclus dans notre rapport financier annuel 2025.

3.2 Élire les membres du conseil

Pour obtenir de plus amples détails, se reporter à la section 4 intitulée *Renseignements sur les personnes candidates aux postes de membre du conseil*. Le mandat des membres du conseil élus à l'assemblée expirera à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou au moment de leur démission, si elle survient auparavant.

Toutes les 13 personnes candidates aux postes de membre du conseil sont actuellement membres du conseil et ont été respectivement élues à notre assemblée annuelle des actionnaires 2025 tenue le 8 mai 2025 à au moins la majorité des voix exprimées, à l'exception de Steve Weed, qui a été nommé au conseil en novembre 2025. Pour plus de détails sur les résultats du vote pour les candidats qui ont été élus lors de notre assemblée annuelle des actionnaires de 2025, veuillez consulter la section 4 intitulée *Renseignements sur les personnes candidates aux postes de membre du conseil*.

Gordon M. Nixon quittera ses fonctions à la fin de l'assemblée. Lors de notre assemblée générale annuelle des actionnaires de 2025, Gordon M. Nixon a obtenu 278 153 764 voix (96,64 %) POUR son élection en tant que membre du conseil d'administration.

Le conseil vous recommande de voter **POUR** l'élection des 13 personnes candidates aux postes de membre du conseil.

3.3 Nommer l'auditeur

Le conseil, sur l'avis du comité d'audit, vous recommande de voter **POUR** la nomination de Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur de la Société pour l'exercice financier se terminant le 31 décembre 2026. Le mandat du cabinet de l'auditeur nommé à l'assemblée expirera à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

Lors de notre assemblée annuelle des actionnaires de 2025, Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. a reçu 307 739 516 (98,41 %) votes **POUR** sa nomination en tant qu'auditeur pour remplacer nos auditeurs antérieurs, Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. En conformité avec l'importance que nous accordons à nos solides pratiques de gouvernance d'entreprise et compte tenu du long mandat de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. en tant qu'auditeur, la Société avait lancé en 2023 un processus exhaustif de demande de propositions, à l'issue duquel le comité d'audit a recommandé, et le conseil a choisi, Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant que nouvel auditeur de la Société pour l'exercice financier se terminant le 31 décembre 2025, tel qu'il a été approuvé par les actionnaires.

Le comité d'audit effectuera une évaluation annuelle de la qualité des services rendus, de leur communication ainsi que de la performance de Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur de la Société. Cette évaluation est fondée, entre autres, sur le plan d'audit soumis, les secteurs de risque repérés, la nature des constatations de l'audit, les rapports présentés au comité d'audit, un examen des rapports d'inspection pertinents publiés par le Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC) et l'organisme américain Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB), et un sondage auprès de la direction et

Vote majoritaire

La *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (LCSA) exige que, pour les élections auxquelles il n'y a qu'un seul candidat par poste d'administrateur à combler, les actionnaires votent « en faveur » ou « contre » chaque administrateur (plutôt que « en faveur » ou « s'abstenir ») et chaque candidat est élu seulement si le nombre de voix en sa faveur représente la majorité des voix exprimées en sa faveur. La LCSA prévoit que, si un administrateur en poste n'est pas élu dans ces circonstances, il peut demeurer en fonction jusqu'au premier des jours suivants : i) le 90^e jour suivant la date de l'élection ou ii) le jour de la nomination ou de l'élection de son remplaçant.

Vous élirez les 13 membres formant votre conseil

Si vous ne précisez pas la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, les membres du conseil nommés à titre de fondé(e)s de pouvoir dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ont l'intention d'exercer à l'assemblée les droits de vote conférés par la procuration POUR l'élection de toutes les personnes candidates désignées dans cette circulaire.

des membres du comité d'audit relativement à l'indépendance, à l'objectivité, au scepticisme professionnel, à la qualité du service, à la qualité de l'équipe de mission d'audit et aux communications de l'auditeur.

Conformément à la pratique antérieure, une évaluation plus approfondie sera effectuée tous les cinq ans. L'évaluation portera sur la qualité de l'audit, y compris l'indépendance, l'objectivité et le scepticisme professionnel, la qualité du service, la communication et la capacité de Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à répondre aux besoins futurs de BCE. Dans le cadre de l'évaluation, le comité d'audit analysera les cas où Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. a contesté la direction et fait clairement preuve de scepticisme professionnel, a mené des entrevues avec les membres de la haute direction du cabinet canadien de Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L., ainsi qu'avec les membres de la haute direction internes, et examinera les rapports d'inspection du CCRC et du PCAOB.

Vous nommerez votre auditeur

Si vous ne précisez pas la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, les membres du conseil nommés à titre de fondé(e)s de pouvoir dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ont l'intention d'exercer à l'assemblée les droits de vote conférés par la procuration POUR la nomination de Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur.

Honoraires de l'auditeur externe

Le tableau ci-dessous indique les honoraires que les auditeurs externes de BCE ont facturés à BCE et à ses filiales pour les exercices clos les 31 décembre 2024 et 2025 au titre des divers services fournis au cours des deux derniers exercices.

	Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. 2025 (en millions \$)	Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. 2024 (en millions \$)
Honoraires d'audit ⁽¹⁾	5,4	10,5
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	0,2	3,5
Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾	–	0,3
Tous autres honoraires ⁽⁴⁾	–	0,1
Total⁽⁵⁾	5,6	14,4

- (1) Ces honoraires comprennent les services professionnels fournis par l'auditeur externe pour les audits prévus par la loi relativement aux états financiers annuels, l'audit de l'efficacité du contrôle interne à l'égard de la présentation de l'information financière, l'examen des rapports financiers intermédiaires, l'examen de questions liées à la comptabilité et à la présentation de l'information financière, l'examen des documents relatifs aux placements de titres, les autres audits et dépôts prévus par la réglementation et les services de traduction.
- (2) Ces honoraires ont trait aux audits non exigés par la loi et aux procédures de contrôle diligent et aux autres audits et dépôts réglementaires.
- (3) Ces honoraires comprennent les services professionnels liés à la conformité fiscale, des conseils fiscaux et de l'aide concernant des audits en matière fiscale.
- (4) Ces honoraires comprennent d'autres honoraires pour des services autorisés qui ne font pas partie des catégories susmentionnées.
- (5) Les montants de 5,6 millions \$ en 2025 et de 14,4 millions \$ en 2024 correspondent aux honoraires facturés au cours de ces exercices, compte non tenu de l'exercice au cours duquel les services ont été fournis. Le total des honoraires à l'égard des services fournis au cours de chacun des exercices s'est élevé à 5,6 millions \$ en 2025 et à 10,9 millions \$ en 2024. De plus, Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. a facturé à BCE des honoraires supplémentaires de 3,0 millions de dollars en 2026 pour des services fournis en 2025.

3.4 Examiner une résolution consultative sur la rémunération de la haute direction

Notre philosophie, nos politiques et nos programmes en matière de rémunération de la haute direction sont fondés sur le principe fondamental qui consiste à lier la rémunération au rendement afin d'harmoniser les intérêts des membres de la haute direction avec ceux de nos actionnaires. Cette approche en matière de rémunération nous permet d'attirer et de maintenir en fonction des membres de la haute direction très performants, qui seront fortement incités à créer une valeur durable pour nos actionnaires. Nous vous invitons, à titre d'actionnaire, à examiner la résolution suivante :

Il est résolu, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la présente circulaire de procuration de la direction fournie en vue de l'assemblée générale annuelle des actionnaires 2026.

Le conseil vous recommande de voter **POUR** cette résolution. Lors de notre assemblée annuelle des actionnaires de 2025, 264 886 236 (92,04 %) votes ont été reçus **POUR** la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction.

Vous voterez sur une résolution consultative sur la rémunération de la haute direction

Puisqu'il s'agit d'un vote consultatif, celui-ci ne liera pas le conseil. Cependant, le comité des ressources en cadres et de rémunération (comité de rémunération) passera en revue et analysera les résultats du vote et les prendra en considération au moment de l'examen de notre philosophie et de nos politiques et programmes en matière de rémunération de la haute direction. Pour obtenir de plus amples détails sur la façon dont vous pouvez poser des questions et faire des commentaires au conseil et au comité de rémunération quant à la rémunération de la haute direction, veuillez vous reporter à la section 6.3 intitulée *Interaction avec les actionnaires*.

Si vous ne précisez pas la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, les membres du conseil nommés à titre de fondé(e)s de pouvoir dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ont l'intention d'exercer à l'assemblée les droits de vote conférés par la procuration POUR l'adoption de la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction.

3.5 Examiner la proposition d'actionnaire

Vous voterez sur la proposition d'actionnaire qui a été soumise à des fins d'examen à l'assemblée. Cette proposition est indiquée à l'annexe A. Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

Vous voterez sur une proposition d'actionnaire

Si vous ne précisez pas la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, les administrateurs nommés en tant que fondé(e)s de pouvoir dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ont l'intention d'exercer à l'assemblée les droits de vote représentés par la procuration CONTRE la proposition d'actionnaire conformément à la recommandation du conseil énoncée à l'annexe A.

3.6 Autres questions

Aussi à l'assemblée :

- nous fournirons une mise à jour sur les activités de notre entreprise, et
- nous inviterons également les actionnaires à poser des questions et à formuler des commentaires.

Si vous n'êtes pas actionnaire, vous pouvez : i) assister à l'assemblée via une diffusion vidéo en direct sur le Web en tant qu'invité(e), ou ii) être autorisé(e) à participer à l'assemblée après avoir parlé à un représentant de TSXT, notre agent des transferts, et si le président de l'assemblée vous y autorise.

En date de la présente circulaire, la direction n'a connaissance d'aucune modification à ces questions et ne s'attend pas à ce que d'autres questions soient soumises à l'assemblée. En cas de modifications aux questions ou d'ajout de nouvelles questions, votre fondé(e) de pouvoir peut exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'égard de ces questions selon son bon jugement.

4 Renseignements sur les personnes candidates aux postes de membre du conseil

Les pages suivantes présentent un profil de chacune des personnes candidates à l'élection aux postes de membre du conseil, ainsi qu'un aperçu de son expérience, de ses compétences, de ses quatre principaux domaines d'expertise, de sa participation aux réunions du conseil et de ses comités, de son avoir en titres de capitaux propres de BCE, de la valeur de ces titres et du respect de la ligne directrice en matière d'avoir en actions sur cinq ans de BCE, de ses résultats du vote lors de la dernière élection, ainsi que de sa participation au conseil d'autres sociétés ouvertes (ainsi que certaines entités privées). On peut trouver un tableau sommaire des compétences principales des membres de notre conseil dans la section 6.1 intitulée *Conseil d'administration*, sous la rubrique *Exigences en matière de compétences et autres informations*. On peut trouver des renseignements sur les membres actuels des comités et sur leur présidence à la section 6.1 sous la rubrique intitulée *Comités du conseil d'administration*. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la rémunération versée aux membres du conseil ne faisant pas partie de la direction, veuillez vous reporter à la section 5 intitulée *Rémunération des membres du conseil*. Pour obtenir de plus amples renseignements sur notre ligne directrice en matière d'avoir en actions sur cinq ans, veuillez vous reporter à la section 5.3, intitulée *Ligne directrice en matière d'avoir en actions*.

Le tableau qui suit présente l'avoir total en actions ordinaires et en unités d'actions différées (UAD) de BCE des personnes candidates aux postes de membre du conseil en date des 31 décembre 2025 et 2024. La valeur totale des actions ordinaires et des UAD détenues par chaque candidat au poste de membre du conseil est calculée en utilisant le plus élevé des deux montants suivants : le coût d'acquisition, et la valeur marchande déterminée en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto au 31 décembre 2025, tel qu'il est indiqué à la section 5.3 intitulée *Ligne directrice en matière d'avoir en actions*, et au 31 décembre 2024, soit 32,74 \$ et 33,32 \$, respectivement. Compte tenu de la révision de la méthode de calcul pour 2025, tel qu'il est indiqué à la section 5.3 intitulée *Ligne directrice en matière d'avoir en actions*, les valeurs ci-dessous pour 2024 ont été retraitées afin de les harmoniser avec la méthode actuelle.

Total de l'avoir en actions des personnes candidates aux postes de membre du conseil

	31 décembre 2025	31 décembre 2024
Actions ordinaires de BCE	286 460	204 625
Unités d'actions différées de BCE	755 901	558 754
Nombre total d'actions/d'UAD	1 042 361	763 379
Valeur (\$) ⁽¹⁾	49 030 151	39 053 372

(1) La valeur de l'avoir en actions est calculée en utilisant le montant le plus élevé entre le coût d'acquisition et le cours du marché en vigueur au 31 décembre.

Les membres de votre conseil détiennent une participation en actions importante dans BCE, ce qui harmonise leurs intérêts avec les vôtres

Mirko Bibic

Toronto (Ontario) Canada



Président et chef de la direction
BCE Inc. et Bell Canada
Depuis janvier 2020

Age : 58

Statut : **Non indépendant**

Entrée au conseil : Janvier 2020

Quatre principaux domaines d'expertise :

- Affaires gouvernementales/réglementation
- Chef de la direction
- Médias/contenu
- Télécommunications

Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2025 :
280 854 230 (97,58%)

Participation aux réunions du conseil en 2025

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	4/4	10/10
Taux de participation aux réunions du conseil			100 %

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

Conseils actuels

Banque Royale du Canada 2022 à ce jour

Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)

s.o.

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres⁽¹⁾

	31 décembre 2025	31 décembre 2024
Actions ordinaires de BCE	138 253	98 566
UAD de BCE	267 500	196 914
Nombre total d'actions/d'UAD	405 753	295 480
Valeur totale (\$)	17 697 622	13 925 357

Lignes directrices en matière d'avoir en actions

Pour obtenir de plus amples détails sur les exigences en matière d'avoir en actions de M. Bibic, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2025* sous la rubrique *Exigences en matière d'avoir en actions* à la page 59.

(1) La valeur de l'avoir en actions est calculée en utilisant le montant le plus élevé entre le coût d'acquisition et le cours du marché en vigueur au 31 décembre.

Président et chef de la direction de BCE Inc. et de Bell Canada depuis janvier 2020, M. Bibic dirige le groupe d'entreprises de Bell en mettant en œuvre une stratégie de croissance axée sur la priorité accordée aux clients, la fourniture des meilleurs réseaux Internet par fibre optique et sans fil 5G, le leadership dans le domaine des solutions d'intelligence artificielle pour les entreprises et la progression au rang d'entreprise de premier plan dans le domaine des médias et du contenu numériques.

Auparavant, M. Bibic était chef de l'exploitation de Bell et responsable de toutes les activités de Bell Mobilité, de Bell Marchés Affaires et des Services résidentiels et petites entreprises de Bell. Il a aussi occupé les postes de vice-président exécutif, développement de l'entreprise et de chef des affaires juridiques et réglementaires.

M. Bibic s'est joint à Bell en 2004 en tant que premier vice-président, affaires réglementaires, et a reçu le Prix des conseillers juridiques du Canada en 2017. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université McGill ainsi que d'un diplôme en droit de l'Université de Toronto et il siège au conseil d'administration de la Banque Royale du Canada et du Groupe CH inc. M. Bibic est né et a grandi dans la région de Montréal, et est parfaitement bilingue.

Robert P. Dexter

Halifax (Nouvelle-Écosse) Canada



Président du conseil et chef de la direction
Maritime Travel Inc.
Depuis juillet 1979

Âge : 74

Statut : **Indépendant**

Entrée au conseil : **Novembre 2014**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Gouvernance**
- **Ressources humaines/rémunération**
- **Secteur du détail/service à la clientèle**
- **Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions**

Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2025 :
278 934 572 (96,91 %)

Robert P. Dexter est président du conseil et chef de la direction de Maritime Travel Inc. (société de voyages intégrée) depuis 1979. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce et d'un baccalauréat en droit de l'Université Dalhousie, et a été nommé conseiller de la reine en 1995.

R.P. Dexter, qui compte plus de 20 ans d'expérience dans le secteur des communications, a été membre du conseil de Maritime Tel & Tel Limited de 1997 à 1999 avant de se joindre au conseil d'Aliant, puis de Bell Aliant, jusqu'en octobre 2014. R.P. Dexter a également été président du conseil de Sobey's Inc. et d'Empire Company Limited de 2004 à 2016, et est un administrateur de Les Aliments High Liner incorporée.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2025

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	4/4	10/10
Comité de rémunération	5/5	1/1	6/6
Comité du risque et de la caisse de retraite	5/5	–	5/5
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			100 %

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

Conseils actuels

Les Aliments High Liner incorporée	1992 à ce jour
------------------------------------	----------------

Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)

Wajax Corporation (président du conseil)	1988 à 2022
--	-------------

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres⁽¹⁾

	31 décembre 2025	31 décembre 2024
Actions ordinaires de BCE	18 526	18 526
UAD de BCE	100 207	84 058
Nombre total d'actions/d'UAD	118 733	102 584
Valeur totale (\$)	6 240 510	5 528 181

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible

Cible de cinq ans (1 325 000 \$) :	Atteinte (4,7x)
------------------------------------	------------------------

(1) La valeur de l'avoir en actions est calculée en utilisant le montant le plus élevé entre le coût d'acquisition et le cours du marché en vigueur au 31 décembre.

Katherine Lee⁽¹⁾

Toronto (Ontario) Canada



Membre du conseil de sociétés

Depuis mars 2018

Âge : 62

Statut : **Indépendante**

Entrée au conseil : **Août 2015**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Cheffe de la direction**
- **Comptabilité/finances**
- **Gestion des risques**
- **Gouvernance**

Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2025 :
279 198 941 (97,00 %)

Katherine Lee est membre du conseil de sociétés et, de 2010 à février 2015, a été présidente et cheffe de la direction de GE Capital Canada (important fournisseur mondial de solutions de financement et de gestion de parcs de véhicules destinées aux moyennes entreprises ayant des activités dans un large éventail de secteurs économiques).

Avant d'occuper ce poste, K. Lee a été cheffe de la direction de GE Capital Real Estate au Canada de 2002 à 2010, la faisant devenir une société de financement par emprunts et émissions d'actions à part entière. K. Lee est entrée au service de GE en 1994, occupant de nombreux postes, notamment directrice, Fusions et acquisitions, des services de conseils aux caisses de retraite de GE Capital à San Francisco et directrice principale de GE Capital Real Estate Korea établie à Séoul et à Tokyo.

K. Lee est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de Toronto et est comptable professionnelle agréée et comptable agréée. Elle s'investit activement dans la collectivité, en parrainant des réseaux de femmes et des forums Asie-Pacifique.

K. Lee est membre du conseil de Colliers International Group Inc. et de l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public. En 2025, K. Lee a reçu le Prix Horatio Alger.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2025

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	3/4	9/10
Comité d'audit	5/5	–	5/5
Comité de gouvernance	4/5	1/1	5/6
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			90,5 %

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

Conseils actuels

Colliers International Group Inc.	2015 à ce jour
-----------------------------------	----------------

Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)

s.o.

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres⁽²⁾

	31 décembre 2025	31 décembre 2024
Actions ordinaires de BCE	6 000	6 000
UAD de BCE	43 053	35 583
Nombre total d'actions/d'UAD	49 053	41 583
Valeur totale (\$)	2 680 568	2 359 586

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible

Cible de cinq ans (1 325 000 \$) :	Atteinte (2,0x)
------------------------------------	------------------------

(1) Membre expert financier du comité d'audit et expert financier en audit.
(2) La valeur de l'avoir en actions est calculée en utilisant le montant le plus élevé entre le coût d'acquisition et le cours du marché en vigueur au 31 décembre.

Monique F. Leroux,
C.M., O.Q., FCPA, F.ICD⁽¹⁾
Montréal (Québec) Canada



Membre du conseil de sociétés
Depuis avril 2016

Âge : 71

Statut : **Indépendante**

Entrée au conseil : **Avril 2016**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Cheffe de la direction**
- **Comptabilité/finances**
- **Gouvernance**
- **Responsabilité d'entreprise**

Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2025 :
278 663 893 (96,82 %)

Compagnon de l'Ordre du Temple de la renommée de l'entreprise canadienne et du Temple de la renommée de l'industrie des valeurs mobilières, Monique F. Leroux est membre du conseil de sociétés, siégeant en tant qu'administratrice indépendante du Groupe Michelin et d'Alimentation Couche-Tard Inc. À ce titre, elle apporte à ces conseils son expérience diversifiée, entre autres comme associée en vérification de Ernst and Young de 1988 à 1995 et de présidente du conseil et cheffe de la direction du Mouvement Desjardins de 2008 à 2016. M.F. Leroux est présidente du comité de responsabilité sociale de Michelin, qui supervise les questions ESG (y compris le changement climatique) pour l'entreprise.

En 2020, M.F. Leroux a agi à titre de présidente du Conseil sur la stratégie industrielle. De 2016 à 2020, elle a présidé le conseil d'administration d'Investissement Québec. Elle est vice-présidente du conseil de l'Orchestre symphonique de Montréal (OSM), ainsi que présidente des conseils de l'Université de Sherbrooke et du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec.

M.F. Leroux est compagnon de l'Ordre du Canada, officière de l'Ordre du Québec, chevalier de la Légion d'honneur (France) et récipiendaire du prix Woodrow Wilson (États-Unis). Elle a reçu les titres de Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec (CPA) et de l'Institut des administrateurs de sociétés du Canada et des doctorats honoris causa de douze universités canadiennes en reconnaissance de sa contribution dans le secteur des affaires mais aussi pour ses contributions à la communauté.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2025

	Regular	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	4/4	10/10
Comité d'audit	5/5	–	5/5
Comité de gouvernance	5/5	1/1	6/6
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			100 %

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

Conseils actuels	
Alimentation Couche-Tard Inc.	2015 à ce jour
Groupe Michelin	2015 à ce jour
Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)	
S&P Global Inc.	2016 à 2022

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres⁽²⁾

	31 décembre 2025	31 décembre 2024
Actions ordinaires de BCE	2 000	2 000
UAD de BCE	62 336	47 574
Nombre total d'actions/d'UAD	64 336	49 574
Valeur totale (\$)	3 309 520	2 730 224

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible

Cible de cinq ans (1 325 000 \$)	Atteinte (2,5x)
----------------------------------	------------------------

(1) Membre expert financier du comité d'audit et expert financier en audit.

(2) La valeur de l'avoir en actions est calculée en utilisant le montant le plus élevé entre le coût d'acquisition et le cours du marché en vigueur au 31 décembre.

Sheila A. Murray

Toronto (Ontario) Canada



Membre du conseil de sociétés

Depuis avril 2019

Âge : 70

Statut : **Indépendante**

Entrée au conseil : **Mai 2020**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Gouvernance**
- **Responsabilité d'entreprise**
- **Ressources humaines/rémunération**
- **Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions**

Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2025 :

275 977 442 (95,89 %)

Sheila A. Murray est membre du conseil de sociétés et a occupé le poste de présidente de CI Financial Corp. (société de fonds d'investissement) de 2016 à 2019. Auparavant, elle a été vice-présidente directrice, cheffe des affaires juridiques et secrétaire de la société, après une carrière de 25 ans chez Blake, Cassels & Graydon S.E.N.C.R.L./s.r.l., un cabinet d'avocats. S.A. Murray y a exercé le droit des valeurs mobilières, plus particulièrement en matière de fusions, d'acquisitions, de financement et de réorganisations d'entreprises. S.A. Murray a joué un rôle de premier plan dans la direction des opérations et l'établissement de la stratégie d'entreprise pour CI Financial Corp. et ses sociétés d'exploitation, y compris CI Investments Inc. et Gestion de patrimoine Assante, ayant également, dans ce rôle, la responsabilité du programme de mentorat de CI, qui favorise l'avancement des femmes à haut potentiel de l'entreprise.

S.A. Murray est une ancienne présidente du conseil du doyen de l'école de droit de l'Université Queen's et est actuellement membre du conseil des fiduciaires de l'Université Queen's. Elle a enseigné la réglementation des valeurs mobilières à l'Université Queen's. S.A. Murray a également enseigné les finances des entreprises pendant plusieurs années à l'Université de Toronto, dans le cadre du programme de maîtrise en droit des affaires de cet établissement.

S.A. Murray est présidente du conseil de Teck Resources Limited, fiduciaire de Granite REIT et membre du conseil de plusieurs autres sociétés ouvertes et fermées. S.A. Murray a obtenu un baccalauréat en commerce ainsi qu'un baccalauréat en droit de l'Université Queen's.

En sa qualité de présidente du conseil de Teck Resources Limited, une société minière, S.A. Murray supervise d'importantes questions liées à l'ESG (y compris le changement climatique et le développement durable). S.A. Murray a obtenu la désignation et la certification dites *Global Competent Boards Sustainability & ESG Designation and Certificate (GCB,D)* (conseils d'administration compétents en matière de développement durable et d'ESG à l'échelle mondiale), qui comportait une session sur les conséquences du changement climatique et de la biodiversité, et suivi un cours sur la gouvernance climatique dispensé par l'Institut des administrateurs de sociétés. S.A. Murray siège au comité consultatif de l'Initiative pour la gouvernance climatique du Forum économique mondial.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2025

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	4/4	10/10
Comité de rémunération	5/5	1/1	6/6
Comité de gouvernance	5/5	1/1	6/6
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			100 %

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

Conseils actuels	
Teck Resources Limited (présidente du conseil)	2018 à ce jour
Granite REIT (fiduciaire)	2019 à ce jour
Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)	
CI Financial Corp.	2018 à 2022

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres⁽¹⁾

	31 décembre 2025	31 décembre 2024
Actions ordinaires de BCE	17 028	10 000
UAD de BCE	35 014	24 737
Nombre total d'actions/d'UAD	52 042	34 737
Valeur totale (\$)	2 503 848	1 891 355

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible

Cible de cinq ans (1 325 000 \$)	Atteinte (1,9x)
----------------------------------	------------------------

(1) La valeur de l'avoir en actions est calculée en utilisant le montant le plus élevé entre le coût d'acquisition et le cours du marché en vigueur au 31 décembre.

Louis P. Pagnutti, FCPA, FCA⁽¹⁾

Toronto (Ontario) Canada

**Membre du conseil de sociétés**

Depuis septembre 2020

Âge : 67

Statut : **Indépendant**Entrée au conseil : **Novembre 2020**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Chef de la direction**
- **Comptabilité/finances**
- **Gestion des risques**
- **Gouvernance**

Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2025 :

282 361 115 (98,10 %)

Louis P. Pagnutti est membre du conseil de sociétés et a occupé le poste d'associé directeur mondial, facilitation des affaires, d'EY (un cabinet de services professionnels). M. Pagnutti a aussi été membre du comité exécutif mondial d'EY jusqu'à sa retraite, en septembre 2020. À titre d'associé directeur mondial, il était responsable des fonctions d'affaires d'EY à l'échelle mondiale et supervisait la stratégie d'EY et sa mise en œuvre au sein de tous les secteurs, notamment la technologie, les finances, la gestion des risques, les services juridiques, les services partagés et l'approvisionnement.

L.P. Pagnutti s'est joint à l'équipe des services de certification d'EY en 1981, puis est passé à l'équipe de fiscalité en 1986 et, de 2004 à 2010, a été président et chef de la direction d'EY Canada et membre du comité exécutif des Amériques d'EY. Il a agi à titre d'associé directeur pour la région de l'Asie-Pacifique de 2010 à 2013.

L.P. Pagnutti est titulaire d'un baccalauréat en commerce obtenu avec distinction de l'Université Laurentienne et détient le titre de comptable agréé depuis 1983 et celui de Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés depuis 2006.

L.P. Pagnutti a siégé au conseil d'administration de la Fondation de l'hôpital Sunnybrook et de l'organisme Passeport pour ma réussite. L.P. Pagnutti est à l'origine de la participation d'EY Canada à titre de partenaire bénévole national de Passeport pour ma réussite, qui aide les élèves du secondaire venant de familles à faible revenu ou de groupes sous-représentés à obtenir leur diplôme d'études secondaires et à poursuivre des études postsecondaires.

Calin Rovinescu, C.M.

Toronto (Ontario) Canada

**Président exécutif du conseil****CAE Inc.**

Depuis août 2025

Âge : 70

Statut : **Indépendant**Entrée au conseil : **Avril 2016**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Chef de la direction**
- **Gestion des risques**
- **Ressources humaines/rémunération**
- **Secteur du détail/service à la clientèle**

Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2025 :

280 002 483 (97,28 %)

Calin Rovinescu est président exécutif du conseil de CAE Inc. C. Rovinescu a été président et chef de la direction d'Air Canada (transporteur aérien) d'avril 2009 jusqu'à son départ à la retraite le 15 février 2021. Il a également occupé divers postes de haute direction de 2000 à 2004. De février 2021 à août 2025, C. Rovinescu a été administrateur de sociétés.

De 2004 à 2009, C. Rovinescu a été cofondateur et directeur principal de Genuity Capital Markets, une banque d'investissement indépendante. Avant 2000, C. Rovinescu a été associé directeur du cabinet d'avocats Stikeman Elliott S.E.N.C.R.L., s.r.l. à Montréal.

C. Rovinescu a été le président du conseil de direction du réseau Star Alliance de 2012 à 2016 et président du conseil de l'Association du transport aérien international (IATA) de 2014 à 2015.

C. Rovinescu est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université de Montréal et de l'Université d'Ottawa, a reçu six doctorats honorifiques d'universités du Canada, d'Europe et des États-Unis et a été chancelier de l'Université d'Ottawa de 2015 à 2022. En 2016, C. Rovinescu a été reconnu à titre de P.-D. G. de l'année du Canada par le magazine Financial Post. En 2019, il a été reconnu à titre de stratège de l'année et de P.-D.G. de l'année du Canada pour la deuxième fois par le Report on Business Magazine du Globe and Mail. C. Rovinescu est Membre de l'Ordre du Canada et a été intronisé au Temple de la renommée de l'entreprise canadienne et au panthéon de l'aviation canadienne.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2025

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	4/4	10/10
Comité d'audit	5/5	–	5/5
Comité du risque et de la caisse de retraite	5/5	–	5/5
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			100 %

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes**Conseils actuels**

s.o.

Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)

s.o.

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres⁽²⁾

	31 décembre 2025	31 décembre 2024
Actions ordinaires de BCE	3 125	3 125
UAD de BCE	36 372	24 985
Nombre total d'actions/d'UAD	39 497	28 110
Valeur totale (\$)	1 934 053	1 518 078

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cibleCible de cinq ans (1 325 000 \$) **Atteinte (1,5x)**

- (1) Membre expert financier du comité d'audit et expert financier en audit.
 (2) La valeur de l'avoir en actions est calculée en utilisant le montant le plus élevé entre le coût d'acquisition et le cours du marché en vigueur au 31 décembre.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2025

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	3/4	9/10
Comité de rémunération	5/5	1/1	6/6
Comité du risque et de la caisse de retraite	5/5	–	5/5
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			95,2 %

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes**Conseils actuels**

CAE Inc. (président exécutif du conseil) 2025 à ce jour

Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)

La Banque de Nouvelle-Écosse 2020 à 2025

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres⁽¹⁾

	31 décembre 2025	31 décembre 2024
Actions ordinaires de BCE	11 300	11 300
UAD de BCE	62 336	47 574
Nombre total d'actions/d'UAD	73 636	58 874
Valeur totale (\$)	3 685 775	3 106 478

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cibleCible de cinq ans (1 325 000 \$) **Atteinte (2,8x)**

- (1) La valeur de l'avoir en actions est calculée en utilisant le montant le plus élevé entre le coût d'acquisition et le cours du marché en vigueur au 31 décembre.

Karen Sheriff

Picton (Ontario) Canada



Membre du conseil de sociétés

Depuis octobre 2016

Âge : 68

Statut : **Indépendante**

Entrée au conseil : **Avril 2017**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Cheffe de la direction**
- **Gestion des risques**
- **Technologie**
- **Télécommunications**

Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2025 :

280 208 791 (97,36 %)

Karen Sheriff a été présidente et cheffe de la direction de Q9 Networks Inc. (un fournisseur de services de centre de données), de janvier 2015 à octobre 2016. Avant son rôle au sein de Q9, elle a été présidente et cheffe de la direction de Bell Aliant (une société de télécommunications) de 2008 à 2014, après plus de neuf ans dans des postes de haute direction au sein de BCE. K. Sheriff est la présidente du conseil d'administration d'Emera Inc. et a également été membre du conseil de l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada (un organisme de gestion de placements).

Au début de sa carrière, K. Sheriff a passé plus de dix ans chez United Airlines, dans les secteurs du marketing et de la stratégie. K. Sheriff détient une maîtrise en administration des affaires, avec des spécialisations en marketing et en finance, de l'Université de Chicago. Elle a été nommée l'une des 25 femmes d'influence du Canada pour 2013 et 2014 par Women of Influence Inc. En 2012, elle a été nommée Femme de l'année par l'Association canadienne des Femmes en communications et technologie et a été reconnue au palmarès des 50 meilleur(e)s chef(fe)s de la direction du Canada atlantique par le magazine *Atlantic Business Magazine* et au palmarès Prix Top 100 des Canadiennes les plus influentes à de multiples occasions.

Jennifer Tory, C.M.

Toronto (Ontario) Canada



Membre du conseil de sociétés

Depuis décembre 2019

Âge : 70

Statut : **Indépendante**

Entrée au conseil : **Avril 2021**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Gouvernance**
- **Responsabilité d'entreprise**
- **Ressources humaines/rémunération**
- **Secteur du détail/service à la clientèle**

Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2025 :

280 579 412 (97,48 %)

Jennifer Tory est membre du conseil de sociétés et a été, jusqu'à sa retraite en décembre 2019, cheffe de l'administration de RBC (une banque à charte), étant responsable de la marque, de la commercialisation, de la citoyenneté d'entreprise (ESG) et des communications, de l'approvisionnement et des services immobiliers à l'échelle mondiale. Auparavant, elle a été cheffe de groupe, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, menant les entreprises et les activités de la clientèle de détail et commerciale de RBC au Canada et dans les Antilles de 2014 à 2017.

Tout au long de sa carrière de 42 ans, J. Tory a occupé plusieurs postes de haute direction clés dans le secteur de la distribution au détail et de l'exploitation, notamment la supervision de la transformation numérique et des coûts de l'entreprise. Leader communautaire reconnue et collectrice de fonds, elle siège actuellement au conseil de la Sunnybrook Hospital Foundation et est ancienne présidente du conseil du Festival international du film de Toronto. J. Tory, qui est une championne de la diversité, est récipiendaire de nombreuses récompenses pour son travail lié à l'avancement de la femme. Elle a obtenu sa certification dite *Global Competent Boards Sustainability & ESG Designation and Certificate* (GCB.D) (conseils d'administration compétents en matière de développement durable et d'ESG à l'échelle mondiale), qui comprend un cours sur les conséquences du changement climatique et la biodiversité.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2025

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	4/4	10/10
Comité de gouvernance	5/5	1/1	6/6
Comité du risque et de la caisse de retraite	5/5	–	5/5
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			100 %

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

Conseils actuels	
Emera Inc. (présidente)	2021 à ce jour
Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)	
s.o.	

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres⁽¹⁾

	31 décembre 2025	31 décembre 2024
Actions ordinaires de BCE	8 075	8 075
UAD de BCE	51 285	39 325
Nombre total d'actions/d'UAD	59 360	47 400
Valeur totale (\$)	3 088 921	2 618 428

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible

Cible de cinq ans (1 325 000 \$)	Atteinte (2,3x)
----------------------------------	------------------------

(1) La valeur de l'avoir en actions est calculée en utilisant le montant le plus élevé entre le coût d'acquisition et le cours du marché en vigueur au 31 décembre.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2025

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	3/4	9/10
Comité d'audit	5/5	–	5/5
Comité de rémunération	5/5	1/1	6/6
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			95,2 %

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

Conseils actuels	
Fonds de placement immobilier Allied	2021 à ce jour
Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)	
s.o.	

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres⁽¹⁾

	31 décembre 2025	31 décembre 2024
Actions ordinaires de BCE	15 343	15 343
UAD de BCE	29 252	19 179
Nombre total d'actions/d'UAD	44 595	34 522
Valeur totale (\$)	2 174 565	1 812 027

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible

Cible de cinq ans (1 325 000 \$)	Atteinte (1,6x)
----------------------------------	------------------------

(1) La valeur de l'avoir en actions est calculée en utilisant le montant le plus élevé entre le coût d'acquisition et le cours du marché en vigueur au 31 décembre.

Louis Vachon, C.M., O.Q.

Montréal (Québec) Canada



Partenaire des opérations

J.C. Flowers & Co.
Depuis janvier 2022

Âge : 63

Statut : **Indépendant**

Entrée au conseil : **Octobre 2022**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Chef de la direction**
- **Gestion des risques**
- **Ressources humaines/rémunération**
- **Secteur du détail/service à la clientèle**

Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2025 :

280 736 578 (97,54 %)

Louis Vachon est un partenaire des opérations chez J.C. Flowers & Co (société d'investissement privée). Il était auparavant président et chef de la direction de la Banque Nationale du Canada (banque à charte canadienne), poste qu'il a occupé de juin 2007 à novembre 2021. L. Vachon est aussi un administrateur de sociétés qui siège aux conseils d'administration d'Alimentation Couche-Tard Inc., du Groupe CH inc. et d'Infinite Investment Systems Ltd., et il s'implique auprès de plusieurs organismes sociaux et culturels.

L. Vachon est titulaire d'une maîtrise en finances internationales de la Fletcher School de l'Université Tufts, d'un baccalauréat en économie du Bates College, en plus de son titre d'analyste financier agréé.

L. Vachon est lauréat du prix du Citoyen du Monde de l'Association canadienne pour les Nations Unies. Il est également membre de l'Ordre du Canada, officier de l'Ordre national du Québec, chevalier de l'Ordre de Montréal, et a été nommé colonel honoraire des Fusiliers Mont-Royal. L. Vachon a reçu le prix Fraser Institute Founders' Award et a été nommé chef de la direction de l'année par le magazine *Canadian Business* et a été nommé La Personnalité financière de l'année par la publication d'affaires *Finance et Investissement*. L'Université d'Ottawa, l'Université Bishop's, l'Université Ryerson et l'Université Concordia lui ont accordé des doctorats honorifiques.

Steve Weed

Henderson, Nevada, États-Unis



Chef de la direction

WaveDivision Capital
Depuis mars 2003

Âge : 63

Statut : **Indépendant**

Entrée au conseil : **Novembre 2025**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Chef de la direction**
- **Ressources humaines/rémunération**
- **Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions**
- **Télécommunications**

Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2025 : **s.o.**

Steve Weed est chef de la direction d'une société de placement dans les services à large bande, WaveDivision Capital, fondée en 2003 dans le but d'offrir de meilleurs services à large bande à un plus grand nombre de foyers et d'entreprises aux États-Unis et au Canada.

Chef de file et entrepreneur dans son secteur, S. Weed était auparavant président exécutif du conseil de Ziplly Fiber jusqu'à sa vente à BCE, en 2025. Il a également fondé Wave Broadband (un fournisseur d'accès Internet à haut débit américain), dont il a été le chef de la direction de 2002 à 2018.

Avant de fonder Wave Broadband, S. Weed a travaillé pendant plus de 20 ans dans le secteur de la télévision par câble, occupant le poste de président de l'American Cable Association et étant intronisé au Cable TV Pioneers, qui rend hommage aux particuliers ayant apporté une contribution significative et durable à l'industrie.

S. Weed a occupé le poste de président du conseil auprès du fournisseur canadien de services à large bande Xplonet jusqu'à sa vente en 2020 et a été conseiller et membre du conseil d'administration de Metronet, de Hargray et de Loop Fiber (fournisseurs de services de télécommunications américains). S. Weed est actuellement membre du conseil consultatif de Consolidated Communications Holdings, Inc. et membre du conseil de Greenlight Networks, LLC.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2025

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	4/4	10/10
Comité de rémunération	5/5	1/1	6/6
Comité du risque et de la caisse de retraite	5/5	–	5/5
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités	100 %		

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

Conseils actuels	
Alimentation Couche-Tard Inc.	2021 à ce jour
Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)	
MDA Ltd.	2021 à 2024
Molson Coors Entreprise de Boissons	2012 à 2023
Banque Nationale du Canada	2007 à 2021

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres⁽¹⁾

	31 décembre 2025	31 décembre 2024
Actions ordinaires de BCE	60 000	30 000
UAD de BCE	21 834	12 396
Nombre total d'actions/d'UAD	81 834	42 396
Valeur totale (\$)	3 403 747	2 118 435

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible

Cible de cinq ans (1 325 000 \$)	Atteinte (2,6x)
----------------------------------	------------------------

(1) La valeur de l'avoir en actions est calculée en utilisant le montant le plus élevé entre le coût d'acquisition et le cours du marché en vigueur au 31 décembre.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2025⁽¹⁾

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	2/2	–	2/2
Comité de rémunération	–	1/1	1/1
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités	100 %		

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

Conseils actuels	
s.o.	
Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)	
s.o.	

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres⁽²⁾

	31 décembre 2025	31 décembre 2024
Actions ordinaires de BCE	0	s.o.
UAD de BCE	1 254	s.o.
Nombre total d'actions/d'UAD	1 254	s.o.
Valeur totale (\$)	41 056	s.o.

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible

Cible de cinq ans (1 325 000 \$)	Novembre 2030 (0,0x)
----------------------------------	-----------------------------

(1) S. Weed s'est joint au conseil le 5 novembre 2025.

(2) La valeur de l'avoir en actions est calculée en utilisant le montant le plus élevé entre le coût d'acquisition et le cours du marché en vigueur au 31 décembre.

Johan Wibergh

Barbade



Membre du conseil de sociétés

Depuis février 2023

Âge : 62

Statut : **Indépendant**

Entrée au conseil : **Novembre 2023**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Cybersécurité**
- **Gouvernance**
- **Technologie**
- **Télécommunications**

Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2025 :

281 936 122 (97,96 %)

Johan Wibergh est l'ancien chef du développement technologique de Vodafone, un fournisseur mondial de télécommunications, qui a pris sa retraite en janvier 2023. Il est un cadre chevronné dans le domaine des technologies, fort de plus de 35 ans d'expérience dans la gestion d'opérations à grande échelle dans le monde entier, ayant occupé pendant plus de 15 ans divers postes de haute direction au sein de sociétés internationales de premier plan.

La carrière de J. Wibergh compte près de huit ans en tant que chef du groupe de développement technologique de Vodafone, et six ans et demi en tant que vice-président exécutif et chef des unités opérationnelles de réseaux pour Ericsson. Son expérience en matière de direction couvre l'innovation technologique, les réseaux de télécommunications, les réseaux d'entreprise, les systèmes numériques et des TI, la cybersécurité, la recherche et le développement, la gestion des produits, l'excellence opérationnelle et les opérations 24 h/24, 7 j/7 à grande échelle.

J. Wibergh est membre de quatre conseils d'administration américains, soit de AST SpaceMobile, Inc., de Trimble Inc., d'Avanci LLC et de Cohere Technologies. J. Wibergh a siégé auparavant au conseil d'administration de Vantage Towers AG (2020–2022), du KTH Royal Institute of Technology (2010–2016) et a été président de Next Generation Mobile Networks (2016–2018). Il a également siégé aux conseils consultatifs d'IBM, de HP Enterprises et d'Amdocs. J. Wibergh est titulaire d'une maîtrise en informatique et en ingénierie de l'université de Linköping, en Suède.

Cornell Wright

Toronto (Ontario) Canada



Président

Wittington Investments, Limited

Depuis janvier 2022

Âge : 52

Statut : **Indépendant**

Entrée au conseil : **Avril 2021**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Affaires gouvernementales/réglementation**
- **Chef de la direction**
- **Gouvernance**
- **Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions**

Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2025 :

279 100 995 (96,97 %)

Cornell Wright est président de Wittington Investments, Limited (la principale société de portefeuille du groupe de sociétés Weston, qui comprend George Weston, Loblaw et Propriétés de Choix). En tant que président de Wittington, C. Wright est administrateur du groupe de sociétés Weston.

C. Wright s'est joint à Wittington en 2021, après une carrière de 20 ans au sein de Torys LLP (cabinet d'avocats), œuvrant à titre d'avocat de droit des sociétés de premier plan. Il a été président du secteur de droit des sociétés du cabinet et co-chef de la pratique en matière de fusions et acquisitions du cabinet.

C. Wright possède une vaste expérience dans des domaines complexes liés aux opérations, aux valeurs mobilières, aux capitaux privés, à la réglementation, à la gouvernance et à la conformité. Il est Fellow de l'American College of Governance Counsel.

C. Wright est fiduciaire de l'University Health Network, un membre du comité consultatif du doyen de la Rotman School of Management et ancien président du conseil du Ballet national du Canada.

C. Wright est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université McGill et d'un diplôme en droit (JD) et d'un baccalauréat en administration des affaires de l'Université de Toronto.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2025

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	4/4	10/10
Comité d'audit	5/5	–	5/5
Comité du risque et de la caisse de retraite	5/5	–	5/5
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			100 %

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

Conseils actuels		
AST SpaceMobile, Inc.		2024 à ce jour
Trimble Inc.		2018 à ce jour
Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)		
s.o.		

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres⁽¹⁾

	31 décembre 2025	31 décembre 2024
Actions ordinaires de BCE	5 000	0
UAD de BCE	16 206	7 250
Nombre total d'actions/d'UAD	21 206	7 250
Valeur totale (\$)	771 056	312 605

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible

Cible de cinq ans (1 325 000 \$)	Novembre 2028 (0,6x)
(1) La valeur de l'avoir en actions est calculée en utilisant le montant le plus élevé entre le coût d'acquisition et le cours du marché en vigueur au 31 décembre.	

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2025

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	4/4	10/10
Comité d'audit	5/5	–	5/5
Comité de gouvernance	5/5	1/1	6/6
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			100 %

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

Conseils actuels ⁽¹⁾		
Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix		2022 à ce jour
George Weston limitée		2022 à ce jour
Les Compagnies Loblaw Limitée		2022 à ce jour
Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)		
s.o.		

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres⁽²⁾

	31 décembre 2025	31 décembre 2024
Actions ordinaires de BCE	1 810	1 690
UAD de BCE	29 252	19 179
Nombre total d'actions/d'UAD	31 062	20 869
Valeur totale (\$)	1 498 911	1 132 617

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible

Cible de cinq ans (1 325 000 \$) :	Atteinte (1,1x)
(1) Dans le cadre de sa fonction de président de Wittington Investments, Limited, l'actionnaire contrôlant de George Weston limitée, de Les Compagnies Loblaw Limitée et de Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix, C. Wright est membre du conseil de chacune de ces sociétés, qui sont toutes membres du groupe Weston.	
(2) La valeur de l'avoir en actions est calculée en utilisant le montant le plus élevé entre le coût d'acquisition et le cours du marché en vigueur au 31 décembre.	

5 Rémunération des membres du conseil

Cette section présente de l'information concernant la rémunération, l'avoir en actions et les lignes directrices en matière d'avoir en actions des membres du conseil ne faisant pas partie de la direction.

Notre programme de rémunération pour les membres du conseil ne faisant pas partie de la direction a pour but :

- de s'assurer que la Société attire et maintient en fonction des membres du conseil hautement qualifiés, dévoués et talentueux possédant une expérience vaste et pertinente; et
- d'harmoniser les intérêts des membres du conseil avec ceux de nos actionnaires.

Le conseil établit la rémunération des membres du conseil ne faisant pas partie de la direction en fonction des recommandations du comité de gouvernance.

Le comité de gouvernance examine annuellement la rémunération des membres du conseil ne faisant pas partie de la direction et recommande au conseil d'effectuer les ajustements qu'il considère appropriés et nécessaires pour tenir compte des responsabilités, du volume de travail et de l'engagement en temps des membres du conseil et des comités, compte tenu de l'évolution de l'ampleur et du profil de risque de l'organisation et pour que cette rémunération demeure concurrentielle par rapport aux tendances canadiennes en matière de rémunération des membres du conseil. Les membres du conseil qui sont également des membres du personnel de la Société ou d'une de ses filiales ne touchent pas de rémunération à titre de membres du conseil. Chaque examen de la rémunération est accompagné d'un examen de la ligne directrice en matière d'avoir en actions, puisque le comité de gouvernance considère cette ligne directrice comme faisant partie intégrante de l'analyse de la rémunération.

Nous veillons à ce que la composition de notre conseil soit optimale et que les compétences, l'expertise et l'expérience des membres soient suffisamment variées

5.1 Groupe de référence

Le groupe de référence utilisé pour étalonner la rémunération des membres du conseil ne faisant pas partie de la direction en 2025 et la ligne directrice en matière d'avoir en actions est le même que le groupe de référence utilisé pour étalonner la rémunération des membres de la haute direction en 2025. Se reporter à la page 50 pour obtenir de plus amples détails quant à la composition du groupe de référence.

