

Créer de meilleures expériences



Extrait de la circulaire de procuration de la direction 2020 de BCE datée du 5 mars 2020

Pratiques en matière de gouvernance

BCE

6 Pratiques en matière de gouvernance

Cette section fournit de l'information concernant notre conseil, les comités de notre conseil, nos pratiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) et 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 CESSER À RENFORCER NOTRE LEADERSHIP 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* (SEC) 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 rubrique intitulée *Différence entre les pratiques de BCE et la Bourse de New York*. En 2019, BCE a confirmé son appui au Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) du Conseil de stabilité financière, qui vise à élaborer un ensemble uniforme d'informations à fournir à titre volontaire relativement aux risques financiers associés aux changements climatiques.

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

- la résolution administrative 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 relatives à la comptabilité et à l'audit ainsi que d'autres politiques internes.

À CHAQUE RÉUNION DU CONSEIL, LES ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS SE SONT RENCONTRÉS SANS LA DIRECTION

En 2019, le conseil a tenu six réunions régulières et une réunion extraordinaire. Chacune des séances des administrateurs indépendants a été présidée par le président du conseil d'administration.

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 sedar.com ou sur EDGAR à sec.gov. De plus, les actionnaires peuvent obtenir rapidement et sans frais un exemplaire de la charte du conseil en en

faisant la demande au bureau du secrétaire de la Société dont les coordonnées figurent à la section 12.4.

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

Chaque année, au mois de mai, les membres de l'équipe de haute direction passent en revue l'orientation stratégique à moyen terme actuelle de chaque unité opérationnelle, ce qui permet d'avoir une perspective des principales occasions et des principaux risques à l'échelle de l'entreprise et d'établir la base pour notre planification du capital à long terme. Un examen des principaux moteurs de création de valeur pour la Société à moyen et à long terme est également effectué. En août, le conseil revoit cette planification stratégique à moyen et à long terme, ainsi que la reconfirmation de nos impératifs stratégiques. Chaque année, en décembre, le conseil tient une séance d'une journée pour passer en revue et approuver notre plan stratégique, qui tient compte, entre autres, des occasions et des risques associés aux

unités opérationnelles pour l'exercice à venir. À cette réunion, le conseil passe en revue et approuve les objectifs financiers de la Société et le plan d'exploitation de chaque unité opérationnelle, y compris la répartition du capital et des charges d'exploitation importantes. De même, le conseil analyse fréquemment des aspects de la stratégie et il analyse et évalue fréquemment la mise en œuvre de nos impératifs stratégiques.

L'EXAMEN DES PRINCIPAUX ASPECTS DES INITIATIVES D'ENTREPRISE ET DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE À MOYEN ET À LONG TERME 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 les membres 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 le président et chef 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 le président et chef de la direction.

Le plan identifie :

- des candidats potentiels à la succession de chacun des membres de la haute direction et met en relief toute expérience en matière de perfectionnement personnel requise pour permettre à chacun des candidats d'être totalement prêt à occuper ce poste
- s'il y a lieu, le plan identifie des candidats qui pourraient assumer des rôles de leadership de premier plan à court terme si des événements imprévus faisaient en sorte que les postes en question devenaient vacants plus tôt que prévu.

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 est entièrement intégré au processus de planification de la relève global de la Société, qui couvre tous les postes de direction clés et veille à ce qu'un solide bassin de talents soit développé à tous les niveaux de l'organisation. Ainsi, le plan qui