5.2 Niveaux de rémunération

Les membres du conseil ne faisant pas partie de la direction touchent une rémunération tout compris fixe annuelle (au lieu d'une rémunération payée d'avance et de jetons de présence aux réunions du conseil ou des comités), conformément aux pratiques exemplaires du marché.

À la suite de son examen annuel en 2025 de la rémunération des membres du conseil ne faisant pas partie de la direction, et compte tenu de tous les facteurs pertinents, y compris l'évolution de la rémunération des membres du conseil au sein du groupe de référence et du marché canadien, le conseil, sur la recommandation du comité de gouvernance, a établi qu'aucun changement ne devait être apporté à la rémunération des membres du conseil ne faisant pas partie de la direction.

Le tableau suivant présente les niveaux de rémunération des membres du conseil ne faisant pas partie de la direction, pour valoir en 2025 :

Rémunération (\$) ⁽¹⁾	Niveau
265 000	Membres du conseil
330 000	Présidence du comité d'audit Présidence du comité de gouvernance Présidence du comité du risque et de la caisse de retraite Présidence du comité de rémunération
540 000	Présidence du conseil

(1) Les membres du conseil ne faisant pas partie de la direction ne reçoivent aucune rémunération payée d'avance ni aucun jeton de présence additionnel pour leurs services à titre de membres du conseil et de membres de l'un ou l'autre des comités permanents du conseil. Les frais de déplacement et autres dépenses engagés pour assister aux réunions du conseil et des comités sont remboursés aux membres du conseil.

La rémunération fixe annuelle des membres du conseil vise à rétribuer également les services fournis par les membres du conseil ne faisant pas partie de la direction siégeant à titre de membres du conseil de filiales dont les actions ordinaires ou les unités ne sont pas inscrites à la cote d'une Bourse, notamment Bell Canada, sauf si une rémunération additionnelle est autrement approuvée par le conseil. À l'heure actuelle, un seul membre du conseil touche cette rémunération supplémentaire. Voir la section 5.5 intitulée *Tableau de la rémunération*. Les membres du conseil de la Société qui siègent au conseil d'administration de filiales dont les actions ordinaires ou les unités sont inscrites à la cote d'une Bourse peuvent toucher une rémunération de celles-ci. À l'heure actuelle, aucun membre du conseil de la Société ne siège à de tels conseils.

5.3 Ligne directrice en matière d'avoir en actions

Le conseil, sur la recommandation du comité de gouvernance, a approuvé une ligne directrice en matière d'avoir en actions sur cinq ans pour les membres du conseil ne faisant pas partie de la direction correspondant à cinq fois la rémunération fixe annuelle de base :

- La valeur de la ligne directrice en matière d'avoir en actions sur cinq ans à l'intention des membres du conseil est de 1 325 000 \$; et
- La valeur de la ligne directrice en matière d'avoir en actions sur cinq ans pour la présidence du conseil est de 2 700 000 \$.

Jusqu'à l'atteinte de cette ligne directrice en matière d'avoir en actions minimal (en actions ordinaires de BCE et/ou en UAD), 100 % de la rémunération est obligatoirement payée en UAD. Une fois qu'un membre du conseil respecte la présente ligne directrice en matière d'avoir en actions, au moins 50 % de la rémunération sera obligatoirement payée en UAD, le reste étant versé en

espèces ou en UAD, à la discrétion du membre du conseil. Chaque membre du conseil ne faisant pas partie de la direction est tenu de continuer à respecter la ligne directrice en matière d'avoir en actions pendant une période d'un an après qu'il quitte le conseil.

À la suite de son examen annuel en 2025 des lignes directrices en matière d'avoir en actions pour les membres du conseil ne faisant pas partie de la direction, et après avoir pris en considération tous les facteurs pertinents, le conseil, sur recommandation du comité de gouvernance, a décidé de modifier la base de calcul des lignes directrices en matière d'avoir en actions pour les membres du conseil ne faisant pas partie de la direction, qui reposaient auparavant sur le cours du marché en vigueur, afin de les harmoniser avec la base de calcul pour les exigences en matière d'avoir en actions pour les membres de la haute direction, soit le coût d'acquisition ou le cours du marché en vigueur, selon le plus élevé des deux, pour valoir le 6 novembre 2025.

5.4 Régime d'octroi d'unités d'actions pour les membres du conseil

Aux termes du régime d'octroi d'unités d'actions pour les membres du conseil qui ne sont pas des membres du personnel (Régime d'octroi d'unités d'actions pour les membres du conseil), chaque membre du conseil ne faisant pas partie de la direction reçoit au moins 50 % de sa rémunération annuelle sous forme d'UAD (100 % jusqu'à l'atteinte de la ligne directrice en matière d'avoir en actions minimal) et peut choisir de recevoir le reste de sa rémunération annuelle en UAD. La valeur d'une UAD équivaut à celle d'une action ordinaire de BCE.

Les membres du conseil doivent recevoir la moitié de leur rémunération en UAD durant leur mandat et la totalité en UAD jusqu'à ce qu'ils satisfassent à leur ligne directrice en matière d'avoir en actions

Chaque membre du conseil a un compte à son nom dans lequel les UAD sont créditées (à la fin de chaque trimestre) et toutes les UAD doivent être détenues jusqu'à ce qu'il quitte le conseil. Le nombre d'UAD portées au compte de chaque membre du conseil est calculé en divisant le montant du paiement

de la rémunération trimestrielle par le cours des actions ordinaires à la date à laquelle le crédit est porté à son compte. Les UAD sont acquises au moment de leur octroi.

Les titulaires d'UAD se voient créditer des unités additionnelles d'une valeur égale à celle des dividendes déclarés sur les actions ordinaires de la Société. Les UAD additionnelles sont portées au compte de chaque membre du conseil ne faisant pas partie de la direction à chaque date de versement des dividendes. Le nombre d'UAD est calculé au même taux que celui qui s'applique aux dividendes versés sur les actions ordinaires.

Lorsqu'un membre du conseil quitte le conseil, la Société achète sur le marché libre un nombre d'actions ordinaires de BCE correspondant au nombre d'UAD que le membre du conseil détient dans le Régime d'octroi d'unités d'actions pour les membres du conseil, déduction faite de l'impôt applicable. Ces actions sont alors remises à l'ancien membre du conseil. Tous les frais d'administration ainsi que les frais de courtage associés à l'achat et à l'inscription des actions ordinaires sont payés par BCE.

5.5 Tableau de la rémunération

Le tableau qui suit donne des détails sur la rémunération gagnée par les membres du conseil ne faisant pas partie de la direction de la Société qui ont agi à titre de membre du conseil au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2025. En 2025, dans l'ensemble, les membres du conseil ont reçu **93 % de leur rémunération en UAD**.

Nom	Rémunération gagnée	Autre rémunération	Rémunération totale	Répartition de la rémunération totale	
				en espèces	en UAD
R.P. Dexter	265 000 \$	–	265 000 \$	–	265 000 \$
K. Lee	265 000 \$	–	265 000 \$	132 500 \$	132 500 \$
M.F. Leroux	330 000 \$	–	330 000 \$	–	330 000 \$
S.A. Murray	330 000 \$	–	330 000 \$	74 250 \$	255 750 \$
G.M. Nixon	540 000 \$	–	540 000 \$	–	540 000 \$
L.P. Pagnutti	330 000 \$	–	330 000 \$	41 250 \$	288 750 \$
C. Rovinescu	330 000 \$	–	330 000 \$	–	330 000 \$
K. Sheriff	265 000 \$	–	265 000 \$	–	265 000 \$
J. Tory	265 000 \$	–	265 000 \$	–	265 000 \$
L. Vachon	265 000 \$	–	265 000 \$	–	265 000 \$
S. Weed ⁽¹⁾	41 046 \$	19 920 \$	60 966 \$	19 920 \$	41 046 \$
J. Wibergh	265 000 \$	–	265 000 \$	–	265 000 \$
C. Wright	265 000 \$	–	265 000 \$	–	265 000 \$

(1) Les honoraires de S. Weed sont calculés de manière proportionnelle en fonction de la date de sa nomination. S. Weed reçoit la même rémunération de membre du conseil (265 000 \$ CA) que les autres membres du conseil qui ne sont pas membres du personnel pour son rôle au sein du conseil d'administration de BCE, ainsi qu'une rémunération distincte pour son rôle de représentant de BCE au conseil d'administration de Network FiberCo, un partenariat stratégique à long terme avec l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (Investissements PSP). La rémunération annuelle totale de S. Weed (composée des honoraires versés par BCE en tant que membre du conseil et de ceux versés pour son rôle au sein de Network FiberCo) s'élève à 285 000 \$ US. La rémunération annuelle de 265 000 \$ CA versée aux membres du conseil qui ne sont pas membres du personnel de BCE est payée en espèces ou en UAD, conformément à la politique de BCE, et tout montant restant est payé en espèces, calculé sur la base du taux de change annuel moyen de la Banque du Canada pour l'exercice le plus récent. Pour les rémunérations de 2025, le taux de change moyen de 2024 était de 1,3698 \$ US pour 1 \$ CA.

6 Pratiques en matière de gouvernance

Cette section fournit de l'information concernant notre conseil, les comités de notre conseil, nos pratiques en matière de responsabilité d'entreprise, notre interaction avec les actionnaires, nos valeurs éthiques et nos politiques.

Le conseil et la direction de BCE sont d'avis que de solides pratiques en matière de gouvernance permettent d'obtenir des résultats supérieurs par la création et le maintien de la valeur pour les actionnaires. C'est pourquoi nous veillons sans cesse à renforcer nos pratiques en matière de gouvernance et d'éthique des affaires, et ce, en adoptant des pratiques exemplaires et en agissant avec transparence et de façon responsable envers nos actionnaires

Les actions ordinaires de BCE sont inscrites à la cote de la Bourse de Toronto et de la Bourse de New York (NYSE). Nos pratiques décrites dans cette section sont conformes aux lignes directrices en matière de gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) ainsi qu'aux règles des ACVM relatives aux comités d'audit et à l'attestation de l'information financière. Étant donné que les titres de la Société sont inscrits aux États-Unis, les dispositions applicables de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act*, ainsi que les règles et règlements connexes de la Securities and Exchange Commission des États-Unis s'appliquent à nous et nous les respectons. De plus, étant donné

que les actions ordinaires de la Société sont inscrites à la cote du NYSE, nous suivons certaines règles en matière de gouvernance du NYSE applicables aux émetteurs privés étrangers comme BCE. Nous nous conformons à ces règles de gouvernance obligatoires du NYSE et nous nous conformons volontairement, à tous égards importants, à toutes les autres règles de gouvernance du NYSE, à l'exception de ce qui est indiqué sous l'onglet « *Pratiques en matière de gouvernance* » dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca, sous la section intitulée *Différence entre les pratiques de BCE et la Bourse de New York*.

6.1 Conseil d'administration

Le conseil a la responsabilité générale de superviser la gestion des activités commerciales et des affaires internes de BCE. Ce faisant, le conseil doit agir en tenant compte d'un certain nombre de normes et de règles, y compris :

- la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*
- la *Loi sur Bell Canada*
- d'autres lois régissant les entreprises du secteur des télécommunications et de la radiodiffusion
- des lois d'application générale
- les statuts et les règlements de BCE

- les résolutions administratives de BCE et la charte écrite du conseil et celle de chacun de ses comités
- le Code de conduite de BCE, les procédures de traitement des plaintes de BCE relatives à la comptabilité et à l'audit ainsi que d'autres politiques internes.

En 2025, le conseil a tenu six réunions régulières et quatre réunions extraordinaires. Du temps est réservé lors de chaque réunion du conseil pour que les membres indépendants du conseil puissent se réunir séparément, sans la présence des membres non indépendants du conseil et du personnel de direction.

Rôle du conseil d'administration

Le conseil est responsable de la supervision de la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la Société. À cette fin, le conseil assume les fonctions et responsabilités décrites en détail dans sa charte écrite, laquelle est révisée annuellement par le comité de gouvernance et a été approuvée par le conseil. La charte du conseil est intégrée par renvoi dans la présente circulaire et peut être consultée sur notre site Web à BCE.ca, sur SEDAR+ à sedarplus.ca ou sur EDGAR à sec.gov. De plus, les actionnaires peuvent obtenir rapidement et sans frais un exemplaire de la charte du conseil en faisant la demande au bureau du secrétariat de la Société, dont les coordonnées figurent à la section 12.4 intitulée *Comment obtenir plus d'information*.

Le conseil assume ses fonctions et responsabilités directement et par l'intermédiaire de quatre comités permanents. Vous trouverez ci-après une analyse de certains aspects importants du rôle du conseil, notamment en ce qui a trait à la planification stratégique, à la planification de la relève et à la surveillance des risques.

Planification stratégique

Au cours du deuxième trimestre de chaque exercice, les membres de l'équipe de haute direction passent en revue notre stratégie à moyen terme, avant que le conseil d'administration ne procède à ses examens stratégiques en juillet ou en août. Les examens stratégiques sont fondés sur les priorités stratégiques de la Société et servent à orienter la planification des investissements. Durant le mois de septembre, notre équipe de direction examine les progrès réalisés et met à jour la stratégie à moyen terme, avant d'examiner en octobre les plans d'affaires de chaque unité commerciale pour l'année à venir, ces plans d'affaires étant examinés et approuvés par le conseil d'administration en novembre ou en décembre. Les plans d'affaires tiennent compte, entre autres, des occasions et des risques associés aux unités d'affaires pour l'exercice à venir. En décembre, le conseil passe en revue et approuve aussi les objectifs financiers de la Société et la répartition du capital. En outre, tout au long de l'année, le conseil d'administration examine des aspects spécifiques de notre

stratégie mis en évidence par la direction et examine et évalue fréquemment la mise en œuvre de nos priorités stratégiques.

L'encadrement de notre processus de planification stratégique est l'un des rôles clés du conseil

Planification de la relève

Une des principales responsabilités du conseil et du comité de rémunération est de s'assurer qu'un plan de relève détaillé est en place pour l'équipe de la haute direction aux échelons les plus élevés de la Société. Pour ce faire, le comité de rémunération se réunit une fois par année avec la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction pour passer en revue et mettre à jour le plan de relève concernant tous les membres de la haute direction, y compris la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction.

Le plan identifie :

- des personnes candidates potentielles à la succession de chacun des membres de la haute direction et met en relief toute forme de perfectionnement personnel nécessaire pour permettre à chacune des personnes candidates d'être totalement prête à occuper ce poste; et
- des personnes candidates qui pourraient assumer des rôles de leadership de premier plan à court terme si des postes devenaient vacants de manière imprévue.

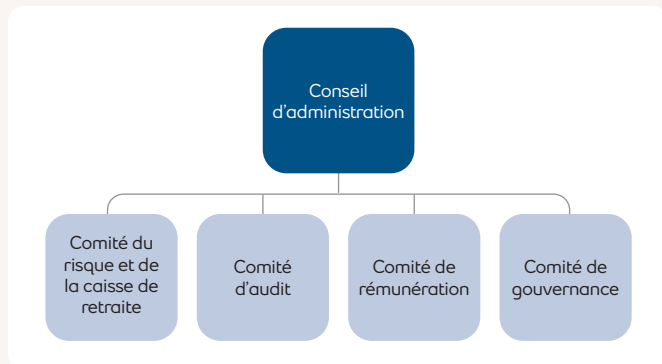
Le conseil met l'accent depuis longtemps sur une bonne planification de la relève

Le plan de relève pour les membres de la haute direction fait partie intégrante du cadre général de planification de la relève de la Société, qui couvre tous les postes

clés de direction et veille à ce qu'un solide bassin de talents soit développé à tous les niveaux de l'organisation. Le plan qui est présenté au comité de rémunération démontre un processus rigoureux mené au sein de chaque unité d'affaires, lequel est intégré à l'échelle de la Société. Ce processus comprend l'identification de talents clés, l'évaluation de leur aptitude à exercer les rôles qu'ils sont susceptibles de pouvoir assumer dans l'avenir, ainsi que les plans de perfectionnement pour les préparer à assumer ces rôles. Les initiatives de perfectionnement peuvent inclure des changements de rôle, des programmes internes ou externes axés sur des objectifs précis et du mentorat. Si aucune candidature appropriée n'est identifiée à l'interne, une recherche externe peut être lancée. Le président et chef de la direction et les personnes qui relèvent directement de celui-ci évaluent l'équipe de direction au moins deux fois par année afin d'avoir une vision globale

Surveillance des risques

Tous les membres du conseil de BCE ont la responsabilité d'identifier et de surveiller les principaux risques auxquels nos activités sont exposées et de chercher à assurer l'existence de processus qui visent à identifier, à contrôler et à gérer les risques de façon efficace. Ces processus ont pour objectif de réduire les risques, et non de les éliminer. Par risque, nous entendons la possibilité de la survenance d'un événement futur qui pourrait avoir un effet négatif sur nos activités, notre situation financière, notre liquidité, nos résultats financiers ou notre réputation. Le conseil assume une responsabilité pleine et entière à l'égard du risque; toutefois, il délègue la responsabilité de certains éléments du programme de surveillance des risques à des comités du conseil afin de veiller à ce que ces risques soient traités avec une expertise, une attention et une diligence appropriées, et ces comités tiennent le conseil régulièrement informé.



L'information sur les risques est analysée par le conseil ou les comités pertinents tout au long de l'année, et les responsables en leadership d'affaires présentent des mises à jour périodiques au fur et à mesure que les stratégies d'affaires et les activités liées aux risques et à leur réduction sont mises en œuvre.

- Le **comité du risque et de la caisse de retraite** est responsable de surveiller le cadre de gouvernance sur les risques de l'entreprise, qui a été créé pour identifier, évaluer, atténuer et présenter les principaux risques auxquels BCE est exposée. En vertu de sa charte, le comité du risque et de la caisse de retraite doit surveiller les risques liés à la stabilité des réseaux, aux plans de continuité des activités, aux plans en cas d'arrêt de travail et aux plans de reprise après sinistre, aux politiques publiques et de réglementation, à la gouvernance en matière de données et de protection de la vie privée, à l'intelligence artificielle, à la sécurité de l'information (y compris la cybersécurité), à la sécurité physique, à la fraude, à la gestion des fournisseurs, à la réputation et la durabilité, à la technologie, à la sécurité, aux facteurs géopolitiques, à la caisse de retraite et à d'autres risques si nécessaire. Le comité du risque et de la caisse de retraite reçoit des rapports sur des questions liées à la sécurité, y compris la sécurité de l'information (ce qui comprend la cybersécurité), et sur des questions environnementales, chaque trimestre, ainsi qu'au moins chaque année sur des questions liées à l'intelligence artificielle.
- Le **comité d'audit** supervise l'intégrité de nos états financiers et des renseignements connexes, l'évaluation par la direction de l'efficacité des contrôles internes et l'établissement de rapports à ce sujet, ainsi que les processus de gestion des risques relativement à la communication et à la gestion de l'information financière.

et équilibrée des talents en matière de leadership, et de suivre les progrès réalisés par rapport aux plans de perfectionnement.

Chaque année, le comité de rémunération passe en revue les plans relatifs à la relève pour les membres de la haute direction

En plus de son examen annuel, le comité de rémunération se penche tout au long de l'année sur les questions liées aux talents des membres de la direction et à la planification de la relève, notamment en ce qui concerne le rendement, qui oriente les décisions en matière de rémunération des membres de la haute direction.

- Le **comité de rémunération** surveille les risques qui ont trait à la rémunération, à la planification de la relève ainsi qu'aux politiques et pratiques en milieu de travail.
- Le **comité de gouvernance** aide le conseil à élaborer et à mettre en œuvre les principes et les lignes directrices de BCE en matière de gouvernance, à repérer les personnes dotées des atouts nécessaires pour siéger au conseil, ainsi qu'à déterminer la composition du conseil et de ses comités. Le comité de gouvernance est responsable de la surveillance de notre stratégie et de nos programmes en matière de responsabilité de l'entreprise, ainsi que des stratégies axées sur la protection et l'amélioration de la réputation de la Société, qu'il lui incombe d'intégrer dans la stratégie d'entreprise globale de la Société, et est responsable de la communication de l'information concernant les questions liées à la durabilité. Le comité de gouvernance est également responsable de la surveillance des politiques de la Société relativement à la conduite des affaires, à l'éthique, à la communication de l'information importante et la gouvernance en matière d'intelligence artificielle.

La culture de gestion des risques est solidement implantée chez BCE, et le conseil, le comité du risque et de la caisse de retraite ainsi que la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction font tout ce qu'ils peuvent pour la faire rayonner à tous les niveaux de l'entreprise. Elle marque de son empreinte les activités quotidiennes et est indissociable de la structure et des principes opérationnels orientant la réalisation des priorités stratégiques de l'entreprise.

La personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, choisie par le conseil, a fixé son orientation stratégique au moyen de l'établissement de quatre priorités stratégiques et axe la gestion des risques sur les facteurs susceptibles d'influer sur la réalisation de ces priorités-stratégiques. Malgré les défis à relever posés par l'évolution constante de la conjoncture économique et des conditions dans le secteur, si les priorités stratégiques, les attentes en matière de rendement, la gestion des risques et les principes d'intégrité à respecter dans l'exécution des activités sont clairs, tous les aspects de notre entreprise seront marqués par la rigueur et l'équilibre.

Nous avons mis en place des processus solides pour permettre au conseil et au comité du risque et de la caisse de retraite d'identifier et de surveiller les principaux risques auxquels nos activités sont exposées

Pour une explication détaillée du cadre de gouvernance sur les risques de la Société, se reporter à la section 1.5 intitulée *Gouvernance d'entreprise et gestion du risque*, à la rubrique *Cadre de gouvernance des risques* dans le rapport de gestion de BCE daté du 5 mars 2026 compris dans le rapport financier annuel 2025 de BCE, qui peut être consulté sur SEDAR+ à l'adresse [sedarplus.ca](https://www.sedarplus.ca), sur EDGAR à l'adresse [sec.gov](https://www.sec.gov) et sur le site Web de BCE à l'adresse [BCE.ca](https://www.bce.ca). Pour obtenir une explication détaillée des risques importants pouvant toucher BCE et ses filiales, se reporter à la section 8 intitulée *Cadre réglementaire* et à la section 9 intitulée *Risques d'entreprise* dans le rapport de gestion de BCE daté du 5 mars 2026.

Comités du conseil d'administration

Le conseil compte quatre comités permanents : le comité d'audit, le comité de gouvernance, le comité de rémunération et le comité du risque et de la caisse de retraite.

La politique de BCE est à l'effet que chaque comité du conseil soit composé uniquement de membres du conseil indépendants

La composition des quatre comités permanents du conseil d'administration est la suivante :

Comité	Nombre de réunions tenues en 2025	Membres	Indépendance
Audit	5 réunions	L.P. Pagnutti (président)	✓
		K. Lee	✓
		M.F. Leroux	✓
		J. Tory	✓
		J. Wibergh	✓
		C. Wright	✓
Gouvernance	6 réunions	M.F. Leroux (présidente)	✓
		K. Lee	✓
		S.A. Murray	✓
		K. Sheriff	✓
		C. Wright	✓
		Rémunération	6 réunions
		R.P. Dexter	✓
		C. Rovinescu	✓
		J. Tory	✓
		L. Vachon	✓
		S. Weed	✓
Risque et de la caisse de retraite	5 réunions	C. Rovinescu (président)	✓
		R.P. Dexter	✓
		L.P. Pagnutti	✓
		K. Sheriff	✓
		L. Vachon	✓
		J. Wibergh	✓

Si tous les candidats au poste de membre du conseil sont élus lors de l'assemblée, la composition des quatre comités permanents du conseil, à compter du 7 mai 2026, après l'assemblée, devrait rester inchangée, à l'exception de L. Vachon, qui ne sera plus membre des comités de la rémunération et du risque et de la caisse de retraite, mais assistera à toutes les réunions des comités en tant que membre d'office.

Le conseil a conclu que tous les membres du conseil qui agissent actuellement comme membres de chaque comité du conseil, ainsi que tous les membres du conseil qui ont agi comme membres en 2025, sont indépendants aux termes de nos critères d'indépendance des membres du conseil, lesquels sont conformes aux exigences en matière d'indépendance des membres du conseil des règles et des lignes directrices sur la gouvernance des ACVM. De plus, tous les membres du comité d'audit satisfont, et tous les membres du comité d'audit pendant 2025 ont satisfait aux exigences plus rigoureuses en matière d'indépendance des membres, du comité d'audit aux termes du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* et des règles en matière de gouvernance du NYSE. En 2025, aucun des membres du comité d'audit n'a accepté, directement ou indirectement, de rémunération pour des services de consultation ou de conseils ou une rémunération de BCE, autre que la rémunération de membre du conseil habituelle.

Le texte de la charte de chaque comité du conseil est révisé chaque année par le comité et le comité de gouvernance et se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca). La charte du comité d'audit est également jointe à titre d'annexe 2 de la notice annuelle de BCE pour l'exercice clos le 31 décembre 2025, que vous pouvez consulter sur notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca), sur SEDAR+ à [sedarplus.ca](https://www.sedarplus.ca) et sur EDGAR à [sec.gov](https://www.sec.gov). Les descriptions des postes de présidence des comités se trouvent dans la charte du comité correspondant.

À chaque réunion régulière du conseil, les comités du conseil, par l'entremise de leur présidence, présentent un rapport sur leurs activités au conseil.

Comité d'audit

Le comité d'audit a pour mandat d'aider le conseil à superviser :

- l'intégrité des états financiers de BCE et de l'information connexe
- la conformité de BCE aux exigences applicables prévues par la loi et la réglementation
- l'indépendance, les compétences et la nomination de l'auditeur externe
- la performance des auditeurs externe et interne
- la responsabilité de la direction quant à l'évaluation de l'efficacité des contrôles internes et à la présentation de l'information à cet égard
- les risques auxquels la Société est exposée en matière de présentation et de gestion de l'information financière.

Veillez vous reporter à la section 7.1 intitulée *Rapport du comité d'audit* pour obtenir une description complète du comité.

Comité de gouvernance

Le comité de gouvernance a pour mandat d'aider le conseil à :

- élaborer et mettre en œuvre les politiques et les lignes directrices de BCE en matière de gouvernance
- identifier les personnes possédant les compétences nécessaires pour devenir membres du conseil
- déterminer la composition du conseil et de ses comités
- établir la rémunération à verser aux administrateurs et administratrices pour qu'ils s'acquittent de leurs fonctions au conseil et à ses comités
- élaborer un processus d'évaluation du conseil, des comités du conseil, de la présidence du conseil, de la présidence des comités, ainsi que des administrateurs et administratrices, et en surveiller l'application
- surveiller l'application des politiques relatives à la conduite des affaires, à l'éthique, à la communication de l'information importante, à la gouvernance en matière d'intelligence artificielle et à d'autres questions
- surveiller l'application de la stratégie et des programmes de la Société en matière de responsabilité de l'entreprise, ainsi que des stratégies axées sur la protection et l'amélioration de la réputation de la Société, qu'il lui incombe d'intégrer dans la stratégie d'entreprise globale de la Société, tout comme la communication de l'information en matière de durabilité.

Veillez vous reporter à la section 7.2 intitulée *Rapport du comité de gouvernance* pour obtenir une description complète du comité.

Comité de rémunération

Le comité de rémunération a pour mandat d'aider le conseil à superviser :

- la rémunération, la nomination, l'évaluation et la planification de la relève des membres de la direction et autres cadres
- les politiques et les pratiques de BCE relatives au milieu de travail, y compris les politiques en matière de santé et sécurité, les politiques veillant à assurer un milieu de travail respectueux et exempt d'harcèlement et les politiques veillant à assurer un milieu de travail diversifié et inclusif
- l'exposition de la Société au risque lié à la rémunération des membres de la haute direction et aux politiques connexes, ainsi qu'à l'identification des pratiques et des politiques pour atténuer ce risque.

Veillez vous reporter à la section 7.4 intitulée *Rapport du comité de rémunération* pour obtenir une description complète du comité et des honoraires versés aux firmes de conseils en rémunération externes en 2025.

Comité du risque et de la caisse de retraite

Le comité du risque et de la caisse de retraite a pour mandat d'aider le conseil à superviser :

- le cadre de gouvernance du risque d'entreprise de BCE et les politiques, procédures et contrôles que la direction utilise pour évaluer et gérer les principaux risques auxquels la Société est exposée
- l'exposition de BCE aux principaux risques, à l'exception des risques qui demeurent sous la responsabilité principale d'un autre comité du conseil
- l'administration, la capitalisation et le placement des régimes de retraite et des caisses de retraite de BCE
- l'identification, l'évaluation, la direction et la surveillance des risques susceptibles de nuire à la capacité des caisses de retraite à fonctionner comme prévu et à verser des prestations aux bénéficiaires des régimes de retraite
- les fonds communs unitaires parrainés par BCE pour le placement collectif de ses caisses de retraite et du fonds unitaire BCE.

Veillez vous reporter à la section 7.3 intitulée *Rapport du comité du risque et de la caisse de retraite* pour obtenir une description complète du comité.

Présidence du conseil d'administration

Les règlements de BCE prévoient que les membres du conseil peuvent déterminer si la personne qui préside le conseil doit être membre de la direction de BCE ou n'exercer ses fonctions qu'en qualité de membre du conseil ne faisant pas partie de la direction. Si les membres du conseil décident que la personne qui préside le conseil devrait être membre de la direction exerçant ses fonctions en qualité de membre de la direction, le conseil doit désigner un de ses membres à titre de « membre du conseil principal », qui a la charge de veiller à ce que le conseil fonctionne indépendamment de la direction.

Gordon M. Nixon est président du conseil indépendant depuis avril 2016. G.M. Nixon n'est pas un membre de la haute direction de BCE et est indépendant aux termes de nos critères d'indépendance des membres du conseil, qui sont conformes aux règles et lignes directrices en matière de gouvernance des ACVM et aux règles de gouvernance du NYSE.

Succession au poste de président du conseil

G.M. Nixon quittera ses fonctions de président du conseil à la clôture de l'assemblée. En tant que membre du conseil depuis 2014 et président du conseil depuis 2016, G.M. Nixon a joué un rôle déterminant dans la réalisation d'acquisitions, de partenariats et de lancements de services importants, ainsi que dans la mise en place du plan de relève qui a conduit M. Bibic à son poste actuel de chef de la direction – des bases solides qui sont essentielles au succès continu de BCE en tant que plus grande entreprise de communications au Canada⁽¹⁾.

G.M. Nixon a dirigé le conseil de BCE lors de la création de Bell MTS (à la suite de l'acquisition de Manitoba Telecom Services), qui a considérablement élargi les services de communications à large bande dans la province. Il a également joué un rôle de premier plan pendant une période d'expansion accélérée des réseaux sans fil à fibre optique et 5G, la création de Bell AI Fabric, de Bell Cyber et d'Ateko, qui ont stimulé notre croissance dans le domaine des solutions d'entreprise propulsées par l'IA, ainsi que l'acquisition de Zply Fiber, une étape importante dans la stratégie de croissance de Bell dans le domaine de la fibre optique sur le marché américain en pleine expansion.

Membre de l'Ordre du Canada et de l'Ordre de l'Ontario, et intronisé au Temple de la renommée des entreprises canadiennes, G.M. Nixon est président indépendant du conseil d'administration de Fiserv, Inc., administrateur de BlackRock, Inc. et administrateur principal de George Weston Limitée.

Le comité de gouvernance a mis en place un processus rigoureux pour la nomination d'un nouveau président du conseil, dans le cadre de son processus d'évaluation et de planification de la succession, comprenant, notamment, des consultations particulières avec tous les membres du conseil, sous la direction de G.M. Nixon et de M.F. Leroux. À la suite de ce processus, le comité de gouvernance a décidé à l'unanimité de recommander la nomination de Louis Vachon au poste de président du conseil, et le conseil a décidé à l'unanimité de nommer Louis Vachon à ce poste, sous réserve de sa réélection à titre de membre du conseil lors de l'assemblée.

Comme administrateur indépendant, L. Vachon était auparavant président et chef de la direction de la Banque Nationale du Canada, poste qu'il a occupé de juin 2007 à novembre 2021. L. Vachon siège aux conseils d'administration d'Alimentation Couche-Tard Inc., du Groupe CH inc. et d'Infinite Investment Systems Ltd., et il s'implique auprès de plusieurs organismes sociaux et culturels. L. Vachon est lauréat du prix du Citoyen du Monde de l'Association canadienne pour les Nations Unies. Il est également membre de l'Ordre du Canada, officier de l'Ordre national du Québec, chevalier de l'Ordre de Montréal, et a été nommé colonel honoraire des Fusiliers Mont-Royal. Des renseignements biographiques plus détaillés sur L. Vachon sont disponibles sous la rubrique *Renseignements sur les personnes candidates aux postes de membre du conseil* à la section 4.

Le conseil d'administration a décidé à l'unanimité de nommer Louis Vachon au poste de président du conseil, après que Gordon M. Nixon aura quitté ses fonctions à l'issue de l'assemblée

La description détaillée du mandat de la personne qui préside le conseil est comprise dans la charte du conseil, que vous pouvez consulter dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca), sur SEDAR+ à [sedarplus.ca](https://www.sedarplus.ca) et sur EDGAR à [sec.gov](https://www.sec.gov).

(1) En fonction du total des revenus et du total combiné de connexions clients.

Président(e) et chef(fe) de la direction

La personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, sous réserve de l'approbation du conseil, élabore l'orientation stratégique et opérationnelle de BCE, faisant ainsi valoir du leadership et de la vision afin d'assurer l'efficacité globale de la gestion, de la rentabilité et de la croissance de BCE, ainsi que l'accroissement de la valeur pour les actionnaires, en plus de veiller au respect des politiques adoptées par le conseil.

La personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction est directement responsable de l'ensemble des activités de BCE devant le conseil. Le conseil a approuvé une description écrite du poste de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, que vous pouvez consulter dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca).

La personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction de BCE est principalement responsable de gérer les activités commerciales et les affaires internes de BCE

Composition du conseil d'administration

BCE vise à avoir un conseil composé de personnes dont les compétences, l'expertise et l'expérience sont suffisamment variées pour permettre au conseil de s'acquitter de ses responsabilités efficacement. Les membres du conseil sont choisis parmi les personnes candidates les plus compétentes pour leur capacité à traiter les dossiers très divers dont le conseil est habituellement saisi. Pour de plus amples renseignements au sujet de l'expérience et des compétences de nos administrateurs, veuillez vous reporter à la rubrique 4 intitulée *À propos des administrateurs désignés* et à la rubrique *Exigences en matière de compétences et autres informations* ci-dessous.

Conformément à la politique sur la composition et la diversité du conseil (et compte tenu de l'information devant être divulguée en vertu des lois sur les sociétés et les valeurs mobilières applicables au Canada), le comité de gouvernance et le conseil tiennent compte également de la représentation de « groupes désignés » (définis par les lois sur les sociétés applicables au Canada comme étant les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles) au sein du conseil et s'efforcent d'inclure, parmi les candidatures examinées, celles de personnes aux caractéristiques diverses, dont l'âge et l'expérience, ainsi que les personnes faisant partie de groupes désignés. Le comité de gouvernance, dans le cadre de chaque processus de recherche de personnes candidates au conseil et de la liste de personnes candidates potentielles au conseil tenue par le comité de gouvernance, inclut des personnes faisant partie de groupes désignés dans le bassin de personnes candidates examinées.

En 2021, le conseil, sur la recommandation du comité de gouvernance, a adopté une cible voulant qu'il y ait une représentation d'au moins 35 % de la diversité de genre au conseil d'administration, soit des membres du conseil s'identifiant comme des femmes et des membres du conseil s'identifiant comme appartenant à un genre autre que l'homme ou la femme. Cette cible a été atteinte tout au long de 2025 et demeurera atteinte si toutes les personnes candidates aux postes de membre du conseil sont élues à l'assemblée, cinq des personnes candidates aux postes de membre du conseil, soit 38,5 % de tous les membres du conseil, s'identifiant comme des femmes. Depuis que le conseil

a mis à jour sa politique sur la composition pour la première fois en 2015 pour y intégrer des composantes tenant compte de la représentation au conseil, cinq des 13 membres du conseil qui ont été nouvellement nommés se sont identifiés comme des femmes et deux personnes se sont identifiées comme faisant partie des minorités visibles.

En 2019, le conseil, sur recommandation du comité de gouvernance, a également mis à jour sa politique sur la composition et la diversité pour utiliser une nomenclature conforme aux modifications apportées aux lois sur les sociétés applicables au Canada. Aucun objectif n'a été fixé pour la représentation des personnes faisant partie des peuples autochtones, des personnes handicapées ou des personnes faisant partie des minorités visibles en raison de la petite taille du groupe et du recours à l'auto-déclaration.

Parmi les 13 personnes candidates aux postes de membre du conseil, cinq s'identifient comme des femmes (représentant 38,5 % de toutes les personnes candidates aux postes de membre du conseil), deux s'identifient comme des personnes faisant partie des minorités visibles (représentant 15,4 % de toutes les personnes candidates aux postes de membre du conseil) et aucune ne s'identifie comme faisant partie des peuples autochtones ou comme une personne handicapée.

La politique prévoit aussi que, chaque année, le comité de gouvernance doit présenter au conseil un rapport sur les mesures prises en vue de s'assurer que la politique a été effectivement mise en œuvre, sur les progrès annuels et cumulatifs réalisés dans l'atteinte des objectifs de la politique et sur son efficacité dans l'ensemble. Afin de mesurer l'efficacité de la politique, le comité de gouvernance tient compte de sa recherche et son examen de la candidature d'éventuels membres du conseil au cours de l'exercice précédent et la manière dont cette politique a pu influencer la recherche et l'examen de candidatures.

Pour plus de renseignements sur la représentation dans les postes de haute direction, veuillez consulter la rubrique *Composition de l'équipe de la haute direction* de la section 7.4 intitulée *Rapport du comité de rémunération*.

Nomination des membres du conseil et durée des mandats

Des membres du conseil, la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, des actionnaires et des entreprises de recrutement de professionnels proposent au comité de gouvernance des personnes candidates aux postes de membre du conseil. Le comité de gouvernance examine régulièrement le profil du conseil, notamment la moyenne d'âge et la durée du mandat des membres du conseil ainsi que la représentation pour ce qui est des divers domaines d'expertise et d'expérience, la région géographique et d'autres critères. Le comité de gouvernance tient également une liste de personnes candidates potentielles aux postes de membre du conseil qu'il révisé régulièrement.

En ce qui a trait à la durée des mandats, le conseil s'efforce d'atteindre un équilibre entre le besoin de compter dans ses rangs des membres ayant une expérience institutionnelle approfondie, d'une part, et le besoin de se renouveler et d'avoir de nouvelles perspectives, d'autre part. La politique du conseil relative à la durée des mandats des membres du conseil n'impose pas un âge de retraite obligatoire, mais elle établit, comme ligne directrice, que les membres du conseil siègent pour une durée maximale de 12 ans, en présupant qu'ils sont réélus annuellement et qu'ils satisfont à toutes les exigences légales applicables. Cependant, le conseil, à la recommandation du comité de gouvernance, peut, dans certains cas, prolonger la durée initiale de 12 ans. La durée moyenne du mandat pour les candidats à un poste d'administrateur est de 6,21 ans. Aucun administrateur n'a siégé pendant plus de 12 ans.

Exigences en matière de compétences et autres informations

Nous maintenons une « grille de compétences » dans laquelle les membres du conseil indiquent leur niveau d'expertise dans des domaines que nous croyons nécessaires au sein du conseil d'administration d'une société comme la nôtre. Chaque membre du conseil doit indiquer le degré d'expertise qu'il possède à l'égard de ces compétences. Le tableau ci-après présente les quatre compétences principales de nos personnes candidates aux postes de membre du conseil ainsi que la fourchette d'âge dans laquelle elles se situent, la durée de leur mandat au conseil de BCE, leur maîtrise des langues et leur région de résidence.

Nom	Âge		Mandat			Langue ⁽¹⁾			Région				Quatre compétences principales ⁽²⁾													
	< 60	60 – 69	≥ 70	≤ 7 ans	> 7 ans	Anglais	Français	Autres	Ontario	Québec	Atlantique	Autres	Affaires gouvernementales/ Réglementation	Cheff(e) de la direction	Comptabilité/Finances ⁽³⁾	Cybersécurité	Gestion des risques	Gouvernance	Médias/Contenu	Responsabilité d'entreprise ⁽⁴⁾	RH/Rémunération	Secteur du détail/Service à la clientèle	Services bancaires d'investissement/ fusions et acquisitions	Technologie	Télécommunications	
M. Bibic	✓			✓		✓	✓		✓				✓	✓					✓							✓
R.P. Dexter			✓		✓	✓				✓								✓			✓	✓	✓			
K. Lee		✓			✓	✓			✓					✓	✓		✓	✓								
M.F. Leroux			✓		✓	✓	✓			✓				✓	✓			✓		✓						
S.A. Murray			✓	✓		✓			✓									✓		✓	✓		✓			
L.P. Pagnutti		✓		✓		✓			✓					✓	✓		✓	✓								
C. Rovinescu			✓		✓	✓	✓		✓					✓	✓		✓				✓	✓				
K. Sheriff		✓			✓	✓			✓					✓			✓							✓	✓	
J. Tory			✓	✓		✓			✓									✓		✓	✓	✓				
L. Vachon		✓		✓		✓	✓			✓				✓			✓				✓	✓				
S. Weed ⁽⁵⁾		✓		✓		✓					✓			✓							✓		✓			✓
J. Wibergh ⁽⁶⁾			✓		✓	✓		✓			✓				✓		✓						✓	✓		✓
C. Wright		✓		✓		✓			✓				✓	✓				✓					✓			

- (1) Pour qu'une langue soit incluse dans cette grille, un membre du conseil doit posséder un niveau de compétence suffisant pour lui permettre de l'utiliser dans tous les aspects de la vie, y compris dans l'exercice des devoirs et des fonctions d'un membre du conseil.
- (2) Définitions des compétences
- Affaires gouvernementales/réglementation : Expérience auprès du gouvernement et d'organismes gouvernementaux pertinents et/ou concernant les politiques gouvernementales au Canada ou compréhension de ceux-ci
 - Cheff(e) de la direction : Expérience à titre de cheff(e) de la direction d'une grande société ouverte ou d'une grande organisation
 - Cybersécurité : Expérience en matière de cybersécurité, ou compréhension de celle-ci, y compris les cybermenaces, les risques encourus et leur gouvernance
 - Comptabilité/finances : Expérience ou compréhension de la comptabilité financière, de la présentation de l'information financière et du financement des entreprises et bonne connaissance des contrôles financiers internes et des PCGR canadiens/Normes internationales d'information financière
 - Gestion des risques : Expérience des contrôles des risques internes, en évaluation des risques, en gestion et/ou en communication des risques ou compréhension de ceux-ci
 - Gouvernance : Expérience des principes et des pratiques en matière de gouvernance au sein d'importantes organisations
 - Médias/contenu : Expérience de cadre de direction dans le secteur des médias ou du contenu
 - Responsabilité d'entreprise : Expérience ou compréhension des risques et des occasions liés à la responsabilité d'entreprise, y compris les questions en matière de durabilité et de changement climatique, ainsi que leur corrélation avec l'entreprise et la stratégie de la Société, et expérience des attentes des parties prenantes et des obligations en matière de durabilité globales de la Société, et supervision de la présentation de l'information importante en matière de responsabilité d'entreprise, y compris celles liées au climat
 - Ressources humaines/rémunération : Expérience ou compréhension des plans de rémunération, du perfectionnement en leadership, de la gestion des compétences, de la planification de la relève et des principes et des pratiques en matière de ressources humaines en général
 - Secteur du détail/service à la clientèle : Expérience de cadre de direction dans le secteur de la consommation de masse
 - Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions : Expérience dans le secteur des services bancaires d'investissement et/ou dans le cadre d'importantes opérations effectuées par des sociétés ouvertes
 - Technologie : Expérience de cadre de direction dans le secteur de la technologie ou compréhension des technologies pertinentes
 - Télécommunications : Expérience de cadre de direction dans le secteur des télécommunications.
- (3) Chaque administrateur, dont l'une des quatre compétences principales est la comptabilité/les finances, est également une personne « experte financière en audit », avec une expertise en tant que comptable agréé, comptable professionnel agréé, ancien ou actuel chef des affaires financières d'une société ouverte ou contrôleur d'entreprise ayant une expérience similaire, associé ou ancien associé d'une société d'audit, ou qui a démontré une expérience similaire considérable en matière d'audit. Veuillez consulter leurs biographies aux pages 13, 14 et 16.
- (4) Pour plus de renseignements au sujet de l'expertise de M.F. Leroux, de S.A. Murray et de J. Tory dans le domaine des changements climatiques, veuillez consulter leurs biographies aux pages 14, 15 et 17.
- (5) S. Weed réside dans l'État du Nevada, aux États-Unis.
- (6) J. Wibergh parle couramment le suédois et il réside dans la région de la Barbade.

Compétences financières et expertise des membres du comité d'audit et postes occupés simultanément

En vertu des règles applicables de la Securities and Exchange Commission des États-Unis, la Société est tenue de déclarer si son comité d'audit compte parmi ses membres au moins une personne « experte financière du comité d'audit ». En outre, certaines agences de conseil en vote ont une définition différente pour désigner un membre du comité d'audit en tant que personne « experte financière en audit ». Nous sommes également assujettis aux règles de gouvernance canadiennes et à celles du NYSE en matière de comités d'audit et d'attestation de l'information financière qui exigent que tous les membres du comité d'audit aient des compétences financières.

Le conseil a établi que tous les membres du comité d'audit en 2025 étaient, et que tous les membres actuels du comité d'audit sont, dotés de compétences financières. En ce qui a trait aux membres actuels du comité d'audit, le conseil a établi que le président du comité, L.P. Pagnutti, ainsi que K. Lee et M.F. Leroux

sont des membres « experts financiers du comité d'audit » et des personnes « expertes financières du comité d'audit » (tel qu'il est indiqué à la note 3 du tableau intitulé *Exigences en matière de compétences et autres informations* ci-dessus, cela inclut une expertise en tant que comptable agréé, comptable professionnel agréé ou chef des affaires financières). Veuillez consulter leurs biographies aux pages 13, 14 et 16.

Aux termes des règles du NYSE suivies par la Société, si un membre du comité d'audit siège simultanément au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes, le conseil doit établir que l'occupation simultanée de ces postes ne nuit pas à la capacité du membre de bien servir le comité d'audit et communiquer cette information. Aucun membre du comité d'audit ne siège actuellement simultanément au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes.

Évaluation du conseil d'administration

La charte du comité de gouvernance prévoit qu'il est tenu d'élaborer et de superviser un processus qui permet à chaque membre du conseil d'évaluer l'efficacité et le rendement du conseil et de sa présidence, des comités du conseil et de leur présidence respective et d'évaluer son propre rendement à titre de membre du conseil ainsi que le rendement de ses collègues membres du conseil. Le processus d'évaluation est mené comme suit :

Questionnaire
aux membres
du conseil

Chaque membre du conseil a rempli un questionnaire visant à évaluer son propre rendement, celui du conseil plénier, ainsi que le rendement de chaque comité du conseil auquel il siège ainsi que de leur présidence respective.

Rencontres
individuelles,
discussions en
petits groupes et
sessions à huis clos

Chaque membre du conseil a ensuite eu l'occasion de passer en revue et de commenter, avec la personne occupant le poste de président(e) du conseil et(ou) le(la) président(e) du comité de gouvernance, les résultats des questionnaires, discuter du rendement du conseil et de sa présidence, des comités et de leur présidence respective et de leurs collègues membres du conseil et évaluer ce rendement. La personne occupant le poste de président(e) du conseil et(ou) le(la) président(e) du comité de gouvernance ont aussi rencontré en petits groupes les membres du conseil afin de discuter des résultats et des rétroactions. Des sessions à huis clos ont été tenues par le comité de gouvernance et le conseil, pendant lesquelles on a passé en revue et abordé les réponses aux questionnaires, les rencontres individuelles et(ou) les réunions en petits groupes, ainsi que la pertinence des modifications ou des améliorations.

Rétroactions
reçues et mises
en œuvre

Par suite du processus d'évaluation, des modifications et améliorations ont été discutées avec la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et, le cas échéant, un plan a été immédiatement mis en place en vue de sa réalisation.

Indépendance du conseil d'administration

La politique du conseil exige qu'au moins la majorité de ses membres soient indépendants. Agissant sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil a la charge de déterminer si chaque membre du conseil est indépendant ou non. Pour qu'un membre du conseil soit considéré comme indépendant, le conseil analyse toutes les relations qu'entretient chaque membre du conseil avec BCE et doit déterminer que celui-ci n'entretient pas de relation importante directe ou indirecte avec nous. Pour guider cette analyse, le conseil a adopté des critères d'indépendance des membres du conseil qui sont conformes aux règles des ACVM et du NYSE, sont révisés chaque année par le comité de gouvernance et peuvent être consultés dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca.

L'information concernant les relations qu'entretient chacun des membres du conseil avec BCE est recueillie au moyen des sources suivantes : les réponses des membres du conseil à un questionnaire détaillé, l'information biographique des membres du conseil, nos registres internes, des vérifications externes et toute discussion requise avec nos membres du conseil. De plus, chaque année, les membres du conseil attestent qu'ils se conforment à notre Code de conduite, notamment à l'obligation de communiquer tout conflit d'intérêts réel ou éventuel.

Dans le cadre des évaluations du conseil concernant l'indépendance, celui-ci a examiné les relations qu'entretient chaque membre du conseil avec BCE en regard des critères d'indépendance susmentionnés et toutes les opérations, relations et ententes pertinentes avec des sociétés ou des organisations avec qui nos membres du conseil peuvent avoir des liens.

Entre autres choses, le conseil a examiné si l'indépendance de S. Weed, qui apporte au conseil et au comité de rémunération une expérience significative et importante dans le secteur américain de l'Internet par fibre optique, pouvait être influencée par les faits suivants : i) il a occupé le poste de président exécutif du conseil de Ziplly Fiber à temps partiel jusqu'à l'acquisition de cette société par BCE, en août 2025, et ii) il est le fondateur et le chef de la direction de WaveDivision Capital, une société d'investissement privée axée sur le secteur des services à large bande qui était actionnaire indirecte de Ziplly Fiber, aux côtés de Harold Zeitz, qui est directeur général de WaveDivision Capital et fait partie de la direction de Ziplly Fiber. Le conseil a déterminé que l'indépendance de S. Weed n'était pas influencée par ces facteurs, notamment pour les raisons suivantes : i) le poste de président exécutif du conseil d'administration de Ziplly Fiber occupé par S. Weed était un poste à temps partiel, son activité principale étant celle de chef de la direction de WaveDivision Capital, et il percevait une rémunération similaire à celle que l'on pourrait attendre d'un membre du conseil ne faisant pas partie de la direction, ii) à la clôture de l'acquisition, toutes les relations de S. Weed avec Ziplly Fiber ont pris fin, iii) S. Weed a rejoint le conseil d'administration de BCE après la clôture de l'acquisition et n'avait aucune relation antérieure avec BCE ou les membres de son groupe, iv) S. Weed n'a jamais occupé de poste salarié ou de direction au sein de BCE ou des membres de son groupe, v) S. Weed et WaveDivision Capital n'ont conservé aucun intérêt dans Ziplly Fiber après l'acquisition, BCE ne devait et ne doit aucun montant à S. Weed ou à WaveDivision Capital, et il n'a reçu aucun intérêt dans BCE à la clôture, vi) S. Weed ne reçoit aucune rémunération de BCE ou des membres de son groupe autre que les jetons de présence qui lui sont versés par BCE, tel qu'il est indiqué à la section 5.5, intitulée *Tableau de la rémunération*, vii) Ziplly Fiber représentait environ 10,6 % des actifs consolidés de BCE au 31 décembre 2025, et viii) S. Weed n'a aucune autre relation avec BCE ou les membres de son groupe à la date de la présente circulaire.

Par suite de cette évaluation, le conseil a déterminé que chacun des membres du conseil actuels et chacune des personnes candidates aux postes de membre du conseil est indépendant (à l'exception de notre président et chef de la direction, Mirko Bibic) et n'a pas de relation importante avec BCE. En tant que membre de la direction de BCE, M. Bibic n'est pas considéré comme indépendant aux termes de ces règles.

Tous les membres du comité d'audit, du comité de rémunération, du comité de gouvernance et du comité du risque et de la caisse de retraite doivent être indépendants au sens des critères d'indépendance des membres du conseil de BCE. Les membres du comité d'audit et du comité de rémunération doivent en outre satisfaire à des exigences en matière d'indépendance plus strictes, au sens des normes d'indépendance des membres du conseil de BCE.

Le conseil a établi qu'en date de la présente circulaire, tous les membres du comité d'audit, du comité de rémunération, du comité de gouvernance et du comité du risque et de la caisse de retraite sont indépendants et que tous les membres du comité d'audit et du comité de rémunération satisfont à ces exigences plus strictes en matière d'indépendance.

Nom	Statut des personnes candidates aux postes de membre du conseil		Raison expliquant le statut de non-indépendance
	Indépendante	Non indépendante	
M. Bibic		✓	Président et chef de la direction
R.P. Dexter	✓		
K. Lee	✓		
M.F. Leroux	✓		
S.A. Murray	✓		
L.P. Pagnutti	✓		
C. Rovinescu	✓		
K. Sheriff	✓		
J. Tory	✓		
L. Vachon	✓		
S. Weed	✓		
J. Wibergh	✓		
C. Wright	✓		

Relations interdépendantes

Selon l'approche du conseil en matière de relations interdépendantes de ses membres, pas plus de deux membres du conseil ne peuvent siéger au conseil d'une même société fermée ou ouverte. Le tableau qui suit présente l'appartenance au conseil de sociétés ouvertes et fermées des personnes candidates au poste de membre du conseil.

Société	Membre du conseil	Appartenance aux comités
Alimentation Couche-Tard Inc.	M.F. Leroux	Audit
	L. Vachon	Administrateur principal
Groupe CH inc.	M. Bibic	
	L. Vachon	

Le conseil a déterminé que ces relations n'entravent pas la capacité de ces membres du conseil à agir de manière indépendante. En particulier, le conseil a examiné si le fait que L. Vachon et M. Bibic soient tous deux membres du conseil d'administration du Groupe CH inc. (Groupe CH) pouvait nuire à la capacité de L. Vachon à agir de manière indépendante. Le conseil a déterminé que l'indépendance de L. Vachon n'était pas compromise, notamment pour les raisons suivantes : i) L. Vachon et M. Bibic ne sont pas des employés du Groupe CH et ne reçoivent aucune rémunération à ce titre; ii) aucun de ces deux membres du conseil ne siège à un comité du conseil du Groupe CH; iii) M. Bibic ne fixe pas la rémunération de L. Vachon pour son rôle au sein du conseil d'administration du Groupe CH; iv) le rôle joué par L. Vachon auprès du Groupe CH est antérieur à son rôle auprès du conseil de BCE; v) BCE détient une participation de 20,2 % dans le Groupe CH, et la nomination de M. Bibic au conseil d'administration du Groupe CH résulte des droits de nomination au conseil de BCE en vertu des conventions de gouvernance du Groupe CH; et vi) la valeur de l'investissement du Groupe CH par rapport à la taille de BCE est d'environ 1 %.

Attentes à l'égard des membres du conseil et engagement personnel

Le conseil s'attend à ce que tous ses membres se conforment à l'Énoncé des principes et des lignes directrices en matière de gouvernance de BCE. Les membres sont également tenus de se conformer aux politiques de BCE qui s'appliquent aux membres du conseil ainsi qu'aux diverses procédures et pratiques du conseil. Ces procédures incluent la déclaration d'intérêts et les changements touchant l'occupation principale (voir ci-après pour obtenir des détails), les lignes directrices en matière de conflits d'intérêts (voir ci-après pour obtenir des détails), les lignes directrices en matière d'avoir en actions (se reporter à la section 5.3 intitulée *Ligne directrice en matière d'avoir en actions* pour obtenir de plus amples détails) et le Code de conduite (se reporter à la section 6.4 intitulée *Conduite conforme à l'éthique* pour obtenir de plus amples détails).

Le conseil s'attend également à ce que tous ses membres adoptent un comportement personnel et professionnel irréprochable, à savoir qu'ils appliquent des normes élevées en matière d'éthique et d'intégrité, qu'ils aient du leadership, des compétences financières et une excellente connaissance, à jour, de leur propre domaine d'expertise.

Le conseil s'attend en outre à ce que la totalité de ses membres prennent des engagements significatifs durant leur mandat à titre de membres du conseil de BCE. Chaque membre du conseil devrait participer au programme

d'orientation à l'intention des membres du conseil ainsi qu'à des programmes de formation continue et de perfectionnement. Les membres du conseil doivent bien connaître la nature et les activités de nos principales unités d'affaires et approfondir ces connaissances. De même, tous les membres doivent consacrer le temps qui est nécessaire pour être un membre du conseil efficace participant pleinement au conseil et à chaque comité auquel il siège. À cet égard, la politique du conseil prévoit que les membres du conseil, y compris le conseil de BCE, i) qui ne sont pas chef(fe)s de la direction en exercice d'une société ouverte ne doivent pas siéger à plus de cinq conseils de sociétés ouvertes et ii) qui sont chef(fe)s de la direction d'une société ouverte ne doivent pas siéger à plus de deux conseils de sociétés ouvertes. Cela dit, aucun administrateur n'occupe à plein temps un poste de haute direction auprès d'une autre société ouverte.

Le comité de gouvernance est responsable de l'administration de la politique de BCE sur la présence des membres du conseil aux réunions du conseil et de ses comités. Aux termes de cette politique, la personne occupant le poste de secrétaire de la Société doit transmettre au comité de gouvernance le nom de tout membre du conseil qui n'a pas assisté à au moins 75 % de l'ensemble des réunions du conseil et des comités tenues pendant l'exercice.

Le tableau qui suit indique les présences de nos membres du conseil aux réunions du conseil et des comités au cours de 2025 :

Nom	Réunions régulières du conseil	Réunions extraordinaires du conseil ⁽¹⁾	Nombre total de réunions du conseil	Comité d'audit	Comité de rémunération	Comité de gouvernance	Comité du risque et de la caisse de retraite	Total
M. Bibic ⁽²⁾	6/6	4/4	10/10	–	–	–	–	100 %
R.P. Dexter	6/6	4/4	10/10	–	6/6	–	5/5	100 %
K. Lee	6/6	3/4	9/10	5/5	–	5/6	–	90,5 %
M.F. Leroux	6/6	4/4	10/10	5/5	–	6/6 (présidente)	–	100 %
S.A. Murray	6/6	4/4	10/10	–	6/6 (présidente)	6/6	–	100 %
G.M. Nixon (président) ⁽²⁾	6/6	4/4	10/10	–	–	–	–	100 %
L.P. Pagnutti	6/6	4/4	10/10	5/5 (président)	–	–	5/5	100 %
C. Rovinescu	6/6	3/4	9/10	–	6/6	–	5/5 (président)	95,2 %
K. Sheriff	6/6	4/4	10/10	–	–	6/6	5/5	100 %
J. Tory	6/6	3/4	9/10	5/5	6/6	–	–	95,2 %
L. Vachon	6/6	4/4	10/10	–	6/6	–	5/5	100 %
S. Weed ⁽³⁾	2/2	–	2/2	–	1/1	–	–	100 %
J. Wibergh	6/6	4/4	10/10	5/5	–	–	5/5	100 %
C. Wright	6/6	4/4	10/10	5/5	–	6/6	–	100 %
Total	100 %	94,2 %	97,7 %	100 %	100 %	96,7 %	100 %	98,4 %

(1) En raison de circonstances exceptionnelles, il peut arriver que des réunions extraordinaires du conseil soient convoquées avec un court préavis et qu'elles doivent, à l'occasion, être tenues à une heure et une date auxquelles le plus grand nombre de membres du conseil sont disponibles. Cependant, il peut arriver que certains membres soient dans l'impossibilité d'y assister.

(2) M. Bibic, à titre de président et chef de la direction, et G.M. Nixon, à titre de président du conseil, n'étaient membres d'aucun comité du conseil, mais ont assisté à toutes les réunions de comités en tant que membres d'office de tous les comités.

(3) S. Weed s'est joint au conseil et au comité de rémunération le 5 novembre 2025.

Les membres du conseil doivent suivre les procédures concernant la déclaration d'intérêts et les changements touchant leur occupation principale. Ces procédures visent à permettre au comité de gouvernance d'être avisé en temps opportun de tout changement à la participation d'un membre du conseil à d'autres conseils d'administration et à son occupation principale et à permettre au comité de gouvernance d'examiner et d'analyser l'incidence qu'un tel changement pourrait avoir sur la pertinence du maintien en poste de ce membre du conseil. Ces procédures stipulent également que les membres du conseil doivent remettre leur démission lorsqu'ils changent d'occupation principale, la démission ne prenant effet que dans la mesure où elle est acceptée par le conseil, conformément à la recommandation du comité de gouvernance.

Les lignes directrices de BCE en matière de conflits d'intérêts à l'intention des membres du conseil précisent la façon de gérer les situations conflictuelles durant une réunion du conseil. Si un membre du conseil est réputé être en conflit d'intérêts en raison de sa participation dans une entité partie à un contrat ou à une opération proposée avec BCE, une « déclaration d'intérêts » spécifique sera alors consignée au procès-verbal de la réunion. En outre, le membre du conseil en conflit doit s'abstenir de voter sur la question. Selon les circonstances, il se peut que le membre du conseil doive également quitter la réunion pendant que le conseil délibère.

Orientation et formation continue

Les nouveaux membres du conseil rencontrent individuellement les membres de la haute direction pour que ceux-ci les aident à comprendre nos activités. Le comité de gouvernance aide les nouveaux membres du conseil à se familiariser avec BCE et ses processus de gouvernance et favorise la formation continue pour tous les membres du conseil.

Nous fournissons aux membres du conseil, nouveaux et actuels, un manuel de référence complet qui contient de l'information sur toutes les principales politiques générales et sur les politiques du conseil, notamment le Code de conduite, la structure et les responsabilités du conseil et de ses comités, les obligations et responsabilités légales des membres du conseil, les statuts et les règlements de BCE ainsi que l'adhésion à l'Institut des administrateurs de sociétés. En plus des mises à jour ponctuelles sur des questions pertinentes à notre entreprise, les membres du conseil reçoivent des mises à jour médiatiques quotidiennes, des mises à jour hebdomadaires sur les relations avec les investisseurs et les marchés, des rapports trimestriels d'analystes et, chaque mois, une sélection d'articles pertinents, de rapports sectoriels et d'autres documents de formation.

Tous les membres du conseil peuvent communiquer régulièrement avec les membres de la haute direction pour discuter de présentations au conseil et d'autres questions d'intérêt.

Le conseil a adopté des lignes directrices concernant la participation des membres du conseil à des programmes externes de formation continue aux termes desquelles BCE rembourse les frais de participation, et nous encourageons nos membres du conseil à assister à des conférences, à des séminaires ou à des cours, qu'ils se rapportent à BCE ou qu'ils soient pertinents pour remplir leur rôle de membre du conseil.

En outre, compte tenu du cadre technologique et concurrentiel en rapide évolution de notre entreprise, des séances de formation sur des sujets particulièrement importants pour notre entreprise et notre secteur sont organisées pour que les membres du conseil y assistent. En outre, le conseil et les comités, à chacune des séances régulières, demandent à la direction de présenter un examen approfondi de nos unités d'affaires ainsi que de notre secteur d'activité en général et de questions pertinentes relativement aux activités de chaque comité. Nous avons dressé dans le tableau ci-contre une liste des séances de formation internes et des rapports et exposés de la direction auxquels nos membres du conseil ont assisté ou qu'ils ont reçus en 2025.

Trimestre	Sujet	Présence
T1 2025	Stratégie relative au développement de l'entreprise et aux marchés des capitaux	Conseil
	Mise à jour sur l'information et la stratégie liées aux facteurs ESG (y compris le changement climatique)	Comité d'audit, comité de gouvernance et comité du risque et de la caisse de retraite
	Rapport sur les procédures judiciaires	Comité d'audit
	Développements en matière d'information sur la rémunération de la haute direction	Comité de rémunération
	Développements en matière de gouvernance et de réglementation des valeurs mobilières	Comité de gouvernance
	Examen des régimes de retraite	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Mise à jour en matière de questions environnementales et de sécurité, y compris la cybersécurité	Comité du risque et de la caisse de retraite
T2 2025	Stratégie relative aux marchés des capitaux	Conseil
	Partenariat dans le domaine de la fibre optique aux É.-U. et stratégie financière	Conseil
	Mise à jour sur les stratégies	Conseil
	Communications et relations gouvernementales	Conseil
	Nouvelle marque de services BBM/Tech et services d'IA tissés	Conseil
	Mise à jour relative au plan d'action SAP	Comité d'audit
	Développements en matière d'information sur la rémunération de la haute direction	Comité de rémunération
	Mise à jour sur les tendances en matière d'ESG	Comité de gouvernance
	Résultats du sondage sur la marque et la réputation	Comité de gouvernance
	Rapport sur les réseaux	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Examen des régimes de retraite	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Mise à jour en matière de questions environnementales et de sécurité, y compris la cybersécurité	Comité du risque et de la caisse de retraite
	T3 2025	Mise à jour relative à Zply
Mise à jour sur le développement de l'entreprise		Conseil
Revente dans le secteur de la fibre		Conseil
Rapport annuel fiscal		Comité d'audit
Mise à jour en matière d'assurance		Comité d'audit
Examen de la stratégie et des tendances liées aux facteurs ESG (y compris le changement climatique)		Comité de gouvernance et comité du risque et de la caisse de retraite
Examen de la politique d'IA responsable		Comité de gouvernance et comité du risque et de la caisse de retraite
Examen des régimes de retraite		Comité du risque et de la caisse de retraite
Rapport sur la gestion des risques		Comité du risque et de la caisse de retraite
Mise à jour en matière de questions environnementales et de sécurité, y compris la cybersécurité		Comité du risque et de la caisse de retraite
T4 2025	Rapport sur les réseaux	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Plans d'affaires	Conseil
	Mise à jour sur les marchés des capitaux	Conseil
	Mise à jour sur le développement de l'entreprise, les partenariats stratégiques et les investissements	Conseil
	Mise à jour relative à la stratégie et au programme liés aux facteurs ESG (y compris le changement climatique)	Conseil
	Rapport sur la gestion des risques	Conseil
	Mise à jour sur les stratégies	Conseil
	Séance de formation sur les solutions propulsées par l'IA	Conseil
	Rapport sur les activités liées à la trésorerie	Comité d'audit
	Examen en matière de santé et sécurité	Comité de rémunération
	Examen en matière d'inclusion, d'appartenance et d'équité salariale	Comité de rémunération
	Mise à jour relative à la stratégie et au programme liés aux facteurs ESG (y compris le changement climatique)	Comité de gouvernance
	Examen de la gouvernance et de la confidentialité des données	Comité de gouvernance et comité du risque et de la caisse de retraite
	Mise à jour sur l'examen et la stratégie en matière de régimes de retraite	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Mise à jour en matière de questions environnementales et de sécurité, y compris la cybersécurité	Comité du risque et de la caisse de retraite

6.2 Pratiques liées à la responsabilité d'entreprise

Notre approche en matière de responsabilité d'entreprise soutient notre objectif qui consiste à améliorer la manière dont les gens interagissent entre eux et avec le reste du monde. À travers nos activités commerciales, nous cherchons à contribuer au bien-être social et économique des collectivités que nous desservons, tout en nous efforçant de gérer notre impact environnemental. Les informations que nous présentons en matière de développement durable s'appuient sur le Référentiel international d'information intégrée (International Integrated Reporting Framework) (<IR> Framework), qui fait désormais partie de la Fondation IFRS®.

Pour obtenir de plus amples informations, veuillez consulter notre rapport annuel intégré daté du 5 mars 2026 disponible sur [BCE.ca](https://www.bce.ca).

Gouvernance en matière de responsabilité d'entreprise

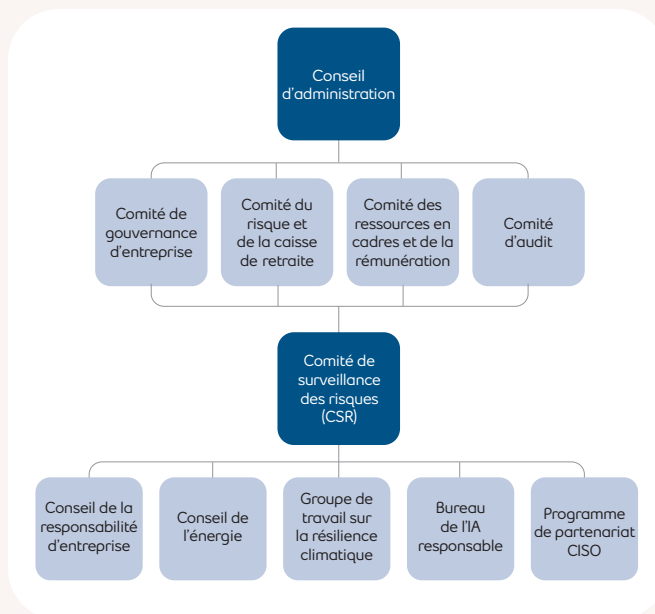
Le conseil a établi une structure claire pour la supervision de nos programmes de responsabilité d'entreprise et de notre approche relative aux pratiques en matière de durabilité, y compris les questions climatiques telles que les objectifs liés au climat et le suivi des progrès réalisés par rapport à ces objectifs, la responsabilité principale étant assumée au niveau du comité. Chaque année, le conseil examine notre stratégie en matière de responsabilité d'entreprise, y compris notre stratégie en matière de changement climatique (qui comprend les progrès accomplis dans la réalisation de nos objectifs, des risques et des occasions liés aux changements climatiques).

- Le **comité de gouvernance** est responsable de la supervision de la stratégie et de nos programmes en matière de responsabilité d'entreprise, ainsi que de la communication de l'information en matière de stratégie et de durabilité, ce qui comprend l'intégration de la responsabilité d'entreprise dans notre stratégie d'entreprise et la surveillance de la mise en œuvre des principales initiatives, des objectifs et des programmes en matière de responsabilité d'entreprise. Il est également responsable de nos pratiques et de nos politiques de gouvernance, y compris celles relatives à la conduite des affaires, à l'éthique et à l'intelligence artificielle. Le comité de gouvernance reçoit régulièrement des mises à jour sur les tendances en matière de responsabilité d'entreprise et, deux fois par année, il examine les progrès réalisés par rapport aux principaux paramètres de la stratégie en matière de responsabilité d'entreprise.
- Le **comité du risque et de la caisse de retraite** surveille les risques qui pourraient avoir une incidence sur notre entreprise, comme les risques liés à la sécurité et à la sûreté (notamment la gouvernance des données, la sécurité de l'information (SI), la cybersécurité et la stabilité des réseaux), les risques liés à la continuité des activités, les risques liés à la chaîne d'approvisionnement, les risques liés à l'intelligence artificielle et les risques en matière de responsabilité d'entreprise. Chaque trimestre, le comité du risque et de la caisse de retraite suit l'évolution des principaux sujets concernant les risques et reçoit des rapports sur les questions liées à la sécurité et à l'environnement, et reçoit un rapport sur les questions liées à l'intelligence artificielle au moins une fois par année.
- Le **comité de rémunération** a le mandat de surveiller les questions relatives aux ressources humaines, dont les pratiques visant à assurer un milieu de travail respectueux et inclusif, l'équité salariale, les résultats des sondages d'équipe, les droits de la personne et la santé et la sécurité.
- Le **comité d'audit** surveille les principales questions en matière de durabilité susceptibles d'avoir une incidence sur la présentation de l'information financière et examine les activités d'audit relatives à la responsabilité d'entreprise. Il approuve également la divulgation de nos risques et hypothèses liés aux risques de présentation de l'information en matière de durabilité.

Afin d'appuyer le conseil, le comité de surveillance des risques (CSR) a comme mandat de déployer tous les efforts nécessaires pour que notre stratégie en matière de responsabilité d'entreprise soit bien intégrée à l'échelle de l'entreprise afin de réduire les risques au minimum et d'optimiser les occasions d'affaires. Ce comité cherche à s'assurer que tous les risques pertinents sont adéquatement identifiés et que les mesures d'atténuation sont bien intégrées dans l'entreprise, avec la mise en place des ressources suffisantes pour les appuyer.

Le CSR supervise périodiquement les risques en matière de santé et sécurité, de sûreté, d'environnement et de conformité. Le comité veille à ce que ces questions soient traitées au moyen de programmes efficaces mis en œuvre au sein des diverses unités d'affaires. Ce comité est coprésidé par la personne occupant le poste de chef(fe) des ressources humaines et vice-président(e) exécutif(ve) (VPE), services généraux et la personne occupant le poste de chef(fe) des affaires juridiques et réglementaires, qui font rapport au comité du risque et de la caisse de retraite, au comité de gouvernance et au comité de rémunération, conformément à leurs chartes respectives. Les membres du CSR comprennent également quelques membres de la haute direction de Bell, y compris les personnes occupant les postes de VPE et de chef(fe) des affaires financières, de VPE et de chef(fe) du développement technologique, de VPE, de chef(fe) de l'information et de l'expérience client, de président(e) de groupe, marché affaires, IA et Ateko et de chef(fe) de la sécurité de l'information (CSI).

Nous avons également mis sur pied des comités de gestion qui relèvent du comité CSR, soit : i) le Conseil de la responsabilité d'entreprise pour appuyer l'évolution de notre stratégie en matière de responsabilité d'entreprise et gérer de façon proactive les questions liées à la durabilité de manière intégrée; ii) le Conseil de l'énergie afin d'assurer la surveillance de la consommation et des coûts énergétiques totaux de Bell et de suivre les progrès en vue d'atteindre les cibles de réduction des émissions de GES (cibles basées sur la science); iii) le Groupe de travail sur la résilience climatique chargé d'aider à mettre en place une gouvernance de la résilience climatique afin de faire face aux incidences potentielles du changement climatique; iv) le Bureau de l'IA responsable chargé de superviser les programmes d'IA, les risques inhérents à celle-ci, la mise en œuvre de notre cadre éthique en matière d'intelligence artificielle (IA), le développement des technologies d'IA et leurs applications, et de surveiller les développements juridiques et réglementaires ayant une incidence sur l'IA; et v) le programme de partenariat CISO (PPC) visant à promouvoir de bonnes pratiques de sécurité dans l'ensemble de l'entreprise.



6.3 Interaction avec les actionnaires

Le conseil demeure résolu à interagir activement avec les actionnaires de la Société. Des rencontres ont lieu régulièrement entre les membres de la haute direction et des institutions financières actionnaires. Chaque trimestre, nous organisons une conférence téléphonique avec des intervenants du secteur financier afin de passer en revue les résultats financiers et le rendement financier du trimestre. Les membres de la haute direction et autres cadres de direction sont régulièrement invités à prononcer des allocutions à l'occasion de conférences commanditées par des courtiers et destinées à la communauté financière, ainsi qu'à des événements organisés par des courtiers en placements. Tous les documents liés à ces événements peuvent être consultés par nos actionnaires sur notre site Web à BCE.ca.

Les actionnaires peuvent utiliser divers moyens pour communiquer avec la Société, notamment le courriel et le téléphone

Notre service des Relations avec les investisseurs veille à rencontrer la communauté financière et nos actionnaires afin de répondre aux préoccupations liées aux actionnaires et de fournir de l'information publique sur la Société. De façon régulière, une ou plusieurs personnes chargées de la présidence du conseil, du comité de rémunération ou du comité de gouvernance et des membres de la direction rencontrent des groupes de défense des actionnaires pour discuter de questions de gouvernance.

Nous avons également mis en place divers moyens pour recevoir les rétroactions des parties prenantes. Les personnes ayant des demandes générales peuvent composer notre numéro sans frais (1 888 932-6666) et un autre numéro sans frais est mis à la disposition de la communauté financière et des actionnaires (1 800 339-6353). Les actionnaires et autres parties prenantes peuvent également communiquer avec le conseil et sa présidence en faisant parvenir un courriel au bureau du secrétariat de la Société à secretariat.corporatif@bell.ca ou en composant le 514 786-8424. Pour toute plainte ou préoccupation relative à la comptabilité, aux contrôles comptables internes ou à l'audit de BCE, les parties prenantes devraient consulter nos Procédures de traitement des plaintes relatives à la comptabilité et à la vérification dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca.

Nos actionnaires seront invités à nouveau cette année à examiner et à approuver une résolution consultative concernant notre approche en matière de rémunération de la haute direction. Le conseil, le comité de rémunération et la direction maintiendront les pratiques actuelles susmentionnées en matière d'interaction et de dialogue avec les actionnaires. Le conseil et le comité de rémunération continueront à examiner et à prendre en considération toutes les rétroactions des actionnaires concernant les questions de rémunération de la haute direction.

Pour faciliter la tâche aux actionnaires qui veulent poser des questions ou faire des commentaires, les moyens suivants sont mis à leur disposition :

- communiquer avec le comité de rémunération par courriel à : secretariat.corporatif@bell.ca, ou par la poste à : BCE Inc., a/s de la présidence du comité des ressources en cadres et de rémunération, 1, carrefour Alexander-Graham-Bell, Tour A, 7^e étage, Verdun (Québec) H3E 3B3, Canada;
- utiliser notre site Web à BCE.ca/AGA2026, sous Posez une question; ou
- nous appeler au numéro 1 800 339-6353 (service en français et en anglais).

Les actionnaires peuvent poser des questions avant l'assemblée sur notre site Web à l'adresse BCE.ca/AGA2026, sous Posez une question.

De plus, le comité de rémunération, le comité de gouvernance et le conseil passeront en revue et analyseront les résultats des votes à l'assemblée, y compris les résultats du vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction et les prendront en considération, notamment au moment d'examiner notre philosophie, nos politiques et nos programmes en matière de rémunération de la haute direction et nos politiques et lignes directrices en matière de gouvernance.

Le conseil confirme que nos pratiques actuelles procurent essentiellement les mêmes résultats que le modèle de politique d'engagement des conseils d'administration auprès des actionnaires à l'égard des questions de gouvernance et de vote sur la rémunération « Say on Pay » à l'intention des conseils d'administration de la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance.

6.4 Conduite conforme à l'éthique

Des rapports sont régulièrement fournis au comité d'audit et au comité de gouvernance concernant notre programme d'éthique et notre supervision des politiques d'entreprise à l'échelle de BCE.

La personne occupant le poste de chef(fe) des affaires juridiques et réglementaires de BCE est notamment responsable globalement de ce qui suit :

- la supervision du programme d'éthique de BCE, y compris le Code de conduite et la formation en éthique;
- notre ligne d'aide Code de conduite, accessible d'une manière anonyme et confidentielle 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, qui aide les membres du personnel ayant des questions liées à l'éthique et leur fournit un moyen

de signaler les manquements au Code de conduite ou à toute politique de Bell et de soulever des préoccupations touchant des points discutables en matière de comptabilité, de contrôles internes ou d'audit ou d'actes frauduleux ou de corruption à l'égard de la Société; et

- la supervision du cadre de gestion des politiques d'entreprise de BCE conçu pour faire mieux connaître aux membres du personnel certaines des principales politiques d'entreprise et certains des principaux processus, procédures et systèmes propres à des unités d'affaires et les rendre plus accessibles à ceux-ci.

Politiques d'entreprise

Les principales politiques appliquées à l'échelle de l'entreprise en matière d'éthique sont le Code de conduite, les procédures de traitement des plaintes relatives à la comptabilité et à l'audit, la politique de communication de l'information et la politique en matière d'indépendance de l'auditeur. Ces politiques se trouvent dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca et sont présentées sommairement ci-après. En outre, un résumé de notre politique d'IA responsable figure ci-après.

Code de conduite

Notre Code de conduite prévoit diverses règles et lignes directrices en matière d'éthique fondées sur les valeurs de BCE, les lois et règlements applicables et les politiques d'entreprise. Le Code de conduite s'applique aux membres du personnel, de la direction et du conseil. Pour tenir compte du rôle important des membres de la direction et du conseil qui doivent démontrer leur engagement

et leur soutien envers le programme d'éthique de BCE, lesquels s'expriment dans les valeurs et les règles contenues dans le Code de conduite, les membres de la haute direction et les membres du conseil doivent attester chaque année qu'ils se conforment au Code de conduite. Cette attestation confirme également leur soutien explicite à l'égard de l'établissement de normes visant à décourager les actes répréhensibles et à promouvoir l'honnêteté et la conduite conforme à l'éthique dans toute l'entreprise.

Nos actionnaires, notre clientèle et nos fournisseurs s'attendent à une conduite honnête et conforme à l'éthique en ce qui a trait à tous les aspects de notre entreprise. En conséquence, nous requérons également que les membres du personnel attestent chaque année qu'ils ont passé en revue et compris le Code de conduite. De plus, les nouveaux membres du personnel sont tenus de suivre un cours de formation en ligne sur le Code de conduite dans le cadre du processus d'accueil et d'intégration. Les membres du personnel sont tenus

d'effectuer la formation en ligne tous les deux ans. Les membres du personnel doivent également signaler à leur responsable supérieur hiérarchique tout conflit d'intérêts réel ou possible et remplir le formulaire prescrit à cet égard. Le secrétaire de la Société, de concert avec le(la) chef(fe) des ressources humaines et l'équipe des ressources humaines, est responsable de gérer et de résoudre les situations de conflit d'intérêts des membres du personnel.

Le Code de conduite se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca.

Canal confidentiel pour signaler des manquements à l'éthique

Le Code de conduite exige que les membres du personnel signalent tout acte illégal ou toute violation du Code de conduite ou d'une autre politique de Bell et donne des instructions sur la façon de le faire par l'intermédiaire de notre Ligne d'aide Code de conduite confidentielle et anonyme ou en communiquant avec le secrétariat de la Société ou la présidence du comité d'audit.

BCE considère qu'il est essentiel que les membres du personnel aient accès aux outils les plus efficaces pour poser ou soulever des questions concernant l'éthique. Notre Ligne d'aide Code de conduite est accessible en ligne d'une manière entièrement anonyme et confidentielle, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 afin que les membres du personnel puissent poser des questions ou faire part de préoccupations relatives à des sujets abordés dans le Code de conduite. Il permet aux membres du personnel de suivre le traitement de leurs demandes en ligne et de répondre aux demandes de renseignements additionnels (au besoin) tout en constituant pour BCE un registre vérifiable des questions soulevées. La Ligne d'aide Code de conduite a reçu 319 rapports et demandes de renseignements en 2025.

Conflits d'intérêts et opérations avec une personne apparentée

Conformément à notre Code de conduite, qui relève du comité de gouvernance, les membres du personnel, de la direction et du conseil doivent éviter toute situation qui les placerait en situation de conflit d'intérêts, y compris par la conclusion d'opérations avec une personne apparentée. Le Code de conduite prévoit que les membres de la direction et du conseil sont tenus de divulguer tout conflit d'intérêts réel ou potentiel, y compris par la conclusion d'opérations avec une personne apparentée, à la personne occupant le poste de secrétaire de la Société, qui est responsable d'administrer le Code de conduite. De plus, chaque année, les membres de la direction et du conseil sont tenus d'attester qu'ils se conforment au Code de conduite.

Nos lignes directrices en matière de conflits d'intérêts à l'intention des membres du conseil exigent également que les membres du conseil signalent tout conflit d'intérêts réel ou potentiel au secrétariat de la Société. Le comité de gouvernance examine tout conflit d'intérêts réel ou potentiel et en fait rapport au conseil. Si un conflit d'intérêts réel ou potentiel survient, y compris par la conclusion d'opérations avec une personne apparentée, le membre du conseil doit également se retirer de toute discussion et ne pas voter sur cette question.

En outre, la charte du comité de gouvernance exige qu'il effectue des examens trimestriels des opérations avec une personne apparentée. Aux fins de la charte du comité de gouvernance, une personne apparentée s'entend d'un membre du conseil, d'une société dont le membre du conseil est un membre de la direction ou d'une société dans laquelle le membre du conseil a un intérêt important, y compris par l'intermédiaire d'une participation.

Le comité d'audit examine également toute opération importante avec une personne apparentée. Aux fins de cet examen, les opérations avec une personne apparentée comprennent les opérations avec des partenariats, des entreprises associées et le fonds de fiducie unitaire de BCE, ainsi que la rémunération du personnel de direction clé et du conseil.

Procédures de traitement des plaintes relatives à la comptabilité et à l'audit

Le comité d'audit a établi les procédures de traitement des plaintes relatives à la comptabilité et à l'audit (la « politique sur les procédures de plainte »), qui enjoint à toute personne qui a des préoccupations concernant la fraude à l'égard de l'entreprise, la comptabilité, les contrôles comptables internes ou des questions d'audit de signaler ces préoccupations par l'intermédiaire de la Ligne d'aide Code de conduite ou directement au secrétariat de la Société. Tout membre de la direction, membre du conseil ou membre du personnel d'une unité d'affaires qui reçoit de quiconque une plainte ou une préoccupation, verbalement ou par écrit, concernant une activité à signaler, conformément à la politique sur les procédures de plainte, doit sans délai déclarer celle-ci au secrétariat de la Société, au service de vérification interne ou au service de la Sûreté.

Lorsqu'une plainte ou une préoccupation jugée comme une activité à signaler significative est reçue, la politique sur les procédures de plainte exige que la personne occupant le poste de secrétaire de la Société s'assure que l'activité est signalée à la présidence du comité d'audit, examine l'activité avec la personne occupant le poste de chef(fe) des affaires financières, le service de vérification interne, le service de la Sûreté de la Société et le comité d'audit, au besoin, et, quand cela est possible et convenable, tienne le membre du personnel ou la tierce personne qui a signalé l'activité au courant de l'évolution de l'enquête.

La politique sur les procédures de plainte exige que les plaintes ou les préoccupations signalées par les membres du personnel soient traitées de façon confidentielle et anonyme, sauf si le membre du personnel le permet expressément ou si la loi l'exige, et protège les membres du personnel qui font des signalements contre les représailles, le congédiement ou d'autres formes de sanction.

Le comité d'audit a établi des procédures de traitement des plaintes permettant aux membres du personnel de communiquer à titre confidentiel, sous le couvert de l'anonymat, leurs préoccupations touchant des points discutables en matière de comptabilité ou d'audit

La politique sur les procédures de plainte se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca.

Politique de communication de l'information

Le conseil approuve périodiquement des politiques visant à communiquer avec les diverses parties prenantes, y compris les actionnaires, les membres du personnel, les analystes financiers, les gouvernements et les organismes de réglementation, les médias et les collectivités canadiennes et internationales. La politique de communication de l'information a été adoptée pour gérer nos communications avec la communauté financière, les médias et le public en général. Cette politique nous permet de veiller à ce que nos communications soient opportunes, précises et largement diffusées, conformément aux lois qui nous régissent. La politique établit les lignes directrices pour la vérification de l'exactitude et de l'intégralité de l'information communiquée au public et d'autres directives portant sur diverses questions, dont l'information importante, les communiqués de presse, les conférences téléphoniques et les conférences diffusées sur le Web, les communications électroniques ainsi que les rumeurs. La politique de communication de l'information se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca.

Politique en matière d'indépendance de l'auditeur

Notre politique en matière d'indépendance de l'auditeur est une politique complète qui régit tous les aspects de notre relation avec l'auditeur externe, y compris :

- l'établissement d'un processus visant à déterminer si divers services d'audit et autres services fournis par l'auditeur externe compromettent son indépendance;
- la détermination des services que l'auditeur externe peut ou non fournir à la Société et à ses filiales;
- l'approbation préalable de tous les services devant être fournis par l'auditeur externe de la Société et de ses filiales; et
- l'établissement d'un processus indiquant la marche à suivre lors de l'embauche de membres du personnel, actuels ou anciens, de l'auditeur externe pour remplir un rôle de surveillance financière afin de s'assurer que l'indépendance de l'auditeur est maintenue.

La politique précise ce qui suit :

- l'auditeur externe ne peut être embauché pour fournir des services faisant partie des services interdits, comme la tenue de livres, la conception et la mise en œuvre de systèmes d'information financière ou les services juridiques;
- en ce qui concerne tous les services d'audit et les services non liés à l'audit qui font partie des services autorisés, comme les prospectus, les contrôles préalables et les audits non exigés par la loi, une demande d'approbation doit être soumise au comité d'audit avant l'embauche de l'auditeur externe; et
- à chaque réunion régulière du comité d'audit, un sommaire de tous les honoraires facturés par l'auditeur externe par type de service est présenté.

La politique en matière d'indépendance de l'auditeur se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca).

Politique d'IA responsable

BCE estime que les technologies d'intelligence artificielle (IA) contribueront à notre capacité de faire avancer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le monde. Notre priorité est de développer et d'utiliser les technologies d'IA de manière responsable, conformément à l'éthique de notre entreprise, à nos obligations sociales et à nos objectifs en matière de confidentialité et de sûreté. BCE a adopté en 2023 une politique d'IA responsable qui est régulièrement revue et mise à jour. Cette politique soutient la création, le maintien et l'utilisation éthiques et responsables des solutions d'IA, des données qu'elles consomment et des résultats qu'elles créent, et est axée sur la protection de nos clients, de nos renseignements et de notre propriété intellectuelle, ainsi que de nos employés.

Conformément à cette politique, BCE adhère notamment aux principes directeurs suivants :

- nous nous efforcerons de développer des systèmes d'IA transparents et explicables, de construire des modèles et des systèmes d'IA exempts de tout préjugé contraire à l'éthique qui pourrait nuire à un groupe ou à un particulier, de déployer des systèmes d'IA sécuritaires et de respecter les réglementations et les normes relatives au développement et au déploiement de l'IA;
- nous tiendrons les particuliers et les équipes responsables du respect de notre cadre de gouvernance de l'IA et des retombées des systèmes d'IA, et mettrons en œuvre un programme de sensibilisation et de formation à l'IA afin de garantir que tous les employés sont correctement formés aux tâches associées à leurs rôles;
- nous maintiendrons un ensemble commun d'exigences en matière de systèmes d'IA dans l'ensemble de la Société et veillerons à ce qu'elles soient conformes aux normes en constante évolution du secteur;

- nous développerons une stratégie globale de gouvernance de l'IA assortie de responsabilités claires afin de minimiser les risques, d'établir une approche cohérente pour évaluer le rendement des systèmes d'IA et en rendre compte aux cadres supérieurs et au conseil, de garantir la supervision humaine de ces démarches et de mettre en place les ressources nécessaires pour maintenir et améliorer notre cadre de gouvernance de l'IA; et
- nous procéderons à des évaluations des risques pour les projets d'IA en identifiant les conséquences négatives potentielles et les mesures d'atténuation, et nous surveillerons en permanence l'utilisation des applications d'IA afin de réagir rapidement aux problèmes ou aux préoccupations qui pourraient survenir.

Dans le cadre de cette politique, BCE a mis en place un comité exécutif responsable de l'IA présidé par le premier vice-président, solutions d'entreprise, ingénierie des données et IA (IDIA) et composé de représentants des vice-présidents/premiers vice-présidents de l'IDIA, des affaires juridiques et réglementaires, de la protection de la vie privée, de la sûreté de l'entreprise, des ressources humaines et des services de réseau et de technologie. Le comité exécutif responsable de l'IA procède à un examen trimestriel et est tenu de faire rapport chaque année sur le rendement des systèmes d'IA et le respect de la politique. BCE a également mis en place un bureau de l'IA responsable chargé de superviser les programmes d'IA, les risques, la mise en œuvre de notre cadre éthique en matière d'IA, les développements des technologies d'IA et leurs applications, ainsi que de suivre les évolutions juridiques et réglementaires ayant une incidence sur l'IA. Le comité de gouvernance est chargé de superviser la politique d'IA responsable, qu'il revoit chaque année.

Dans le cadre de cette politique, le Bureau de l'IA responsable examine chaque cas d'utilisation de l'IA, qu'il soit développé à l'interne ou obtenu à l'externe. Le processus d'examen classe les cas d'utilisation dans les catégories de risque faible, moyen, élevé et critique, les cas d'utilisation qui ne présentent pas un risque faible faisant l'objet d'évaluations de contrôle supplémentaires et doivent être approuvés par la haute direction avant leur déploiement. Ce processus accorde la priorité à un examen approfondi des systèmes à fort impact ou destinés au public afin d'identifier et d'atténuer les préjugés nuisibles et les effets indésirables, en particulier en ce qui concerne les motifs protégés par les droits de la personne.

Les mêmes principes s'appliquent aux fournisseurs qui livrent à BCE des produits ou services d'IA ou alimentés par l'IA. En plus de l'examen de l'IA responsable, les fournisseurs doivent s'engager à identifier les risques, à assurer une surveillance humaine et à respecter d'autres principes d'IA responsable dans le cadre de leur engagement.

Tous les employés doivent suivre une formation de base sur l'IA responsable qui met en évidence les vastes capacités de transformation de l'IA et les risques immédiats liés à son utilisation malveillante. Cette formation leur présente également la politique d'IA responsable de BCE, la législation applicable et des scénarios pratiques dans lesquels l'IA pourrait être utilisée de manière malveillante par des acteurs hostiles afin de nuire à BCE et à ses clients. Il est rappelé à tous les employés que les cas d'utilisation de l'IA doivent être soumis au processus d'examen de l'IA responsable. En outre, à mesure que de nouveaux outils d'IA d'entreprise sont prêts à être adoptés, une formation spécifique à ces outils est dispensée afin d'aborder les risques opérationnels liés à l'IA en matière de confidentialité, de partialité, de dépendance excessive et de divulgation de l'utilisation de l'IA. De plus, les équipes techniques chargées de la conception, du développement et de la gestion des produits d'IA reçoivent une formation approfondie sur l'IA responsable afin d'intégrer les principes de l'IA responsable dès la conception. Enfin, certains gestionnaires de la gouvernance de l'IA ont suivi une formation supplémentaire sur la gouvernance responsable de l'IA dispensée par des établissements externes reconnus.

La Société reconnaît que les nouvelles technologies s'accompagnent d'occasions et de défis, et BCE reste engagée à garantir le développement et l'utilisation responsables des technologies d'IA, notamment en continuant à suivre l'évolution de la réglementation et des pratiques du secteur et en adaptant son approche lorsque cela s'avère nécessaire.

Surveillance et rapports

Il incombe au conseil de veiller à ce que la direction de BCE crée et soutienne une culture d'entreprise qui reconnaît et valorise le comportement conforme à l'éthique à l'échelle de l'entreprise. Le conseil doit également s'assurer de l'intégrité de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et d'autres membres de la haute direction. Le comité de gouvernance et le comité d'audit appuient le conseil dans sa tâche de superviser le programme en matière d'éthique de BCE. Le comité de gouvernance est responsable du contenu des politiques en ce qui concerne l'éthique, tandis que le comité d'audit est responsable de superviser la conformité à ces politiques.

Le comité de gouvernance et le comité d'audit reçoivent un rapport trimestriel préparé par le secrétaire de la Société concernant les risques, les rapports et les demandes de renseignements en matière d'éthique commerciale présentés par l'intermédiaire de notre Ligne d'aide Code de conduite anonyme

Information sur la gouvernance

Les documents suivants, auxquels nous nous sommes reportés tout au long de cette circulaire, peuvent être consultés sur notre site Web à BCE.ca:

- la charte du conseil d'administration et celle de chacun de ses comités, y compris la description de poste du président du conseil et des présidents des comités, respectivement;
- la description du poste de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction;
- nos critères d'indépendance des membres du conseil;
- les principales politiques de la Société, y compris notre Code de conduite;
- un sommaire des différences entre les règles du NYSE et les pratiques en matière de gouvernance de BCE; et
- cet énoncé des pratiques en matière de gouvernance.

et confidentielle, y compris, dans le cas du comité d'audit, les détails sur les plaintes reçues, le cas échéant, relativement à des questions de comptabilité et d'audit. Chaque comité du conseil supervise différentes catégories de rapports et reçoit, à chaque année, trimestriellement ou ponctuellement, des mises à jour de la direction au sujet des enquêtes sur les rapports reçues par divers canaux, y compris la Ligne d'aide Code de conduite confidentielle, pour les catégories de rapports applicables.

La personne occupant le poste de secrétaire de la Société ou de vice-président(e), contrôleur(euse) adjoint(e) – Audit et services-conseils – gestion des risques avise la personne occupant le poste de président(e) du comité d'audit de toute plainte qui concerne la comptabilité, les contrôles internes, l'audit ou tout acte frauduleux à l'égard de la Société. Les résultats de cette enquête ou les mesures de suivi sont communiqués au comité d'audit.

Pour obtenir une version imprimée de ces documents sans frais, veuillez écrire au bureau du secrétariat de la Société au 1, carrefour Alexander-Graham-Bell, Tour A, 7^e étage, Verdun (Québec), H3E 3B3 Canada, ou composez le 1 800 339-6353. La charte du conseil est expressément intégrée par renvoi dans la présente circulaire et en fait partie intégrante. D'autres documents ou sites Web mentionnés dans la présente circulaire ne font pas partie de la présente circulaire et n'y sont pas intégrés par renvoi.