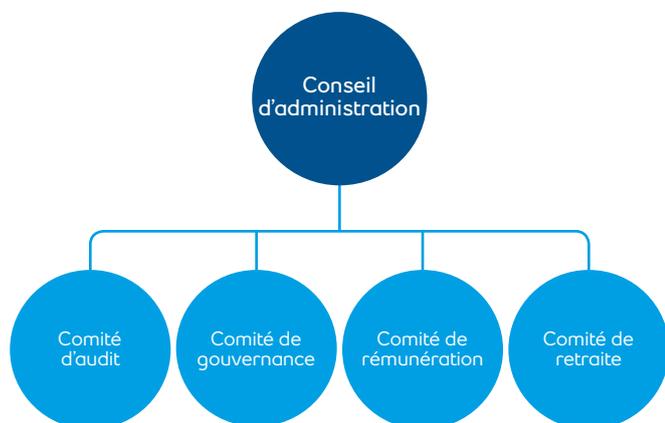
est présenté au comité de rémunération est l'aboutissement d'un vaste processus mené au sein de chaque unité opérationnelle et de chaque service, lequel est intégré à l'échelle de la Société. Il comprend l'identification de talents clés, les rôles qu'ils sont susceptibles de pouvoir assumer dans l'avenir et leur plan de perfectionnement pour se préparer à assumer ces rôles. Ce processus peut comprendre des mutations à d'autres postes à des fins de perfectionnement, des cours de formation à l'interne ou à l'externe et un mentorat intensif au travail. Si aucun candidat sérieux n'est identifié à l'interne pour la relève, une recherche à l'externe peut être lancée. Deux fois par année, tous les membres de l'équipe de direction font l'objet d'un examen par le président et chef de la direction et les personnes qui relèvent de lui directement afin de fournir un aperçu intégré et équilibré des talents dans toute la Société et pour s'assurer que les plans de perfectionnement sont en cours de réalisation.

CHAQUE ANNÉE, LE COMITÉ DE RÉMUNÉRATION PASSE EN REVUE LE PROCESSUS DE PLANIFICATION DE LA RELÈVE ET LES RÉSULTATS POUR LES POSTES DE HAUTE DIRECTION

En plus de l'examen annuel régulier, les plans relatifs aux talents clés pour les postes de haute direction et à la relève font l'objet de discussions au sein du comité de rémunération et du conseil tout au long de l'exercice, par exemple, dans le cadre des évaluations du rendement qui servent à déterminer la rémunération des membres de la haute direction.

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 notre situation financière, notre performance financière, nos flux de trésorerie, nos activités 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 informé dans le cadre normal.



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

- Le comité d'audit est responsable de surveiller la présentation de notre information financière et de veiller à ce que des processus de gestion des risques appropriés soient en place dans l'ensemble de l'entreprise. Dans le cadre de ses activités de gestion des risques, le comité d'audit examine les rapports sur les risques de l'entreprise et s'assure que la responsabilité à l'égard de chaque risque principal est attribuée en bonne et due forme à un comité du conseil ou à l'ensemble du conseil, s'il y a lieu. En outre, le comité d'audit prend régulièrement en considération les risques qui ont trait à la présentation de l'information financière, aux litiges, à la performance de l'infrastructure critique, à la sécurité de l'information et à la sécurité physique, à l'indépendance journalistique, à la confidentialité et à la gestion des dossiers, à la continuité des affaires et à l'environnement.
- Le comité de gouvernance aide le conseil à élaborer et à mettre en œuvre les lignes directrices de BCE en matière de gouvernance et à déterminer la composition du conseil et de ses comités. Le comité de gouvernance doit également s'occuper de la surveillance de questions comme les politiques de l'entreprise relativement à la conduite des affaires, à l'éthique et à la communication de l'information significative.
- Le comité de rémunération surveille les risques qui ont trait à la rémunération, à la planification de la relève ainsi qu'aux pratiques et politiques en milieu de travail.
- Le comité de retraite a le mandat de surveiller les risques associés aux caisses de retraite.

La gestion des risques est solidement implantée chez BCE, et le conseil ainsi que le président et chef de la direction voient à son implantation 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 impératifs stratégiques de l'entreprise.

NOUS AVONS MIS EN PLACE DES PROCESSUS SOLIDES POUR PERMETTRE AU CONSEIL 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 *Gouvernance d'entreprise et gestion du risque*, à la rubrique *Cadre de gouvernance sur les risques* dans le rapport de gestion de BCE daté du 5 mars 2020 compris dans le rapport annuel 2019 de BCE, disponible sur SEDAR à l'adresse sedar.com, sur EDGAR à l'adresse sec.gov et sur le site Web de BCE à l'adresse 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 2020.

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 de retraite.

LA POLITIQUE DE BCE EST À L'EFFET QUE LE COMITÉ D'AUDIT, LE COMITÉ DE GOUVERNANCE ET LE COMITÉ DE RÉMUNÉRATION SOIENT TOUTS COMPOSÉS UNIQUEMENT D'ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS

Le conseil a conclu que tous les administrateurs qui agissaient comme membres du comité d'audit, du comité de gouvernance et du comité de rémunération en 2019 sont indépendants aux termes de nos critères d'indépendance des administrateurs, lesquels sont conformes aux exigences en matière d'indépendance des administrateurs des règles et des lignes directrices sur la gouvernance des ACVM. De plus, tous les membres du comité d'audit 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 2019, aucun des membres du comité d'audit n'a accepté, directement ou indirectement, de rémunération pour des services de consultation ou de conseil ou une rémunération de BCE autre que la rémunération d'administrateur habituelle.

Le texte de la charte de chaque comité du conseil est révisé chaque année par le comité de gouvernance et se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à 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 2019 (que vous pouvez consulter sur notre site Web à BCE.ca, sur SEDAR à sedar.com et sur EDGAR à sec.gov). La description du poste de président de comité se trouve dans la charte du comité correspondant.

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

COMITÉ	NOMBRE DE RÉUNIONS TENUES EN 2019	MEMBRES AU 31 DÉCEMBRE 2019	INDÉPENDANT
Audit	5	P.R. Weiss (président)	✓
		D.F. Denison	✓
		R.P. Dexter	✓
		I. Greenberg	✓
		K. Lee	✓
		M.F. Leroux	✓
		R.C. Simmonds	✓
Gouvernance	4	B.K. Allen (président)	✓
		S. Brochu	✓
		R.E. Brown	✓
		M.F. Leroux	✓
		R.C. Simmonds	✓
Rémunération	7	R.E. Brown (président)	✓
		B.K. Allen	✓
		S. Brochu	✓
		I. Greenberg	✓
		C. Rovinescu	✓
Retraite	4	D.F. Denison (président)	✓
		R.P. Dexter	✓
		K. Lee	✓
		C. Rovinescu	✓
		K. Sheriff	✓
		P.R. Weiss	✓

COMITÉ D'AUDIT

Le comité d'audit a pour mandat d'aider le conseil d'administration 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 processus de gestion des risques d'entreprise de la Société.

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 d'administration 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 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, du président du conseil, des présidents des comités ainsi que des administrateurs, et en surveiller l'application
- examiner et recommander au conseil, à des fins d'approbation, les politiques de BCE quant à la conduite des affaires, à l'éthique, à la communication de l'information importante et à d'autres questions.

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 dirigeants et autres cadres
- les politiques et 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).

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 conseillers en rémunération externes en 2019.

COMITÉ DE RETRAITE

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

- l'administration, la capitalisation et le placement des régimes de retraite et des caisses de retraite de BCE
- les fonds communs unitaires parrainés par BCE pour le placement collectif de ses caisses de retraite et des caisses de retraite des filiales participantes.

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

PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

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

LE PRÉSIDENT DU CONSEIL DE BCE EST INDÉPENDANT

Le mandat détaillé du président du conseil est compris dans la charte du conseil, que vous pouvez consulter dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca, sur SEDAR à sedar.com et sur EDGAR à sec.gov.

PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

Le président et chef de la direction, sous réserve de l'approbation du conseil, élabore l'orientation stratégique et opérationnelle de BCE. Ce faisant, il fait valoir son leadership et sa 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 PRINCIPALE RESPONSABILITÉ DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION DE BCE EST DE GÉRER LES ACTIVITÉS COMMERCIALES ET LES AFFAIRES INTERNES DE BCE

Le président et chef 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 président et chef de la direction, que vous pouvez consulter dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca.

COMPOSITION ET DIVERSITÉ DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Pour ce qui est de la composition et de la diversité du conseil de BCE, nous visons à recruter des personnes dont les compétences, l'expertise et l'expérience sont suffisamment variées pour permettre au conseil de s'acquitter de ses responsabilités efficacement. Les administrateurs sont choisis parmi les candidats les plus compétents pour leur capacité à traiter les dossiers très divers dont le conseil est habituellement saisi.

Le comité de gouvernance et le conseil tiennent compte également du niveau de représentation des sexes au sein du conseil et s'efforcent d'inclure, parmi les candidatures examinées, celles de personnes aux caractéristiques diverses, dont le sexe, l'âge, l'expérience, les personnes faisant partie des minorités visibles, des peuples autochtones et les personnes handicapées.

NOUS AVONS MODIFIÉ NOTRE POLITIQUE SUR LA COMPOSITION ET LA DIVERSITÉ DU CONSEIL POUR INCLURE LES PERSONNES FAISANT PARTIE DES MINORITÉS VISIBLES, DES PEUPLES AUTOCHTONES ET LES PERSONNES HANDICAPÉES

En 2015, à la recommandation du comité de gouvernance, le conseil a mis à jour sa politique sur la composition du conseil (maintenant appelée la politique sur la composition et la diversité du conseil) pour y intégrer certaines considérations relatives à la diversité du conseil et a adopté un objectif voulant que les femmes représentent au moins 25 % des administrateurs ne faisant pas partie de la direction avant la fin de 2017. Cet objectif a été atteint. En 2016, le conseil a examiné les progrès accomplis depuis l'adoption de la politique sur la composition et la diversité du conseil et de l'objectif. Par suite de cet examen, le conseil, agissant sur la recommandation du comité de gouvernance, a adopté un objectif additionnel voulant que les femmes représentent au moins 30 % des administrateurs ne faisant pas partie de la direction d'ici la fin de 2021. En outre, en 2017, dans le cadre de son engagement continu en matière d'égalités des sexes, BCE est devenue membre du Club 30 % et a signé l'Accord Catalyst 2022, dont l'objectif vise à augmenter le pourcentage moyen de femmes occupant des postes de haute direction au sein des entreprises canadiennes à 30 % ou plus d'ici 2022. En 2019, le conseil, sur recommandation du comité de gouvernance, a modifié l'objectif voulant que chaque sexe représente au moins 30 % des administrateurs ne faisant pas partie de la

direction d'ici la fin de 2021. Depuis que le conseil a mis à jour sa politique sur la composition et la diversité en 2015, trois des quatre administrateurs qui ont été nouvellement nommés sont des femmes, y compris une personne 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 à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*. Aucun objectif supplémentaire ne sera déclaré 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 de la dépendance envers l'autodéclaration.

Parmi les 15 candidats aux postes d'administrateur, quatre sont des femmes (représentant 29 % des candidats aux postes d'administrateur ne faisant pas partie de la direction et 27 % de tous les candidats aux postes d'administrateur), un est une personne faisant partie des minorités visibles (7 %) et aucun ne fait partie des peuples autochtones ou n'est une personne handicapée. La diminution temporaire de la représentation des femmes est le résultat de la nomination de M. Thomas E. Richards, cette année, pour favoriser une transition harmonieuse et assurer un équilibre approprié de compétences, d'expertise et d'expérience dans le cadre du renouvellement du conseil en prévision des départs à la retraite de MM. Barry K. Allen, Robert E. Brown et Paul R. Weiss à l'assemblée annuelle des actionnaires 2021. Le conseil demeure engagé à respecter son objectif selon lequel chaque sexe représente au moins 30 % des administrateurs ne faisant pas partie de la direction d'ici la fin de 2021.