7 Rapports des comités

Les rapports de chacun des quatre comités permanents du conseil, qui contiennent de l'information sur leurs membres, leurs responsabilités et les activités menées au cours du dernier exercice, sont présentés dans cette section.

7.1 Rapport du comité d'audit



L.P. Pagnutti
Président



K. Lee



M.F. Leroux



J. Tory



J. Wibergh



C. Wright

Le comité d'audit aide le conseil à superviser l'intégrité de nos états financiers et de l'information connexe, la conformité aux exigences applicables prévues par la loi et la réglementation, l'indépendance, les compétences et la nomination de l'auditeur externe, la performance des auditeurs externe et interne, l'évaluation de la direction et la communication de l'information sur l'efficacité des contrôles internes et des processus de gestion des risques relativement à la communication et à la gestion de l'information financière.

Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur le comité d'audit, y compris le texte de sa charte, l'information sur l'indépendance, les compétences financières, la formation pertinente et l'expérience de ses membres, ainsi que ses politiques et procédures concernant l'embauche de l'auditeur externe, veuillez également vous reporter à l'Annexe 1 – *Information sur le comité d'audit* de notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 (que vous pouvez également consulter sur notre site Web à BCE.ca, sur SEDAR+ à sedarplus.ca et sur EDGAR à sec.gov). La charte du comité d'audit se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca.

Principales fonctions et faits saillants de 2025

Le comité d'audit communique régulièrement et directement avec la direction et les auditeurs interne et externe. En 2025, le comité d'audit a tenu cinq réunions. Une période est réservée à chaque réunion pour que les membres du comité se réunissent sans la direction et sans les auditeurs interne et externe et rencontrent séparément la direction ainsi que les auditeurs interne et externe.

Le comité d'audit a continué à se concentrer sur quatre éléments principaux en 2025 :

- l'évaluation de la pertinence de la communication de notre information financière;
- l'examen du caractère adéquat des politiques et des processus en matière de contrôle interne à l'égard de l'information financière, des opérations avec une personne apparentée importantes, des risques liés à l'information financière et de la conformité aux lois et aux règlements qui s'appliquent à nous, y compris le suivi de la conformité à notre Code de conduite et à nos politiques en matière d'environnement, dans la mesure où ils s'appliquent aux contrôles internes de l'information financière et ont une incidence sur la communication de celle-ci;
- le suivi de l'application des Normes internationales d'information financière (IFRS);
- la supervision de tous les aspects des fonctions d'audit interne et externe.

Présentation de l'information financière

Le comité d'audit se réunit pour passer en revue les documents suivants avec la direction et l'auditeur externe et les recommande à des fins d'approbation par le conseil :

- nos états financiers annuels et nos rapports financiers trimestriels;
- le rapport de gestion s'y rapportant;
- le survol stratégique de notre rapport annuel intégré et le survol introductif de notre présentation de l'information financière annuelle;
- notre rapport annuel sur formulaire 40-F pour les États-Unis;
- notre notice annuelle;
- nos communiqués de presse portant sur les résultats;
- notre mise en garde concernant les déclarations prospectives.

Cette revue vise à fournir une assurance raisonnable de ce qui suit :

- l'intégralité et la présentation fidèle de l'information financière de la Société à tous les égards importants; et
- le caractère adéquat des principes comptables utilisés aux fins de la préparation de nos états financiers, notamment lorsqu'il est question de jugements, d'estimations, de risques et d'incertitudes et la communication adéquate de l'information relative à des sujets d'importance.

Le comité d'audit se penche également sur les nouvelles mesures légales et réglementaires qui s'appliquent à nous, ainsi que sur l'adoption, la mise en œuvre et la communication des nouvelles normes comptables. Il évalue en outre l'incidence éventuelle de l'application d'autres principes comptables, le cas échéant.

Contrôles et procédures de communication de l'information

Le comité d'audit est responsable de surveiller l'évaluation, par la direction, des contrôles et procédures de communication de l'information, les attestations connexes fournies par les personnes occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et de chef(fe) des affaires financières et toute communication connexe qui peut faire suite à cette évaluation par la direction.

En vertu des règles applicables, la Société est tenue d'établir et de maintenir des contrôles et des procédures de communication de l'information conçus pour fournir l'assurance raisonnable que les renseignements que nous communiquons publiquement sont enregistrés, traités, résumés et communiqués avec exactitude dans les délais requis, ce qui comporte des contrôles et des procédures conçus pour garantir que les renseignements sont recueillis et communiqués à la direction en temps opportun pour lui permettre de prendre les bonnes décisions quant à ses obligations de communication de l'information. Le conseil a approuvé des lignes directrices précisant les contrôles et procédures de communication de l'information de la Société, de même qu'une charte écrite énonçant les responsabilités, la composition et les procédures du comité de divulgation et de conformité. Ce comité est formé de membres de la direction et d'autres membres du personnel clés chargés de superviser l'exactitude et la présentation dans les délais prévus des documents d'information de la Société.

Dans le cadre de nos contrôles et procédures de communication de l'information, nous avons établi un processus complet visant à appuyer les attestations annuelles et trimestrielles requises en vertu des règles applicables. Les attestations que doivent fournir les personnes occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et de chef(fe) des affaires financières énoncent, entre autres :

- qu'elles ont la responsabilité d'établir et de maintenir les contrôles et procédures de communication de l'information de la Société;
- qu'elles ont évalué l'efficacité de ces contrôles et procédures de communication de l'information;
- que les états financiers annuels, les rapports financiers intermédiaires trimestriels, le rapport de gestion s'y rapportant et la notice annuelle de la Société ne contiennent pas d'information fautive ou trompeuse concernant un fait important; et
- que les états financiers annuels, les rapports financiers intermédiaires trimestriels et les autres éléments d'information financière de la Société donnent, à tous égards importants, une image fidèle de la situation financière, des résultats d'exploitation et des flux de trésorerie de la Société.

Contrôle interne à l'égard de la présentation de l'information financière

Le comité d'audit est responsable de la surveillance de l'évaluation par la direction du contrôle interne à l'égard de l'information financière (CIIF), des attestations connexes fournies par les personnes occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et de chef(fe) des affaires financières et de toute communication connexe qui peut faire suite à cette évaluation par la direction.

La direction a établi un processus complet pour documenter le CIIF et évaluer l'efficacité de ces contrôles en conformité avec les règles applicables. La direction a préparé un rapport sur l'efficacité du CIIF au 31 décembre 2025, qui est déposé en tant que partie intégrante du rapport financier annuel de la Société. Ce rapport de la direction contient ce qui suit :

- un énoncé des responsabilités de la direction quant à l'établissement et au maintien d'un CIIF adéquat;
- une description du cadre utilisé pour évaluer l'efficacité du CIIF de la Société et l'évaluation qui en est faite par la direction; et
- un énoncé indiquant que l'auditeur externe a fourni une opinion selon laquelle le CIIF de la Société était efficace en date du 31 décembre 2025.

La réglementation exige en outre que les personnes occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et de chef(fe) des affaires financières fournissent chacune une attestation quant au CIIF de la Société. Les personnes occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et de chef(fe) des affaires financières ont attesté qu'elles ont communiqué à l'auditeur externe et au comité d'audit, selon leur plus récente évaluation du CIIF :

- toutes les lacunes et les faiblesses importantes, le cas échéant, dans la conception ou le fonctionnement du CIIF qui sont raisonnablement susceptibles de nuire à la capacité de la Société d'enregistrer, de traiter, de condenser et de présenter l'information financière; et
- toute fraude, qu'elle soit importante ou non, qui met en cause la direction ou d'autres membres du personnel jouant un rôle important dans le CIIF de la Société.

Le comité d'audit a rencontré la direction, notre auditeur interne et l'auditeur externe, Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L., en 2025 pour obtenir des rapports d'étape sur le processus de documentation et d'évaluation par la direction. La direction a remis au comité d'audit son rapport sur son examen de la conception et de l'efficacité du fonctionnement du CIIF au 31 décembre 2025. Aucune faiblesse importante dans la conception ou le fonctionnement du CIIF n'a été notée.

Le comité d'audit continuera à superviser régulièrement le processus d'évaluation par la direction et l'efficacité de notre CIIF tout au long de 2026.

Fonction d'audit

Il incombe au comité d'audit de recommander au conseil la nomination de l'auditeur externe et sa rémunération. Le comité d'audit est directement responsable de ce qui suit :

- évaluer chaque année, et de manière exhaustive au moins tous les cinq ans, l'auditeur externe au regard de son rendement, de ses qualifications, de son indépendance, de son objectivité et de son scepticisme professionnel, de la qualité de son équipe de mission et des communications et interactions avec celui-ci, ainsi que de ses procédures internes de contrôle de la qualité, de ses plans d'audit et de ses honoraires; et
- évaluer le caractère adéquat de la politique en matière d'indépendance de l'auditeur, approuver les recommandations de modification à la politique et surveiller la conformité à celle-ci, ce qui comprend le processus d'approbation préalable de tous les services d'audit et autres services fournis par l'auditeur externe.

En conformité avec l'importance que nous accordons à nos solides pratiques de gouvernance d'entreprise et compte tenu du long mandat de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. en tant qu'auditeur, la Société a lancé en 2023 un processus exhaustif de demande de propositions, à l'issue duquel le comité d'audit a recommandé, et le conseil a choisi, Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant que nouvel auditeur de la Société pour l'exercice financier se terminant le 31 décembre 2025, tel qu'il a été approuvé par les actionnaires. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la section 3,3 intitulée *Nommer l'auditeur*.

Le comité d'audit surveille également la fonction d'audit interne. À ce titre, il doit :

- superviser les plans, la dotation en personnel et les budgets relatifs à la fonction d'audit interne;
- évaluer les responsabilités et la performance de l'auditeur interne; et
- passer en revue les rapports d'audit interne périodiques et les mesures correctives qui sont prises.

La personne occupant le poste de vice-président(e) – Contrôleur(euse) adjoint(e) – Audit et services-conseils – gestion risques relève directement de la personne occupant le poste de président(e) du comité d'audit en ce qui concerne les fonctions d'audit interne.

Gestion des risques

Le comité d'audit est responsable de la surveillance des risques de la Société à l'égard de l'information financière. Pour obtenir de plus amples renseignements, se reporter à la section 6 intitulée *Pratiques en matière de gouvernance* sous la rubrique *Surveillance des risques*.

Divers

Le comité d'audit examine en outre notre conformité à l'égard de nos politiques environnementales, dans la mesure où elles s'appliquent à la présentation de l'information financière, et de notre politique sur l'indépendance journalistique, examine le caractère adéquat du processus adopté par la Société en vue de se conformer aux lois et aux règlements, et effectue une évaluation annuelle de son rendement en collaboration avec le comité de gouvernance, y compris un examen du caractère adéquat de sa charte.

Le comité d'audit a rendu compte au sujet de ces questions et de ses activités au conseil.

Rapport présenté le 5 mars 2026 par :

L.P. Pagnutti, président
K. Lee, M.F. Leroux, J. Tory, J. Wibergh, C. Wright

7.2 Rapport du comité de gouvernance



M.F. Leroux
Présidente



K. Lee



S.A. Murray



K. Sheriff



C. Wright

Le comité de gouvernance aide le conseil à élaborer et à mettre en œuvre nos lignes directrices et principes en matière de gouvernance, à identifier les personnes possédant les compétences nécessaires pour devenir membres du conseil, à déterminer la composition du conseil d'administration et de ses comités, à établir la rémunération des membres du conseil pour les services rendus au conseil et aux comités, à élaborer et superviser un processus d'évaluation du conseil, de la présidence du conseil et des comités et des membres du conseil, à surveiller nos politiques concernant la conduite des entreprises, l'éthique, la présentation de l'information importante au public, la gouvernance de l'IA et d'autres questions, et à superviser notre stratégie et nos programmes en matière de responsabilité d'entreprise et nos stratégies axées sur la protection et l'amélioration de la réputation de la Société, ainsi que leur intégration dans notre stratégie commerciale globale, et est responsable de la présentation de l'information relative aux questions de durabilité. La charte du comité de gouvernance se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](#).

Principales fonctions et faits saillants de 2025

En 2025, le comité de gouvernance a tenu six réunions. Le comité de gouvernance communique régulièrement et directement avec la direction. Une période est réservée à chaque réunion pour que les membres du comité se rencontrent sans la direction.

Composition du conseil et des comités

- Évalué la taille et la composition du conseil et de ses comités de manière à s'assurer que le conseil et ses comités continuent à profiter de la gamme de compétences, de l'expertise et de l'expérience nécessaires pour fonctionner de manière efficace et pour assurer une saine planification de la relève.
- Recherché de façon proactive des personnes candidates au poste de membre du conseil en vue d'assurer le renouvellement continu des compétences requises par les meilleurs talents possibles.
- Supervisé le processus de sélection d'un nouveau président du conseil, qui a abouti à la décision unanime du conseil de nommer Louis Vachon à ce poste, sous réserve de sa réélection lors de l'assemblée.
- Recommandé au conseil de maintenir sa cible en matière de diversité de genre qui prévoit qu'il y ait une représentation d'au moins 35 % de la diversité de genre au conseil.

Efficacité et évaluation du conseil

- Supervisé l'examen annuel de l'efficacité du conseil et de ses comités et évalué le rendement de chaque membre du conseil et du conseil, de la présidence du conseil, des comités du conseil et de la présidence de chaque comité.
- Examiné le relevé des présences des membres du conseil et respecté la politique du conseil relative aux présences.

Rémunération des membres du conseil et ligne directrice en matière d'avoir en actions

Examiné le caractère adéquat du montant et du mode de rémunération des membres du conseil ne faisant pas partie de la direction pour leurs services à titre de membres du conseil et de ses comités, y compris la ligne directrice en matière d'avoir en actions minimal, afin de s'assurer qu'elle est toujours pertinente (se reporter à la section 5 intitulée *Rémunération des membres du conseil* pour obtenir une description complète de la rémunération des membres du conseil et de la ligne directrice en matière d'avoir en actions en 2025).

Responsabilité d'entreprise

- Supervisé notre stratégie et nos programmes en matière de responsabilité sociale et son intégration dans notre stratégie d'entreprise globale.
- Surveillé la mise en œuvre des programmes, des objectifs et des principales initiatives en matière de responsabilité sociale.
- Supervisé notre divulgation d'information en matière de responsabilité sociale, y compris les processus d'assurance.
- Examiné nos investissements dans la collectivité.

Pratiques exemplaires de gouvernance

- Évalué l'indépendance des membres du conseil et nos critères d'indépendance des membres du conseil, lesquels se trouvent dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](#).
- Examiné les opérations avec des parties liées.
- Examiné les compétences financières et l'expertise des membres du comité d'audit.
- Examiné la situation en ce qui concerne l'appartenance des membres du conseil aux mêmes conseils et l'incidence que pourrait avoir un changement aux postes qu'un membre du conseil occupe au sein de conseils d'administration externes ou à son occupation principale sur la pertinence du maintien en poste de ce membre du conseil au sein du conseil.
- Examiné les principes et les lignes directrices du conseil en matière de gouvernance.
- Effectué un examen annuel des politiques qui relèvent du comité de gouvernance, notamment notre Code de conduite, notre politique d'IA responsable et notre politique de gouvernance des données.
- Effectué le suivi de l'évolution récente en matière de pratiques exemplaires de gouvernance.
- Examiné la circulaire pour l'assemblée générale annuelle 2025 et recommandé au conseil de l'approuver.
- Supervisé la façon dont nos actionnaires participeront à l'assemblée et y exerceront leurs droits de vote.
- Examiné le caractère adéquat de la charte du conseil, de la charte du comité de gouvernance et des chartes respectives de chacun des autres comités du conseil.

Divers

Le comité de gouvernance a rendu compte au sujet de ces questions et de ses activités au conseil.

Rapport présenté le 5 mars 2026 par :

M.F. Leroux, présidente
K. Lee, S.A. Murray, K. Sheriff, C. Wright

7.3 Rapport du comité du risque et de la caisse de retraite



C. Rovinescu
Président



R.P. Dexter



L.P. Pagnutti



K. Sheriff



L. Vachon



J. Wibergh

Le comité du risque et de la caisse de retraite a la responsabilité principale de superviser le cadre de gouvernance du risque d'entreprise de la Société ainsi que les principaux risques auxquels BCE est exposée. Il donne également son avis au conseil d'administration sur les politiques relatives à l'administration, à la capitalisation et à l'investissement des régimes de retraite, des caisses de retraite et des fonds maîtres, et supervise les risques susceptibles de nuire à la capacité des régimes de retraite à fonctionner comme prévu et à verser des prestations aux bénéficiaires des régimes de retraite. En ce qui concerne les mécanismes à prestations déterminées, les fonds maîtres sont des fonds communs unitaires parrainés par la Société pour le placement collectif de ses caisses de retraite et des caisses de retraite de ses filiales participantes. Quant aux mécanismes à cotisations déterminées, diverses options de placement de fonds mis en commun sont offertes aux personnes participantes. La charte du comité du risque et de la caisse de retraite se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca).

Principales fonctions et faits saillants de 2025

En 2025, le comité du risque et de la caisse de retraite a tenu cinq réunions. Le comité du risque et de la caisse de retraite communique régulièrement et directement avec la direction. Une période est réservée à chaque réunion pour que les membres du comité se rencontrent sans la direction.

Gestion des risques

- Examiné et surveillé le cadre de gouvernance du risque d'entreprise de la Société et les politiques, procédures et contrôles que la direction utilise pour évaluer et gérer les principaux risques auxquels la Société est exposée.
- Examiné notre mise en garde concernant les déclarations prospectives.
- Reçu, chaque trimestre, des mises à jour de la direction sur les questions environnementales et les incidents de sécurité (y compris la cybersécurité).
- Examiné et surveillé l'exposition de la Société aux principaux risques pouvant avoir des répercussions importantes sur l'exploitation, les finances, la législation ou la réputation, à l'exception des risques qui demeurent sous la responsabilité principale d'un autre comité du conseil, notamment : les risques opérationnels comme la stabilité des réseaux, les plans de continuité des activités de la Société, les plans d'arrêt de travail et de reprise après sinistre; les risques liés à la réglementation et aux politiques publiques; les risques liés à la gestion de l'information et à la protection de la vie privée; les risques liés à l'intelligence artificielle; les risques en matière de sécurité, notamment les risques liés à la sécurité de l'information (cybersécurité), la sécurité physique et la fraude; les risques liés à la chaîne d'approvisionnement et la surveillance des risques liés aux fournisseurs et à la gestion de ceux-ci; les risques liés à la réputation et les risques et les tendances en matière de facteurs ESG (y compris les changements climatiques et les questions liées au climat); les risques liés à la technologie; les risques et les tendances en matière de sécurité; et les risques géopolitiques.

Surveillance des caisses de retraite

- Examiné et surveillé le rendement des caisses de retraite et l'application des politiques et procédures de placement et de gestion des risques. En particulier, ces démarches ont comporté l'examen et la mise à jour des politiques de placement, comme la répartition des placements de la caisse en diverses catégories d'actifs, la surveillance et la mise en application de notre politique d'investissement responsable, la structure globale des actifs de la caisse de retraite ainsi que la sélection d'indices de référence associés au rendement des placements.
- Poursuivi le contrôle et l'ajustement de la répartition des actifs de la caisse pour veiller à ce qu'ils continuent à être conformes aux obligations des caisses de retraite.
- Examiné et surveillé la situation financière des régimes de retraite et la capitalisation requise de ces régimes qui en découle et, en particulier, la décision d'effectuer des suspensions des cotisations aux régimes, le cas échéant, à la lumière de leur sensibilité à la volatilité des marchés financiers, à l'inflation, aux besoins de liquidités et aux taux d'actualisation d'évaluation.
- Examiné et surveillé la structure globale du processus de placement, y compris l'examen périodique du rendement des gestionnaires de placements.
- Supervisé et approuvé les options de placement pour les personnes participant à des régimes à cotisations déterminées.
- Examiné les systèmes de contrôle et les processus de supervision et de surveillance des systèmes d'exploitation mis en œuvre en vue de l'exécution de nos responsabilités à titre d'employeur et d'administrateur des régimes de retraite, des caisses de retraite et des fonds maîtres.

Divers

Le comité du risque et de la caisse de retraite effectue en outre une évaluation annuelle de son rendement en collaboration avec le comité de gouvernance, y compris l'examen du caractère adéquat de sa charte.

Le comité du risque et de la caisse de retraite a rendu compte au conseil quant à ces questions et à ses activités.

Rapport présenté le 5 mars 2026 par :

C. Rovinescu, président
R.P. Dexter, L.P. Pagnutti, K. Sheriff,
L. Vachon, J. Wibergh

7.4 Rapport du comité de rémunération



S.A. Murray
Chair



R.P. Dexter



C. Rovinescu



J. Tory



L. Vachon



S. Weed

Le comité de rémunération est le comité des ressources humaines du conseil et aide le conseil d'administration à superviser la rémunération, la nomination, l'évaluation et la planification de la relève de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, des autres membres de la direction et du personnel cadre. De plus, le comité de rémunération supervise la stratégie des ressources humaines de la Société et la conformité avec les politiques et pratiques de la Société en matière de milieu de travail. La charte du comité de rémunération se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à l'adresse BCE.ca.

Pour obtenir une description de notre philosophie, de nos politiques et de nos programmes en matière de rémunération et du mode de rémunération des personnes occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, de chef(fe) des affaires financières et des trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés, se reporter à la section intitulée *Rémunération de la haute direction* débutant à la page 44.

Tous les membres du comité de rémunération sont indépendants et ont une compréhension approfondie des principes et des politiques qui sous-tendent les décisions relatives à la rémunération des membres de la haute direction. Les membres du comité apportent leur vaste expérience acquise à des postes de direction tels que chef(fe) de la direction, vice-président(e) exécutif(ve) ou chef(fe) des ressources humaines de grandes sociétés, ou au sein de comités des ressources humaines d'autres sociétés cotées en bourse. Ensemble, ils possèdent une connaissance approfondie des principaux aspects de la rémunération de la haute direction, tels que la planification du leadership et de la relève, la conception et la supervision des régimes d'intéressement, l'analyse financière et commerciale des régimes de rémunération, ainsi que la négociation et la révision des contrats de travail des dirigeants. Le tableau ci-dessous souligne l'étendue et l'équilibre de l'expérience des membres du comité de rémunération dans les domaines clés liés à la rémunération de la haute direction et aux ressources humaines.

Nom	Chef(fe) de la direction/VPE/Chef(fe) des RH d'autres sociétés	Membre/Présidence du comité des RH	Rédaction/Révision de contrats de rémunération	Planification du leadership et de la relève	Élaboration/Supervision d'intéressements	Analyse financière et analyse du marché de la rémunération	Négociation de conditions d'emploi
R.P. Dexter		✓		✓	✓	✓	✓
S.A. Murray	✓	✓	✓	✓			✓
C. Rovinescu	✓	✓	✓	✓			✓
J. Tory	✓	✓	✓	✓	✓		
L. Vachon	✓			✓	✓	✓	✓
S. Weed	✓			✓	✓	✓	✓

Principales fonctions et faits saillants de 2025

Le comité de rémunération s'est réuni six fois en 2025, chacune de ces réunions comprenant une séance à huis clos sans la présence de la direction ou des conseillers.

Philosophie, politiques et mécanismes de rémunération

Le comité de rémunération supervise et approuve la philosophie, les politiques et les mécanismes de rémunération de la haute direction spécifiques. En 2025, le comité de rémunération a :

- procédé à un examen exhaustif de la conception du RILT des membres de la haute direction en vue de sa mise en œuvre en 2026;
- passé en revue la conception du régime incitatif annuel, y compris les indicateurs opérationnels pour 2026;
- identifié le groupe de référence pertinent en matière de rémunération de la haute direction et examen du positionnement sur le marché du chef de la direction et des autres membres de la haute direction;
- examiné les évaluations du rendement et présenté au conseil, pour approbation, des recommandations concernant les modalités de rémunération de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et des autres membres de la haute direction;
- approuvé les attributions dans le cadre du RILT pour 2025; et
- pris en compte les tendances du marché en matière de rémunération de la haute direction.

Gestion des risques

Le comité de rémunération supervise et surveille l'exposition de la Société aux risques liés à ses pratiques et politiques en matière de rémunération des membres de la haute direction, y compris les dispositifs visant à atténuer ces risques.

Après examen, le comité de rémunération a conclu que les programmes de rémunération de la haute direction de la Société n'encouragent pas ces derniers à prendre des risques excessifs dans le but d'obtenir des gains financiers personnels. Un examen détaillé de notre évaluation des risques se trouve dans la section 9.3 intitulée *Gestion des risques liés à la rémunération*.

Planification de la relève

Une des principales responsabilités du comité de rémunération est de s'assurer qu'un plan de relève détaillé est en place pour l'équipe de la haute direction de la Société. Pour ce faire, le comité de rémunération se réunit une fois par année avec la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction pour passer en revue et mettre à jour le plan de relève concernant tous les membres de la haute direction, y compris pour la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction.

Le plan identifie :

- des personnes candidates potentielles à la succession de chacun des membres de la haute direction et met en relief tout perfectionnement personnel requis pour permettre à chacune des personnes candidates d'être totalement prête à occuper ce poste; et
- des personnes candidates qui pourraient assumer des rôles de leadership de premier plan à court terme en cas de postes vacants imprévus.

Le plan de relève des membres de la haute direction fait partie intégrante du cadre général de planification de la relève de la Société, qui couvre tous les postes clés de direction et favorise le développement d'un solide bassin de talents à l'échelle de la Société. Le plan qui est présenté au comité de rémunération est le fruit d'un vaste processus rigoureux mené au sein de chaque unité d'affaires et est intégré à l'échelle de la Société. Ce processus comprend le repérage des talents clés, l'évaluation de leur aptitude à endosser leurs futures responsabilités et l'élaboration de plans de préparation à ces fonctions. Les plans nécessaires à ce perfectionnement peuvent inclure des changements de rôle, des programmes internes ou externes ciblés et le mentorat. Si aucune personne candidate appropriée n'est identifiée à l'interne, une recherche à l'externe peut être lancée. La personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, ainsi que les cadres qui relèvent directement de celui-ci/celle-ci, évaluent l'équipe des hauts dirigeants au moins deux fois par année afin d'avoir une vision globale et équilibrée des talents en matière de leadership et de suivre les progrès réalisés par rapport aux plans de perfectionnement.

En plus de son examen annuel, le comité de rémunération se penche tout au long de l'année sur les questions liées aux talents des cadres supérieurs et à la planification de la relève, notamment en ce qui concerne le rendement, qui influencent les décisions en matière de rémunération de la haute direction.

Le comité de rémunération a examiné :

- les mises en candidature ou les démissions des dirigeants et les modifications connexes de leur rémunération, afin de garantir la conformité avec les critères d'équité internes et les jalons externes du marché;
- les changements significatifs proposés d'ordre organisationnel ou concernant les hauts dirigeants; et
- les bassins de talents et des plans de relève des membres de la direction et autres postes de haute direction.

Composition de l'équipe de haute direction

La Société s'engage à favoriser un milieu de travail inclusif et équitable qui soutient un solide bassin de leadership et le rendement à long terme de l'entreprise. Dans le cadre de cet engagement, la Société continue de soutenir les initiatives en faveur de l'inclusion et de l'appartenance, notamment les groupes-ressources d'employés et les partenariats externes. Le comité de rémunération tient compte de la représentation des « groupes désignés » (définis par les lois sur les sociétés applicables au Canada comme étant les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles) au sein de l'équipe de direction dans le cadre de sa supervision de la planification de la relève et des nominations des membres de la haute direction.

Lorsqu'elle procède à des nominations à des postes de haute direction, la Société tient compte des compétences, de l'expertise et de l'expérience requises pour le poste, tout en prenant également en considération d'autres qualités particulières qui favorisent un leadership et une prise de décision efficaces.

Au 31 décembre 2025, 36 % des postes de haute direction (4 sur 11) étaient occupés par des personnes s'identifiant comme des femmes (tel qu'il est indiqué à la section 7.2 intitulée *Membres de la haute direction* de la notice annuelle de BCE Inc.); 36 % (4 sur 11) par des personnes s'identifiant comme faisant partie des minorités visibles; 0 % (0 sur 11) par des personnes s'identifiant comme faisant partie des peuples autochtones; et 9 % (1 sur 11) par des personnes s'identifiant comme étant des personnes handicapées. Compte tenu de la petite taille du groupe et du recours à l'autodéclaration, les cibles de la Société ne sont pas axées spécifiquement sur les postes de haute direction et les cibles de représentation ne sont pas déclarées pour les membres de la haute direction à l'égard de chaque groupe désigné.

Pour l'ensemble de l'équipe de direction (postes de vice-président(e)s et supérieurs), la Société s'était fixé un objectif de 35 % en matière de diversité des genres pour 2025, qui a été atteint. À la fin de l'année 2025, les personnes s'identifiant comme des femmes occupaient 36 % de tous les postes de direction (postes de vice-président(e)s et supérieurs), les personnes s'identifiant comme faisant partie des minorités visibles, 22 %, les personnes s'identifiant comme faisant partie des peuples autochtones, 2 % et les personnes s'identifiant comme étant des personnes handicapées, 6 %.

La Société a été reconnue comme l'un des meilleurs employeurs de Montréal (2025)⁽¹⁾ et des meilleurs employeurs pro-famille au Canada (2025)⁽²⁾, ce qui souligne l'engagement de la Société à favoriser un milieu de travail inclusif pour tous les membres du personnel.

(1) Bell a été reconnue comme l'un des « meilleurs employeurs de Montréal » de 2013 à 2025 par l'organisme qui nomme les 100 meilleurs employeurs du Canada. La reconnaissance « 100 meilleurs employeurs au Canada » est un classement compétitif organisé par Mediacorp Canada Inc., maison d'édition qui publie des périodiques sur l'emploi. Les sociétés choisies sont évaluées selon les programmes avant-gardistes offerts par rapport aux autres organisations du même secteur.

(2) Bell a été reconnue comme l'un des « meilleurs employeurs pro-famille au Canada » de 2020 à 2025 par l'organisme qui nomme les 100 meilleurs employeurs du Canada. Les sociétés choisies sont évaluées selon les initiatives et les programmes offerts pour concilier responsabilités professionnelles et familiales, par rapport aux autres employeurs du même secteur.

Services de conseils en rémunération

En 2025, le comité de rémunération a retenu les services de Hugessen Consulting Inc. et de Southlea Group afin d'obtenir des conseils et des analyses indépendants sur les questions liées à la rémunération de la haute direction, notamment une évaluation du caractère concurrentiel des salaires, la conception des régimes, des informations sur le marché et les tendances en matière de rémunération. Hugessen a agi à titre de consultant indépendant en rémunération auprès du comité de rémunération depuis 2018. Cependant, à la suite d'un examen périodique de ses ententes de consultation, le comité de rémunération a sélectionné Southlea Group en 2025 pour remplacer Hugessen. Southlea Group ne fournit aucun autre service à la direction de la Société, ce qui soutient l'engagement du comité de rémunération en faveur de l'indépendance des conseillers.

Services de conseils en rémunération – honoraires connexes

Le tableau ci-dessous présente les honoraires totaux payés pour des services de conseils en rémunération rendus en 2024 et en 2025.

Conseiller	Honoraires liés aux services de conseils en rémunération des membres de la haute direction (\$)		Tous les autres honoraires (\$)	
	2024	2025	2024	2025
Hugessen	158 550	61 595	0	0
Southlea	0	153 542	0	0

Indépendance des firmes de conseils en rémunération

Aucun membre de la haute direction n'est associé ou lié à Hugessen ou à Southlea. Hugessen et Southlea ont tous deux confirmé que les honoraires reçus de la Société en 2025, par rapport à l'ensemble des honoraires reçus de toute sa clientèle en 2025, n'étaient pas suffisamment élevés pour compromettre son indépendance vis-à-vis de la Société ou de sa direction.

Les recommandations en matière de rémunération des membres de la haute direction formulées par le comité de rémunération à l'intention du conseil relèvent de sa responsabilité et peuvent tenir compte de facteurs et de considérations autres que l'information et les recommandations fournies par Hugessen ou Southlea.

Conformité et gouvernance

Le comité de rémunération a examiné et surveillé :

- les résultats du vote consultatif sur la rémunération obtenus à l'assemblée générale annuelle des actionnaires et les commentaires y afférents reçus des actionnaires;
- le respect des exigences en matière d'avoir en actions par les membres de la haute direction et le suivi des mesures prises si ces exigences ne sont pas remplies;

- ce rapport du comité de rémunération et la présentation de l'Analyse de la rémunération ainsi que la Rémunération des membres de la haute direction visés;
- les résultats de notre sondage auprès des membres du personnel;
- le respect des politiques et pratiques relatives au milieu de travail (y compris les politiques en matière de santé et sécurité, les politiques veillant à assurer un milieu de travail respectueux et exempt de harcèlement et les politiques veillant à assurer un milieu de travail diversifié et inclusif);
- 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; et
- l'avancement des objectifs en matière d'inclusion et d'appartenance et l'examen de l'équité salariale.

Divers

Le comité de rémunération effectue en outre une évaluation annuelle de son rendement avec le comité de gouvernance, y compris l'examen du caractère adéquat de sa charte.

Le comité de rémunération a fourni également un rapport sur ces questions et sur ses activités au conseil.

Rapport présenté le 5 mars 2026 par

S.A. Murray, présidente
R.P. Dexter, C. Rovinescu, J. Tory, L. Vachon, S. Weed

Rémunération de la haute direction

Cette section décrit notre philosophie, nos politiques et nos programmes en matière de rémunération et détaille la rémunération des membres de la haute direction visés (MHDV).

8	Lettre du conseil d'administration aux actionnaires	45
9	Analyse de la rémunération	49
9.1	Objectif global du programme de rémunération des membres de la haute direction	49
9.2	Établissement de la rémunération de la haute direction	49
	Étalonnage et groupe de référence	50
9.3	Gestion des risques liés à la rémunération	51
9.4	Politique en matière de rémunération et éléments rémunérateurs	53
9.5	Rémunération à risque au niveau cible des membres de la haute direction visés en 2025	53
9.6	Éléments rémunérateurs pour 2025	54
	Salaire de base	54
	Prime incitative annuelle à court terme	54
	Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	57
	Exigences en matière d'avoir en actions	59
	Politique relative à la récupération de la rémunération	60
	Régimes de retraite, avantages sociaux et avantages indirects	60
10	Rémunération du président et chef de la direction	61
11	Rémunération des membres de la haute direction visés	64
11.1	Graphique sur le rendement des actionnaires	67
11.2	Tableau sommaire de la rémunération	68
11.3	Attributions en vertu d'un régime incitatif	69
11.4	Régime d'épargne des employé(e)s (REE)	71
11.5	Ententes de retraite	71
11.6	Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de rôle	74

8 Lettre du conseil d'administration aux actionnaires

Aux 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 2025.

En 2025, BCE a dévoilé une nouvelle orientation stratégique et un plan triennal visant à favoriser une croissance durable à long terme pour ses actionnaires.

Ce plan repose sur quatre priorités stratégiques, axées sur notre objectif de connecter les gens entre eux et avec le reste du monde, ainsi que sur une stratégie rigoureuse en matière de répartition du capital. Les décisions prises par le comité de rémunération concernant la rémunération de la haute direction pour 2025 et la conception du régime de rémunération pour 2026 reflètent notre engagement envers notre stratégie de croissance à long terme, ainsi que notre volonté de lier la rémunération de la haute direction à la création de valeur pour les actionnaires.

Notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction

Le cadre de rémunération de BCE repose sur une approche de rémunération au rendement qui s'applique à l'ensemble de l'entreprise, y compris à notre équipe de direction. Cette approche renforce la responsabilité quant à l'atteinte des résultats financiers et à la mise en œuvre des quatre priorités stratégiques de Bell : être axé sur le client, offrir les meilleurs réseaux de fibre et sans fil, être la référence en matière de solutions d'IA pour les entreprises et devenir

un leader du contenu et des médias numériques, afin d'assurer une croissance durable et de créer de la valeur pour nos actionnaires.

Cet alignement discipliné entre l'expérience pour nos actionnaires et la rémunération de nos membres de la haute direction est démontré dans notre vote consultatif annuel sur la rémunération, qui a obtenu un appui solide l'année dernière, avec 92,04 % des voix exprimées en faveur de notre programme de rémunération de la direction 2024.

Points saillants en matière de rendement financier et opérationnel

Les décisions de BCE en matière de rémunération pour 2025 reflètent la performance financière et opérationnelle de l'équipe de BCE :

Points saillants en matière de rendement financier

Les points saillants du rendement financier de BCE en 2025 sont résumés comme suit :

- nous avons produit des flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation de 6 993 millions \$ et des flux de trésorerie disponibles⁽¹⁾ de 3 178 millions \$ en 2025, par rapport à 6 988 millions \$ et à 2 888 millions \$, respectivement, en 2024, soutenant ainsi la poursuite des investissements dans nos projets d'immobilisations clés et nos initiatives stratégiques.
- Les produits d'exploitation tirés de BCE ont augmenté de 0,2 % par rapport à la période correspondante de l'exercice précédent, en raison de la hausse de 0,6 % des produits tirés des services, partiellement contrebalancée par une baisse de 2,2 % des produits d'exploitation tirés des produits. Cette augmentation est attribuable à la hausse de 0,3 % des produits d'exploitation de Bell Services de communication et de technologies (SCT) grâce à l'apport de 392 millions de dollars de notre nouveau secteur Bell SCT États-Unis, à la suite de l'acquisition de Zply Fiber, le 1^{er} août 2025, partiellement contrebalancée par la baisse de 1,5 % des produits d'exploitation de Bell SCT Canada et par une légère augmentation de 0,1 % des produits d'exploitation de Bell Média. La baisse des produits d'exploitation de Bell SCT Canada s'explique par une diminution de 1,4 % des produits d'exploitation tirés des services, attribuable à l'érosion continue des produits d'exploitation tirés des services voix filaires et à la baisse des produits d'exploitation tirés des services sans fil, ainsi que par une diminution de 2,2 % des produits

d'exploitation tirés des produits. La croissance des produits d'exploitation de Bell Média traduit une hausse des autres produits et des produits tirés des frais d'abonnement, partiellement contrebalancée par une baisse des produits tirés de la publicité.

- En 2025, le bénéfice net de BCE s'élevait à 6 514 millions de dollars, contre 375 millions de dollars en 2024, tandis que le BAIIA ajusté⁽¹⁾ de BCE a augmenté de 0,7% en 2025, par rapport à 2024, ce qui est attribuable à Bell SCT, à la suite de l'acquisition de Zply Fiber, soit une hausse partiellement contrebalancée par une diminution chez Bell SCT Canada, ainsi que par un apport plus élevé de notre secteur Bell Média. Il en a résulté une marge du BAIIA ajusté⁽²⁾ de 43,6 % en 2025, en hausse de 0,2 point de pourcentage par rapport à 2024, en raison des initiatives de réduction des coûts, principalement attribuables à la compression des effectifs, à la réduction des coûts et à d'autres gains d'efficacité opérationnelle.
- Le bénéfice net par action ordinaire (BPA) de 6,79 \$ en 2025 a augmenté de 6,61 \$ par rapport à l'exercice précédent, principalement en raison de la hausse des gains nets sur les placements résultant de la vente de notre participation minoritaire dans MLSE, de la baisse de la dépréciation des actifs, principalement dans notre secteur Bell Média, ainsi que de la hausse des autres produits, partiellement contrebalancée par une augmentation des impôts sur le résultat et de la dotation aux amortissements. Le BPA ajusté⁽¹⁾ en 2025 s'élevait à 2,80 \$ par action ordinaire, contre 3,04 \$ par action ordinaire en 2024.

(1) Les flux de trésorerie disponibles sont une mesure financière non conforme aux PCGR, le BAIIA ajusté est une mesure du total des secteurs et le BPA ajusté est un ratio non conforme aux PCGR. Ces mesures financières n'ont pas de définition normalisée en vertu des normes financières IFRS. Il est donc peu probable qu'elles puissent être comparées avec des mesures similaires présentées par d'autres émetteurs. Nous définissons le BPA ajusté comme le bénéfice net ajusté par action ordinaire de BCE. Se reporter à la rubrique 11, *Mesures financières non conformes aux PCGR, autres mesures financières et indicateurs de performance clés (IPC)* du rapport de gestion annuel de BCE pour l'exercice terminé le 31 décembre 2025, inclus aux pages 115 à 120 du rapport financier annuel pour l'exercice 2025 de BCE, pour obtenir de plus amples renseignements sur ces mesures, y compris, en ce qui concerne le BAIIA ajusté, un rapprochement avec le bénéfice net, qui est la mesure financière la plus directement comparable conformément aux normes comptables IFRS, et pour les flux de trésorerie disponibles, un rapprochement avec les flux de trésorerie provenant des activités, qui constitue la mesure financière la plus directement comparable conformément aux normes comptables IFRS. Ces renseignements, tirés de notre rapport de gestion, sont intégrés par renvoi dans la présente circulaire.

(2) La marge du BAIIA ajusté se définit comme le BAIIA ajusté divisé par les produits d'exploitation.

Points saillants du rendement opérationnel

Afin de réaliser notre objectif qui consiste à améliorer la manière dont les gens communiquent entre eux et avec le reste du monde, nous mettons en œuvre un plan clair et rigoureux axé sur la croissance durable et fondé sur quatre priorités stratégiques. Les résultats d'exploitation de BCE en 2025 témoignent des progrès significatifs réalisés au regard de chacun de ces piliers, ce qui favorise la création de valeur à long terme pour nos actionnaires.

Points saillants des progrès réalisés à l'égard des priorités stratégiques

Être axé sur le client

- Selon le rapport annuel 2024-2025 de la Commission des plaintes relatives aux services de télécom-télévision (CPRST), l'entreprise a obtenu le plus faible taux de plaintes de la part des clients parmi les trois plus grands fournisseurs nationaux de services de télécommunications.
- Réduction de 11 points de base du taux de désabonnement des abonnés utilisant des téléphones mobiles postpayés⁽¹⁾ en 2025, soutenue par une amélioration d'une année sur l'autre réalisée pendant trois trimestres consécutifs grâce à des initiatives améliorées en matière de service à la clientèle et de fidélisation.
- Notre assistant virtuel alimenté par l'IA a traité environ 15 millions d'interactions avec les clients en 2025, résolvant plus de la moitié d'entre elles sans avoir recours à un interlocuteur humain, tout en fournissant une assistance bilingue 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Offrir les meilleurs réseaux de fibre et sans fil

- Réalisation de l'acquisition de Zply Fiber, le principal fournisseur d'Internet par fibre optique dans le nord-ouest du Pacifique des États-Unis, élargissant ainsi considérablement la zone de couverture de Bell dans ce domaine et renforçant notre position de troisième fournisseur d'Internet par fibre optique en Amérique du Nord.
- Poursuite de l'expansion de notre réseau FTTP au Canada vers davantage de foyers et d'entreprises, pour atteindre environ 8 millions d'emplacements à la fin de 2025, offrant des vitesses Internet symétriques multigigabit qui fournissent des performances supérieures à celles des réseaux câblés.
- Expansion de notre réseau 5G sans fil pour atteindre 89 % de la population canadienne.
- Expansion de la zone de couverture du service 5G+, tirant parti du spectre des bandes de 3 500 et de 3 800 Mhz, pour rejoindre 65 % de la population canadienne.
- Annonce d'un partenariat stratégique avec AST SpaceMobile afin de faire progresser de déploiement de la connectivité directe par satellite pour les téléphones mobiles, et ainsi soutenir une future expansion de la couverture sans fil dans les zones éloignées et mal desservies.

Être la référence en matière de solutions d'IA pour les entreprises

- Lancement de la marque Ateko, qui regroupe les capacités de Bell en matière de services technologiques au sein d'une plateforme unique d'intégration de systèmes et de services gérés axée sur l'automatisation par l'IA et les solutions infonuagiques pour les clients.
- Lancement de la marque Bell Cyber, qui regroupe les capacités de cybersécurité de Bell au sein d'une plateforme unique et intégrée afin de fournir des solutions de sécurité de bout en bout alimentées par l'IA aux entreprises et aux clients du secteur public.
- Lancement du Réseau d'IA tissé de Bell, une infrastructure d'IA souveraine complète offrant une infrastructure informatique, de données et réseau sécurisée, évolutive et contrôlée par le Canada afin de prendre en charge les charges de travail liées à l'IA et les applications basées sur les données pour les entreprises et les clients du secteur public.
- Enregistrement d'une forte croissance des produits d'exploitation générés par les solutions alimentées par l'IA en 2025, témoignant de la demande accrue des entreprises pour Ateko, Bell Cyber et le Réseau d'IA tissé de Bell, et démontrant l'élan soutenu qui se dégage de la stratégie d'entreprise de Bell.

Devenir un leader du contenu et des médias numériques

- Augmentation du nombre total d'abonnés de Crave à 4,6 millions en 2025, soit une hausse de 26 % par rapport à l'exercice précédent, témoignant de la forte demande des consommateurs pour l'offre de contenu et de plateformes de diffusion en continu haut de gamme de Bell.
- En 2025, nous avons réalisé la plus importante expansion de la plateforme Crave de son histoire, augmentant son portefeuille de contenu de 30 % grâce à l'intégration de la programmation en direct de CTV et de Noovo, notamment des nouvelles, de certains événements sportifs et de divertissement, ainsi que d'une offre améliorée de contenu jeunesse, soutenue par des améliorations considérables de l'expérience utilisateur.
- Élan considérable généré pour la programmation Crave Original en 2025, avec *Rivalité passionnée*, qui a suscité un engouement mondial remarquable, soutenu par une distribution internationale et un renouvellement anticipé pour une deuxième saison.
- CTV s'est maintenue pour une 24^e année d'affilée au premier rang des réseaux de télé au Canada aux heures de grande écoute pour l'auditoire des adultes de 25 à 54 ans.

Des détails supplémentaires sur le rendement financier et opérationnel de BCE en 2025 figurent à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2025* sous la rubrique *Indice de rendement de l'entreprise en 2025* et à la section 10 intitulée *Rémunération du président et chef de la direction*.

Changements organisationnels en 2025

Notre plan de relève des dirigeants nous permet de continuer à disposer d'un solide leadership au sein de la haute direction et de la meilleure structure en place pour soutenir la mise en œuvre de notre stratégie et de notre transformation. Les modifications suivantes ont été apportées à l'équipe de haute direction à la suite du départ de Stephen Howe, en mai 2025 :

- Mark McDonald a été nommé au poste de VPE et chef du développement technologique.
- Hadeer Hassaan a accepté d'assumer un rôle élargi en tant que VPE et cheffe de l'information et de l'expérience client.

Les membres de la haute direction visés (MHDV) de BCE pour 2025 sont : Mirko Bibic, Curtis Millen, John Watson, Blaik Kirby et Sean Cohan.

(1) Le taux de désabonnement des abonnés utilisant des téléphones mobiles s'entend des annulations d'abonnement aux services par les abonnés utilisant des téléphones mobiles. Il s'agit d'une mesure de notre capacité à conserver nos clients. Le taux de désabonnement des abonnés utilisant des téléphones mobiles correspond au nombre de désactivations au cours d'une période donnée divisé par le nombre moyen d'abonnés utilisant des téléphones mobiles de notre clientèle pour une période visée, et est exprimé en pourcentage par mois.

Notre programme de rémunération pour 2025

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.

Salaire de base

Notre objectif lié au salaire de base s'établit 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. L'expérience, le rendement et l'équité interne sont également pris en compte. En 2025, les salaires des MHDV ont augmenté dans l'ensemble de 1 % par rapport aux niveaux de 2024. Les détails concernant les modifications apportées aux salaires de base des MHDV pour 2025 sont présentés à la section 11 intitulée *Rémunération des membres de la haute direction visés*.

Régime incitatif annuel à court terme

Notre régime incitatif annuel à court terme est conçu pour récompenser les membres de la haute direction pour la réalisation d'objectifs financiers et opérationnels essentiels. Le rendement financier est évalué à l'aide du BAIIA ajusté, des produits d'exploitation et des flux de trésorerie disponibles. Le rendement opérationnel est évalué en fonction des priorités stratégiques de BCE, qui sont liées à notre objectif de faire progresser la façon dont les gens communiquent entre eux et avec le reste du monde. En 2025, le rendement par rapport aux priorités stratégiques représentait 40 % de l'indice de rendement de l'entreprise, ce qui correspond au niveau de 2024.