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.

NOMINATION DES ADMINISTRATEURS ET DURÉE DES MANDATS

Des membres du conseil, le président et chef de la direction, des actionnaires et des entreprises de recrutement de professionnels proposent au comité de gouvernance des candidats aux postes d'administrateur. Le comité de gouvernance examine régulièrement le profil du conseil, notamment la moyenne d'âge et la durée du mandat des administrateurs ainsi que la représentation pour ce qui est des divers domaines d'expertise et d'expérience, la région géographique et le respect général de la politique sur la composition et la diversité du conseil. Le comité de gouvernance tient également une liste de candidats potentiels aux postes d'administrateur qu'il révise régulièrement.

En prévision des départs à la retraite de trois administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires 2021 et afin de favoriser une transition harmonieuse, le conseil, sur la recommandation du comité de gouvernance, propose l'élection immédiate d'un nouveau candidat au conseil d'administration, M. Thomas E. Richards. M. Richards est un haut dirigeant américain chevronné dans le domaine des technologies et des télécommunications qui assure un équilibre approprié de compétences, d'expertise et d'expérience dans le cadre du renouvellement du conseil. Le comité de gouvernance a également identifié de façon proactive d'autres candidats au conseil afin d'assurer le renouvellement continu des compétences requises par les meilleurs talents possibles.

SUR LA RECOMMANDATION DU COMITÉ DE GOUVERNANCE, LE CONSEIL RECOMMANDE LA NOMINATION D'UN NOUVEAU CANDIDAT AU CONSEIL, M. THOMAS E. RICHARDS, UN HAUT DIRIGEANT CHEVRONNÉ DANS LE DOMAINE DES TECHNOLOGIES ET DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, ASSURANT AINSI UNE COMBINAISON APPROPRIÉE DE COMPÉTENCES, D'EXPERTISE ET D'EXPÉRIENCE

M. Richards apporte au conseil une expérience notable dans le domaine des télécommunications et des technologies et à titre de haut dirigeant chevronné auprès d'importantes organisations. Pour obtenir de plus amples détails sur l'expérience de M. Richards, se reporter à la page 15.

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 administrateurs n'impose pas un âge de retraite obligatoire, mais elle établit, comme ligne directrice, que les administrateurs siègent pour une durée maximale de 12 ans, en présumant 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.

EXIGENCES EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES ET AUTRES INFORMATIONS

Nous maintenons une « grille de compétences » dans laquelle les administrateurs 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 administrateur doit indiquer le degré d'expertise qu'il possède à l'égard de ces compétences. Le tableau ci-après présente les quatre principales compétences de nos candidats aux postes d'administrateur ainsi que la fourchette d'âge dans laquelle ils se situent, la durée de leur mandat au conseil de BCE, leurs connaissances linguistiques et leur région de résidence.