Au cours de l'exercice, la Société a réalisé des produits d'exploitation, un BAIIA ajusté et des flux de trésorerie disponibles conformes aux objectifs financiers et a affiché un rendement solide dans le cadre de ses priorités stratégiques. En conséquence, le comité de rémunération et le conseil d'administration ont approuvé un indice de rendement de l'entreprise de 100 % sur un maximum de 150 %. Cela compte pour 70 % des primes incitatives annuelles à court terme versées aux membres de la haute direction, tandis que le rendement personnel compte pour les 30 % restants. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2025*, sous la rubrique *Prime incitative annuelle à court terme*.

Régime d'intéressement à long terme

Notre RILT vise à faire correspondre la rémunération de la haute direction à la création de valeur à long terme pour les actionnaires, tout en favorisant le recrutement et la fidélisation des talents parmi les cadres supérieurs.

Afin de respecter cet objectif, le RILT 2025 est composé quant à 50 % d'UANR et quant à 50 % d'UANR-R. Les UANR-R reposent sur le rendement du RTA relatif quant à 50 % et sur les flux de trésorerie disponibles quant à 50 %. Les UANR permettent une harmonisation avec l'évolution du cours des actions et favorisent la fidélisation des cadres, tandis que les UANR-R sont entièrement liées au rendement et récompensent les résultats qui favorisent les rendements qu'obtiennent les actionnaires. Cette répartition du RILT s'applique à tous les membres de la direction, y compris la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et l'ensemble des VPE.

Les attributions d'UANR-R pour 2023, qui ont été acquises en 2025, ont atteint un taux de paiement de 65 %, tel qu'il est décrit plus en détail à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2025*, sous la rubrique *Paiements d'UANR-R*.

Modification de la politique relative à la récupération de la rémunération

En mai 2025, le comité de rémunération a approuvé des améliorations à la politique relative à la récupération de la rémunération de BCE de manière à correspondre aux pratiques des sociétés comparables et aux pratiques exemplaires changeantes en matière de gouvernance. La politique améliorée harmonise les dispositions de récupération s'appliquant aux membres de la haute direction avec celles s'appliquant à la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction. Selon la politique améliorée, pour la rémunération accordée après le 8 mai 2025, la Société peut aussi récupérer une partie de la rémunération versée aux membres de la haute direction ou la réclamer en cas de faute grave constituant un motif valable de cessation d'emploi motivée. Les détails relatifs à la politique relative à la récupération de la rémunération sont présentés à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2025* sous la rubrique *Politique relative à la récupération de la rémunération*.

Rémunération du chef de la direction en 2025

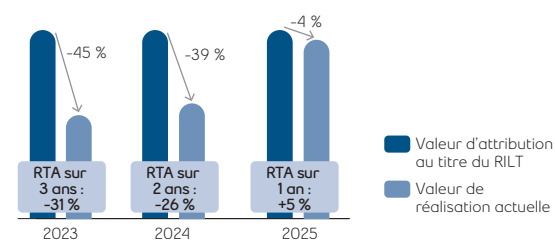
La rémunération cible de M. Bibic pour 2025 n'a pas subi de modification et est restée inchangée par rapport aux niveaux de 2024 et de 2023. La rémunération variable représente 89 % de la rémunération directe totale cible de M. Bibic et est considérée comme à risque. La rémunération directe totale réelle de M. Bibic pour 2025 s'élevait à 12,5 millions de dollars, soit une augmentation de 6 % par rapport à 2024, en raison de l'augmentation de sa prime annuelle au titre du régime incitatif à court terme (3,14 millions de dollars en 2025 contre 2,38 millions de dollars en 2024), attribuable à la hausse, d'une année sur l'autre, de l'indice de rendement de l'entreprise et de l'indice de rendement individuel.

Le comité de rémunération est convaincu que la rémunération reçue par notre chef de la direction cette année concorde avec l'expérience des actionnaires et fait ressortir une forte corrélation entre la rémunération et le rendement.

Une proportion importante de la rémunération du chef de la direction est constituée d'attributions entièrement à risque dans le cadre du RILT, sous la forme d'UANR et d'UANR-R. Comme le montre le graphique ci-contre, l'attribution au titre du RILT 2023 de M. Bibic, qui a été acquise le 31 décembre 2025, a diminué de 45 % par rapport à sa valeur cible (4,4 millions de dollars contre une cible de 8,0 millions de dollars), tandis que l'attribution au titre du RILT 2024 tend vers une valeur de réalisation qui est inférieure de 39 % à la valeur cible, et l'attribution au titre du RILT 2025 tend vers une valeur de réalisation qui est inférieure de 4 % à la valeur cible, au 31 décembre 2025. Ces baisses de valeur des attributions au titre du RILT du chef de la direction sont plus importantes que celles subies par les actionnaires au cours de la même période, comme

le montre le graphique ci-dessous, indiquant les rendements totaux pour les actionnaires (RTA) sur un, deux et trois ans de BCE, ce qui confirme le lien étroit entre la rémunération et le rendement chez BCE.

Valeur de réalisation du RILT du chef de la direction



Des détails supplémentaires sur les réalisations du président et chef de la direction en 2025 figurent à la section 10 intitulée *Rémunération du président et chef de la direction*, ainsi que dans le tableau rétrospectif qui indique la valeur réelle reçue par le président et chef de la direction au cours des trois dernières années par rapport à la valeur reçue par nos actionnaires et démontre l'alignement entre la rémunération du chef de la direction et la valeur pour les actionnaires.

Perspectives pour 2026

Régime incitatif annuel à court terme

Tel qu'il est indiqué ci-dessus, notre régime incitatif annuel à court terme vise à fournir une rétribution pour la réalisation de paramètres financiers et opérationnels importants. Pour 2026, bien que les modalités du régime resteront largement inchangées, les indicateurs stratégiques mesurés dans le cadre du régime incitatif à court terme seront mis en adéquation avec les quatre priorités stratégiques annoncées en 2025 :

- Être axé sur le client
- Offrir les meilleurs réseaux de fibre et sans fil
- Être la référence en matière de solutions d'IA pour les entreprises
- Devenir un leader du contenu et des médias numériques

Les indicateurs stratégiques du régime incitatif à court terme comprendront également des indicateurs liés aux initiatives de transformation et d'efficacité à l'échelle de l'entreprise.

Les mesures financières demeurent identiques à celles des années précédentes, avec une légère modification de leur pondération : 15 % au titre des produits d'exploitation, 25 % du BAIIA ajusté et 20 % des flux de trésorerie disponibles.

Régime d'intéressement à long terme

En 2025, le comité de rémunération a procédé à un examen complet du RILT de manière à faire correspondre la rémunération des dirigeants à la révision de notre stratégie à long terme et à stimuler le cours boursier, en veillant à ce que le RILT continue d'être fondé à 50 % sur le rendement et concorde avec les intérêts de nos actionnaires.

À la suite de cet examen, le comité de rémunération et le conseil ont déterminé que le RILT de 2026 pour les VPE sera composé quant à 50 % d'UANR-R, à 25 % d'UANR et à 25 % d'options d'achat d'actions afin de mettre l'accent sur la croissance du cours de l'action. En ce qui concerne la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, le comité de rémunération et le conseil ont déterminé que le RILT de 2026 serait composé quant à 50 % d'UANR-R et que, pour les 50% restants, la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction pourrait choisir de recevoir soit i) 25 % en UANR et 25 % en options d'achat d'actions, soit ii) 50 % en options d'achat d'actions. M. Bibic a choisi de recevoir 50 % d'options d'achat d'actions pour son RILT de 2026.

Le comité de rémunération et le conseil ont également déterminé que le rendement applicable aux attributions d'UANR-R pour 2026 sera mesuré quant à 50 % en fonction de l'indicateur actuel de flux de trésorerie disponibles, les 50 % restants étant mesurés à l'aide d'un nouvel indicateur, soit le ratio de la dette nette par rapport au BAIIA ajusté, ce qui harmonise la rémunération de la haute direction avec l'engagement de BCE à réduire son endettement dans le cadre de sa stratégie à long terme. De plus, un modificateur de RTA relatif de 25 % +/- sera appliqué au résultat au titre des UANR-R pour 2026 en fonction du classement du RTA de BCE par rapport à ses sociétés canadiennes comparables (Rogers, Telus et Québecor) sur une période de trois ans. Le versement maximal au titre des attributions d'UANR-R pour 2026 restera fixé à 200 % de la cible.

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 secrétariat de la Société ou du groupe Relations avec les investisseurs au 1, carrefour Alexander-Graham-Bell, Tour A, 7^e 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 résolus à élaborer des politiques et des programmes de rémunération qui nous permettront de créer de la valeur pour vous, nos actionnaires.



Gordon M. Nixon
Président du conseil

Le 5 mars 2026



Sheila A. Murray
Présidente du comité de rémunération

9 Analyse de la rémunération

La présente décrit notre philosophie, nos politiques et nos programmes en matière de rémunération et donne des détails sur la rémunération versée en 2025 à notre président et chef de la direction, à notre chef des affaires financières et aux trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés. En 2025, ces membres de la haute direction ont continué de stimuler la croissance et le succès de Bell. Dans ce document, ils sont appelés « membres de la haute direction visés » et sont les suivants :

- Mirko Bibic, président et chef de la direction, BCE Inc. et Bell Canada
- Curtis Millen, vice-président exécutif et chef des affaires financières, BCE Inc. et Bell Canada
- John Watson, président de groupe, marchés affaires, IA et Ateko
- Blaik Kirby, président de groupe, marché consommateur et petites entreprises
- Sean Cohan, président, Bell Média

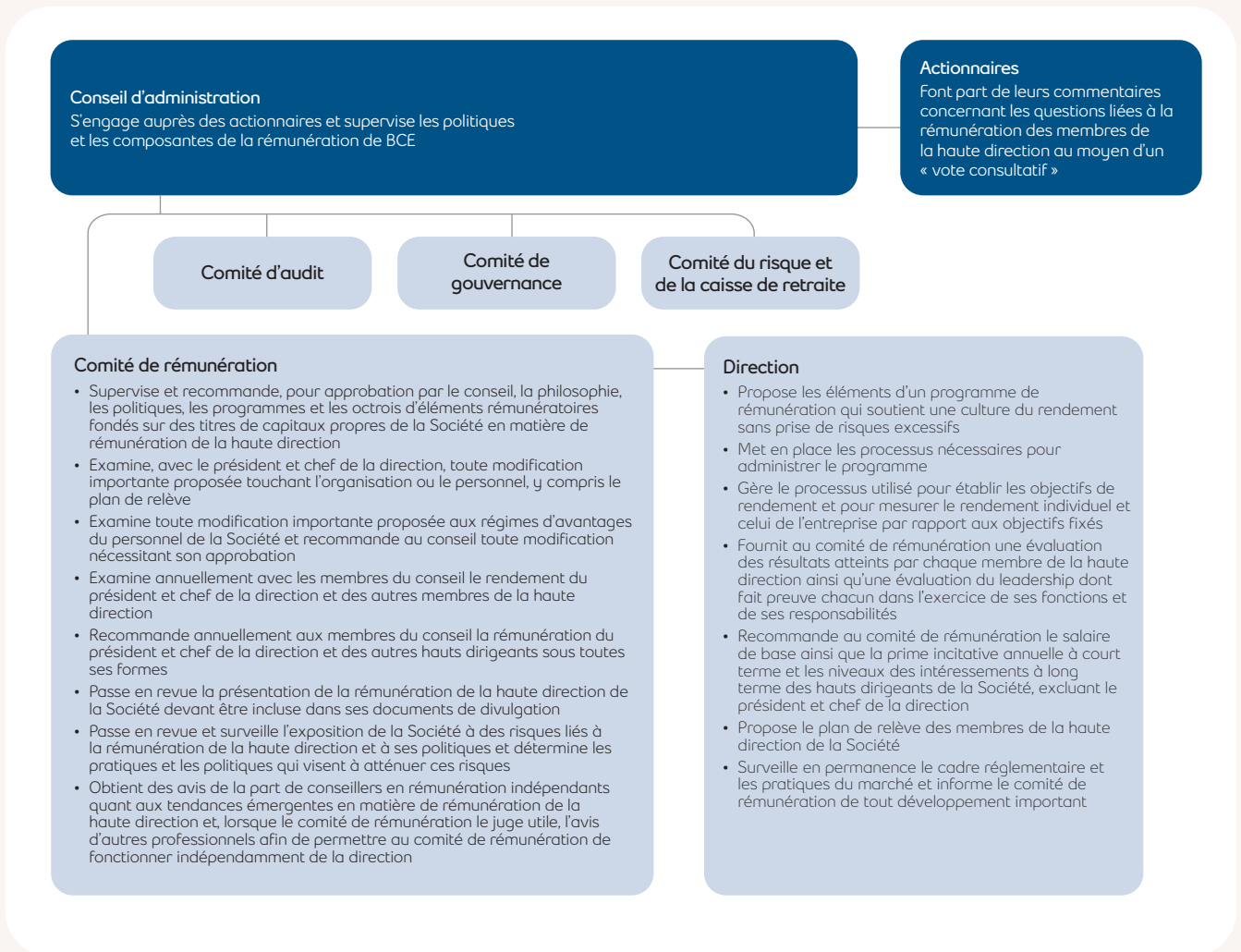
9.1 Objectif global du programme de rémunération des membres de la haute direction

Le programme de rémunération des membres de la haute direction est fondé sur un principe de rémunération au rendement. L'objectif global est de créer une valeur durable pour nos actionnaires comme suit :

- en attirant, en motivant et en fidélisant les membres de la haute direction requis pour déployer la stratégie d'entreprise, et
- en rétribuant ces derniers pour les rendements financiers et opérationnels et pour l'excellence de leur leadership.

9.2 Établissement de la rémunération de la haute direction

Le graphique ci-dessous illustre la structure de gouvernance de la rémunération de BCE et les rôles et responsabilités liés à l'établissement et à l'administration de la rémunération de la haute direction.



Étalonnage et groupe de référence

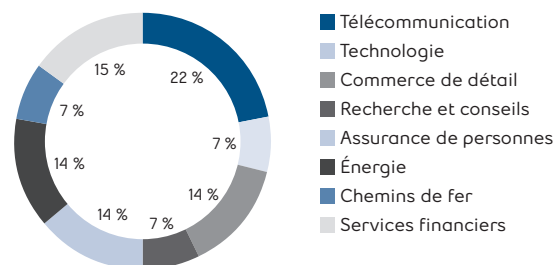
Pour maintenir le caractère concurrentiel de la rémunération versée aux membres de la haute direction, le comité de rémunération analyse régulièrement la rémunération pour des postes de haute direction semblables dans d'autres sociétés avec qui nous sommes en concurrence pour la recherche de talents (notre groupe de référence).

Une étude d'étalonnage complète de tous les postes de direction, y compris ceux des MHDV, à l'aide de notre groupe de référence présenté ci-après est effectuée régulièrement. Les résultats de la dernière évaluation ont démontré que la rémunération de nos dirigeants est en parfaite adéquation avec notre approche en matière de rémunération de la haute direction, le montant total de la rémunération cible pouvant être fixé au-dessus de la médiane des salaires versés sur le marché concurrentiel pour des postes similaires, en fonction de facteurs tels que l'étendue des responsabilités respectives, le rendement et les compétences clés en matière de leadership, l'expérience et l'équité au sein de l'entreprise.

Nous passons régulièrement en revue la composition de notre groupe de comparaison avec nos consultants en rémunération afin de nous assurer que les sociétés continuent de cadrer avec notre réalité en ce qui concerne la taille, la situation géographique, le secteur d'activité, la complexité et la prévalence dans d'autres groupes de référence pertinents. Un examen complet de l'étalonnage et du groupe de référence a été réalisé en 2025 avec Southlea, ce qui a donné lieu à l'ajout d'une nouvelle société (Les Compagnies Loblaw Limitée) et au retrait d'une société qui en faisait auparavant partie (Alimentation Couche-Tard), maintenant ainsi un groupe de référence composé de quatorze sociétés au total. Le comité de rémunération utilise le groupe de référence pour étalonner la valeur de la rémunération totale des membres de la haute direction, notamment leur salaire de base, les primes incitatives à court terme et les intéressements à long terme, les avantages sociaux, les régimes de retraite et les avantages indirects. Le groupe de référence composé de quatorze sociétés, les éléments justifiant leur utilisation et l'information financière comparative sont présentés dans les tableaux suivants.

Description	Éléments justificatifs	Liste de sociétés
Représente un échantillon choisi de grandes sociétés canadiennes selon la taille, la géographie, le secteur, la complexité et la prédominance dans d'autres groupes de sociétés comparables d'intérêt	Assure le caractère concurrentiel de notre rémunération de la haute direction en la comparant à celle offerte par des sociétés qui sont semblables à la nôtre sur le plan de la complexité, y compris la taille, et qui nous livrent concurrence pour ce qui est du recrutement de talents clés. La représentation des secteurs dans le choix des sociétés de référence tient compte de la pertinence de BCE dans le modèle d'entreprise, l'accent étant mis davantage sur les secteurs fortement réglementés et orientés vers le consommateur. Le nombre de sociétés comparables et la représentation équilibrée des secteurs d'activité fait en sorte que notre groupe de référence est représentatif du marché où nous livrons concurrence pour la recherche de talents.	<ul style="list-style-type: none"> Banque de Montréal Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada Enbridge Inc. Les Compagnies Loblaw Limitée Financière Sun Life inc. Groupe CGI Inc. La Banque de Nouvelle-Écosse La Société Canadian Tire Limitée Québecor inc. Rogers Communications Inc. Société Financière Manuvie TC Energy Corporation TELUS Corporation Thomson Reuters Corporation

Information financière comparative et répartition sectorielle du groupe de référence



BCE

Résultats au 31 décembre 2025

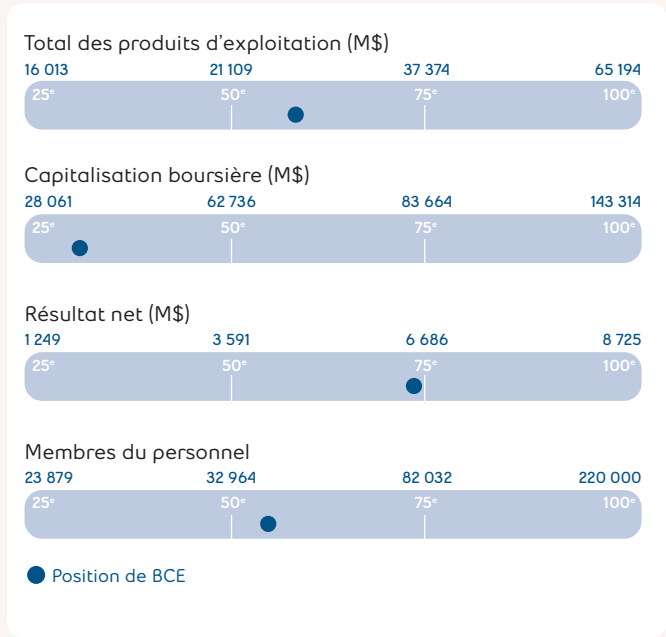
Total des produits d'exploitation (M\$)	Capitalisation boursière (M\$) ⁽¹⁾	Résultat net (M\$)	Membres du personnel
24 468	30 530	6 514	38 683

(1) Le cours des actions ordinaires de BCE à la fin de l'exercice multiplié par le nombre d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice.

Les renseignements sur le groupe de référence ne constituent qu'un des facteurs dont le comité de rémunération tient compte lorsqu'il fait des recommandations au conseil en matière de rémunération quant au niveau cible pour les membres de la haute direction. Le comité de rémunération tient également compte de ce qui suit :

- les niveaux de salaires relatifs parmi notre concurrence sectorielle la plus directe;
- la taille, l'envergure et la complexité relatives des sociétés du groupe de référence;
- le rendement relatif de BCE par rapport à ces sociétés comparables; et
- l'équité interne à l'échelle de la Société et entre les différents niveaux hiérarchiques au sein de la Société.

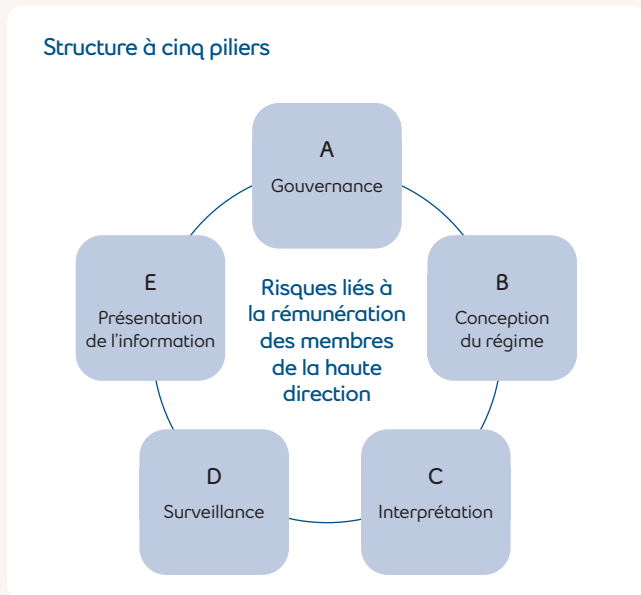
Nous veillons à ce que la rémunération soit concurrentielle et juste au moyen d'une approche similaire pour établir la rémunération cible à tous les niveaux au sein de l'organisation.



9.3 Gestion des risques liés à la rémunération

Nos services conseil-gestion risques ont effectué l'évaluation annuelle des risques liés à nos pratiques en matière de rémunération, qui comprend des entretiens avec la direction de BCE et les consultants en rémunération de BCE, afin de s'assurer que nos politiques et pratiques en matière de rémunération sont conformes aux meilleures pratiques du secteur et n'incitent pas les membres de la haute direction à prendre des risques excessifs lorsqu'ils agissent pour le compte de la Société dans le but de réaliser des gains financiers personnels.

Les facteurs de risque relevés en lien avec les cinq piliers constituent le point central de l'évaluation des risques liés aux politiques et pratiques en matière de rémunération. Chaque facteur de risque est examiné en fonction de caractéristiques de conception précises du régime et des pratiques d'atténuation des risques pertinentes pour tirer une conclusion sur les risques résiduels.



Notre évaluation n'a révélé aucun risque lié à nos politiques et pratiques en matière de rémunération qui pourrait avoir une incidence défavorable importante sur la Société

Nous reconnaissons que la croissance à long terme et la création de valeur ne peuvent être atteintes qu'en assumant un niveau de risques acceptable. Nous nous assurons 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 mais n'encouragent pas la prise de risques excessifs et ne produisent pas des niveaux de rémunération exorbitants. Nous nous assurons également que nos politiques et pratiques correspondent aux pratiques exemplaires en ce qui a trait aux tendances du marché et aux normes de gouvernance. Le tableau suivant présente les politiques clés en matière d'atténuation des risques qui font partie de l'évaluation annuelle du risque ainsi que l'approche de BCE concernant une saine gestion de la rémunération.

Survol des politiques de BCE en matière de rémunération et de gouvernance des risques

Ce que nous faisons

Nous retenons les services de firmes de conseils indépendantes externes pour évaluer nos programmes de rémunération des membres de la haute direction afin de s'assurer qu'ils sont alignés avec les objectifs des actionnaires et de la Société, les pratiques exemplaires et les principes de gouvernance.

Nous plafonnons les paiements d'intéressements à court terme annuels, les attributions d'intéressements à long terme et les régimes de retraite des membres de la haute direction pour prévenir les niveaux de rémunération exorbitants.

Nous veillons à ce que les difficultés à atteindre les objectifs soient maintenues à la lumière des progrès de la Société et de l'environnement concurrentiel.

Nous incorporons des mécanismes d'atténuation du risque⁽¹⁾ dans les programmes d'intéressement et les politiques de rémunération afin d'atténuer la possibilité que les membres de la haute direction prennent des risques excessifs dans le but d'augmenter leur rémunération.

Nous équilibrons les intéressements à court terme (primes incitatives annuelles à court terme) et à long terme (UANR et UANR-R) afin d'aligner la rémunération sur l'horizon temporel de risque pour chaque composante de la rémunération.

Nous offrons un programme de rémunération qui priorise le rendement, 85 % de la rémunération directe totale cible des MHDV étant en moyenne à risque et étroitement liée au rendement de BCE.

Nous appliquons une politique de récupération de la rémunération incitative et des dispositions de déchéance⁽²⁾.

Nous appliquons une exigence de détention d'actions après mandat pour la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction.

Nous imposons des exigences strictes en matière d'avoir en actions et offrons la possibilité de convertir les versements d'intéressements en UAD, ce qui a pour effet de lier davantage les intérêts des membres de la haute direction avec ceux de nos actionnaires.

Nous appliquons un processus d'approbation préalable pour la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et pour l'ensemble des VPE afin d'éviter les opérations de personnes initiées et d'assurer le respect des périodes d'interdiction d'opérations.

Nous nous assurons que le comité de rémunération soit composé de membres du conseil indépendants de manière à éviter des conflits d'intérêts reliés à la rémunération.

Nous offrons aux actionnaires l'occasion de faire part de leurs commentaires au conseil concernant nos pratiques et niveaux de rémunération des membres de la haute direction au moyen d'un vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction.

Ce que nous évitons

Nous ne versons pas d'intéressements qui ne sont pas proportionnés aux résultats du rendement. Le conseil et le comité de rémunération disposent de pouvoirs discrétionnaires pour modifier les paiements d'intéressements lorsque des circonstances inattendues le justifient.

Nous ne fixons pas de cibles de rendement pour les intéressements sans effectuer de tests de tension.

Nous ne faisons pas d'exception en matière de rémunération pour les MHDV sans l'approbation appropriée du conseil.

Nous n'offrons pas aux membres de la haute direction de droits en cas de changement de contrôle à simple condition⁽³⁾.

Nous ne permettons pas aux personnes initiées, y compris les membres du conseil et les membres de la haute direction, de faire des opérations de couverture sur le risque économique des titres de BCE. La politique anti-couverture de BCE interdit toutes les opérations de couverture sur les titres de BCE qui auraient pour effet de réduire l'intérêt économique des titres de BCE pour la personne initiée ou encore le risque économique de la personne initiée à l'égard de BCE. Étant donné que les exigences en matière d'avoir en actions et le régime d'intéressement à long terme maintiennent l'alignement des intérêts des actionnaires et des membres de la haute direction, ces restrictions font en sorte que cet alignement demeure entier.

Nous n'incluons pas les intéressements à long terme non acquis et non exercés dans le calcul de l'avoir en actions.

Nous ne garantissons pas le paiement des intéressements variables.

(1) Les principaux mécanismes d'atténuation du risque comprennent ce qui suit : l'incorporation d'une combinaison équilibrée et diversifiée de paramètres de rendement pour les régimes d'intéressement afin d'éviter qu'un paramètre en particulier ne soit favorisé aux dépens de la santé globale de l'entreprise et la prépondérance d'intéressements à long terme dans la rémunération des membres de la haute direction en vue de décourager la prise de risques excessifs à court terme.

(2) Les contrats de travail de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, ainsi que de l'ensemble des VPE et des membres de la haute direction supplémentaires au sens de la Securities & Exchange Commission (SEC) des États-Unis, contiennent des dispositions relatives à la récupération de la rémunération qui prévoient que la Société peut récupérer une partie de la rémunération en espèces et en titres de capitaux propres non acquises ou récupérer certaines tranches de la rémunération incitative et différée en espèces et acquises reçues au cours des 24 mois précédents si le conseil juge que la conduite constituerait un motif de cessation d'emploi.

La politique de récupération peut être appliquée en cas de retraitement des états financiers si le particulier n'aurait pas eu droit à cette rémunération en fonction du retraitement des états financiers et indépendamment du fait qu'il y ait eu ou non des actes répréhensibles de la part des dirigeants. La récupération s'applique pendant les trois exercices terminés précédant immédiatement la date à laquelle la Société est tenue de préparer un retraitement. En outre, le conseil peut, à son appréciation, annuler la totalité ou une partie de certaines tranches de la rémunération en espèces et en titres de capitaux propres non acquises ou récupérer certaines tranches de la rémunération incitative et différée en espèces et acquises reçues au cours des 24 mois précédents si le conseil juge que la conduite constituerait un motif de cessation d'emploi.

Tous les titulaires d'options d'achat d'actions sont assujettis aux dispositions relatives à la récupération de la rémunération s'ils adoptent des comportements interdits.

En cas de cessation des fonctions pour motif valable, toutes les options acquises et non acquises et toutes les UANR et UANR-R octroyées mais non acquises sont annulées.

Pour plus de renseignements, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2025* sous la rubrique *Politique relative à la récupération de la rémunération*.

(3) L'application de notre politique en cas de changement de contrôle à double condition nécessite un changement de contrôle et une cessation des fonctions autrement que pour un motif valable ou une démission pour motif valable dans les 18 mois suivant le changement de contrôle. Cette politique évite à la Société de devoir verser des prestations de cessation de fonctions en cas de changement de contrôle s'il n'est pas mis fin à l'emploi du membre de la haute direction dans le cadre du changement de contrôle. De plus amples renseignements à ce sujet sont présentés à la section 11.6 intitulée *Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle*.

9.4 Politique en matière de rémunération et éléments rémunérateurs

Pour atteindre notre objectif, nous utilisons trois éléments clés de la rémunération : le salaire de base annuel, la prime annuelle à court terme et le régime d'intéressement à long terme fondé sur des titres de capitaux propres. La cible liée au salaire de base est fixée aux valeurs médianes. Une plus grande importance est accordée à la rémunération au rendement et aux composantes à long terme de la rémunération, le montant total de la rémunération cible pouvant être fixé au-dessus de la médiane des salaires versés sur le marché concurrentiel pour des postes similaires, en fonction de facteurs tels que l'étendue des responsabilités respectives, le rendement et les compétences clés en matière de leadership, l'expérience et l'équité au sein de l'entreprise. Nous examinons également la valeur concurrentielle des niveaux de rémunération par rapport à celle de la concurrence la plus directe faisant partie de notre groupe de référence en tenant compte de la taille, de l'envergure et de la complexité relatives.

	Principal objectif	Que rétribue l'élément rémunérateur?	Comment l'élément rémunérateur s'inscrit-il dans l'objectif global?	Forme du paiement
Salaire de base annuel	Fournit un taux de rémunération fixe concurrentiel sur le marché	L'envergure et les responsabilités du poste et les compétences spécifiques requises pour les assumer	Il comporte un mécanisme pour attirer et fidéliser les membres de la haute direction compétents qui peuvent nous permettre d'atteindre notre objectif global tout en mettant l'accent sur la rétribution du rendement réel	Espèces
Prime incitative annuelle à court terme	Encourage le rendement par rapport à nos objectifs d'entreprise et nos objectifs individuels annuels	L'atteinte de nos objectifs annuels	Il comporte un mécanisme pour rétribuer le rendement réel par rapport à des objectifs qui visent à soutenir nos cibles d'entreprise globales	Espèces et(ou) UAD <ul style="list-style-type: none"> Le paiement en UAD harmonise davantage les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires puisque les UAD ne sont payables qu'à la cessation des fonctions
Régime d'intéressement à long terme fondé sur des titres de capitaux propres	Harmonise les intérêts à long terme des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires	La création de la valeur pour les actionnaires	Il comporte un mécanisme pour attirer et fidéliser les membres de la haute direction compétents tout en rétribuant l'atteinte de notre objectif global, qui consiste à créer une valeur durable pour les actionnaires	UANR (50 %) <ul style="list-style-type: none"> Relie les intérêts des membres de la haute direction à la croissance du rendement du cours des actions UANR-R (50 %) <ul style="list-style-type: none"> Aligne les intérêts des membres de la haute direction sur le rendement pour les actionnaires par rapport aux sociétés comparables et les flux de trésorerie disponibles, ce qui permet de poursuivre les investissements et les rendements

Nous offrons également un régime de retraite, des avantages sociaux et des avantages indirects concurrentiels pour favoriser l'embauche et le maintien en fonction de membres de la direction compétents. Ces composantes sont évaluées régulièrement dans le cadre de notre étude d'étalonnage. Pour plus de renseignements, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2025* sous la rubrique *Régimes de retraite, avantages sociaux et avantages indirects*.

9.5 Rémunération à risque au niveau cible des membres de la haute direction visés en 2025

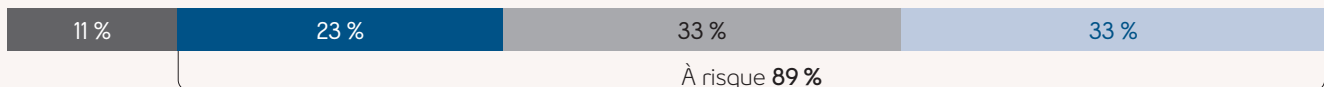
85%

Moyenne de la rémunération à risque au niveau cible des membres de la haute direction visés en 2025

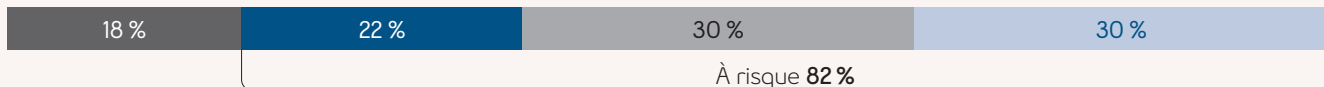
Notre engagement à lier la rémunération au rendement s'appuie sur une rémunération composée d'éléments à court et à long terme. Comme le démontre le graphique ci-dessous, le régime de rémunération priorise la rémunération à risque par rapport à la rémunération fixe pour faire en sorte que la rémunération des membres de la haute direction soit liée au rendement de la Société à court et à long terme. En moyenne la rémunération à risque au niveau cible des MHDV s'établit à 85 %.

Rémunération à risque au niveau cible en 2025⁽¹⁾

Président et chef de la direction



Autres membres de la haute direction visés



● Salaire ● Régime incitatif annuel à court terme ● Attributions d'UANR ● Attributions d'UANR-R

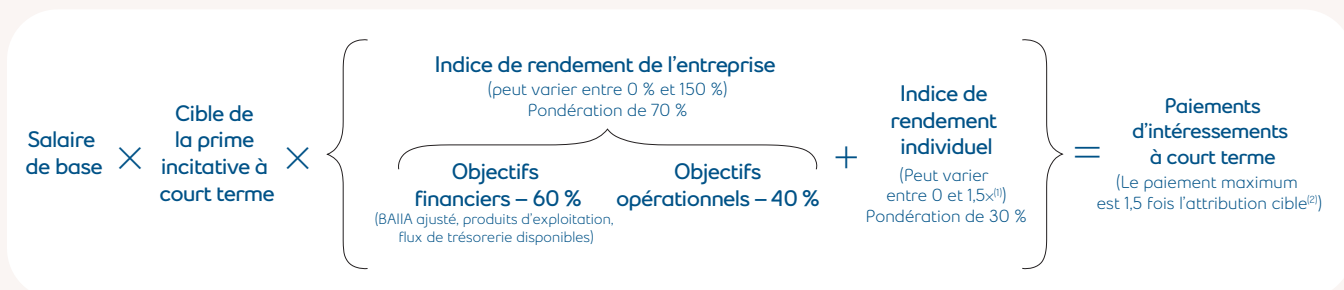
(1) Selon le salaire de base réel en 2025. La rémunération à risque est constituée du régime incitatif annuel à court terme, des attributions d'UANR et des attributions d'UANR-R. Les composantes à risque sont fondées sur les niveaux cibles. À l'exclusion des régimes de retraite et autres éléments rémunérateurs.

9.6 Éléments rémunérateurs pour 2025

Salaire de base

Le comité de rémunération recommande, à des fins d'approbation par le conseil, le salaire de base de chaque membre de la haute direction qui tient compte de l'envergure du poste et des responsabilités qui y sont rattachées, du rendement et de l'expérience du membre de la haute direction, du positionnement de son salaire de base et de sa rémunération totale par rapport au groupe de référence (l'objectif étant le 50^e centile en ce qui a trait au salaire de base) et de l'équité interne.

Prime incitative annuelle à court terme



(1) Pour les autres membres du personnel admissibles à la prime incitative annuelle à court terme (PRI), l'indice de rendement individuel peut varier entre 0 et 3x.

(2) Pour les autres membres du personnel admissibles au PRI, le paiement maximum est de deux fois l'attribution cible.

La prime incitative annuelle à court terme à l'intention de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et de tous les membres de la haute direction comporte deux volets :

- pour renforcer notre concept Une société/une équipe, 70 % de la prime incitative annuelle à court terme des membres de la haute direction est fondée sur l'atteinte des objectifs d'entreprise communs, notamment des objectifs financiers et opérationnels associés à nos priorités stratégiques;
- pour évaluer et récompenser le leadership dont fait preuve le membre de la haute direction quant à l'atteinte de résultats d'une unité d'affaires et de l'ensemble de l'entreprise, 30 % de la prime incitative annuelle à court terme des membres de la haute direction est fondée sur le rendement individuel.

Cibles de la prime incitative à court terme

Les cibles des primes incitatives à court terme des membres de la haute direction sont régulièrement passées en revue afin de veiller à ce qu'elles demeurent concurrentielles par rapport aux groupes de référence sur le marché. Les cibles des primes incitatives à court terme pour les MHDV (200 % pour la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et de 120 % pour les autres MHDV) sont demeurées inchangées en 2025 par rapport à ce qu'elles étaient en 2024.

Indice de rendement de l'entreprise

Les objectifs de rendement de l'entreprise comptent pour 70 % de la pondération de la prime incitative annuelle à court terme. Au début de chaque exercice, le comité de rémunération recommande à l'approbation par le conseil les objectifs financiers et opérationnels de la Société utilisés pour déterminer les objectifs de rendement de l'entreprise. Le comité de rémunération examine le rendement de la Société par rapport à l'exercice précédent, veillant ainsi à ce que les cibles de rendement favorisent le maintien d'une rigueur dans l'exercice des fonctions, en fonction des progrès de la Société et du cadre concurrentiel.

À la fin de chaque exercice, le comité de rémunération et le conseil évaluent le rendement de la Société par rapport aux objectifs de rendement de l'entreprise afin de déterminer l'indice de rendement de l'entreprise.

Cet indice peut varier entre 0 % et 150 %, le rendement au niveau cible étant de 100 %. Le comité de rémunération peut recommander au conseil, à son gré, un niveau de paiement qui diffère de celui suggéré par les résultats quantitatifs pour tenir compte d'événements imprévus et d'événements non récurrents et pour s'assurer que le paiement est, à son avis, approprié par rapport au rendement réel.

Objectifs financiers

Les objectifs financiers (BAIIA ajusté à 30 %, produits d'exploitation à 15 % et flux de trésorerie disponibles à 15 %) comptent pour 60 % de l'indice de rendement de l'entreprise. Le comité de rémunération fixe un seuil, un minimum, une cible et un plafond pour chaque objectif financier. Le paiement varie entre 0 % et 150 %, selon le rendement, comme l'illustre le tableau ci-dessous.

Les valeurs cibles sont fixées conformément à l'échelle établie selon nos orientations financières fournie par la Société à la communauté financière, pour que les paiements soient conformes aux attentes de nos actionnaires en matière de rendement. Un paiement dépassant la prime cible nécessite un rendement exceptionnel par rapport aux attentes du marché à l'égard de ces mesures et des autres sociétés du secteur.

Rendement global

	Seuil	Minimum	Cible	Plafond
Paiement ⁽¹⁾	0 %	50 %	100 %	150 %

(1) Le rendement global tient compte des résultats et de la pondération relative de chaque objectif financier. Les résultats obtenus entre ces valeurs sont interpolés.

Objectifs opérationnels

La pondération résiduelle de 40 % de l'indice de rendement de l'entreprise évalue l'atteinte des objectifs d'exploitation de la Société, nos priorités stratégiques pour 2025, la pondération relative étant appliquée comme suit :

	Pondération relative
1. Promouvoir l'expérience client	20 %
2. Accélérer la croissance grâce à des services innovateurs	15 %
3. Offrir le contenu le plus captivant	10 %
4. Bâtir les meilleurs réseaux	20 %
5. Gérer avec agilité et selon une structure de coûts concurrentielle	20 %
6. Investir dans notre équipe, soutenir son engagement et créer un avenir durable	15 %
	100 %

Les progrès réalisés à l'égard de nos priorités stratégiques sont évalués en mesurant le rendement par rapport à une gamme de paramètres opérationnels, dont bon nombre sont habituellement utilisés dans le secteur. L'échelle suivante s'applique et le total sur 36 points possibles est alors converti en un résultat sur 40 % :

Points	0	1	2	3	4	5	6
Résultats	Échec	Considérablement au-dessous	Au-dessous	Légèrement au-dessous	Atteint	Dépassé	Maximum

Le total cumulatif des points obtenus pour les priorités stratégiques détermine le paiement selon le tableau ci-dessous :

Total des points	Seuil 0 point (6 x 0 point)	Cible 30 points (6 x 5 points)	Plafond 36 points (6 x 6 points)
Paiement ⁽¹⁾	0 %	100 %	150 %

(1) Les résultats obtenus entre ces valeurs sont interpolés.

Le conseil et le comité de rémunération sont d'avis que ces objectifs opérationnels pour 2025 étaient ambitieux, mais qu'ils pouvaient être atteints dans une conjoncture et des conditions de marché normales. Le paiement au niveau cible ne peut être atteint qu'en dépassant ces objectifs opérationnels.

Les régimes incitatifs de BCE sont structurés pour créer une valeur durable pour les actionnaires, ainsi que pour atteindre notre objectif d'entreprise de transformer la façon dont les gens communiquent entre eux et avec le reste du monde par la mise en œuvre réussie des priorités stratégiques de la Société

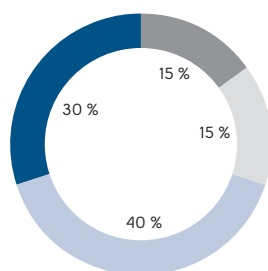
L'illustration qui suit présente les objectifs de rendement de l'entreprise utilisés pour établir les primes incitatives annuelles à court terme pour 2025 et les éléments justifiant leur utilisation.

BAIIA ajusté 30 %

Une mesure sectorielle de la rentabilité opérationnelle au cours d'un exercice. Mesure l'efficacité opérationnelle des membres de la haute direction de la Société et évalue dans quelle mesure ils ont contribué à ce que la valeur provenant des produits d'exploitation augmente la valeur de l'entreprise de la Société.

Priorités stratégiques 40 %

Les priorités stratégiques ont été mises en place pour nous aider à atteindre notre objectif de transformer la façon dont les gens communiquent entre eux et avec le reste du monde. Leur évaluation comprend de nombreux paramètres d'exploitation habituellement utilisés dans le secteur. Les progrès réalisés par rapport aux priorités stratégiques fournissent une mesure pertinente de la contribution des membres de la haute direction à la réalisation des résultats attendus à long terme qui sont nécessaires à l'atteinte de notre objectif.



Produits d'exploitation 15 %

Une mesure simple de la valeur totale des produits et des services vendus par la Société. Les produits d'exploitation donnent une mesure pertinente de la capacité de nos membres de la haute direction de concevoir et de vendre des produits et des services attrayants, de livrer concurrence sur le marché, d'attirer la clientèle et de créer de la valeur à partir de ces produits et services.

Flux de trésorerie disponibles 15 %

Ils servent à évaluer dans quelle mesure nos membres de la haute direction contribuent à la gestion de l'ensemble de l'entreprise et à la production de liquidités qui peuvent être distribuées aux actionnaires ou investies dans l'entreprise. Ils sont aussi habituellement utilisés comme mesure d'évaluation des sociétés de notre industrie.

Indice de rendement de l'entreprise en 2025

100 % Indice de rendement de l'entreprise en 2025

Le tableau suivant présente les objectifs et les résultats de l'entreprise obtenus en 2025 aux fins du calcul de l'indice de rendement de l'entreprise.

Élément ⁽¹⁾	Pondération	Paiement calculé ⁽²⁾	Cible pour 2025 ⁽³⁾	Résultats de 2025 ⁽⁴⁾	Commentaires
BAlIA ajusté excluant Bell SCT États-Unis ⁽¹⁾	30 %	Paiement : 23 % Min. : 0 % Max. : 45 %	10 589 millions \$	10 487 millions \$	Le BAlIA ajusté, excluant Bell SCT États-Unis, a été inférieur à l'objectif en raison des résultats inférieurs aux prévisions de Bell SCT Canada et de Bell Média, qui témoignent d'une baisse des produits tirés des services, atténuée par des économies au titre des charges d'exploitation.
Produits d'exploitation excluant Bell SCT États-Unis	15 %	Paiement : 16 % Min. : 0 % Max. : 22,5 %	24 042 millions \$	24 076 millions \$	Les produits d'exploitation, excluant Bell SCT États-Unis, ont légèrement dépassé les objectifs grâce à la hausse des produits d'exploitation de Bell SCT Canada, partiellement contrebalancée par la baisse des produits tirés des services de Bell Média.
Flux de trésorerie disponibles excluant Bell SCT États-Unis ⁽¹⁾	15 %	Paiement : 23 % Min. : 0 % Max. : 22,5 %	3 322 millions \$	3 499 millions \$	Les flux de trésorerie disponibles, excluant Bell SCT États-Unis, ont dépassé les objectifs grâce à l'efficacité accrue des dépenses en immobilisations et à une évolution favorable du fonds de roulement, partiellement contrebalancées par le règlement de la couverture des UANR et l'augmentation des indemnités de départ.
Priorités stratégiques	40 %	Paiement : 39 % Min. : 0 % Max. : 60 %	Divers	s.o.	Le conseil approuve une carte de pointage d'environ 50 paramètres opérationnels pour suivre le progrès par rapport aux priorités stratégiques. Le tableau ci-dessous présente les mesures incluses et les points saillants des résultats pour 2025.
Total	100 %	100 %			

(1) Le BAlIA ajusté, excluant Bell SCT États-Unis, et les flux de trésorerie disponibles excluant Bell SCT États-Unis sont des mesures financières non conformes aux PCGR. Ces mesures financières n'ont pas de signification normalisée selon les Normes IFRS® de comptabilité. Par conséquent, elles ne sont probablement pas comparables à des mesures similaires présentées par d'autres émetteurs. Pour plus de renseignements sur ces mesures, veuillez vous reporter à l'annexe B, à la page 84.

(2) Le paiement calculé n'atteint pas 100 % en raison de l'arrondissement.

(3) Les objectifs pour 2025 ont été fixés avant l'acquisition de Ziplly Fiber, le 1^{er} août 2025.

(4) Étant donné que les objectifs pour 2025 ont été fixés avant l'acquisition de Ziplly Fiber (dont les résultats font partie de notre secteur Bell SCT États-Unis) et que les résultats financiers n'ont été consolidés qu'au milieu de l'exercice, les résultats pour 2025 présentés dans ce tableau ont été rajustés afin d'exclure Bell SCT États-Unis.

Priorités stratégiques

Un pointage final de 39 % a été appliqué au résultat des priorités stratégiques. Ce résultat témoigne des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs stratégiques à long terme de BCE en matière de croissance et de transformation, comme le montre le graphique ci-dessous. Les résultats représentent une combinaison de divers paramètres, dont bon nombre sont sensibles sur le plan de la concurrence et ne sont pas décrits en détail.

Catégorie et pondération	Mesures incluses	Points saillants des résultats
Promouvoir l'expérience client 20 %	<ul style="list-style-type: none"> Part des plaintes déposées auprès de la CPRST Outils en libre-service et transactions Rendement du centre d'appels 	<ul style="list-style-type: none"> 16,8 % des plaintes du secteur, ce qui représente une diminution d'une année sur l'autre. Augmentation de la proportion des opérations en libre-service par rapport à l'année précédente. Lancement de forfaits sans fil différenciés offrant des niveaux de service améliorés, des avantages en matière de contenu et des options de financement pour les appareils mobiles.
Accélérer la croissance grâce à des services innovateurs 15 %	<ul style="list-style-type: none"> Part des ajouts nets sur Internet Produits d'exploitation des services techniques de BMA 	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation des recettes générées par les solutions propulsées par l'IA. Lancement d'Ateko, qui regroupe les capacités des services technologiques au sein d'une plateforme unique d'intégration de systèmes et de services gérés. Lancement de Bell Cyber, qui rassemble toutes les capacités de Bell en matière de cybersécurité. Lancement du Réseau d'IA tissé de Bell, une plateforme d'IA souveraine complète.
Offrir le contenu le plus captivant 10 %	<ul style="list-style-type: none"> Performance aux heures de grande écoute Distribution de contenu Croissance de la base d'abonnés 	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation de la clientèle de Crave à 4,6 millions d'abonnés. Mené à bien l'expansion de la plateforme Crave. Maintien de la première place de CTV en tant que réseau de télévision le plus regardé au Canada.
Bâtir les meilleurs réseaux 20 %	<ul style="list-style-type: none"> Construction de structure de fibre optique Gestion de la capacité du réseau 	<ul style="list-style-type: none"> Poursuite du déploiement de la couverture FTTP, ajoutant 229 000 emplacements réussis. Fiabilité du réseau de 99,99% maintenue sur l'ensemble du réseau national de Bell.
Gérer avec agilité et selon une structure de coûts efficace 20 %	<ul style="list-style-type: none"> Coûts d'exploitation totaux Accélération de la transformation 	<ul style="list-style-type: none"> Amélioration de la marge du BAlIA ajusté consolidée de BCE, qui a atteint 43,6 %. Poursuite de notre transformation opérationnelle pluriannuelle afin de moderniser nos activités, d'accroître notre productivité, de développer les talents technologiques et de redimensionner nos prix de base.
Investir dans notre équipe, soutenir son engagement et créer un avenir durable 15 %	<ul style="list-style-type: none"> Culture et milieu de travail positifs Amélioration de l'engagement des équipes Bell Cause pour la cause Environnement/climat (réduction de l'empreinte carbone, diminution des déchets) 	<ul style="list-style-type: none"> Les niveaux d'engagement des équipes sont restés stables par rapport à ceux de l'exercice précédent. Les objectifs en matière de formation ont été atteints. Annnonce d'une enveloppe de 10 millions de dollars destinée à la santé mentale, ce qui porte l'investissement total depuis 2010 à 194 millions de dollars. Respecté les IPC à l'égard de la réduction des déchets.

Les résultats financiers pour 2025, ainsi que les progrès réalisés à l'égard des priorités stratégiques, ont été passés en revue par le comité de rémunération par rapport à l'ensemble des objectifs financiers et opérationnels utilisés pour établir les primes incitatives annuelles à court terme. D'après son évaluation, le comité de rémunération a recommandé, et le conseil a approuvé, un indice de rendement de l'entreprise de 100 % pour la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et les autres MHDV. Aucun pouvoir discrétionnaire n'a été mis à contribution pour établir ce résultat. Au cours des cinq dernières années, l'indice de rendement de l'entreprise s'est établi à 70 % en 2024, à 93 % en 2023, à 100 % en 2022, à 105 % en 2021 et à 25 % en 2020.

Indice de rendement individuel

Afin de reconnaître et de rétribuer la contribution individuelle, 30 % de la prime incitative à court terme annuelle des membres de la haute direction est fondée sur le rendement individuel sous deux aspects.

Le premier aspect est l'atteinte de résultats mesurés par rapport aux objectifs préétablis des unités d'affaires. Au début de l'exercice, le comité de rémunération passe en revue les objectifs de rendement individuel de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction pour l'exercice en question et les recommande au conseil à des fins d'approbation. Les objectifs de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, ainsi que ceux des autres membres de la haute direction, visent à soutenir l'exécution des priorités stratégiques et, par le fait même, à créer de la valeur pour les actionnaires. Pour de plus amples renseignements sur les principaux accomplissements et résultats de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction pour 2025, il y a lieu de se reporter à la section 10 intitulée *Rémunération du président et chef de la direction* à la page 61.

L'autre aspect est la démonstration des qualités de leadership qui sont nécessaires pour obtenir ces résultats, y compris le leadership qu'une personne possède pour bâtir une équipe de gens de talent, pour mettre à profit ces talents et pour faire en sorte que cette équipe soit efficace, et le leadership stratégique qui renforce la transformation de l'entreprise et le déploiement de la stratégie. À la fin de l'exercice, le comité de rémunération et les membres du conseil indépendants évaluent le rendement individuel et le leadership de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction. La personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction

fournit en outre au comité de rémunération son évaluation du rendement individuel et du leadership des autres membres de la haute direction. Compte tenu de l'ensemble de l'information dont il dispose, notamment les recommandations de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, le comité de rémunération se fait une opinion éclairée et recommande à l'approbation du conseil, l'indice de rendement individuel (entre 0 et 1,5x) pour chacun des membres de la haute direction. Ce multiplicateur ne s'applique qu'à 30 % de la prime totale cible.

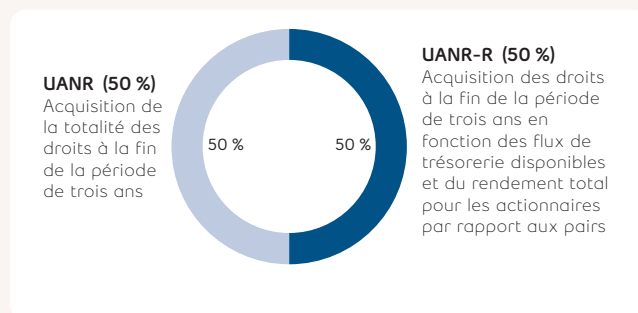
En 2022, le régime incitatif annuel à court terme pour la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et les VPE a fait l'objet d'une restructuration visant à rendre le régime conforme à la pratique du marché, qui consiste à faire en sorte que l'effet de levier individuel autour de la cible soit davantage aligné sur celui des facteurs de rendement de l'entreprise. Les fourchettes de l'indice de rendement individuel de la prime incitative annuelle à court terme ont été réduites, passant d'entre 0 et 3x de la cible à entre 0 et 1,5x de la cible pour la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et les VPE.

En 2025, l'indice de rendement individuel moyen des MHDV était de 1,4x, légèrement en hausse par rapport à 1,2x en 2024, grâce à une excellente exécution et à de solides résultats d'exploitation. Les primes incitatives annuelles de 2025 pour nos MHDV se sont établies entre 861 900 dollars et 3 136 000 dollars, le paiement moyen s'établissant à 1 398 980 dollars. De plus amples renseignements à ce sujet sont présentés dans les biographies individuelles des MHDV aux sections 10 et 11.

Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres

Régime d'intéressement à long terme

Notre RILT est conçu pour rétribuer la création de valeur pour nos actionnaires tout en mettant en place un mécanisme capable d'attirer et de fidéliser les membres de la direction talentueux et compétents. Le RILT joue également un rôle crucial dans l'alignement de la rémunération variable avec l'horizon temporel de risques approprié et la responsabilité des décisions à moyen et long terme. Étant fondée entièrement sur les titres de capitaux propres, la valeur de notre RILT pour un membre de la haute direction dépend largement de la croissance du cours de l'action, ce qui, en retour, profite à tous les actionnaires. De plus, les UANR-R, qui sont une composante du RILT, rétribuent l'atteinte de cibles liées aux flux de trésorerie permettant de poursuivre les investissements et les rendements, en plus du rendement total pour les actionnaires par rapport aux sociétés comparables, ce qui cadre également avec les intérêts des actionnaires.



Le tableau ci-dessous indique les principales modalités qui s'appliquent à chaque composante du régime d'intéressement à long terme en 2025.

Élément	UANR	UANR-R
Harmonisation avec les intérêts des actionnaires	Les UANR harmonisent les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires en les reliant à la croissance du rendement du cours des actions. L'acquisition sur plusieurs années favorise également le maintien en fonction des membres de la haute direction, ce qui permet à la Société de déployer sa stratégie à long terme.	Les UANR-R harmonisent les intérêts des membres de la haute direction et ceux des actionnaires avec le rendement pour les actionnaires par rapport aux sociétés comparables, et les flux de trésorerie disponibles, permettant la poursuite des investissements et des rendements. L'acquisition sur plusieurs années favorise également le maintien en fonction des membres de la haute direction, ce qui permet à la Société de déployer sa stratégie à long terme.
Fourchette de paiement (en % de l'attribution)	0 % à 100 %	0 % à 200 %
Limite définie sur les niveaux d'attributions annuelles		Oui
Durée		Trois ans
Période de rendement	Période de rendement de trois ans	RTA relatif : Période de rendement de trois ans Flux de trésorerie disponibles : Trois périodes de rendement annuelles sont prévues, conformément aux cibles de flux de trésorerie disponibles prévues dans notre régime incitatif annuel à court terme. Chaque période de rendement des flux de trésorerie est équilibrée pour établir les droits d'acquisition à la fin de la période de rendement.
Type d'acquisition	Acquisition en bloc après trois ans	
Date d'acquisition des droits pour les attributions de 2025	Le 31 décembre 2027	
Critères d'acquisition	Être membre actif du personnel de BCE ou de Bell à la date d'acquisition	Être membre actif du personnel de BCE ou de Bell à la date d'acquisition RTA relatif : 50 % selon l'atteinte du RTA relatif, où le RTA de la Société est mesuré par rapport au RTA des sociétés comparables, exprimé en points de pourcentage par rapport au RTA médian du groupe de référence. Le pourcentage d'acquisition des UANR-R de 100 % est atteint si le RTA de la Société équivaut au RTA médian du groupe de référence. Le groupe de référence du RTA relatif se compose de sept sociétés de télécommunications nord-américaines (Rogers Communications Inc., TELUS Corporation, Cogeco Communications Inc., Québecor inc., AT&T, Verizon, Comcast). Flux de trésorerie disponibles : 50 % en fonction de l'atteinte des cibles de flux de trésorerie disponibles approuvées annuellement par le conseil (conformément aux objectifs de flux de trésorerie disponibles prévus par notre régime incitatif annuel à court terme).
Équivalents de dividende	Crédités en tant qu'unités additionnelles, au même taux que les dividendes déclarés sur les actions ordinaires de BCE	
Modes de paiement ⁽¹⁾	Actions ordinaires de BCE	
Prix au moment de l'attribution	Conversion de la valeur en dollars en unités à l'aide de la moyenne pondérée en fonction du volume du cours par action ordinaire pendant les cinq derniers jours de bourse consécutifs prenant fin le dernier jour de bourse précédant la date de l'attribution et arrondi à l'unité la plus près.	
Récupération de la rémunération	La personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et l'ensemble des VPE sont assujettis à une disposition en matière de récupération de la rémunération telle que présentée dans la section 9.3 intitulée <i>Gestion des risques liés à la rémunération</i> .	

(1) Depuis 2017, les membres de la haute direction ont l'option de recevoir leurs attributions d'UANR sous forme d'UAD. À tout moment, le comité de rémunération peut exiger qu'une personne participante reçoive un paiement incitatif à long terme en actions ordinaires de BCE ou en UAD à titre de mesure provisoire pour aider celle-ci à atteindre son exigence d'avoir en actions obligatoires.

Le comité de rémunération peut également recommander l'octroi d'attributions spéciales en reconnaissance de réalisations précises ou, dans certains cas, pour fidéliser ou motiver des membres de la haute direction et des membres du personnel clés. Aucune attribution spéciale n'a été faite aux MHDV en 2025.

L'information sur les dispositions en matière de changement de contrôle et de cessation des fonctions qui s'appliquent au RILT se trouve dans la section 11.6 intitulée *Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle*.

La Société utilise la méthode de la comptabilisation à la juste valeur dans le cas de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres.

Paiements d'UANR-R

Depuis l'instauration du régime d'UANR-R en 2011, treize cycles de paiement ont eu lieu. Les UANR-R attribués avant 2014 avaient un niveau de paiement maximal de 100 %. Les attributions effectuées de 2014 à 2020 avaient un paiement maximum de 125 % et les attributions à partir de 2021 et par la suite ont un plafond de paiement de 200 % destiné à renforcer l'encouragement à donner un rendement supérieur et à refléter les pratiques courantes du marché dans la conception des UANR-R.

Les droits des UANR-R attribués en 2023, qui ont été acquis en 2025, ont donné lieu à un paiement de 65 % en fonction du dépassement des cibles établies pour les résultats annuels des flux de trésorerie disponibles, qui a été contrebalancé par un rendement annuel du RTA inférieur à la cible, alors que

le RTA a été inférieur au RTA médian du groupe de référence établi au titre du RTA relatif. Au cours des cinq derniers exercices, les droits des UANR-R attribués en 2022 ont été acquis à 62 %, les droits des UANR-R attribués en 2021 ont été acquis à 108 %, les droits des UANR-R attribués en 2020 ont été acquis à 108 %, les droits des UANR-R attribués en 2019 ont été acquis à 107 % et les droits des UANR-R attribués en 2018 ont été acquis à 82 %.

Pour obtenir de plus amples détails sur les attributions d'UANR-R de chaque MHDV en 2025, se reporter à la section 11.2 intitulée *Tableau sommaire de la rémunération* à la page 68 ou encore aux biographies détaillées des MHDV présentées dans les sections 10 et 11.

Régime d'UAD

Le régime d'UAD vise à rapprocher davantage les intérêts des membres de la haute direction de ceux des actionnaires en prévoyant un mécanisme qui

permet aux membres de la haute direction de recevoir leur rémunération incitative sous forme de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres

qu'ils doivent garder jusqu'à ce qu'ils quittent la Société. Les membres de la haute direction et d'autres membres du personnel clés de la Société et de certaines de ses filiales peuvent choisir de participer à ce régime.

En 2025, les membres de la haute direction pouvaient choisir de recevoir jusqu'à 100 % de leur prime incitative annuelle à court terme en UAD plutôt qu'en espèces. La prime est convertie en UAD selon le cours d'une action ordinaire de BCE le jour précédant la date d'entrée en vigueur de l'attribution. Les membres de la haute direction pouvaient également choisir de recevoir leur attribution d'UANR sous forme d'UAD.

La valeur d'une UAD équivaut à celle d'une action ordinaire de BCE. Les équivalents de dividende sous forme d'UAD additionnelles ont une valeur correspondant à celle du dividende versé sur les actions ordinaires de BCE et sont portés au crédit du compte de la personne participante à chaque date

de versement du dividende en fonction du nombre d'unités dans le compte de la personne participante à la date d'inscription du dividende.

Le comité de rémunération peut également recommander à l'approbation du conseil des attributions spéciales d'UAD en reconnaissance de réalisations exceptionnelles ou pour l'atteinte de certains objectifs d'entreprise. Aucune attribution de ce type n'a été faite en 2025 aux membres de la haute direction.

Les titulaires d'UAD ne peuvent avoir accès à leurs UAD tant qu'ils sont des membres du personnel d'une société du groupe de BCE. Lorsqu'ils quittent le groupe de sociétés de BCE, la Société achète, par l'entremise d'un fiduciaire, un nombre d'actions ordinaires de BCE sur le marché libre égal au nombre d'UAD détenues par la personne participante aux termes du régime, déduction faite des retenues, notamment d'impôt. Ces actions sont ensuite remises à l'ancien membre du personnel ou à sa succession en cas de décès.

Exigences en matière d'avoir en actions

Nous croyons à l'importance de posséder un avoir en actions considérable. Nos programmes de rémunération sont d'ailleurs conçus pour inciter les membres de la haute direction à détenir des actions de la Société. Nos exigences actuelles en matière d'avoir en actions applicables à la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et aux VPE sont en vigueur depuis 2013 et visent à encourager l'investissement continu dans la Société et à nous assurer que la rémunération des membres de la haute direction demeure liée à notre objectif de créer de la valeur pour nos actionnaires. Ces jalons doivent être atteints dans les 10 ans suivant la promotion ou la date d'embauche.

En outre, la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction est assujettie au respect d'une exigence de détention d'actions après mandat. Aux termes de la politique, à la démission ou à la retraite, celle-ci doit continuer de détenir un nombre d'actions correspondant à l'exigence d'avoir en actions à la date de départ pour au moins un an après le départ.

Le tableau suivant présente les niveaux minimums actuels d'avoir en actions en multiple du salaire de base annuel et la date limite qui s'applique à chaque échelon de la haute direction :

Poste	Multiple du salaire de base	
	Cible de 5 ans ⁽¹⁾	Cible de 10 ans
Président(e) et chef(fe) de la direction	7,5x	10,0x
VPE	3,0x	5,0x

(1) La moitié (50 %) de la cible de cinq ans doit être atteinte dans les trois années suivantes.

La détention directe et indirecte d'actions ordinaires de BCE, y compris d'actions ou d'UAD acquises reçues aux termes des programmes suivants, peut être prise en compte pour l'atteinte de l'avoir minimal en actions :

- le régime d'UAD, décrit dans la section intitulée *Régime d'UAD*
- le REE, décrit dans la section intitulée *Avantages sociaux et avantages indirects*
- les actions acquises et détenues au moyen de l'exercice d'options d'achat d'actions octroyées aux termes de nos régimes d'options d'achat d'actions, décrits dans la section 11.3 intitulée *Attributions en vertu d'un régime incitatif* sous la rubrique *Régime d'options d'achat d'actions*
- les actions reçues et détenues au moment du paiement des UANR et des UANR-R, décrites dans la section intitulée *Régime d'intéressement à long terme*
- les actions achetées indépendamment sur le marché libre.

Les octrois d'options et les octrois fondés sur des titres de capitaux propres non acquis ne sont pas pris en compte pour calculer l'avoir minimal en actions.

L'avoir en actions est calculé à l'aide de la valeur la plus élevée entre le coût d'acquisition et le cours du marché au moment de l'examen. Le comité de rémunération passe en revue, au moins une fois par année, le statut de conformité à l'égard des exigences en matière d'avoir en actions. Des mesures concrètes peuvent être prises si les cibles de trois ans, de cinq ans ou de 10 ans ne sont pas atteintes. Ces mesures comprennent, sans s'y limiter, le paiement d'une partie de la prime incitative annuelle à court terme en UAD et, lorsque des options d'achat d'actions sont exercées, l'obligation de conserver des actions ordinaires de BCE dont le cours du marché équivaut à une partie du gain financier après impôts réalisé à l'exercice des options. Ces mesures s'appliquent jusqu'à ce que la cible soit atteinte. Comme l'indique le tableau qui suit, tous les MHDV ont atteint ou dépassé leur cible de cinq ans, à l'exception de S. Cohan, dont les cibles ont été établies au moment de son embauche et de sa nomination au poste de président de Bell Média, le 1^{er} novembre 2023.

Le tableau ci-dessous indique le statut relatif à l'avoir en actions de chaque MHDV au 31 décembre 2025.

Membre de la haute direction visé	Exigence en matière d'avoir en actions			Valeur totale de l'avoir en titres de capitaux propres de BCE ⁽¹⁾ (\$)	Pourcentage de l'avoir en UAD	Multiple atteint de	
	Salaire de base (\$)	5 ans	10 ans			La cible de 5 ans	La cible de 10 ans
M. Bibic ⁽²⁾	1 400 000	7,5x	10x	17 697 622	64 %	1,7x	1,3x
C. Millen	650 000	3x	5x	3 511 422	80 %	1,8x	1,1x
J. Watson	750 000	3x	5x	6 025 890	86 %	2,7x	1,6x
B. Kirby	750 000	3x	5x	7 261 549	45 %	3,2x	1,9x
S. Cohan ⁽³⁾	750 000	3x	5x	59 857	0 %	0,0x	0,0x

(1) Calculée en utilisant le plus élevé entre le coût d'acquisition et la valeur au cours du marché selon le cours de clôture de l'action de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2025, soit 32,74 \$.

(2) La valeur totale de la participation en titres de capitaux propres de M. Bibic dans BCE est supérieure à sa rémunération directe totale (soit la somme de toutes les colonnes du *Tableau sommaire de la rémunération*, à l'exception des colonnes Valeur du régime de retraite et Autre rémunération).

(3) En date du 5 mars 2026, S. Cohan détenait des UAD acquises contribuant à la cible au titre de l'avoir en actions, évaluées à 2,2 fois le salaire de base.

Politique relative à la récupération de la rémunération

Conformément aux règles de la Securities and Exchange Commission des États-Unis et aux exigences d'inscription à la Bourse de New York, la Société a adopté et maintient une politique relative à la récupération de la rémunération visant à récupérer les rémunérations incitatives attribuées par erreur. La politique a été modifiée afin de se conformer aux exigences applicables de la SEC entrées en vigueur le 1^{er} décembre 2023, et tous les dirigeants concernés, y compris le président et chef de la direction et tous les VPE, ont signé les modifications correspondantes à leurs contrats de travail.

Aux termes de cette politique, le président et chef de la direction et les VPE sont tenus de restituer les primes en espèces et les primes en actions qui leur ont été attribuées après leur nomination si la Société est tenue de retraiter ses états financiers. Cette récupération s'applique à la rémunération qui n'aurait pas été versée à la lumière des résultats financiers retraités, indépendamment du fait que le dirigeant ait commis une faute professionnelle. La récupération s'applique à la rémunération reçue au cours des trois exercices terminés précédant immédiatement la date à laquelle la Société est tenue de préparer ce retraitement.

En outre, en ce qui a trait au poste de président(e) et chef(fe) de la direction, le conseil a le pouvoir discrétionnaire, en ce qui concerne la rémunération accordée à compter du 1^{er} janvier 2021, d'annuler les attributions en espèces ou en titres de capitaux propres non acquises et(ou) de récupérer certaines attributions en espèces, certains incitatifs acquis ou certaines rémunérations différées reçus au cours des 24 mois précédents si le conseil détermine que la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction a eu un comportement constituant un motif de licenciement.

En 2025, la politique relative à la récupération de la rémunération applicable aux membres de la haute direction a été améliorée afin de la faire correspondre à celle applicable à la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction. Aux termes de la politique améliorée applicable aux membres de la haute direction, pour les attributions au titre de la rémunération accordées après le 8 mai 2025, la récupération peut également être déclenchée par une faute grave constituant un motif de cessation d'emploi motivée.

Régimes de retraite, avantages sociaux et avantages indirects

Régime de retraite

Le volet à cotisations déterminées (CD) du régime de retraite de Bell Canada (régime de Bell) permet aux membres du personnel de cotiser jusqu'à un maximum de 12 % des gains admissibles, sous réserve des limites prévues à la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) (LIR). Les cotisations de la Société demeurent plafonnées à 6 %.

Tous les MHDV participent au volet CD, qui est le seul régime de retraite offert aux membres du personnel embauchés depuis 2004. M. Bibic a participé au régime de retraite à prestations déterminées de Bell Canada pour une période de 12 mois se terminant le 31 décembre 2004, lorsqu'il a adhéré au volet CD.

Tous les MHDV sont admissibles à des ententes de retraite complémentaires. Les prestations de retraite des MHDV sont décrites dans la section 11.5 intitulée *Ententes de retraite*.

Avantages sociaux et avantages indirects

Nous croyons qu'une offre d'avantages sociaux concurrentiels et souples s'impose pour attirer et fidéliser des membres du personnel compétents. Le programme d'avantages sociaux Omniflex de la Société offre aux employés la possibilité de choisir parmi une gamme d'avantages sociaux, notamment une assurance-maladie, une assurance-vie et une assurance-accident, des comptes de remboursement de frais médicaux et des comptes de gestion du mode de vie, adaptés à leurs besoins particuliers. Les MHDV ont droit à des avantages supplémentaires, principalement liés à une protection additionnelle en matière d'assurance-vie et d'assurance-accidents.

Nous offrons en outre aux membres de notre personnel la possibilité de participer à notre REE. Le REE vise à mieux soutenir la propriété d'actions à long terme et à accroître l'intérêt envers la croissance et le succès de la Société. Aux termes du REE, les membres du personnel peuvent verser des cotisations allant jusqu'à 12 % de leur salaire de base afin d'acheter des actions ordinaires de BCE. La Société verse des cotisations correspondant à un tiers des cotisations du membre du personnel, jusqu'à une cotisation maximale représentant 2 % de leur salaire de base annuel. Les actions achetées avec les cotisations de la Société et les dividendes connexes sont assujettis à une période d'acquisition de deux ans. Vous trouverez d'autres renseignements sur le REE dans la section 11.4 intitulée *Régime d'épargne des employé(e)s (REE)*.

Les MHDV reçoivent également une allocation en espèces concurrentielle au titre des avantages indirects.

10 Rémunération du président et chef de la direction



Mirko Bibic

Président et chef de la direction,
BCE Inc. et Bell Canada

Président et chef de la direction de BCE Inc. et de Bell Canada depuis janvier 2020, M. Bibic dirige le groupe de sociétés Bell avec une stratégie de croissance consistant à être axé sur le client, offrir les meilleurs réseaux Internet par fibre et sans fil 5G, être la référence en matière de solutions d'IA pour les entreprises et devenir un leader du contenu et des médias numériques.

M. Bibic était auparavant chef de l'exploitation de Bell et responsable de toutes les activités de Bell Mobilité, de Bell Marchés Affaires et des Services résidentiels et petites entreprises de Bell. M. Bibic a aussi occupé les postes de vice-président exécutif, développement de l'entreprise et de chef des affaires juridiques et réglementaires.

M. Bibic s'est joint à Bell en 2004 en tant que premier vice-président, affaires réglementaires, et a reçu le Prix des conseillers juridiques du Canada en 2017. M. Bibic est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université McGill, ainsi que d'un diplôme en droit de l'Université de Toronto, et siège au conseil d'administration de la Banque Royale du Canada (RBC) et de Groupe CH inc. M. Bibic est né et a grandi dans la région de Montréal et est parfaitement bilingue.

Principales réalisations et établissement de la prime incitative annuelle à court terme pour 2025

Le comité de rémunération a évalué le rendement de M. Bibic pour 2025 en se fondant sur les comportements de leadership démontrés et la mise en œuvre des priorités stratégiques de BCE, en mettant particulièrement l'accent sur l'obtention de résultats qui cadrent avec la croissance à long terme de la Société, la discipline opérationnelle et l'objectif de faire progresser la façon dont les gens communiquent entre eux et avec le reste du monde.

Être axé sur le client

- Réduction de 11 points de base du taux de désabonnement des abonnés utilisant des téléphones mobiles postpayés en 2025, soutenue par une amélioration d'une année sur l'autre réalisée pendant trois trimestres consécutifs grâce à des initiatives améliorées en matière de service à la clientèle et de fidélisation.
- Lancement de niveaux de forfaits sans fil différenciés en fonction de la catégorie de service, du contenu et du financement des appareils, offrant ainsi aux clients un plus grand choix tout en favorisant une tarification rigoureuse et une gestion équilibrée de la composition de la clientèle.
- Élargissement de la distribution des services mobiles prépayés de la marque sans nom dans tous les magasins Maxi du Québec, étendant ainsi l'accès à des services sans fil abordables et renforçant la présence de Bell dans le segment économique grâce à un partenaire de distribution au détail de confiance.
- Déploiement d'un nouvel assistant vocal virtuel alimenté par l'IA chez Bell, Virgin Plus et Lucky Mobile afin d'améliorer les interactions avec les clients, d'accélérer la résolution des problèmes et d'optimiser l'expérience globale du service.
- Notre assistant virtuel alimenté par l'IA a traité environ 15 millions d'interactions avec les clients en 2025, résolvant plus de la moitié d'entre elles sans avoir recours à un interlocuteur humain, tout en fournissant une assistance bilingue 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.
- Selon le rapport annuel 2024-2025 de la CPRST, l'entreprise a obtenu le plus faible taux de plaintes de la part des clients parmi les trois plus grands fournisseurs nationaux de services de télécommunications.

Offrir les meilleurs réseaux de fibre et sans fil

- Réalisation de l'acquisition de Ziplly Fiber, le principal fournisseur d'Internet par fibre optique dans le nord-ouest du Pacifique des États-Unis, élargissant ainsi considérablement notre zone de couverture dans ce domaine et renforçant notre position de troisième fournisseur d'Internet par fibre optique en Amérique du Nord.
- Création de Network FiberCo, un partenariat stratégique à long terme visant à accélérer le déploiement de l'infrastructure de fibre optique grâce à Ziplly Fiber sur les marchés mal desservis aux États-Unis, afin de soutenir une expansion du réseau évolutive et efficace en termes d'immobilisations.
- Poursuite de l'expansion de notre réseau FTTP au Canada vers davantage de foyers et d'entreprises, pour atteindre environ 8 millions d'emplacements à la fin de 2025, offrant des vitesses Internet symétriques de plusieurs gigabits qui fournissent des performances supérieures à celles des réseaux câblés.

- Ajout de 199 767 abonnés nets à l'Internet par fibre optique dans le secteur de détail en 2025, y compris la contribution de Ziplly Fiber.
- Le service Internet pure fibre de Bell a été classé comme le service Internet le plus rapide au Canada dans le rapport Speedtest Awards de Ookla⁽¹⁾ pour les T3 et T4 de 2025, et a également obtenu les distinctions suivantes : meilleur réseau Internet, meilleur Internet pour les jeux en ligne et réseau Internet le mieux coté⁽¹⁾.
- Le réseau 5G de Bell a également été reconnu aux Speedtest Awards pour les T3 et T4 2025 d'Ookla⁽¹⁾ : réseau sans fil 5G le plus rapide et le meilleur au pays, meilleur réseau 5G pour les jeux en ligne, réseau sans fil le plus rapide et meilleur réseau pour les jeux mobiles.
- Expansion de notre réseau 5G sans fil pour atteindre 89 % de la population canadienne.
- Expansion de la zone de couverture de notre service 5G+, tirant parti du spectre des bandes de 3 500 et de 3 800 Mhz, pour rejoindre 65 % de la population canadienne.
- Ajout, en 2025, de 214 551 abonné(e)s net des services postpayés et prépayés utilisant des téléphones mobiles, ce qui porte le nombre d'abonnés utilisant des téléphones mobiles de Bell à 10 451 584 au 31 décembre 2025.
- Annonce d'un partenariat stratégique avec AST SpaceMobile afin de faire progresser de déploiement de la connectivité directe par satellite pour les téléphones mobiles, et ainsi soutenir une future expansion de la couverture sans fil dans les zones éloignées et mal desservies.
- Lancement du Wi-Fi 7 avec l'introduction de la Borne giga 2,0, offrant des vitesses plus rapides, une latence réduite et une connectivité à domicile améliorée pour prendre en charge les applications et les appareils connectés de plus en plus basés sur les données.
- Lancement de Télé Fibe sans récepteur, permettant aux clients de l'Ontario et du Québec d'accéder à du contenu en direct et à la demande sur des téléviseurs intelligents et des appareils de diffusion en continu compatibles sans avoir besoin de décodeurs, ce qui simplifie l'installation, réduit la complexité et soutient un modèle de service évolutif et efficace sur le plan économique.
- Lancement des forfaits de diffusion en continu de Bell, qui regroupent des services de diffusion en continu haut de gamme, notamment Crave, Netflix et Disney+, dans un seul abonnement avec facturation simplifiée, améliorant ainsi la polyvalence, la valeur et la facilité de gestion au sein de l'écosystème de télévision et de connectivité de Bell.

(1) Distinction décernée par Ookla®, chef de file mondial des tests et analyses de réseaux fixes et mobiles, dans le cadre de ses Speedtest Awards™. D'après les données Ookla® Speedtest Intelligence®, 2^e semestre 2025. Tous droits réservés.

Être la référence en matière de solutions d'IA pour les entreprises

- Lancement de la marque Ateko, qui regroupe les capacités de Bell en matière de services technologiques au sein d'une plateforme unique d'intégration de systèmes et de services gérés axée sur l'automatisation par l'IA et les solutions infonuagiques pour les entreprises clientes.
- Lancement de la marque Bell Cyber, qui regroupe les capacités de Bell en matière de cybersécurité au sein d'une plateforme unique et intégrée afin de fournir des solutions de sécurité de bout en bout alimentées par l'IA aux clients des secteurs privé et public.
- Lancement du Réseau d'IA tissé de Bell, une infrastructure d'IA souveraine complète offrant une infrastructure informatique, de données et réseau sécurisée, évolutive et contrôlée par le Canada afin de prendre en charge les charges de travail liées à l'IA et les applications basées sur les données pour les entreprises et les clients du secteur public.
- Réalisation d'une forte croissance des produits d'exploitation liés aux solutions alimentées par l'IA en 2025, témoignant de la demande accrue des entreprises pour Ateko, Bell Cyber et le Réseau d'IA tissé de Bell, et démontrant l'élan soutenu de la stratégie d'entreprise de Bell.
- Acquisition de SDK Tek, un fournisseur de services d'ingénierie et d'analyse de données établi à Calgary, renforçant ainsi les capacités de Bell en matière de gestion de données et d'analyse par l'IA et améliorant notre capacité à fournir des solutions d'IA pour les entreprises sur des plateformes d'analytique avancée.
- Annonce d'un partenariat stratégique avec Cohere, une entreprise canadienne spécialisée dans l'IA, afin de soutenir la fourniture de solutions d'IA sécurisées et souveraines en intégrant les grands modèles linguistiques de Cohere dans le Réseau d'IA tissé de Bell pour les clients des secteurs privé et public.
- Annonce de collaborations stratégiques avec des universités canadiennes de premier plan, notamment l'Université Simon Fraser et l'Université Queen's, afin d'avancer l'infrastructure souveraine de supercalculateurs IA contrôlée par le Canada et de faire progresser les capacités en matière d'IA dans les domaines de la recherche, des entreprises et du secteur public dans le cadre du Réseau d'IA tissé de Bell.

Devenir un leader du contenu et des médias numériques

- Augmentation du nombre total d'abonnés de Crave à 4,6 millions en 2025, soit une hausse de 26 % par rapport à l'exercice précédent, témoignant de la forte demande des consommateurs pour l'offre de contenu et de plateformes de diffusion en continu haut de gamme de Bell.
- En 2025, nous avons réalisé la plus importante expansion de la plateforme Crave de son histoire, augmentant son portefeuille de contenu de 30 % grâce à l'intégration de la programmation en direct de CTV et de Noovo, notamment des nouvelles, certains événements sportifs et de divertissement, ainsi qu'une offre améliorée de contenu jeunesse, soutenue par des améliorations considérables de l'expérience utilisateur.
- La plateforme Crave a enregistré un nombre record de téléspectateurs en 2025, cette année battant tous les records de Crave en termes d'heures visionnées.
- Élan considérable généré pour la programmation Crave Original en 2025, avec *Rivalité passionnée*, qui a suscité un engouement mondial remarquable, soutenu par une distribution internationale et un renouvellement anticipé pour une deuxième saison.

- CTV s'est maintenu pour une 24^e année d'affilée au premier rang des réseaux de télé au Canada aux heures de grande écoute pour l'auditoire des adultes de 25 à 54 ans.
- Renforcement de la stratégie à long terme de Bell Média en matière de contenu sportif grâce à l'élargissement de son partenariat régional de diffusion avec les Canadiens de Montréal, garantissant ainsi une programmation en direct de la LNH de grande qualité sur TSN, RDS et les plateformes numériques.
- Prolongation des droits de diffusion régionaux à long terme de Bell Média avec les Jets de Winnipeg, garantissant ainsi l'accès continu à la programmation en direct de la LNH sur TSN et les plateformes numériques.
- Lancement des nouveaux forfaits de diffusion en continu Disney+, Crave et TSN, élargissant ainsi la stratégie de distribution de forfaits de diffusion en continu de Bell Média et offrant aux consommateurs un plus grand choix et une meilleure valeur ajoutée en matière de divertissement haut de gamme et de contenu sportif en direct.
- Prolongation du partenariat exclusif à long terme entre Bell Média et iHeartMedia, garantissant la représentation canadienne du portefeuille de balados d'iHeartRadio et élargissant les occasions de publicité audio et numérique sur les plateformes iHeartRadio Canada et Bell Média.
- Établissement d'un partenariat stratégique à long terme avec Tubi pour la vente et la distribution de publicités, élargissant ainsi la disponibilité du contenu canadien provenant du catalogue à la demande et de la gamme de chaînes FAST de Bell Média, tout en créant de nouvelles occasions de publicité numérique.
- Progression de la stratégie mondiale de distribution de contenu de Bell Média grâce à sa participation majoritaire dans Sphere Abacus, faisant de Sphere Abacus le principal distributeur international des droits de distribution détenus par Bell Média et élargissant la portée mondiale du contenu et des créateurs canadiens grâce aux ventes internationales et à la monétisation.

Transformation de l'entreprise

- Poursuivi la transformation opérationnelle pluriannuelle de Bell afin de moderniser les activités, d'accroître la productivité, de développer les talents technologiques et de redimensionner les prix de base. BCE continue de cibler des initiatives de transformation et des gains d'efficacité opérationnelle dans l'ensemble de l'organisation, et elle s'attend toujours à enregistrer des économies de coûts de 1,5 milliard \$ d'ici 2028, lesquelles devraient aider à atténuer l'incidence de l'érosion des produits tirés des services traditionnels.
- Diminution de 1,7 % des charges d'exploitation de Bell SCT Canada.
- Amélioration de la marge du BAIIA ajusté consolidée de BCE, qui a atteint 43,6 %, en hausse de 0,2 point par rapport à 2024, soit la marge annuelle la plus élevée de la Société depuis plus de 30 ans.

Mieux pour tous

- Annonce d'un nouvel investissement de 10 millions de dollars dans les initiatives en santé mentale en 2026, ce qui porte à 194 millions de dollars le total des investissements de la société dans le programme Bell Cause pour la cause depuis 2010.
- Investissement de 651 millions de dollars dans la recherche et le développement.

Composition réelle de la rémunération en 2025

Pour 2025, la rémunération cible de M. Bibic est inchangée par rapport à 2024. Tout comme en 2024, 89 % de la rémunération directe totale cible de M. Bibic est considérée comme étant à risque. Tel qu'il est indiqué à la section 8 intitulée *Lettre du conseil d'administration aux actionnaires*, sous la rubrique *Rémunération du chef de la direction en 2025*, il existe une forte corrélation entre la rémunération au rendement et la proportion élevée de la rémunération à risque attribuée à M. Bibic.

	2025 (\$)	2024 (\$)	2023 (\$)
Salaire	1 400 000	1 400 000	1 400 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	3 136 000	2 380 000	2 956 800
Attributions fondées sur des UANR	4 000 000	4 000 000	4 000 000
Attributions fondées sur des UANR-R	4 000 000	4 000 000	4 000 000
Total de la rémunération à risque	11 136 000	10 380 000	10 956 800
Régimes de retraite et autre rémunération	916 136	1 044 191	1 076 966
Rémunération totale	13 452 136	12 824 191	13 433 766

Tableau rétrospectif du chef de la direction 2025 – M. Bibic (2023–2025)

Le graphique suivant compare la rémunération directe totale attribuée au président et chef de la direction au cours des trois derniers exercices avec la valeur réelle de cette rémunération (c'est-à-dire sa valeur réalisée ou de réalisation) au 31 décembre 2025. La rémunération directe totale réelle du chef de la direction pour chaque exercice comprend le salaire de base, l'attribution annuelle réelle d'incitatifs à court terme et la valeur des attributions au titre du RILT en cours au 31 décembre 2025. La valeur attribuée au chef de direction est comparée à la valeur attribuée aux actionnaires, ce qui représente le RTA au cours des périodes identifiées.

Comme on peut le constater dans le tableau ci-dessous, la valeur réalisée et la valeur réalisable du RILT du chef de la direction à la fin de 2025 sont nettement inférieures à leur valeur à la date de l'attribution. La valeur réelle de la rémunération du chef de la direction (à la fois la rémunération en espèces et au titre du RILT) est liée aux RTA sur un an, deux ans et trois ans de BCE, ce qui fait ressortir le rapport étroit entre la rémunération et le rendement de BCE.

Année	Rémunération directe totale versée ⁽¹⁾ (en millions \$)			Valeur de la rémunération directe totale réelle au 31 décembre 2025 ⁽²⁾ (en millions \$)			Période	Variation de la valeur	
	En espèces	RILT	Total	En espèces	RILT	Total		Président et chef de la direction	Actionnaire (RTA)
2023	4,4	8,0	12,4	4,4	4,4	8,8	01-01-2023 au 31-12-2025	-29 %	-31 %
2024	3,8	8,0	11,8	3,8	4,8	8,6	01-01-2024 au 31-12-2025	-27 %	-26 %
2025	4,5	8,0	12,5	4,5	7,6	12,2	01-01-2025 au 31-12-2025	-3 %	5 %
							Moyenne	-20 %	-17 %

(1) Comprend le salaire de base, la prime incitative annuelle à court terme réelle payée et la valeur au titre du RILT au moment de l'attribution (UANR et UANR-R).

(2) Comprend le salaire de base, la prime incitative annuelle à court terme réelle payée, la valeur des attributions d'UANR/UANR-R acquises en 2023 et impayées et la valeur des attributions d'UANR/UANR-R non acquises en 2024 et en 2025 établie à l'aide des facteurs de multiplication du rendement intermédiaires.

Propriété et valeur à risque

Le tableau ci-après présente le total des titres de capitaux propres de BCE dont les droits étaient acquis et dont les droits n'étaient pas acquis appartenant à M. Bibic au 31 décembre 2025, évalués selon la valeur marchande. Son actionariat fondé sur la valeur marchande correspond à 9,5 fois son salaire, et sa propriété et sa valeur à risque totalisent 32 millions de dollars. Cela se compare à la propriété et à la valeur à risque de 24 millions de dollars au 31 décembre 2024, comme il a été communiqué l'année dernière, ce qui démontre par le fait même qu'il existe un rapport entre la philosophie de la rémunération au rendement et l'expérience de l'actionnaire. Pour de plus amples renseignements sur les mesures qui peuvent être prises par la Société pour s'assurer que les lignes directrices en matière d'actionariat sont respectées par M. Bibic, veuillez vous reporter à la page 59, sous la rubrique *Exigences en matière d'avoir en actions*.

	UANR		UANR-R		UAD		Actions		Actionariat total (\$) ⁽¹⁾⁽²⁾	Total en multiple du salaire de base
	Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)		
Acquises					267 500	8 757 955	138 253	4 526 403	13 284 358	9,5x
Non acquises	299 797	9 815 369	271 216	8 879 616					18 694 985	13,4x
Total	299 797	9 815 369	271 216	8 879 616	267 500	8 757 955	138 253	4 526 403	31 979 343	22,8x

(1) À l'exception des options d'achat d'actions qui étaient toutes hors du cours et n'avaient aucune valeur au 31 décembre 2025.

(2) Calculé en fonction du cours de clôture de l'action de BCE le 31 décembre 2025, soit 32,74 \$.

11 Rémunération des membres de la haute direction visés

Cette section présente la rémunération versée en 2025 à la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, celui de chef(fe) des affaires financières et aux trois membres de la haute direction les mieux rémunérés (classés selon le montant de leur rémunération globale, compte non tenu des avantages liés à la retraite).

- Mirko Bibic, président et chef de la direction, BCE Inc. et Bell Canada (se reporter à l'analyse de la rémunération détaillée à la section 10 intitulée *Rémunération du président et chef de la direction*)
- Curtis Millen, vice-président exécutif et chef des affaires financières, BCE Inc. et Bell Canada
- John Watson, président de groupe, marchés affaires, IA et Ateko
- Blaik Kirby, président de groupe, marché consommateur et petites entreprises
- Sean Cohan, président, Bell Média

Pour obtenir d'autres renseignements sur notre philosophie et nos politiques en matière de rémunération et une analyse des éléments composant nos programmes de rémunération, se reporter à la section 9 intitulée *Analyse de la rémunération*.



Curtis Millen

Vice-président exécutif et
chef des affaires financières
BCE Inc. et Bell Canada

Nommé chef des affaires financières de BCE et de Bell en 2023, C. Millen dirige toutes les activités et la stratégie en matière de finances du groupe d'entreprises de Bell et est le cadre supérieur parrain de Bell Capital de risque.

C. Millen s'est joint à Bell en 2008 et il a occupé plusieurs postes de haute direction au sein du groupe Finances. Plus récemment, il a été premier vice-président, stratégie de l'entreprise et trésorier, et président de Bimcor, une filiale de Bell Canada chargée de l'administration des caisses de retraite de cette dernière.

Avant de se joindre à Bell en 2008, C. Millen était courtier en valeurs mobilières dans le secteur des médias et des télécommunications chez Citigroup Global Markets et Banc of America Securities. Il est titulaire d'un diplôme en économie de la Yale University, d'un MBA de la Yale School of Management et du titre d'ICD.D. C. Millen est membre du conseil d'administration de la Fondation de l'hôpital St-Mary's et a été administrateur chez Q9 Networks, Glentel et Aequitas Innovations. C. Millen est né et a grandi à Montréal, et il est parfaitement bilingue.

En 2025, C. Millen a bénéficié d'une augmentation de son salaire de base de 30 000 dollars et d'une augmentation de sa prime d'intéressement à long terme de 250 000 dollars afin de poursuivre la progression de sa rémunération et d'améliorer son positionnement par rapport au marché.

Composition réelle de la rémunération en 2025

Poste	VPE et chef des affaires financières		
	2025 (\$)	2024 (\$)	2023 ⁽¹⁾ (\$)
Salaire	650 000	620 000	490 178
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	861 900	610 080	640 361
Attributions fondées sur des UANR	1 000 000	875 000	450 582
Attributions fondées sur des UANR-R	1 000 000	875 000	450 582
Total de la rémunération à risque	2 861 900	2 360 080	1 541 525
Régimes de retraite et autre rémunération	98 896	100 689	77 990
Rémunération totale	3 610 796	3 080 769	2 109 693

(1) La rémunération pour 2023 est calculée au prorata pour tenir compte de la promotion au poste de VPE et de chef des affaires financières, le 1^{er} septembre 2023.



John Watson

Président de groupe, marché affaires, IA et Ateko

Fort de plus de 30 ans d'expérience dans le secteur des communications, dont 26 ans à des postes de direction, J. Watson dirige la plus grande société de communications d'entreprise au Canada, au service des entreprises canadiennes et à l'échelle internationale dans leur transformation numérique et leur transition vers l'intelligence artificielle.

En tant que président du groupe Bell Marchés Affaires, Réseau d'IA tissé de Bell, Bell Cyber et Ateko, J. Watson supervise le portefeuille d'activités principales de Bell, notamment les services de réseau, d'Internet des objets, de voix et de collaboration, ainsi que les solutions infonuagiques, de cybersécurité et

de flux de travail numérique, avec la plus grande équipe de services gérés et professionnels au Canada. Il dirige également les secteurs de l'ingénierie des données et de l'IA de Bell.

Avant de travailler chez Bell, J. Watson a occupé des postes de direction dans les secteurs du conseil en gestion, des biens de consommation courante et des soins de santé/pharmaceutiques au sein d'entreprises multinationales. Il est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires et d'un MBA de la Schulich School of Business et siège au conseil d'administration de Sanctuary AI, une société canadienne spécialisée dans l'intelligence artificielle physique qui s'est donné pour mission de créer des millions de robots humanoïdes de qualité industrielle.

La rémunération cible de J. Watson n'a pas été modifiée en 2025. Une prime spéciale en espèces de 1,5 million de dollars a été accordée en 2022 à J. Watson, et a été payée en 2025, en reconnaissance de sa contribution significative à la stratégie de croissance à long terme de Bell.

Composition réelle de la rémunération en 2025

Poste	Président de groupe, marché affaires, IA et Ateko	Président de groupe, marché affaires, IA et FX Innovation	Président de groupe, marché affaires, expérience client et IA
	2025 (\$)	2024 (\$)	2023 (\$)
Salaire	750 000	750 000	750 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	1 021 500	792 000	923 400
Attributions fondées sur des UANR	1 250 000	1 250 000	1 250 000
Attributions fondées sur des UANR-R	1 250 000	1 250 000	1 250 000
Total de la rémunération à risque	3 521 500	3 292 000	3 423 400
Régimes de retraite et autre rémunération	1 859 043	373 041	372 891
Rémunération totale	6 130 543	4 415 041	4 546 291



Blaik Kirby

Président de groupe, marché consommateur et petites entreprises

À titre de président de groupe, marché consommateur et petites entreprises, B. Kirby dirige les forces combinées de nos équipes du sans fil et des réseaux filaires, y compris les cadres dédiés aux ventes et à la commercialisation du marché consommateur, ainsi qu'une entreprise spécialisée dans le marché des petites entreprises.

B. Kirby est un vétéran de 35 ans du secteur des télécommunications en Amérique du Nord, qui a commencé sa carrière en tant que technicien

de réparation pour Bell en 1987. Il a réintégré Bell en 2005 en tant que vice-président de la stratégie d'entreprise, est passé à Bell Mobilité en tant que premier vice-président de la commercialisation et des ventes, et a été promu chef de la commercialisation avant de devenir président de Bell Mobilité en 2015.

B. Kirby détient un baccalauréat en sciences de l'ingénierie de l'Université Western, une maîtrise en génie de l'Université de Toronto et une maîtrise en administration des affaires de la Ivey School de l'Université Western. Il siège également au conseil consultatif de Glow Financial Services.

Il n'y a eu aucun changement à la rémunération cible de B. Kirby en 2025.