NOM	ÂGE			MANDAT AU CONSEIL		LANGUES		RÉGION				QUATRE PRINCIPALES COMPÉTENCES ⁽¹⁾											
	< 60	60 – 69	> 70	≤ 6 ANNÉES	> 6 ANNÉES	ANGLAIS	FRANÇAIS	ONTARIO	QUÉBEC	ATLANTIQUE	ÉTATS-UNIS	AFFAIRES GOUVERNEMENTALES/RÉGLEMENTATION	CHEF DE LA DIRECTION/CADRE SUPÉRIEUR	COMPTABILITÉ ET FINANCES	GESTION DES RISQUES	GOUVERNANCE	MÉDIAS/CONTENU	RESSOURCES HUMAINES/RÉMUNÉRATION	SECTEUR DU DÉTAIL/SERVICE À LA CLIENTÈLE	SERVICES BANCAIRES D'INVESTISSEMENT/FUSIONS ET ACQUISITIONS	TECHNOLOGIE	TÉLÉCOMMUNICATIONS	
B.K. Allen		●		●		●					●	✓				✓						✓	✓
M. Bibic	●			●		●	●	●				✓	✓				✓						✓
S. Brochu	●				●	●	●		●			✓	✓			✓							✓
R.E. Brown		●			●	●	●		●			✓			✓	✓							
D.F. Denison		●			●	●		●				✓	✓	✓									✓
R.P. Dexter		●		●		●				●					✓	✓				✓	✓		
I. Greenberg			●		●	●	●			●		✓	✓				✓						
K. Lee	●			●		●		●				✓	✓	✓									✓
M.F. Leroux		●		●		●	●		●			✓	✓			✓							✓
G.M. Nixon		●		●		●		●				✓				✓							✓
T.E. Richards		●		●		●					●	✓										✓	✓
C. Rovinescu		●		●		●	●		●			✓								✓	✓	✓	
K. Sheriff		●		●		●		●				✓										✓	✓
R.C. Simmonds		●			●	●		●				✓				✓						✓	✓
P.R. Weiss			●		●	●		●					✓	✓	✓								✓

(1) Définition des compétences de base

- *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
- *Chef de la direction/cadre supérieur* : Expérience à titre de chef de la direction ou de cadre supérieur d'une grande société ouverte ou d'une grande organisation
- *Comptabilité et 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 supérieur dans le secteur des médias ou du contenu
- *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 supérieur 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 supérieur dans le secteur de la technologie
- *Télécommunications* : Expérience de cadre supérieur dans le secteur des télécommunications.

COMPÉTENCES FINANCIÈRES ET EXPERTISE DES MEMBRES DU COMITÉ D'AUDIT ET POSTES OCCUPÉS SIMULTANÉMENT

En vertu des règles applicables, la Société est tenue de déclarer si son comité d'audit compte parmi ses membres au moins un « expert financier du comité d'audit ». De plus, nous sommes 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 2019 avaient, et que tous les membres actuels du comité d'audit ont, des compétences financières. En ce qui a trait aux membres actuels du comité d'audit et aux membres en poste en 2019, le conseil a déterminé que le président du comité, M. P.R. Weiss, et M. D.F. Denison, M^{me} K. Lee et M^{me} M.F. Leroux sont des « experts financiers du comité d'audit ».

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. En plus de siéger au comité d'audit de la Société, M^{me} Monique F. Leroux siège actuellement au comité d'audit de trois sociétés ouvertes, soit Alimentation Couche-Tard Inc., groupe Michelin et S&P Global Inc. Le conseil a examiné les services de M^{me} Leroux au comité d'audit et a conclu que ces autres activités ne nuisent pas à sa capacité de remplir efficacement ses fonctions au sein du comité d'audit. Cette conclusion est basée, entre autres, sur les points suivants :

- elle n'exerce pas d'activités professionnelles à temps plein autres que siéger à divers conseils d'administration et à des organisations sans but lucratif et agir en tant que conseillère stratégique
- elle possède des connaissances et une expérience approfondies en matière de comptabilité et de finances, ce qui est au mieux des intérêts de la Société et aide le comité d'audit à s'acquitter de ses fonctions
- sa contribution au comité d'audit de la Société est précieuse, et
- en 2019, elle a assisté à toutes les réunions du conseil et des comités, y compris le comité d'audit.

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 administrateur d'évaluer l'efficacité et le rendement du conseil et de son président, des comités du conseil et de leur président respectif et d'évaluer son propre rendement à titre de membre du conseil. Pour 2019, le processus d'évaluation a été mené comme suit :



Chaque administrateur a rempli un questionnaire visant à évaluer son propre rendement, celui du conseil plénier ainsi que de son président et le rendement de chaque comité du conseil auquel il siège et du président de chacun de ces comités.