Composition réelle de la rémunération en 2025

Poste	Président de groupe, marché consommateur et petites entreprises	Président de groupe, marché consommateur et petites et moyennes entreprises	Président de groupe, marché consommateur et petites et moyennes entreprises
	2025 (\$)	2024 (\$)	2023 (\$)
Salaire	750 000	750 000	750 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	954 000	711 000	923 400
Attributions fondées sur des UANR	1 250 000	1 250 000	1 250 000
Attributions fondées sur des UANR-R	1 250 000	1 250 000	1 250 000
Total de la rémunération à risque	3 454 000	3 211 000	3 423 400
Régimes de retraite et autre rémunération	279 946	311 733	307 326
Rémunération totale	4 483 946	4 272 733	4 480 726



Sean Cohan
Président, Bell Média

Nommé président, Bell Média, chef de file canadien dans le domaine des médias et du divertissement, en novembre 2023, S. Cohan est responsable du portefeuille d'actifs uniques au monde de Bell Média dans les domaines de la vidéo, de l'audio, du numérique et des médias hors domicile.

S. Cohan a dirigé la transformation de Bell Média vers une entreprise de premier plan dans le domaine des médias et du contenu numériques, qui a un impact mondial. Cela comprend l'expansion significative de Crave, le principal service de diffusion en continu canadien, l'acquisition du distributeur mondial de

contenu Sphere Abacus, l'investissement dans la société de production Blink49, le lancement d'un portefeuille d'offres numériques financées par la publicité, des accords avec les créateurs canadiens Seth Rogen, Tom Green, Elliot Page et Jacob Tierney, ainsi qu'un catalogue de production élargi comprenant les succès *Rivalité passionnée* et *Empathie*.

Au cours de sa carrière, S. Cohan a occupé pendant 15 ans le poste de président des médias internationaux et numériques chez A+E Networks. Il a également été directeur de la croissance et président chez Nielsen, où il a joué un rôle de premier plan dans la réussite de l'opération de privatisation de l'entreprise.

S. Cohan est titulaire d'un baccalauréat en économie de l'Université de Harvard, d'une maîtrise en administration des affaires de la Stanford Graduate School of Business, et occupe plusieurs postes au sein de conseils d'administration.

La rémunération cible de S. Cohan n'a pas été modifiée en 2025.

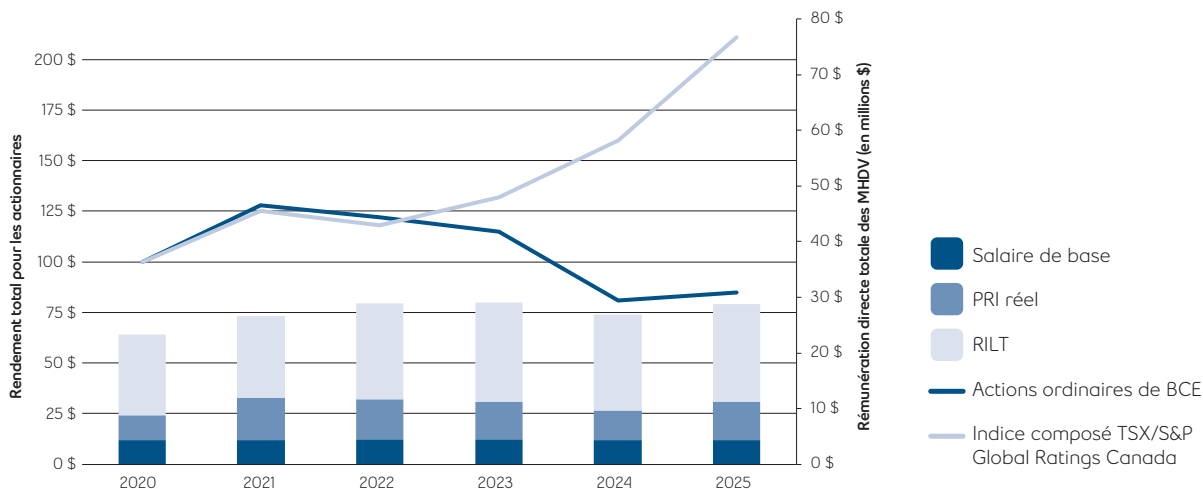
Composition réelle de la rémunération en 2025

Poste	Président, Bell Média		
	2025 (\$)	2024 (\$)	2023 ⁽¹⁾ (\$)
Salaire	750 000	750 000	125 342
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	1 021 500	832 500	147 553
Attributions fondées sur des UANR	1 250 000	1 250 000	2 291 095
Attributions fondées sur des UANR-R	1 250 000	1 250 000	208 905
Total de la rémunération à risque	3 521 500	3 332 500	2 647 553
Régimes de retraite et autre rémunération	274 171	190 912	204 896
Rémunération totale	4 545 671	4 273 412	2 977 791

(1) La rémunération pour 2023 tient compte de la date de la nouvelle embauche et de la nomination à titre de président, Bell Média, le 1^{er} novembre 2023. Lors de son embauche, S. Cohan a reçu la totalité de la valeur de l'attribution annuelle au titre du RILT pour 2023. La valeur d'attribution annuelle a été calculée au prorata de la date d'embauche et répartie à raison de 50 % en UANR et de 50 % en UANR-R, la valeur restante ayant été acquise sous forme d'UANR qu'il a choisi de différer à 100 % en UAD au moment de l'acquisition éventuelle, le 31 décembre 2025.

11.1 Graphique sur le rendement des actionnaires

Rendement total cumulatif sur cinq ans d'un placement de 100 \$⁽¹⁾ et rémunération des membres de la haute direction visés
Du 31 décembre 2020 au 31 décembre 2025



(1) En fonction du cours de l'action ordinaire de BCE à la Bourse TSX et dans l'hypothèse d'un réinvestissement des dividendes.

Rendement total cumulatif sur cinq ans d'un placement de 100 \$

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Actions ordinaires de BCE	100	128	122	115	81	85
Indice composé TSX/S&P Global Ratings Canada	100	125	118	132	160	211

Rémunération des membres de la haute direction visés

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Rémunération directe totale des membres de la haute direction visés (millions \$)	23,4	26,6	28,9	29,0	26,8	28,8

La rémunération directe totale des MHDV en 2025 en tant que pourcentage du total des produits d'exploitation en 2025 est de 0,1 %. Le graphique ci-dessus compare les variations annuelles du rendement total annuel cumulatif pour les actionnaires sur les actions ordinaires de BCE avec le rendement total annuel cumulatif de l'indice composé TSX/S&P Global Ratings Canada pour la période de cinq ans se terminant le 31 décembre 2025. Il suppose que la valeur initiale du placement le 31 décembre 2020 était de 100 \$ et que tous les dividendes ont été réinvestis sur une base trimestrielle. Il indique également la rémunération des MHDV pendant cette même période, les données pour 2023 ayant été normalisées pour tenir compte de la rémunération d'un VPE et d'un chef des affaires financières pour l'exercice complet. Cette rémunération est définie comme étant la rémunération directe totale octroyée aux MHDV en poste, y compris le salaire, les primes incitatives annuelles à court terme et les attributions au titre du RILT annualisées d'UANR, d'UANR-R et d'options d'achat d'actions. Une grande partie de la rémunération totale est attribuée sous forme de titres de capitaux propres et les paiements réalisés réels associés à ces attributions sont liés plus étroitement à l'évolution du cours de l'action de la Société que ce qu'indique le graphique ci-dessus, comme le montre le tableau rétrospectif du chef de la direction, à la section 10 intitulée *Rémunération du président et chef de la direction*.

BCE

Le rendement total de BCE est fonction du cours des actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto et dans l'hypothèse d'un réinvestissement des dividendes.

Indice composé TSX/S&P Global Ratings Canada

À titre de principal indice du marché canadien des actions, l'indice composé TSX/S&P Global Ratings Canada est le principal indicateur de référence pour mesurer le rendement total réalisé par les actionnaires pour les sociétés canadiennes dont les titres sont inscrits à la cote de la TSX.

11.2 Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la rémunération des MHDV. Les MHDV sont les personnes occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, ainsi que de chef(fe) des affaires financières et les trois membres de la haute direction les mieux rémunérés classés selon le montant de leur rémunération totale dans le tableau ci-dessous.

Pour obtenir d'autres renseignements sur notre philosophie et nos politiques en matière de rémunération et une analyse des éléments composant nos programmes de rémunération, se reporter à la section 9 intitulée *Analyse de la rémunération* et aux notes afférentes au tableau ci-après.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$) ⁽¹⁾	Attributions fondées sur des actions (\$) ⁽²⁾⁽³⁾	Attributions fondées sur des options (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (régimes incitatifs annuels) (\$) ⁽⁴⁾	Valeur du régime de retraite (\$) ⁽⁵⁾	Autre rémunération (\$) ⁽⁶⁾	Rémunération totale (\$)
Mirko Bibic Président et chef de la direction BCE Inc. et Bell Canada	2025	1 400 000	8 000 000	s.o.	3 136 000	720 258	195 878	13 452 136
	2024	1 400 000	8 000 000	s.o.	2 380 000	844 442	199 749	12 824 191
	2023	1 400 000	8 000 000	s.o.	2 956 800	874 880	202 086	13 433 766
Curtis Millen Vice-président exécutif et chef des affaires financières BCE Inc. et Bell Canada	2025	650 000	2 000 000	s.o.	861 900	75 556	23 340	3 610 796
	2024	620 000	1 750 000	s.o.	610 080	75 622	25 067	3 080 769
	2023	490 178	901 164	s.o.	640 361	60 490	17 500	2 109 693
John Watson Président de groupe, marchés affaires, IA et Ateko	2025	750 000	2 500 000	s.o.	1 021 500	254 430	1 604 613	6 130 543
	2024	750 000	2 500 000	s.o.	792 000	266 071	106 970	4 415 041
	2023	750 000	2 500 000	s.o.	923 400	264 843	108 048	4 546 291
Blair Kirby Président de groupe, marché consommateur et petites entreprises	2025	750 000	2 500 000	s.o.	954 000	245 448	34 498	4 483 946
	2024	750 000	2 500 000	s.o.	711 000	271 091	40 642	4 272 733
	2023	750 000	2 500 000	s.o.	923 400	270 036	37 290	4 480 726
Sean Cohan Président, Bell Média	2025	750 000	2 500 000	s.o.	1 021 500	94 950	179 221	4 545 671
	2024	750 000	2 500 000	s.o.	832 500	59 911	131 001	4 273 412
	2023	125 342	2 500 000	s.o.	147 553	0	204 896	2 977 791

- (1) C. Millen a été promu au poste de VPE et chef des affaires financières le 1^{er} septembre 2023, après avoir occupé le poste de premier vice-président, stratégie d'entreprise et trésorier, de BCE Inc. et de Bell. Le salaire de base de C. Millen est passé de 425 000 \$ à 620 000 \$ au moment de sa nomination, et est passé à 650 000 \$ en 2025 afin de poursuivre la progression de sa rémunération tout en la faisant correspondre davantage à la situation sur le marché. S. Cohan a été engagé comme président de Bell Média le 1^{er} novembre 2023. Les valeurs pour 2023 sont calculées au prorata. Les salaires annuels des autres MHDV sont restés inchangés en 2025.
- (2) Le tableau suivant compare les justes valeurs à la date d'octroi utilisées aux fins de la rémunération avec les provisions qui sont inscrites dans les états financiers de la Société pour les attributions fondées sur des actions des MHDV.

	2025 25 février 2025 au 31 décembre 2027		2024 27 février 2024 au 31 décembre 2026		2023 21 février 2023 au 31 décembre 2025	
	Juste valeur à la date d'octroi ^(a)	Juste valeur comptable ^(b)	Juste valeur à la date d'octroi ^(a)	Juste valeur comptable ^(b)	Juste valeur à la date d'octroi ^(a)	Juste valeur comptable ^(b)
Cours de l'action	33,63 \$	34,79 \$	50,81 \$	47,39 \$	61,19 \$	59,52 \$
Différence totale	601 279 \$		1 329 954 \$		448 825 \$	
Différence par action	1,15 \$		3,42 \$		1,67 \$	

- (a) Le cours de l'action au moment de l'octroi était égal à la moyenne pondérée en fonction du volume du cours par action ordinaire de BCE d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE négocié à la Bourse de Toronto pendant les cinq jours de bourse consécutifs prenant fin le jour précédant la date d'entrée en vigueur de l'octroi et se fonde sur un rendement cible.
- (b) La juste valeur comptable est amortie sur la période d'acquisition des droits des attributions. Cette valeur reflète une valeur combinée pour les UANR et les UANR-R. À partir de 2021, BCE a commencé à utiliser la méthode d'évaluation de Monte-Carlo pour l'évaluation de la juste valeur comptable de certaines UANR-R, avec l'introduction de la mesure de rendement fondée sur le marché du RTA relatif, et respecte les exigences de l'IFRS 2 – Paiement fondé sur des actions aux fins comptables.
- (3) Les valeurs indiquées dans cette colonne ont été réparties selon notre politique en matière de régimes de rémunération, soit 50 % de la valeur totale du régime d'intéressement à long terme en UANR et 50 % de la valeur totale du régime d'intéressement à long terme en UANR-R. Le tableau qui suit détaille les montants attribués aux termes des deux régimes :

Nom	2025		2024		2023	
	UANR (\$)	UANR-R (\$)	UANR (\$)	UANR-R (\$)	UANR (\$)	UANR-R (\$)
M. Bibic	4 000 000	4 000 000	4 000 000	4 000 000	4 000 000	4 000 000
C. Millen (a)	1 000 000	1 000 000	875 000	875 000	450 582	450 582
J. Watson	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000
B. Kirby	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000
S. Cohan (b)	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000	2 291 095	208 905

- (a) C. Millen a vu son attribution fondée sur des actions passer de 475 000 dollars à 1 750 000 dollars lors de sa nomination au poste de VPE et chef des affaires financières en septembre 2023, et est passée à 2 000 000 \$ en 2025 afin de poursuivre la progression de sa rémunération tout en la faisant correspondre davantage à la situation sur le marché. Les valeurs pour 2023 sont calculées au prorata.
- (b) S. Cohan a été embauché à titre de Président, Bell Média le 1^{er} novembre 2023 et a reçu la totalité de sa valeur d'attribution annuelle au titre du RILT 2023. La valeur de l'attribution annuelle a été calculée au prorata à partir de la date de son embauche et attribuée à hauteur de 50 % en UANR et de 50 % en UANR-R, la valeur restante étant attribuée en UANR qu'il a choisi de différer à 100 % en UAD au moment de leur acquisition éventuelle, le 31 décembre 2025.
- (4) Cette colonne ne comprend que les primes incitatives annuelles à court terme versées aux MHDV.
- (5) Comme il est décrit dans la section 11.5 intitulée *Ententes de retraite*, pour tous les MHDV, ce montant représente les cotisations versées par l'employeur aux termes de différents volets à cotisations déterminées pour chacun des trois derniers exercices clos et les conséquences connexes sur la valeur du compte relatif au RRS du membre de la haute direction, le cas échéant. En outre, en ce qui concerne M. Bibic, ce montant comprend l'incidence de l'augmentation de ses gains ouvrant droit à pension moyens aux termes du régime de prestations déterminées de Bell Canada.
- (6) Pour M. Bibic, les montants de 2023, 2024 et 2025 comprennent l'allocation pour avantages indirects (120 000 \$). Pour J. Watson, les montants pour 2023, 2024 et 2025 comprennent une allocation pour avantages indirects (33 500 \$), et le montant pour 2025 comprend une prime spéciale en espèces de 1,5 million de dollars accordée en 2022 et versée en janvier 2025. Pour S. Cohan, le montant pour 2023 comprend l'indemnité de réinstallation (200 000 \$) et les montants pour 2024 et 2025 comprennent l'allocation pour avantages indirects (33 500 \$) et les honoraires de préparation des déclarations prévus à son contrat. Pour tous les autres MHDV, la colonne « Autre rémunération » comprend également les cotisations de la Société aux termes du régime d'épargne des employés et des primes d'assurance-vie et des paiements de majoration payés par la Société. Les avantages indirects et autres avantages sociaux qui ne dépassent pas globalement 50 000 \$ ou 10 % du salaire de l'exercice ne sont pas inclus.

11.3 Attributions en vertu d'un régime incitatif

Attributions fondées sur des options non exercées et attributions fondées sur des actions non acquises en cours

Le tableau qui suit comprend toutes les attributions fondées sur des options non exercées et toutes les attributions fondées sur des actions non acquises en cours à la fin de l'exercice clos le 31 décembre 2025. Pour connaître les principales caractéristiques des régimes, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2025* sous la rubrique *Régime d'intéressement à long terme*.

Nom	Date d'attribution	Attributions fondées sur des options				Prix d'exercice des options ⁽¹⁾ (\$)	Date d'expiration des options ⁽²⁾	Valeur des options dans le cours non exercées ⁽³⁾ (\$)	Attributions fondées sur des actions		
		Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées		Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions non acquises ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions non payées ou non distribuées ⁽⁴⁾ (\$)						
Acquis	Non acquis	Total des options	Nombre d'actions ou d'unités d'actions non acquises								
M. Bibic	25-02-2020	393 701	0	393 701	64,78	24-02-2030	0	436 283	14 283 906	13 169 033	
	26-02-2019	158 228	0	158 228	58,35	25-02-2029	0				
C. Millen	25-02-2020	31 168	0	31 168	64,78	24-02-2030	0	103 328	3 382 958	2 358 715	
J. Watson	25-02-2020	164 042	0	164 042	64,78	24-02-2030	0	136 340	4 463 786	4 825 978	
	26-02-2019	94 937	0	94 937	58,35	25-02-2029	0				
B. Kirby	25-02-2020	131 234	0	131 234	64,78	24-02-2030	0	136 340	4 463 786	4 385 231	
	26-02-2019	79 114	0	79 114	58,35	25-02-2029	0				
S. Cohan	s.o.	0	0	0	s.o.	s.o.	0	136 340	4 463 786	1 762 270	

- Le prix d'exercice est le prix auquel une action ordinaire peut être achetée lorsqu'une option est exercée. En date du 6 juin 2007, les actionnaires ont approuvé le fait que le prix d'exercice devait être le plus élevé entre la moyenne pondérée en fonction du volume du cours par action ordinaire de BCE d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto : i) le jour de bourse qui précède la date d'entrée en vigueur de l'octroi ou, si au moins un lot régulier d'actions ordinaires de BCE n'a pas été négocié ce jour-là, alors la moyenne pondérée en fonction du volume le premier jour précédent au cours duquel au moins un lot régulier d'actions ordinaires a été ainsi négocié; et ii) pendant les cinq jours de bourse consécutifs se terminant le jour de bourse précédant la date d'entrée en vigueur de l'octroi.
- La durée d'une option ne peut dépasser dix ans à compter de la date de prise d'effet de l'octroi. En 2019 et en 2020, les options ont été octroyées avec une durée de 10 ans. Le comité de rémunération peut toujours recommander, et le conseil accepter, une autre durée au moment de l'octroi des options, dans la mesure où la date d'expiration maximale de 10 ans est respectée.
- La valeur des options dans le cours non exercées est calculée à l'aide du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2025, soit 32,74 \$, moins le prix d'exercice de ces options. Les options ayant un prix d'exercice supérieur au cours de clôture sont considérées comme étant hors du cours.
- La valeur des unités d'actions en cours est calculée à l'aide du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2025, soit 32,74 \$, multiplié par le nombre d'unités d'actions détenues par le membre du personnel dans les régimes d'UANR, d'UANR-R et d'UAD, selon le cas, le 31 décembre 2025, l'acquisition des droits des UANR-R pour 2023 étant à 65 % de la cible.

Attributions en vertu d'un régime incitatif – valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant présente les attributions fondées sur des options et les attributions fondées sur des actions acquises au cours de l'exercice 2025, ainsi que les primes incitatives annuelles à court terme gagnées au cours de 2025. Pour connaître les principales caractéristiques des régimes, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2025* sous les rubriques *Régime d'intéressement à long terme* et *Prime incitative annuelle à court terme*.

Nom	Date d'acquisition	Attributions fondées sur des options		Attributions fondées sur des actions		Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres
		Valeur à l'acquisition au cours de l'exercice ⁽¹⁾ (\$)	Valeur à la date d'acquisition ⁽²⁾ (\$)	Valeur à l'acquisition au cours de l'exercice ⁽²⁾ (\$)	Valeur gagnée au cours de l'exercice ⁽³⁾ (\$)	
M. Bibic	–	–	4 411 078	4 411 078	3 136 000	
C. Millen	–	–	517 266	517 266	861 900	
J. Watson	–	–	1 378 487	1 378 487	1 021 500	
B. Kirby	–	–	1 378 487	1 378 487	954 000	
S. Cohan	–	–	1 762 270	1 762 270	1 021 500	

- BCE n'a pas attribué d'options depuis 2020 et aucune option n'a donc été acquise au cours de cet exercice.
- Les UANR et les UANR-R attribués le 21 février 2023 ont été acquises en entier le 31 décembre 2025, les UANR-R étant acquises à 65 % de la cible. Le jour de l'acquisition, le cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE Inc. à la Bourse de Toronto était de 32,74 \$.
- Ces montants sont les mêmes que ceux figurant dans le *Tableau sommaire de la rémunération* sous la colonne Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (programme de rémunération incitative annuelle) et comprennent toutes les primes incitatives annuelles à court terme pour 2025 payées en espèces ou en UAD, ou les deux.

Aucune option d'achat d'actions n'a été exercée par les MHDV au cours de 2025.

Régime d'options d'achat d'actions

Le régime d'options d'achat d'actions a été établi en 1999. Il était offert aux membres de la direction et aux autres membres du personnel de la Société et de ses filiales qui, de l'avis du comité de rémunération, ont démontré leur capacité de contribuer grandement au succès de la Société. Le nombre d'actions pouvant être émises à des personnes initiées, à tout moment, aux termes du régime d'options d'achat d'actions et de tous les mécanismes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de BCE ne peut dépasser 10 % des actions émises et en circulation; et le nombre d'actions

émises à des personnes initiées, dans une période d'un an, aux termes de tous les mécanismes de rémunération fondés sur des titres de BCE, ne peut dépasser 10 % des actions émises et en circulation.

Aux termes du régime d'options d'achat d'actions, le comité de rémunération établit la durée d'une option, qui ne doit pas dépasser dix ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'octroi. Il établit également le calendrier d'acquisition pour chaque octroi. De 2011 à 2018, les options octroyées sont

assorties d'une durée de sept ans et d'une période d'acquisition en bloc de trois ans. En 2019 et 2020, les options octroyées étaient assorties d'une durée de 10 ans et d'une période d'acquisition en bloc de trois ans.

Les options ne sont pas cessibles par leur titulaire, sauf à sa succession au moment de son décès.

Aux termes du régime d'options d'achat d'actions, le comité de rémunération a le pouvoir discrétionnaire d'établir des dispositions en matière d'acquisition, des calendriers d'exercice ou des dispositions en matière de cessation des fonctions au moment de l'octroi de nouvelles options ou ultérieurement à l'égard d'options en cours, sans l'approbation des actionnaires.

Cependant, le comité de rémunération ne peut, sans l'approbation des actionnaires, faire ce qui suit :

- accroître le nombre d'actions ordinaires qui peuvent être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions
- réduire le prix d'exercice d'une option en cours (y compris une annulation et une réattribution d'une option, constituant une réduction du prix d'exercice d'une option)

- prolonger la date d'expiration d'une option en cours ou modifier le régime d'options d'achat d'actions pour permettre l'octroi d'une option ayant une date d'expiration au-delà de la durée maximale permise aux termes du régime d'options d'achat d'actions
- modifier les dispositions relatives à la transférabilité d'options, sauf si le transfert se fait dans le cadre du règlement normal d'une succession
- apporter des modifications quant aux participants admissibles qui pourraient permettre l'introduction de membres du conseil qui ne sont pas des membres du personnel d'une façon discrétionnaire, ou
- apporter des modifications pour prévoir d'autres types de rémunération par voie d'émission de titres de capitaux propres, sauf si le changement provient de l'application de dispositions antidilution du régime d'options d'achat d'actions.

Aucune modification n'a été apportée au régime d'options d'achat d'actions en 2025. Tel qu'il est indiqué à la section 8 de la *lettre aux actionnaires du conseil d'administration*, à la suite d'un examen approfondi du RILT, des options d'achat d'actions ont de nouveau été attribuées en 2026 dans le cadre du régime d'intéressement à long terme afin de mettre l'accent sur la croissance du cours des actions.

Titres pouvant être émis en vertu des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

Nom	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options, des bons ou des droits en circulation (A)	Moyenne pondérée du prix d'exercice des options, des bons et des droits en circulation (\$) (B)	Nombre de titres restant à émettre en vertu des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres, sauf les titres indiqués dans la colonne (A) (C)
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les titulaires de titres	–	–	–
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les titulaires de titres	5 549 519 ⁽¹⁾	62 ⁽²⁾	12 036 057 ⁽³⁾
Total	5 549 519	62	12 036 057

(1) Ce nombre inclut 46 345 actions ordinaires de BCE pouvant être émises aux termes du RAD.

(2) La moyenne pondérée du prix d'exercice ne comprend pas les unités aux termes du RAD.

(3) Ce nombre inclut 4 360 087 actions ordinaires de BCE pouvant être émises en raison des souscriptions des employé(e)s aux termes des REE (1970) et (2000) de BCE Inc.

Le tableau suivant indique le nombre de titres émis et pouvant être émis aux termes de chacun des mécanismes de rémunération fondés sur des titres de la Société et le nombre d'actions ordinaires de BCE sous-jacentes à des options en cours ainsi que les pourcentages représentés par chaque élément, calculés par rapport au nombre d'actions ordinaires de BCE en circulation au 31 décembre 2025.

	Actions ordinaires pouvant être émises ⁽¹⁾		Actions ordinaires émises à ce jour		Actions ordinaires visées par des options en cours	
	Nombre	% ⁽²⁾	Nombre	% ⁽²⁾	Nombre	% ⁽²⁾
Régime d'options d'achat d'actions (1999) de BCE Inc.	11 980 612 ⁽³⁾	1,3	37 713 293	4,0	5 503 174	0,6
Régimes d'épargne des employé(e)s (1970) et (2000)	4 360 087 ⁽⁴⁾	0,5	25 728 662	2,8	s.o.	s.o.
Régime d'actions différées de Bell Aliant Inc. (RAD)	1 244 877 ⁽⁵⁾	0,1	86 534 ⁽⁵⁾	0,0	s.o.	s.o.

(1) Ce nombre exclut les actions ordinaires de BCE émises à ce jour et représente le total des actions ordinaires de BCE sous-jacentes à des options en cours, des actions différées et des actions ordinaires de BCE disponibles pour des octrois futurs d'options et des souscriptions futures aux termes des REE.

(2) Actions ordinaires de BCE en circulation au 31 décembre 2025 = 932 525 817.

(3) Sur un nombre maximal d'actions ordinaires de BCE pouvant être émises aux termes du Régime d'options d'achat d'actions (1999) de 50 000 000 après déduction des 306 095 actions ordinaires transférées au Régime d'options d'achat d'actions de remplacement (plan d'arrangement 2000) de BCE Inc. et émises ou pouvant être émises aux termes de celui-ci.

(4) Sur un nombre total maximal de 20 000 000 d'actions ordinaires de BCE pouvant être émises aux termes des REE (1970) et REE (2000).

(5) 1 331 411 actions ordinaires de BCE étaient inscrites et réservées à des fins d'émission aux termes du régime d'actions différées (RAD) de Bell Aliant Inc., établi en 2006 et pris en charge par BCE aux termes de l'acquisition de Bell Aliant en 2014. Les actions différées suivent le rendement du cours des actions ordinaires de BCE, compte tenu des réinvestissements de dividendes, et peuvent être réglées soit en actions ordinaires de BCE soit l'équivalent en espèces. Les actions ordinaires émises à ce jour représentent le nombre d'actions ordinaires émises aux termes du régime depuis la date de l'acquisition de Bell Aliant Inc. Le RAD est un régime fermé et, au 31 décembre 2025, toutes les unités détenues aux termes du RAD sont acquises. Les actions différées dont les droits ont été acquis attribuées aux termes du RAD doivent être exercées au plus tard au deuxième anniversaire du départ de la personne participante de la Société.

Le tableau suivant présente la dilution, les offres excédentaires et le taux d'épuisement du régime d'options d'achat d'actions au 31 décembre de chaque exercice.

	2025	2024	2023
Dilution ⁽¹⁾	0,6 %	0,7 %	0,8 %
Offres excédentaires ⁽²⁾	1,3 %	1,3 %	1,3 %
Taux d'épuisement ⁽³⁾	s.o.	s.o.	s.o.

(1) (Total des options en cours) ÷ (total des actions ordinaires en cours).

(2) (Total des options pouvant être émises + options en cours) ÷ (total des actions ordinaires en cours).

(3) (Total des options octroyées au cours de l'exercice) ÷ (le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en cours durant l'exercice).

11.4 Régime d'épargne des employé(e)s (REE)

Le REE de BCE Inc. vise à inciter les membres de notre personnel et ceux de nos filiales participantes au Canada à posséder des actions de la Société.

Le REE soutient l'actionnariat à long terme, ainsi que l'intérêt envers la croissance et le succès de la Société. Aux termes de ce régime, les membres du personnel réguliers qui comptent au moins six mois de service reconnu et qui ne contrôlent pas directement ou indirectement 5 % ou plus des actions ordinaires de BCE en circulation peuvent investir jusqu'à un maximum de 12 % de leur salaire de base pour souscrire des actions ordinaires de BCE au moyen d'une déduction à la source. L'employeur verse des cotisations correspondant à un tiers des cotisations du membre du personnel jusqu'à concurrence d'un maximum de 2 % du salaire de base annuel du membre du personnel. Les cotisations de l'employeur et les dividendes connexes sont assujettis à une période d'acquisition de deux ans, ce qui signifie que les actions sont achetées avec les cotisations de l'employeur et les dividendes connexes à la condition que les actions achetées avec les cotisations du membre du personnel demeurent dans le régime pendant une période de deux ans, après quoi elles deviennent disponibles dans le compte du membre du personnel. Au départ du membre du personnel, sauf en cas de cessation des fonctions involontaire, de départ à la retraite ou de décès, les cotisations de l'employeur non acquises et les dividendes connexes sont annulés.

Le fiduciaire du REE achète des actions ordinaires de BCE pour les personnes participantes sur le marché libre, de gré à gré ou auprès de BCE (émission d'actions nouvelles). Le prix des actions achetées par le fiduciaire sur le marché libre ou de gré à gré est égal à la valeur versée par le fiduciaire pour ces actions. Le prix des actions nouvelles (le cas échéant) achetées auprès de BCE est égal aux prix moyens pondérés des actions achetées par le fiduciaire sur le marché libre et de gré à gré (le cas échéant) durant la semaine précédant immédiatement la semaine au cours de laquelle l'achat est fait auprès de BCE. Le prix d'achat d'actions nouvelles ne peut être inférieur au cours du marché des titres, comme il est établi aux termes du régime. Les cotisations de l'employeur sont toujours achetées sur le marché libre. Depuis le 6 janvier 2017, les cotisations des membres du personnel ont normalement été achetées sur le marché libre, sauf en 2019 où 1 231 479 actions ordinaires ont été émises sur le capital autorisé de BCE afin de combler une partie des achats pour les cotisations des membres du personnel.

Le nombre d'actions pouvant être émises aux personnes initiées d'une entreprise participante en vertu du REE, durant toute période d'un an, aux

termes de tous les mécanismes de rémunération fondés sur des actions de BCE ne peut être supérieur à 10 % de toutes les actions ordinaires de BCE émises et en circulation. La participation au REE est inaccessibles.

Selon les modalités du REE, le conseil a le pouvoir de modifier le REE sans l'approbation des actionnaires pour introduire des modifications comme, entre autres, une modification des dispositions en matière de cessation des fonctions, des modifications d'ordre administratif (comme pour corriger une incohérence négligeable ou une erreur ou une omission de transcription) ou une modification jugée nécessaire ou souhaitable pour se conformer aux exigences légales ou réglementaires applicables.

Toutefois, le conseil ne peut, sans l'approbation des actionnaires :

- modifier la limite des cotisations des membres du personnel
- modifier la période d'offre à plus de 27 mois
- introduire un prix d'achat réduit
- modifier la cotisation maximale de la Société
- accroître le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du REE, ou
- permettre une dilution éventuelle associée au REE et à l'ensemble des autres mécanismes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de plus de 10 % des actions ordinaires en circulation de la Société.

En date du 18 novembre 2024, BCE a mis en œuvre des modifications à son Régime de réinvestissement des dividendes et d'achat d'actions (RRD) destiné aux actionnaires afin de permettre l'émission de nouvelles actions ordinaires sur le capital autorisé avec un escompte de 2 %. Les participants au REE participent automatiquement au RRD.

Le 7 mai 2025, le conseil de BCE a approuvé certaines modifications au RRD de BCE, selon lesquelles les actions ordinaires distribuées aux termes du REE ne seront plus nouvellement émises à escompte par rapport au cours moyen, mais seront plutôt achetées sur le marché secondaire par l'agent de BCE, Compagnie Trust TSX, au moyen de liquidités fournies par BCE. Ces modifications sont entrées en vigueur à compter du dividende payable le 15 juillet 2025 aux porteurs d'actions ordinaires admissibles à la date de clôture des registres tombant le 16 juin 2025, et s'appliqueront par la suite jusqu'à nouvel ordre.

11.5 Ententes de retraite

Volets à cotisations déterminées

Le régime de base CD représente la somme de ce qui suit :

- **Cotisations du membre du personnel** : Le membre du personnel peut verser un maximum de 12 % de ses gains ouvrant droit à pension, sous réserve du maximum permis en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (LIR).
- **Cotisations de l'employeur** : L'employeur verse 4 % des gains ouvrant droit à pension et égale la première tranche de 2 % des cotisations du membre du personnel, pour un maximum de 6 %.
- Les cotisations du membre du personnel sont versées dans le volet CD du régime agréé, tandis que les cotisations de l'employeur sont d'abord versées dans le volet CD du régime agréé, et l'excédent par rapport au plafond en vertu de la LIR est versé au compte notionnel CD.

a. Volet CD du régime enregistré

Le volet CD du régime enregistré est un élément du régime de Bell. Aux termes de ce volet, chaque personne participante choisit le mode de placement des cotisations qu'elle verse dans son compte enregistré, et le taux de rendement gagné dépendra de son choix et du rendement de l'investissement. Les cotisations du membre du personnel, les cotisations de l'employeur et le rendement obtenu sont immédiatement acquis. La somme des cotisations du membre du personnel et de l'employeur est limitée annuellement au maximum permis en vertu de la LIR à l'égard des régimes de pension enregistrés.

b. Compte notionnel CD

Lorsque la somme des cotisations du membre du personnel et de l'employeur dans une année donnée atteint le maximum prévu par la LIR, les cotisations par le membre du personnel cessent et des cotisations réputées de l'employeur commencent à s'accumuler dans un compte notionnel CD au nom du membre du personnel. Les sommes accumulées dans le compte notionnel CD sont portées au compte du membre du personnel selon le taux de rendement d'un fonds d'investissement choisi par chaque membre du personnel. Chaque membre du personnel choisit les fonds d'investissement qui serviront de référence pour le taux de rendement sur les cotisations versées à son compte notionnel CD par rapport au même choix de fonds offerts pour l'investissement des cotisations au volet CD du régime enregistré. Les montants versés dans le compte notionnel CD s'accumulent jusqu'au moment de la cessation des fonctions ou du départ à la retraite, auquel moment ils sont versés en espèces sur cinq ou dix ans, selon la taille du compte, et sont imposables pour le membre du personnel.

Régime de retraite supplémentaire à cotisations déterminées pour les membres de la haute direction (RRS CD)

La personne occupant le poste de chef(fe) de la direction et l'ensemble des VPE, y compris les MHDV, embauchés ou nommés à titre de VPE à compter du 1^{er} janvier 2005, sont admissibles à recevoir des prestations aux termes du RRS CD après avoir occupé un poste de VPE pendant au moins cinq ans. Ces mécanismes supplémentaires prévoient l'application d'un multiplicateur à l'égard des cotisations de l'employeur et des rendements sur les placements connexes accumulés dans le compte du ou de la VPE aux termes du régime de base CD (volet CD du régime agréé et compte notionnel CD) pendant qu'il/elle occupe un poste de VPE.

Une fois qu'un(e) VPE devient admissible à recevoir des prestations aux termes du RRS CD, un multiplicateur variant entre 1,25 au moment de l'atteinte de 45 points (âge additionné aux années de service) et 3,0 au moment de l'atteinte de 80 points s'applique aux cotisations de l'employeur au régime de base CD et aux rendements des placements y afférents. Un(e) VPE peut donc accumuler, pendant qu'il/elle est VPE (par l'entremise des cotisations de l'employeur et du multiplicateur connexe), jusqu'à concurrence d'un maximum de 18 % de ses gains ouvrant droit à pension, plus le rendement des placements y afférents.

Le tableau qui suit présente les montants provenant de tous les volets CD de la Société aux MHDV.

Nom	Nom du mécanisme	Solde au 31 décembre 2024 (\$)	Élément rémunérateur ⁽¹⁾ (\$)	Élément non rémunérateur ⁽²⁾ (\$)	Solde au 31 décembre 2025 (\$)
M. Bibic	Régime de base CD ⁽³⁾	2 600 264	226 800	87 088	2 914 152
	RRS CD ⁽⁴⁾	3 808 553	430 920	363 681	4 603 154
	Total	6 408 817	657 720	450 769	7 517 306
C. Millen	Régime de base CD ⁽³⁾	1 672 862	75 556	322 426	2 070 844
	RRS CD ⁽⁴⁾	–	–	–	–
	Total	1 672 862	75 556	322 426	2 070 844
J. Watson	Régime de base CD ⁽³⁾	2 821 858	92 520	(29 500)	2 884 878
	RRS CD ⁽⁴⁾	4 519 007	161 910	198 997	4 879 914
	Total	7 340 865	254 430	169 497	7 764 792
B. Kirby	Régime de base CD ⁽³⁾	3 262 017	87 660	369 710	3 719 387
	RRS CD ⁽⁴⁾	3 762 686	157 788	765 430	4 685 904
	Total	7 024 703	245 448	1 135 140	8 405 291
S. Cohan	Régime de base CD ⁽³⁾	75 350	94 950	27 127	197 427
	RRS CD ⁽⁴⁾	–	–	–	–
	Total	75 350	94 950	27 127	197 427

(1) Cotisations de l'employeur en 2025 au titre des différents volets CD, y compris l'impact multiplicateur pour le RRS CD.

(2) Pour le régime de base CD : cotisations du membre du personnel et rendement du placement. Pour le RRS CD : rendement du placement, prestations accumulées une fois que le membre de la direction devient admissible au titre du RRS CD et l'incidence de l'augmentation du multiplicateur.

(3) Le régime de base CD comprend le volet CD du régime agréé et le compte notionnel CD.

(4) Au 31 décembre 2025, ces MHDV étaient admissibles aux multiplicateurs du RRS comme suit :

Nom	Âge	Service	Points	Multiplicateur
M. Bibic	58,5	22,0	80,5	3,00x
C. Millen	51,3	17,5	68,8	1,00x
J. Watson	61,9	15,6	77,5	2,85x
B. Kirby	58,0	20,9	78,9	2,90x
S. Cohan	51,2	2,2	53,4	1,00x

Volets à prestations déterminées

M. Bibic a participé au régime de retraite à prestations déterminées de Bell Canada pendant un an jusqu'au 31 décembre 2004, après quoi il a été transféré au volet à cotisations déterminées. Son service aux termes du régime est gelé à 1,0 année de service décomptée. Les gains ouvrant droit à pension futurs seront pris en compte dans le calcul de la rente de M. Bibic aux termes de ce régime.

Le régime prévoit, pour M. Bibic, une rente annuelle à partir de l'âge de 65 ans de 1,2 % du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension de l'année (MGAP); et de 1,7 % de la rémunération annuelle moyenne de M. Bibic au cours des 60 mois consécutifs les mieux rémunérés des gains ouvrant droit à pension (GPME) en excédent du MGAP.

a. Volet CD du régime enregistré

Le volet PD du régime enregistré est un élément du régime de retraite de Bell Canada. Ce volet est calculé à l'aide des GPME dans lesquels la rémunération de la personne participante produit la moyenne la plus élevée, limité toutefois au maximum autorisé en vertu de la LIR pour les régimes de pension agréés. Les prestations sont partiellement indexées chaque année en fonction des hausses de l'indice des prix à la consommation, sous réserve d'un maximum de 4 % par année.

b. Rente PD excédentaire

La rente excédentaire est le montant de la rente qui excède la limite de la LIR applicable aux régimes de retraite enregistrés. Le coût total de la rente excédentaire est payé par la Société.

Cette prestation n'est payable qu'à la retraite ou au décès après l'âge de 55 ans. Les prestations sont également partiellement indexées chaque année en fonction des hausses de l'indice des prix à la consommation, sous réserve d'un maximum de 4 % par année.

Le tableau suivant présente les renseignements relatifs aux volets à prestations déterminées.

Nom	Nombre d'années de service décomptées gelé ⁽¹⁾	Prestations annuelles payables		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice ⁽⁴⁾	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ⁽⁵⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ⁽⁶⁾	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice ⁽⁷⁾
		À la fin de l'exercice ⁽²⁾	À 65 ans ⁽³⁾				
		(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
M. Bibic	1,0	53 274	66 386	900 005	62 538	(15 468)	947 075

(1) Le nombre d'années de service décomptées gelé jusqu'au 31 décembre 2004.

(2) Les prestations annuelles accumulées à la fin de l'exercice sont fondées sur une rente immédiate réduite payable à l'âge de 58,5 ans en fonction du nombre d'années de service décomptées gelé au 31 décembre 2004 et les gains ouvrant droit à pension moyens au 31 décembre 2025. Les prestations qui commencent avant l'âge de la retraite dans le régime de pension agréé peuvent être réduites conformément aux dispositions du régime et les montants qui ne sont pas payés par le régime de pension agréé seront payés par la Société.

(3) Les prestations annuelles payables à l'âge de 65 ans sont fondées sur le nombre d'années de service décomptées gelé au 31 décembre 2004 et les gains ouvrant droit à pension moyens au 31 décembre 2025.

(4) L'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice est calculée au moyen des principales hypothèses suivantes : un taux d'actualisation de 4,7 % et une indexation de 1,54 % avant l'âge de 65 ans et une indexation de 1,65 % après l'âge de 65 ans annuellement.

(5) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs pour 2025 représente l'incidence de l'augmentation des gains ouvrant droit à pension moyens de M. Bibic au 31 décembre 2025.

(6) La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs représente l'incidence du taux d'actualisation (qui a augmenté de 4,7 % au 31 décembre 2024 à 4,9 % au 31 décembre 2025), de l'indexation annuelle des prestations de retraite, de la variation du MGAP (établie et révisée annuellement aux fins des régimes de pensions du Canada et du Québec) et à la réduction de la prestation immédiate de pension qui est inférieure d'un an à la réduction de l'année précédente sur l'obligation au titre des prestations constituées.

(7) L'obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice 2025 est calculée au moyen des principales hypothèses suivantes : un taux d'actualisation de 4,9 %, une indexation de 1,54 % avant l'âge de 65 ans et une indexation de 1,65 % après l'âge de 65 ans, annuellement.

11.6 Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle

Cette section présente les dispositions standard applicables à nos différents régimes fondés sur des titres de capitaux propres en cas de cessation des fonctions d'un MHDV ou de changement de contrôle. Le comité de rémunération a le pouvoir de ne pas appliquer ces dispositions standard au moment de l'attribution d'une option sur action, d'une UANR ou d'une UANR-R.

Options d'achat d'actions⁽¹⁾

Événement	
Démission volontaire	Toutes les options non acquises sont annulées à la date de l'événement. Les options acquises peuvent être exercées pendant une période d'un an suivant la date de l'événement (sans dépasser la date d'expiration initiale). À la fin de la période d'un an, toutes les options en cours sont annulées.
Cessation des fonctions pour motif valable	À la date de l'événement, toutes les options acquises et non acquises sont annulées.
Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	L'acquisition et le droit d'exercer les options sont maintenus à condition que le membre du personnel respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant la durée de la période d'acquisition et d'exercice.
Retraite ⁽²⁾	L'acquisition et le droit d'exercer les options sont maintenus à condition que le membre du personnel respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant la durée de la période d'acquisition et d'exercice.
Décès	Toutes les options non acquises sont acquises à la date de l'événement. Les options acquises peuvent être exercées par la succession au cours de l'année suivant la date de l'événement (sans dépasser la date d'expiration initiale). Après la période d'un an, toutes les options en cours sont annulées.
Changement de contrôle	Si la Société met fin à l'emploi de quelque titulaire d'options (comme le détermine le conseil) autrement que pour un motif valable ou si un(e) titulaire d'options met fin à son emploi pour une raison valide dans les 18 mois suivant un changement de contrôle, les options non acquises peuvent être exercées pendant une période de 90 jours à compter de la date de la cessation des fonctions.

(1) Cette section décrit le traitement des options d'achat d'actions en cas de cessation d'emploi d'un MHDV ou de changement de contrôle, applicable aux attributions d'options d'achat d'actions antérieures à 2026.

(2) La retraite est définie comme le moment où un membre du personnel se retire de la Société alors qu'il est âgé d'au moins 55 ans et qu'il a 10 années de service, ou qu'il est âgé d'au moins 60 ans.

UANR et UANR-R

Événement	UANR	UANR-R
Démission volontaire	À la date de l'événement, tous les octrois non acquis en cours sont annulés.	
Cessation des fonctions pour motif valable	À la date de l'événement, tous les octrois non acquis en cours sont annulés.	
Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle) ⁽¹⁾	L'acquisition est maintenue jusqu'à la fin de la période d'acquisition à condition que le membre du personnel respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant la durée de la période.	L'acquisition est maintenue jusqu'à la fin de la période de rendement à condition que le membre du personnel respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant la durée de la période. Elles sont payées en fonction des résultats relatifs au critère de rendement réel atteints par la Société à la fin de la période de rendement.
Retraite ⁽¹⁾⁽²⁾	L'acquisition est maintenue jusqu'à la fin de la période d'acquisition à condition que le membre du personnel respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant la durée de la période.	L'acquisition est maintenue jusqu'à la fin de la période d'acquisition à condition que le membre du personnel respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant la durée de la période. Elles sont payées en fonction des résultats relatifs au critère de rendement réel atteints par la Société à la fin de la période de rendement.
Décès	Acquisition immédiate et paiement des octrois en cours.	Acquisition immédiate des octrois en cours en utilisant, pour établir le pourcentage d'acquisition, les résultats de la période à ce jour et les résultats par rapport à la cible pour le reste de la période.
Changement de contrôle	Si la Société met fin à l'emploi de quelque titulaire d'UANR et d'UANR-R autrement que pour un motif valable ou si un(e) titulaire d'UANR et d'UANR-R met fin à son emploi pour une raison valide dans les 18 mois suivant un changement de contrôle (comme le détermine le conseil), les UANR et les UANR-R non acquises seront entièrement acquises et payables pendant une période de 90 jours à compter de la date de la cessation des fonctions.	

(1) Dans le cas où une personne participante choisit de recevoir des UANR de 2023, de 2024 ou de 2025 sous forme d'UAD, les UAD non acquises seront payées au plus tard le 31 décembre de l'exercice qui suit l'année de départ conformément aux exigences de la LIR, mais le membre du personnel demeurera soumis aux engagements en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant la durée de la période.

(2) La retraite est définie comme le moment où un membre du personnel se retire de la Société alors qu'il est âgé d'au moins 55 ans et qu'il a 10 années de service, ou qu'il est âgé d'au moins 60 ans.

Paiements estimatifs pour les membres de la haute direction visés à la cessation de leurs fonctions ou en cas de changement de contrôle

Les deux tableaux ci-après présentent les paiements supplémentaires qui seraient versés à la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et aux autres MHDV en cas de cessation des fonctions ou d'un changement de contrôle. Les montants sont calculés comme si la cessation des fonctions avait eu lieu le 31 décembre 2025.

Mirko Bibic

Les modalités applicables aux différents cas de cessation des fonctions, qui ont été convenues à la nomination de M. Bibic au poste de président et chef de la direction, sont décrites dans le tableau suivant.

Événement	Préavis ⁽¹⁾ (\$)	Indemnité de départ ⁽²⁾ (\$)	Prime à court terme pour 2025 (\$)	Prestations de retraite additionnelles ⁽³⁾ (\$)	Avantages indirects ⁽⁴⁾ (\$)	UANR ⁽⁵⁾⁽⁶⁾ (\$)	UANR-R ⁽⁵⁾ (\$)	Options d'achat d'actions (\$)	Total (\$)	Avantages sociaux ⁽⁷⁾
Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	–	8 136 800	– ⁽⁸⁾	1 444 989	–	2 892 473	–	–	12 474 262	Prolongation de 24 mois
Cessation des fonctions pour motif valable	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Démission volontaire	466 667	–	–	–	40 000	–	–	–	506 667	Prolongation de 4 mois
Invalité de longue durée (ILD) ⁽⁷⁾	–	8 136 800	– ⁽⁸⁾	1 444 989	–	2 892 473	–	–	12 474 262	Jusqu'à 65 ans
Décès	–	–	– ⁽⁸⁾	–	–	7 141 972	7 141 934	–	14 283 906	–
Retraite ⁽⁹⁾	–	–	–	–	–	2 892 473	–	–	2 892 473	–
Cessation des fonctions sans motif valable à la suite d'un changement de contrôle ⁽¹⁰⁾	–	8 136 800	– ⁽⁸⁾	1 444 989	–	7 141 972	7 141 934	–	23 865 695	Prolongation de 24 mois

- En cas de démission volontaire, M. Bibic doit remettre à la Société un avis écrit quatre mois avant son départ. La Société peut renoncer à cette période, mais continue à verser le salaire de base de M. Bibic et à maintenir ses avantages sociaux et son allocation au titre d'avantages indirects pendant la période de quatre mois.
- L'indemnité de départ de 24 mois est calculée à l'aide du salaire de base annuel de M. Bibic en vigueur au moment de la cessation des fonctions et de la moyenne des primes incitatives annuelles à court terme pendant les deux ans précédant l'année de la cessation des fonctions. La moyenne des primes incitatives annuelles à court terme de M. Bibic pour 2023 et 2024 s'élevait à 2 668 400 \$. L'indemnité de départ est payable en versements égaux sur une période de 24 mois.
- Ce montant comprend 24 mois de cotisations de l'employeur (dont 6 % correspondant au niveau de cotisation en vigueur avant la cessation des fonctions) aux termes du volet CD du régime de retraite, calculé à l'aide du salaire de base en vigueur au moment de la cessation des fonctions et la moyenne des primes incitatives annuelles à court terme pour les deux années précédant l'année de la cessation des fonctions. La prestation de retraite additionnelle sera créditée au compte notionnel CD de M. Bibic. Le montant comprend également une prestation de retraite additionnelle pour la reconnaissance de deux ans d'âge et de service qui a une incidence sur le RRS (total de 4 points sur le multiplicateur) et sur la croissance du salaire moyen de fin de carrière dans le cadre du volet PD, comme si M. Bibic était demeuré à l'emploi de la Société pendant cette période de 24 mois, ce montant étant payable conformément aux modalités des régimes. Pour obtenir plus d'information sur les volets CD et PD du régime de retraite, se reporter à la section 11.5 intitulée *Ententes de retraite*. Dans le cas d'une ILD, M. Bibic cessera de participer au RRS de la Société à la date de démission réputée.
- Au moment de la cessation des fonctions autrement que pour un motif valable, d'une démission volontaire, d'un décès ou d'une retraite, les prestations de soins de santé (couverture médicale, dentaire et visuelle), y compris l'utilisation du compte de remboursement des frais de santé (CRFS), seront maintenues pendant 24 mois. Les prestations suivantes cesseront à la date de cessation des fonctions : les avantages restants (y compris les régimes d'invalidité de courte et de longue durée), l'allocation pour avantages indirects, l'évaluation de la santé des membres de la direction, le programme de médecine de conciergerie, les vacances, le stationnement et le système de sécurité. Des services de remplacement seront également fournis, conformément à la politique à l'intention des membres de la haute direction. S'il occupe un autre emploi ayant essentiellement des avantages similaires durant cette période de 24 mois, les prestations de soins de santé, y compris l'utilisation du CRFS, cesseront immédiatement. Dans le cas d'une ILD, M. Bibic recevra des prestations d'ILD et les régimes d'assurance médicale, dentaire et visuelle de la Société conformément au régime d'ILD de la Société jusqu'à l'âge de 65 ans ou jusqu'à ce qu'il ne soit plus considéré comme totalement invalide aux termes du régime d'ILD.
- Si M. Bibic respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité de la Société jusqu'à la fin des périodes de rendement respectives, il aura droit au maintien de l'acquisition de ses UANR et de ses UANR-R. Au 31 décembre 2025, M. Bibic détenait l'avoir indiqué ci-après aux termes des deux régimes, évalué en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2025, soit 32,74 \$. L'acquisition devancée en cas de décès a également été calculée en fonction du même cours.

Régime	Nombre d'unités détenues	Valeur au 31 décembre 2025
UANR	129 795	4 249 499 \$
UANR-R	218 141	7 141 934 \$

- Conformément aux exigences de la LIR, la Société paiera les UANR de 2025 non acquises choisies en UAD au plus tard le 31 décembre de l'exercice qui suit l'année de départ, mais la personne participante demeurera assujettie aux conditions de maintien de l'acquisition pour le reste de la période de rendement. Si le départ survient à partir du 1^{er} janvier 2026, le paiement d'UAD aura lieu au moment de l'acquisition (le 31 décembre 2027). Au 31 décembre 2025, M. Bibic détenait les avoirs suivants, évalués au moyen du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2025, soit 32,74 \$, en UAD non acquises :

Régime	Nombre d'unités détenues	Valeur au 31 décembre 2025
UANR	88 347	2 892 473 \$

- 30 jours après être devenu totalement invalide, M. Bibic est réputé avoir démissionné de son poste et devient admissible à des prestations de cessation des fonctions identiques à celles qui s'appliquent lors d'une cessation des fonctions sans motif valable. M. Bibic recevra des prestations et des paiements aux termes du régime d'ILD de la Société jusqu'à l'âge de 65 ans ou jusqu'à ce qu'il ne soit plus considéré comme totalement invalide aux termes du régime d'ILD (maintien des avantages liés aux soins de santé et du paiement des deux tiers de son salaire de base). Les options d'achat d'actions, les UANR et les UANR-R seront traitées conformément aux modalités du régime applicable dans le cas d'une ILD, prévoyant le maintien de la participation.
- La prime incitative annuelle à court terme pour l'année de la cessation des fonctions sera calculée au prorata pour la période travaillée et payée comme si les résultats individuels et d'entreprise fixés avaient été atteints à 100 %. Le montant réel de la prime incitative à court terme octroyée pour 2025 figure à la section 11.2 intitulée *Tableau sommaire de la rémunération*.
- Exclut le droit à une rente; il y a lieu de se reporter à la section 11.5 intitulée *Ententes de retraite* pour les montants de rente.
- Aux termes du contrat de M. Bibic, on considère que la démission est donnée pour une raison valide si elle survient dans les 18 mois suivant un changement de contrôle (défini comme étant une acquisition de plus de 50 % des actions ordinaires de BCE Inc. ou de Bell Canada dans le cadre d'une prise de contrôle, d'une fusion, d'un regroupement, d'une vente d'entreprise ou autre) si i) M. Bibic est affecté à des tâches incompatibles avec celles de chef de la direction ou ii) la rémunération de M. Bibic est considérablement réduite.

Les paiements et les prestations décrits dans le tableau de la page précédente sont conditionnels au respect, par M. Bibic, des dispositions de son contrat en matière de non-concurrence pour une période de 12 mois (au Canada), de non-sollicitation pour une période de 24 mois et de non-dénigrement et aux dispositions de son contrat en matière de confidentialité qui ne sont pas limitées dans le temps. Un manquement à l'égard de ces dispositions contractuelles entraînera non seulement l'annulation des paiements et prestations susmentionnés, mais également le remboursement par M. Bibic à la Société des paiements et prestations déjà reçus. De plus, toutes ses options d'achat d'actions acquises seront annulées et tout gain réalisé sur une option dans les 12 mois suivant sa cessation des fonctions sera également remboursé à la Société.

À la cessation de ses fonctions, les options d'achat d'actions, les UANR-R et les UANR de M. Bibic seront traitées conformément aux modalités des régimes aux termes desquels elles ont été octroyées. S'il devient totalement invalide, ses options d'achat d'actions, ses UANR-R et ses UANR seront traitées selon les modalités des régimes applicables dans le cas d'une ILD plutôt que selon celles applicables dans le cas d'une démission.

Autres membres de la haute direction visés

Le tableau ci-dessous présente les paiements supplémentaires qui seraient versés aux MHDV autres que la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction selon les différents cas de cessation des fonctions. Les montants ont été calculés comme si la cessation des fonctions avait eu lieu le 31 décembre 2025.

Nom	Événement	Indemnité de départ ⁽¹⁾ (\$)	Prime à court terme pour 2025 ⁽²⁾ (\$)	Prestations de retraite additionnelles ⁽³⁾ (\$)	UANR ^{(4) (5)} (\$)	UANR-R ⁽⁶⁾ (\$)	Options d'achat d'actions (\$)	Total (\$)
C. Millen ⁽⁷⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	2 860 000	–	–	–	–	–	2 860 000
	Cessation des fonctions pour motif valable	–	–	–	–	–	–	–
	Démission volontaire	–	–	–	–	–	–	–
	Invalité de longue durée (ILD)	–	–	–	–	–	–	–
	Décès	–	–	–	1 691 479	1 691 479	–	3 382 958
	Retraite ⁽¹¹⁾	–	–	–	–	–	–	–
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	2 860 000	–	–	1 691 479	1 691 479	–	6 242 958
J. Watson ⁽⁸⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	2 475 000	–	–	–	–	–	2 475 000
	Cessation des fonctions pour motif valable	–	–	–	–	–	–	–
	Démission volontaire	–	–	–	–	–	–	–
	Invalité de longue durée (ILD)	–	–	–	–	–	–	–
	Décès	–	–	–	2 231 893	2 231 893	–	4 463 786
	Retraite ⁽¹¹⁾	–	–	–	–	–	–	–
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	2 475 000	–	–	2 231 893	2 231 893	–	6 938 786
B. Kirby ⁽⁹⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	3 300 000	–	–	1 291 311	–	–	4 591 311
	Cessation des fonctions pour motif valable	–	–	–	–	–	–	–
	Démission volontaire	–	–	–	–	–	–	–
	Invalité de longue durée (ILD)	–	–	–	–	–	–	–
	Décès	–	–	–	2 231 893	2 231 893	–	4 463 786
	Retraite ⁽¹¹⁾	–	–	–	1 291 311	–	–	1 291 311
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	3 300 000	–	–	2 231 893	2 231 893	–	7 763 786
S. Cohan ⁽¹⁰⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	2 075 471	–	44 427	–	–	–	2 119 898
	Cessation des fonctions pour motif valable	–	–	–	–	–	–	–
	Démission volontaire	–	–	–	–	–	–	–
	Invalité de longue durée (ILD)	2 075 471	–	44 427	–	–	–	2 119 898
	Décès	–	–	–	2 231 893	2 231 893	–	4 463 786
	Retraite ⁽¹¹⁾	–	–	–	–	–	–	–
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	2 075 471	–	44 427	2 231 893	2 231 893	–	6 583 683

- (1) Pour C. Millen, J. Watson, B. Kirby et S. Cohan, ce montant représente l'indemnité de départ payable conformément à leurs contrats d'emploi respectifs, comme il est indiqué aux notes 7), 8), 9) et 10) ci-après. Aucune disposition spéciale en matière d'indemnité en cas de cessation des fonctions sans motif valable à la suite d'un changement de contrôle n'est prévue pour C. Millen, J. Watson, B. Kirby et S. Cohan et une telle cessation des fonctions donnerait donc lieu à l'application des dispositions établies pour toute cessation des fonctions sans motif valable, le cas échéant.
- (2) Attribution d'incitatifs annuelle à court terme pour l'année de cessation d'emploi au prorata de la période travaillée et versée au même titre que si les résultats individuels et ceux de la Société avaient été réalisés à 100 %. Le montant réel de l'incitatif annuel à court terme attribué pour 2025 est communiqué à la section 11.2, intitulée *Tableau sommaire de la rémunération*.
- (3) Le contrat de S. Cohan prévoit qu'en cas de cessation d'emploi non motivée avant l'admissibilité au RRS, une valeur de pension supplémentaire correspondant à 0,25 fois les cotisations cumulées de l'employeur au titre du volet CD ainsi que les rendements cumulés des placements s'y rapportant (compte enregistré CD et compte notionnel CD) sera créditée par l'intermédiaire du compte notionnel CD.
- (4) Si les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité de la Société sont respectées jusqu'à la fin de la période d'acquisition, l'acquisition des UANR sera maintenue. Au 31 décembre 2025, les MHDV détenaient l'avoir indiqué ci-après, évalué en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2025 soit 32,74 \$, aux termes du régime d'UANR. L'acquisition devancée en cas de décès a également été calculée en fonction du même cours :

Nom	Nombre d'unités détenues	Valeur au 31 décembre 2025
C. Millen	51 664	1 691 479 \$
J. Watson	68 170	2 231 893 \$
B. Kirby	28 729	940 582 \$
S. Cohan	68 170	2 231 893 \$

- (5) Conformément aux exigences de la LIR, la Société paiera les UANR de 2024 non acquises choisies en UAD au plus tard le 31 décembre de l'exercice qui suit l'année de départ, mais le participant demeurera assujéti aux conditions de maintien de l'acquisition pour le reste de la période de rendement. Si le départ survient à compter du 1^{er} janvier 2026, le paiement d'UAD aura lieu au moment de l'acquisition (le 31 décembre 2027). En date du 31 décembre 2025, nos MHDV détenaient les avoirs suivants, évalués au moyen du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2025, soit 32,74 \$, en UAD non acquises :

Nom	Nombre d'unités détenues	Valeur au 31 décembre 2025
B. Kirby	39 441	1 291 311 \$

- (6) Si les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité de la Société sont respectées jusqu'à la fin de la période de rendement, l'acquisition des UANR-R sera maintenue. En date du 31 décembre 2025, les MHDV détenaient l'avoir indiqué ci-après, évalué en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2025 soit 32,74 \$, aux termes du régime d'UANR-R. L'acquisition devancée en cas de décès a également été calculée en fonction du même cours :

Nom	Nombre d'unités détenues	Valeur au 31 décembre 2025
C. Millen	51 664	1 691 479 \$
J. Watson	68 170	2 231 893 \$
B. Kirby	68 170	2 231 893 \$
S. Cohan	68 170	2 231 893 \$

- (7) Même s'il n'existe aucune entente formelle entre C. Millen et la Société en ce qui a trait à l'indemnité de départ en cas de cessation d'emploi sans motif valable, une indemnité de départ correspondant à 24 mois de son salaire de base et à la prime incitative annuelle à court terme cible a été estimée en fonction de son ancienneté et de ses années de service.
- (8) Le contrat d'emploi de J. Watson prévoit le paiement d'une indemnité de départ égale à 18 mois de son salaire de base plus sa prime incitative annuelle à court terme au niveau cible en vigueur au moment de la cessation de ses fonctions si la Société met fin à son emploi autrement que pour un motif valable. Ce paiement est conditionnel au respect par J. Watson des dispositions de son contrat d'emploi en matière de non-concurrence (au Canada) et de quittance pour une période de 12 mois.
- (9) Même s'il n'existe aucune entente formelle entre B. Kirby et la Société en ce qui a trait à l'indemnité de départ en cas de cessation d'emploi sans motif valable, une indemnité de départ correspondant à 24 mois de son salaire de base et à la prime incitative annuelle à court terme cible a été estimée en fonction de son ancienneté et de ses années de service.
- (10) Le contrat d'emploi de S. Cohan prévoit le paiement d'une indemnité de départ égale à 12 mois de sa rémunération totale (salaire de base, prime incitative annuelle à court terme au niveau cible, soins de santé et dentaires, plan d'escompte de l'employeur et cotisations de l'employeur au régime de retraite) en vigueur au moment de la cessation de ses fonctions si la Société met fin à son emploi autrement que pour un motif valable, plus un mois supplémentaire pour chaque année complète de service. Ce paiement est conditionnel au respect par S. Cohan des dispositions de son contrat d'emploi en matière de non-concurrence (au Canada) et de quittance pour une période de 12 mois.
- (11) Exclut le droit à une rente; il y a lieu de se reporter à la section 11.5 intitulée *Ententes de retraite* pour les montants de rente.

12 Autres renseignements importants

12.1 Intérêts de personnes informées dans des opérations importantes

À notre connaissance, aucun membre du conseil actuel ou personne candidate au poste de membre du conseil, aucun membre de la haute direction ni aucune personne ayant des liens avec eux ou faisant partie du même groupe qu'eux n'a eu d'intérêt important dans une opération depuis le début de notre

dernier exercice financier clos ou dans une opération proposée qui a eu une incidence importante sur nous ou qui pourrait avoir un tel effet sur nous ou l'une de nos filiales.

12.2 Prêts personnels aux membres du conseil et aux membres de la haute direction

La Société et ses filiales n'ont accordé aucun prêt ni crédit aux membres du conseil actuels ou aux personnes candidates aux postes de membre du conseil ou aux membres de la haute direction ou à des personnes qui ont occupé

ces postes au cours du dernier exercice ou aux personnes avec qui ils ont des liens et, à cet égard, nous respectons l'interdiction en vertu de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act*.

12.3 Règlements concernant la propriété et le contrôle canadiens

Depuis 1993, la *Loi sur les télécommunications* et les règlements connexes (réglementation sur les télécommunications) régissent la propriété et le contrôle canadiens des entreprises de télécommunication canadiennes. Bell Canada et d'autres sociétés membres du groupe de BCE qui sont des entreprises de télécommunication canadiennes sont assujetties à cette loi. En 2012, les modifications apportées à la *Loi sur les télécommunications* ont éliminé une grande partie des restrictions relatives à la propriété étrangère pour les entreprises de télécommunication qui, avec les sociétés membres de leur groupe, ont des revenus annuels provenant de la fourniture de services de télécommunication au Canada qui représentent moins de 10 % de l'ensemble des revenus annuels provenant de la fourniture de ces services au Canada, selon la détermination du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC). Toutefois, comme Bell Canada et les sociétés membres de son groupe dépassent ce seuil de 10 %, elles demeurent assujetties aux restrictions antérieures en matière de propriété et de contrôle canadiens, qui sont décrites ci-dessous.

En vertu de la *Loi sur les télécommunications*, pour qu'une société qui excède le seuil de 10 % mentionné ci-dessus puisse opérer comme entreprise de télécommunication canadienne, les conditions suivantes doivent être remplies :

- au moins 80 % de ses actions avec droit de vote sont détenues par des Canadien(ne)s;
- au moins 80 % des membres du conseil d'administration de l'entreprise de télécommunication sont des Canadien(ne)s; et
- l'entreprise de télécommunication ne doit pas être contrôlée par des non-Canadien(ne)s.

De plus, lorsqu'une société mère (société mère) détient au moins 66 2/3 % des actions avec droit de vote de l'entreprise de télécommunication (sous réserve des règles de propriété), au moins 66 2/3 % des actions avec droit de vote de celle-ci doivent être détenues par des Canadien(ne)s, et celle-ci ne doit pas être contrôlée par des non-Canadien(ne)s. BCE est une société mère. La réglementation sur les télécommunications confère certains pouvoirs au CRTC ainsi qu'aux entreprises de télécommunication canadiennes et aux sociétés mères pour surveiller et contrôler le niveau de propriété d'actions avec droit de vote par des non-Canadien(ne)s afin d'assurer le respect de la *Loi sur les télécommunications*. Par conséquent, BCE, qui contrôle Bell Canada et d'autres entreprises de télécommunication canadiennes, doit satisfaire aux conditions suivantes :

- au moins 66 2/3 % de ses actions avec droit de vote sont détenues par des Canadien(ne)s; et
- elle n'est pas contrôlée par des non-Canadien(ne)s.

Les pouvoirs en vertu de la réglementation sur les télécommunications comprennent le droit :

- de suspendre les droits de vote attachés aux actions considérées comme détenues en propriété ou contrôlées par des non-Canadien(ne)s;
- de refuser d'inscrire le transfert d'actions avec droit de vote à un(e) non-Canadien(ne); et
- d'obliger un(e) non-Canadien(ne) à vendre ses actions avec droit de vote.

Toutefois, en ce qui nous concerne, une autre restriction quant au contrôle s'applique en vertu de la *Loi sur Bell Canada*. Le CRTC doit autoriser au préalable toute vente ou autre cession des actions avec droit de vote de Bell Canada, sauf si BCE conserve au moins 80 % de toutes les actions avec droit de vote de Bell Canada.

De même, les règles de la *Loi sur la radiodiffusion* concernant la propriété canadienne applicables aux titulaires de licence de radiodiffusion, comme Bell Média et Bell Canada sont, de façon générale, semblables aux règles applicables aux entreprises de télécommunication canadiennes dont la propriété et le contrôle sont canadiens aux termes de la *Loi sur les télécommunications* puisqu'elles limitent les investissements étrangers maximums permis dans des actions avec droit de vote d'une société en exploitation titulaire de licence à 20 %, et à 33 1/3 % lorsqu'il s'agit d'une société mère. Une exigence additionnelle en vertu de ces règles concernant la propriété canadienne des radiodiffuseurs veut que la personne occupant le poste de chef(fe) de la direction d'une société qui est une entreprise de radiodiffusion titulaire d'une licence soit un(e) citoyen(ne) canadien(ne) ou un(e) résident(e) permanent(e) du Canada. Aux termes d'une directive émise en vertu de la *Loi sur la radiodiffusion*, le CRTC ne peut émettre, modifier ou réviser une licence de radiodiffusion d'un demandeur qui ne satisfait pas à ces critères relatifs à la propriété et au contrôle canadiens.

En raison des préoccupations de nature culturelle dans un contexte de contrôle accru des activités de radiodiffusion par des sociétés étrangères, une exigence est imposée aux titulaires de licences de radiodiffusion d'établir des comités de programmation lorsque l'investissement étranger dans leur société mère, bien que dans les limites admissibles, dépasse 20 %. Conformément à la pratique du CRTC, des comités de programmation ont été établis au sein des filiales titulaires de licences pertinentes, permettant ainsi à l'investissement étranger dans des actions avec droit de vote de BCE d'atteindre le maximum de 33 1/3 %.

Nous surveillons le niveau de propriété de nos actions ordinaires par des non-Canadien(ne)s et transmettons des rapports périodiques à ce sujet au CRTC.

12.4 Comment obtenir plus d'information

Les états financiers consolidés et le rapport de gestion de BCE pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 contiennent de l'information financière additionnelle. Ces documents sont également disponibles sur notre site Web à BCE.ca, sur SEDAR+ à sedarplus.ca et sur EDGAR à sec.gov. Nos communiqués de presse sont disponibles sur notre site Web. Vous pouvez demander un exemplaire de ces documents ainsi que des documents suivants sans frais :

- notre dernier rapport financier annuel, qui comprend nos états financiers comparatifs et le rapport de gestion pour le dernier exercice clos ainsi que le rapport d'audit s'y rapportant
- les rapports financiers intermédiaires déposés après les états financiers de notre dernier exercice clos
- notre rapport de gestion se rapportant aux périodes intermédiaires

- la circulaire pour notre dernière assemblée annuelle des actionnaires (y compris le mandat de notre conseil)
- notre dernière notice annuelle ainsi qu'un exemplaire de tout document, ou des pages pertinentes de tout document, qui y est intégré par renvoi.

Veillez faire parvenir votre demande par écrit au bureau du secrétariat de la Société ou au groupe Relations avec les investisseurs de la Société au 1, carrefour Alexander-Graham-Bell, Tour A, 7^e étage, Verdun (Québec), H3E 3B3, Canada ou composez le 1 800 339-6353.

Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide pour voter, veuillez communiquer avec notre agent de sollicitation de procurations, Laurel Hill Advisory Group, en composant le 1 877 452-7184 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou le 1 416 304-0211 (international), en envoyant le mot « INFO » par SMS à l'un ou l'autre de ces numéros, ou par courriel à l'adresse assistance@laurelhill.com.

12.5 Propositions d'actionnaire pour notre assemblée annuelle 2027

Nous examinerons les propositions d'actionnaire en vue de leur inclusion dans la circulaire de procuration de la direction aux fins de notre assemblée annuelle des actionnaires 2027.

Nos propositions doivent nous parvenir au cours de la période commençant le 8 décembre 2026 et se terminant le 5 février 2027.

13 Mise en garde concernant les déclarations prospectives

La présente circulaire comprend des déclarations prospectives portant, sans s'y limiter, sur notre approche en matière de rémunération (y compris les questions relatives aux régimes de retraite), nos objectifs en matière de responsabilité d'entreprise (y compris, sans s'y limiter, nos objectifs en ce qui concerne la gouvernance d'entreprise, l'éthique professionnelle, le développement responsable et l'utilisation de l'intelligence artificielle, la diversité et l'inclusion, notamment une cible en matière de représentation au conseil, et l'investissement communautaire), l'objectif de 1,5 milliard de dollars d'économies d'ici 2028 et les avantages qui devraient en découler, la proposition d'actionnaire avant l'assemblée, les perspectives commerciales, objectifs, plans et priorités stratégiques de BCE, ainsi que d'autres déclarations qui ne renvoient pas à des faits historiques. Une déclaration est dite prospective lorsqu'elle utilise les connaissances actuelles et les prévisions du moment pour formuler une déclaration touchant l'avenir. Habituellement, les termes comme *hypothèse*, *but*, *orientation*, *objectif*, *perspective*, *projet*, *stratégie*, *cible*, *engagement* et d'autres expressions semblables, ainsi que les temps et les modes comme le futur et le conditionnel de certains verbes tels que *viser*, *s'attendre à*, *croire*, *prévoir*, *avoir l'intention de*, *planifier*, *chercher à* et *aspirer à* permettent de repérer les déclarations prospectives. Toutes ces déclarations prospectives sont faites conformément aux « dispositions refuges » prévues dans les lois canadiennes applicables en matière de valeurs mobilières et dans la loi américaine *Private Securities Litigation Reform Act of 1995*.

Sauf indication contraire de notre part, les déclarations prospectives qui figurent dans la présente circulaire décrivent nos attentes en date du 5 mars 2026 et, par conséquent, pourraient changer après cette date. Sauf dans la mesure où les lois applicables en matière de valeurs mobilières l'exigent, nous ne nous engageons aucunement à mettre à jour ou à réviser ces déclarations prospectives, même à la suite de l'obtention de nouveaux renseignements ou de l'occurrence d'événements futurs, ni pour toute autre raison.

Les déclarations prospectives, du fait même de leur nature, font l'objet de risques et d'incertitudes intrinsèques et reposent sur plusieurs hypothèses, tant générales que précises, donnant lieu à la possibilité que les résultats ou les événements réels diffèrent de façon significative des attentes exprimées ou sous-entendues dans ces déclarations prospectives et que nos perspectives commerciales, objectifs, plans et priorités stratégiques ne soient pas atteints. Ces déclarations ne représentent pas une garantie de la performance ni des événements futurs, et nous mettons en garde le lecteur contre le risque que représente le fait de s'appuyer sur ces déclarations prospectives. Les déclarations prospectives qui figurent dans la présente circulaire sont fournies dans le but d'aider les investisseurs et les autres personnes à comprendre nos objectifs, nos priorités stratégiques, nos perspectives commerciales ainsi que le contexte dans lequel nous prévoyons exercer nos activités. Le lecteur est donc mis en garde contre le fait que cette information pourrait ne pas convenir à d'autres fins.

Nous avons formulé certaines hypothèses relatives à l'économie, au marché, aux activités d'exploitation et autres dans la préparation des déclarations prospectives figurant dans la présente circulaire, y compris, sans s'y limiter, les hypothèses décrites dans les diverses sous-sections intitulées *Hypothèses* du rapport de gestion daté du 5 mars 2026 de BCE, lesquelles sous-sections sont intégrées par renvoi dans la présente mise en garde. Sous réserve de divers facteurs, nous jugeons que nos hypothèses étaient raisonnables au 5 mars 2026. Si nos hypothèses se révélaient inexactes, les résultats ou événements réels pourraient être considérablement différents de ce que nous prévoyons.

Les principaux facteurs de risque en conséquence desquels les résultats ou les événements réels pourraient différer de façon significative de ceux qui sont exprimés ou sous-entendus dans les déclarations prospectives mentionnées précédemment et les autres déclarations prospectives contenues dans la présente circulaire comprennent, sans s'y limiter, les risques décrits à la rubrique 9, *Risques d'entreprise*, du rapport de gestion daté du 5 mars 2026 de BCE, laquelle est intégrée par renvoi dans la présente mise en garde.

Les déclarations prospectives que contient la présente circulaire pour les périodes postérieures à 2026 reposent sur des hypothèses et des estimations à plus long terme que les déclarations prospectives pour 2026 et présentent donc une plus grande incertitude. Sauf indication contraire, les déclarations prospectives portant sur des périodes postérieures à 2026 supposent que les risques décrits à la section 9 *Risques d'entreprise* du rapport de gestion daté du 5 mars 2026 de BCE demeureront essentiellement inchangés pour ces périodes.

La personne qui lit la présente circulaire doit tenir compte du fait que les risques décrits dans la rubrique mentionnée précédemment et dans les autres rubriques du rapport de gestion daté du 5 mars 2026 de BCE ne sont pas les seuls risques susceptibles de nous toucher. D'autres risques et incertitudes que, pour l'instant, nous ignorons ou jugeons négligeables pourraient également avoir une incidence défavorable significative sur nos activités, notre situation financière, notre situation de trésorerie, nos résultats financiers ou notre réputation. Nous envisageons régulièrement des opérations potentielles comme des acquisitions, des cessions, des fusions, des regroupements d'entreprises, des investissements, des monétisations, des coentreprises ou d'autres transactions, qui pourraient être importantes. Sauf indication contraire de notre part, les déclarations prospectives ne tiennent pas compte de l'effet potentiel de telles transactions ou d'éléments exceptionnels qui pourraient être annoncés ou survenir après le 5 mars 2026. L'incidence financière de ces transactions et de ces éléments exceptionnels peut s'avérer complexe et dépend de faits particuliers à chacun d'eux. Nous ne pouvons donc décrire de manière significative l'incidence prévue ni la présenter de la même façon que les risques connus touchant nos activités.

Annexe A – Proposition d'actionnaire

Une proposition d'actionnaire a été soumise pour être étudiée lors de l'assemblée par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), un investisseur détenant au moins 2 000 \$ d'actions ordinaires de BCE et dont le siège social est situé au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal, Québec, Canada, H2X 1X3. Le texte intégral de la proposition et les commentaires à l'appui sont indiqués en italiques ci-dessous, ainsi que les réponses du conseil à la proposition.

Proposition N° 1 – Renforcement de la participation des actionnaires aux assemblées générales annuelles (AGA)

Il est proposé que le conseil d'administration prenne les mesures suivantes pour protéger l'organisation et prévenir les risques liés au désengagement des épargnants et investisseurs, souvent actionnaires individuels au détail :

1. Amélioration de l'expérience de vote

- Collaborer avec les agents de transfert pour simplifier et rendre plus accessible le processus de vote, y compris le vote en assemblée (virtuelle ou en personne) et le vote par procuration;
- Guides interactifs et vidéos explicatifs pour démystifier les enjeux à l'ordre du jour;
- Rappels personnalisés ou d'incitatifs légers pour encourager le vote.

2. Modernisation des communications

- Rendre les communications plus claires, attrayantes et adaptées aux actionnaires individuels au détail;
- Accélérer l'adoption de solutions technologiques (vote électronique simplifié);
- Optimisation des plateformes de vote en ligne pour les rendre plus conviviales sur appareils mobiles;
- Augmenter l'accessibilité des actionnaires à l'information, ceux moins familiers avec les technologies numériques (infolettres papier, lignes d'assistance, etc.).

3. Mobilisation thématique et intergénérationnelle

- Intégration de sujets stratégiques ou sociétaux susceptibles de susciter un plus grand intérêt chez les jeunes investisseurs (climat, inclusion, IA, etc.);
- Mise en lumière des propositions d'actionnaires et des enjeux de gouvernance d'entreprise (gouvernance) dans un format vulgarisé.

4. Documentation de la participation

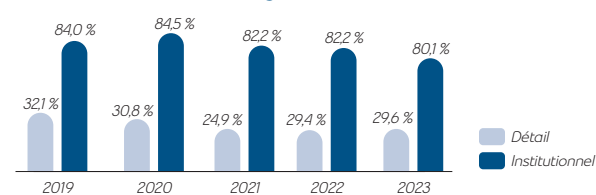
- Divulger en circulaire, dans une section y étant consacrée avec tableau synthèse, de l'information détaillée sur la participation aux assemblées (en personne et virtuelles, ventilée), dans une perspective historique sur plusieurs années (depuis avant la COVID, au moins), notamment et lorsque possible :
 - i. le nombre de votes exercées en chiffres absolus (et non seulement en %);
 - ii. le quorum;
 - iii. le nombre d'actions avec droits de vote en circulation (ventilé par catégories, y compris les actions à droit de vote multiple);
 - iv. le nombre d'actionnaires (personnes physiques ou morales, propriétaires véritables opposés ou non [OBO/NOBO]) présents; et
 - v. le nombre de fondés de pouvoir (personnes physiques) les représentant.

Argumentaire

Le déclin progressif de la participation des actionnaires, particulièrement les actionnaires individuels au détail, soulève plusieurs questions, notamment quant aux causes. Une tendance à la baisse continue, observé depuis plusieurs années, est bien documenté.

Constat préoccupant : les données issues du Broadridge Proxy Pulse Canada⁽¹⁾ révèlent ceci :

Participation selon les catégories d'actionnaires



En 2025, Transat A.T. inc. a dû reporter son assemblée annuelle, faute de quorum. Pareil incident, médiatisé⁽²⁾, crée de l'incertitude dans le marché et provoque l'inquiétude des parties intéressées (parties prenantes). Plusieurs sociétés minières du TSX-V font face à des situations similaires.

En renforçant la participation des petits actionnaires, [cette entreprise] consolidera sa légitimité démocratique, améliorera la qualité du dialogue avec l'ensemble de ses détenteurs de titres et affirmera son leadership en matière de gouvernance d'entreprise (gouvernance) moderne et inclusive.

Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition n° 1 pour les raisons suivantes :

BCE reconnaît que l'engagement des actionnaires est un élément important d'une saine gouvernance et s'engage à continuer de collaborer activement avec ses actionnaires, notamment en leur permettant de participer aux assemblées annuelles et en facilitant leur participation. BCE veille déjà tout particulièrement à ce que les actionnaires, en particulier les actionnaires individuels, aient des occasions d'obtenir des renseignements, de poser des questions et de voter lors de l'assemblée.

La circulaire communique de manière claire et détaillée les modalités de participation et de vote des actionnaires à l'assemblée, selon leur type. De plus, BCE publie un code de procédure de l'AGA, qui fournit des renseignements complémentaires sur le déroulement de l'assemblée.

BCE retient également chaque année les services d'un agent de sollicitation de procurations afin de favoriser la participation au vote des actionnaires institutionnels et individuels. Conformément à ce qui est communiqué dans la circulaire, notre agent de sollicitation de procurations offre en outre aux actionnaires la possibilité de voter par l'intermédiaire du service Broadridge QuickVote™. BCE collabore avec son agent des transferts et d'autres prestataires de services liés aux assemblées afin de fournir la documentation relative à l'assemblée aux actionnaires et de répondre à leurs questions.

(1) https://www.broadridge.com/_assets/pdf/broadridge-proxy-pulse-2023-proxy-season-review.pdf

(2) <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2161434/assemblee-transat-interrompue-quorum-insuffisant>

À compter de cette année, BCE tiendra son assemblée annuelle des actionnaires dans un format hybride, permettant ainsi aux actionnaires d'y assister en personne ou en ligne, selon leur préférence, ce qui leur offre davantage d'options de participation.

La proposition demande également une divulgation publique accrue des données historiques relatives à la participation. Les niveaux de participation aux assemblées annuelles de BCE sont déjà accessibles au public sur SEDAR+ et EDGAR, conformément aux exigences des autorités de réglementation en valeurs mobilières. Les pratiques de divulgation de BCE sont pleinement conformes aux normes canadiennes et fournissent déjà aux actionnaires des renseignements utiles sur le vote et la participation. En l'absence d'exigences normatives prescrites par les autorités en valeurs mobilières et prévoyant une méthodologie particulière, ces informations auraient une utilité comparative limitée et pourraient prêter à confusion.

À la suite de discussions avec BCE, le MÉDAC a accepté que la proposition suivante ne soit pas soumise au vote des actionnaires. Conformément à la demande du MÉDAC, le texte intégral de la proposition et les commentaires à l'appui sont présentés en italiques ci-dessous, ainsi que les commentaires du conseil à l'égard de cette proposition.

Proposition retirée – Encadrement de l'intelligence artificielle pour préserver l'aspect humain

Il est proposé que BCE inc. produise un rapport sur l'utilisation de l'intelligence artificielle en regard de la prise de décision au sein de hautes instances, l'évaluation des risques et la souscription de crédits.

Argumentaire

L'intelligence artificielle est de plus en plus utilisée pour compléter les jugements traditionnellement portés par les humains. Mais comme le montre un document récent du FMI⁽¹⁾, cela comporte des risques tant en regard de la protection des renseignements personnels, des biais qui peuvent y être enchâssés que de la robustesse de ses analyses.

Il est révélateur que même les pionniers de l'IA se méfient des risques qu'elle présente. Au début de 2023, plus de 350 dirigeants du secteur de l'IA ont signé une déclaration⁽²⁾ exhortant la communauté internationale à se donner pour priorité d'atténuer le risque d'« extinction » que présente l'IA, plaçant ainsi ce risque au même niveau qu'une pandémie ou une guerre nucléaire. Ce moratoire n'ayant pas eu lieu, il est permis de penser que l'urgence d'agir est encore davantage présente comme l'exprimait Joshua Bengio, l'un des signataires de cette demande de moratoire dans une entrevue accordée au Journal Les Affaires⁽³⁾.

Ce rapport devrait aborder les mesures prises par BCE dans le but :

- de promouvoir la transparence sur comment, pourquoi et quand l'intelligence artificielle est utilisée;*
- d'évaluer les résultats des systèmes d'IA, notamment les outils génératifs, afin de minimiser les biais et les inexacitudes, et permettre aux utilisateurs de faire la distinction entre les résultats de l'IA et ceux ayant été générés par les humains;*
- former les employés ou contractuels qui développent ou utilisent l'IA afin qu'ils comprennent les enjeux juridiques, éthiques et opérationnels, notamment la protection de la vie privée la sécurité et les biais, et qu'ils soient en mesure d'adopter des systèmes d'IA de manière responsable.*

Cette proposition a reçu l'appui de 6,34 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

En outre, la proposition recommande la mise en œuvre d'une série d'améliorations opérationnelles, en matière de divulgation et de communication. Bon nombre de ces mesures nécessiteraient des ressources supplémentaires importantes, notamment des documents plus complets, de nouveaux investissements technologiques et des campagnes de communication spécialisées. Bien que BCE s'engage à encourager la participation, elle doit trouver un équilibre entre les coûts et les rendements marginalement décroissants associés au ciblage des actionnaires détenant de très petites participations, qui ont largement d'occasions de voter et ont décidé de ne pas participer. BCE doit exercer une gestion prudente des coûts dans l'intérêt de tous les actionnaires. À l'exception de cette proposition, BCE n'a reçu aucune rétroaction notable suggérant que les occasions de participation actuelles sont inadéquates. Les stratégies de communication, les canaux de communication et les pratiques relatives aux assemblées déjà en place chez BCE sont bien compris par les actionnaires et s'alignent sur les pratiques acceptées parmi les plus grands émetteurs publics du Canada.

Les commentaires des membres du conseil d'administration au sujet de cette proposition retirée se lisent comme suit :

Comme indiqué à la section 6.4 *Conduite conforme à l'éthique*, BCE a adopté en 2023 une politique d'IA responsable qui est régulièrement révisée et mise à jour. Cette politique soutient la création, la maintenance et l'utilisation éthiques et responsables des solutions d'IA, des données qu'elles consomment et des résultats qu'elles produisent, et met l'accent sur la protection de nos clients, de nos renseignements et de notre propriété intellectuelle, ainsi que de nos employés.

Dans le cadre de cette politique d'IA responsable, BCE a mis en place un comité exécutif chargé de l'IA responsable qui procède à un examen trimestriel et est tenu de rendre compte chaque année des performances des systèmes d'IA et du respect de la politique. BCE a également créé un bureau chargé de l'IA responsable afin de superviser les programmes d'IA, les risques, la mise en œuvre de notre cadre éthique en matière d'IA, les développements des technologies d'IA et leurs applications, et de suivre les évolutions juridiques et réglementaires ayant une incidence sur l'IA. Le comité de gouvernance est chargé de superviser la politique d'IA responsable, qu'il examine chaque année.

Dans le cadre de cette politique, le Bureau de l'IA responsable examine chaque cas d'utilisation de l'IA, qu'il soit développé à l'interne ou obtenu à l'externe. Le processus d'examen classe les cas d'utilisation en quatre catégories de risque : faible, moyen, élevé et critique. Les cas d'utilisation qui ne présentent pas un risque faible font l'objet d'évaluations de contrôle supplémentaires et doivent être approuvés par la haute direction avant leur déploiement. Ce processus accordé la priorité à un examen approfondi des systèmes à fort impact ou destinés au public afin d'identifier et d'atténuer les préjugés nuisibles et les effets indésirables, en particulier en ce qui concerne les motifs protégés par les droits de la personne.

Les mêmes principes s'appliquent aux fournisseurs qui livrent à BCE des produits ou services d'IA ou alimentés par l'IA. En plus de l'examen de l'IA responsable, les fournisseurs doivent s'engager à identifier les risques, à assurer une surveillance humaine et à respecter d'autres principes d'IA responsable dans le cadre de leur engagement.

(1) *Generative Artificial Intelligence in Finance: Risk Considerations*, Ghiath Shabsigh et El Bachir Boukhe-rouaa, juin 2023, FMI. <https://www.imf.org/en/Publications/fintech-notes/Issues/2023/08/18/Generative-Artificial-Intelligence-in-Finance-Risk-Considerations-537570>

(2) <https://futureoflife.org/open-letter/pause-giant-ai-experiments/>

(3) <https://www.lesaffaires.com/secteurs/techno/yoshua-bengio-le-moratoire-na-pas-eu-lieu-2/>

Tous les employés doivent suivre une formation de base sur l'IA responsable qui met en évidence les vastes capacités de transformation de l'IA et les risques immédiats liés à son utilisation malveillante. Cette formation leur présente également la politique d'IA responsable de BCE, la législation applicable et des scénarios pratiques dans lesquels l'IA pourrait être utilisée de manière malveillante par des acteurs hostiles afin de nuire à BCE et à ses clients. Il est rappelé à tous les employés que les cas d'utilisation de l'IA doivent être soumis au processus d'examen de l'IA responsable. En outre, à mesure que de nouveaux outils d'IA d'entreprise sont prêts à être adoptés, une formation spécifique à ces outils est dispensée afin d'aborder les risques opérationnels liés à l'IA en matière de confidentialité, de partialité, de dépendance excessive et de divulgation de l'utilisation de l'IA. De plus, les équipes techniques chargées de la conception, du développement et de la gestion des produits d'IA reçoivent une formation approfondie sur l'IA responsable afin d'intégrer les principes de l'IA responsable dès la conception. Enfin, certains gestionnaires de la gouvernance de l'IA ont suivi une formation supplémentaire sur la gouvernance responsable de l'IA dispensée par des établissements externes reconnus.

Bien que la politique d'IA responsable de BCE respecte rigoureusement les principes du Code de conduite volontaire du gouvernement fédéral pour le développement et la gestion responsables des systèmes d'IA générative avancés, les normes en matière d'IA évoluent rapidement, et nous estimons que notre politique et les processus connexes sont solides et adaptés à la situation de la Société. La Société reconnaît que les nouvelles technologies s'accompagnent d'occasions et de défis, et BCE reste engagée à garantir le développement et l'utilisation responsables des technologies d'IA, notamment en continuant à suivre l'évolution de la réglementation et des pratiques du secteur et en adaptant son approche si nécessaire.

Compte tenu de ce qui précède et des renseignements déjà fournis ailleurs dans la présente circulaire, nous estimons que la publication d'un rapport distinct sur les questions susmentionnées ne constituerait pas une utilisation judicieuse des ressources de la Société et ne serait pas conforme aux normes canadiennes en matière de présentation de l'information.

Annexe B – Mesures financières non conformes aux PCGR

La présente circulaire présente des mesures financières non conformes aux PCGR qui sont utilisées aux fins de la rémunération incitative annuelle à court terme et de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres de la Société.

BAIIA ajusté, excluant Bell SCT États-Unis

Le terme BAIIA ajusté, excluant Bell SCT États-Unis, n'a pas de définition normalisée en vertu des normes IFRS de comptabilité. Par conséquent, il est peu probable que cette mesure soit comparable à des mesures similaires présentées par d'autres émetteurs.

Nous utilisons le BAIIA ajusté, excluant Bell SCT États-Unis, comme composante dans le calcul de l'indice de rendement de l'entreprise pour BCE. Le BAIIA ajusté, excluant Bell SCT États-Unis, ne doit pas être considéré comme un substitut au bénéfice net (perte nette).

Le tableau suivant présente un rapprochement du bénéfice net (de la perte nette) et du BAIIA ajusté, excluant Bell SCT États-Unis.

	2025 (en millions \$)
Bénéfice net (perte nette)	6 514
Coûts liés aux indemnités de départ, aux acquisitions et autres	517
Amortissement des immobilisations corporelles	3 861
Amortissement des immobilisations incorporelles	1 377
Charges financières	
Charges d'intérêts	1 775
Rendements nets au titre des régimes d'avantages postérieurs à l'emploi	(102)
Perte de valeur d'actifs	1 027
(Profits nets) pertes nettes sur placements	(5 217)
Autres (produits) charges	(287)
Impôt sur le résultat	1 193
BAIIA ajusté de BCE⁽¹⁾	10 658
Moins : BAIIA ajusté de Bell SCT États-Unis	(171)
BAIIA ajusté, excluant Bell SCT États-Unis	10 487

(1) Le BAIIA ajusté est un total de mesures sectorielles. Cette mesure financière n'a pas de définition normalisée en vertu des normes IFRS de comptabilité. Par conséquent, il est peu probable que cette mesure soit comparable à des mesures similaires présentées par d'autres émetteurs. Se reporter à la rubrique 11, *Mesures financières non conformes aux PCGR, autres mesures financières et indicateurs de performance clés (IPC)* du rapport de gestion annuel de BCE pour l'exercice terminé le 31 décembre 2025, inclus aux pages 115 à 120 du rapport financier annuel pour l'exercice 2025 de BCE, pour obtenir de plus amples renseignements sur cette mesure, y compris un rapprochement avec le bénéfice net (perte nette), qui est la mesure financière la plus directement comparable conformément aux normes IFRS de comptabilité. Ces renseignements, tirés de notre rapport de gestion, sont intégrés par renvoi dans la présente circulaire.

Flux de trésorerie disponibles, excluant Bell SCT États-Unis

Le terme flux de trésorerie disponibles, excluant Bell SCT États-Unis, n'a pas de définition normalisée en vertu des normes IFRS de comptabilité. Par conséquent, il est peu probable que cette mesure soit comparable à des mesures similaires présentées par d'autres émetteurs.

Nous utilisons les flux de trésorerie disponibles, excluant Bell SCT États-Unis, comme composante dans le calcul de l'indice de rendement de l'entreprise pour BCE. Les flux de trésorerie disponibles, excluant Bell SCT États-Unis, ne doivent pas être considérés comme un substitut aux flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation.

Le tableau suivant présente un rapprochement des flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation et des flux de trésorerie disponibles, excluant Bell SCT États-Unis.

	2025 (en millions \$)
Flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation	6 993
Dépenses d'investissement	(3 700)
Dividendes en trésorerie payés sur actions privilégiées	(151)
Dividendes en trésorerie payés par des filiales aux détenteurs de PNDPC	(51)
Coûts liés aux acquisitions et autres payés	87
Flux de trésorerie disponibles⁽¹⁾	3 178
Plus : flux de trésorerie disponibles de Bell SCT États-Unis	321
Flux de trésorerie disponibles, excluant Bell SCT États-Unis.	3 499

(1) Les flux de trésorerie disponibles sont une mesure financière non conforme aux PCGR. Se reporter à la rubrique 11, *Mesures financières non conformes aux PCGR, autres mesures financières et indicateurs de performance clés (IPC)* du rapport de gestion annuel de BCE pour l'exercice terminé le 31 décembre 2025, inclus aux pages 115 à 120 du rapport financier annuel pour l'exercice 2025 de BCE, pour obtenir de plus amples renseignements sur cette mesure, y compris un rapprochement avec les flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation, qui est la mesure financière la plus directement comparable conformément aux normes IFRS de comptabilité. Ces renseignements, tirés de notre rapport de gestion, sont intégrés par renvoi dans la présente circulaire.

BCE