Chaque administrateur a ensuite tenu une discussion séparée avec le président du conseil pour passer en revue les résultats des questionnaires, discuter du rendement du conseil et de son président, des comités et de leurs présidents respectifs et de ses collègues administrateurs et évaluer ce rendement.

Après ce processus, le comité de gouvernance et le conseil ont tenu des séances à huis clos au cours desquelles les rétroactions découlant des questionnaires et des rencontres individuelles ainsi que la pertinence d'apporter des modifications ou des améliorations ont été passées en revue et examinées.

Par suite du processus d'évaluation, des modifications et améliorations sont discutées avec le président et chef de la direction et, le cas échéant, un plan est 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 administrateur est indépendant ou non. Pour qu'un administrateur soit considéré comme indépendant, le conseil analyse toutes les relations qu'entretient chaque administrateur 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 administrateurs qui sont conformes aux règles des ACVM et du NYSE, sont révisées chaque année par le comité de gouvernance et se trouvent dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca.

L'information concernant les relations qu'entretient chacun des administrateurs avec BCE est recueillie au moyen des sources suivantes : les réponses des administrateurs à un questionnaire détaillé, l'information biographique des administrateurs, nos registres internes, des vérifications externes et toute discussion requise avec nos administrateurs. De plus, chaque année, les administrateurs 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 administrateur 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 administrateurs peuvent avoir des liens.

Par suite de cette évaluation, le conseil a déterminé que chacun des membres du conseil actuels et chacun des candidats aux postes d'administrateur est indépendant (à l'exception de notre président et chef de la direction, M. Bibic) et n'a pas de relation importante avec BCE. En tant que dirigeant 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 et du comité de gouvernance doivent être indépendants au sens des critères d'indépendance des administrateurs 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 administrateurs de BCE.

Le conseil a déterminé, en date de cette circulaire, que tous les membres du comité d'audit, du comité de rémunération et du comité de gouvernance sont indépendants et que les membres du comité d'audit et du comité de rémunération satisfont à ces exigences plus strictes en matière d'indépendance.

NOM	STATUT DES CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR		RAISON EXPLIQUANT LE STATUT DE NON-INDÉPENDANCE
	INDÉPENDANT	NON INDÉPENDANT	
B.K. Allen	●		
M. Bibic		●	Président et chef de la direction
S. Brochu	●		
R.E. Brown	●		
D.F. Denison	●		
R.P. Dexter	●		
I. Greenberg	●		
K. Lee	●		
M.F. Leroux	●		
G.M. Nixon	●		
T.E. Richards	●		
C. Rovinescu	●		
K. Sheriff	●		
R.C. Simmonds	●		
P.R. Weiss	●		

APPARTENANCE DES ADMINISTRATEURS AUX MÊMES CONSEILS

Selon l'approche du conseil en matière d'appartenance aux mêmes conseils, pas plus de deux membres du conseil ne peuvent siéger au conseil d'une même société ouverte. Il n'y a actuellement pas de membres du conseil qui siègent au conseil d'une même société ouverte.

ATTENTES À L'ÉGARD DES ADMINISTRATEURS 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 administrateurs 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'avoie en actions (se reporter à la section 5 intitulée *Rémunération des administrateurs* 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.

**EN 2019, LES ADMINISTRATEURS ONT ASSISTÉ À 99 %
DES RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS**

Le tableau qui suit indique les présences de nos administrateurs aux réunions du conseil et des comités au cours de 2019 :

NOM	RÉUNIONS RÉGULIÈRES DU CONSEIL	RÉUNIONS EXTRAORDINAIRES DU CONSEIL ⁽¹⁾	NOMBRE TOTAL DE RÉUNIONS DU CONSEIL	COMITÉ D'AUDIT	COMITÉ DE GOUVERNANCE	COMITÉ DE RÉMUNÉRATION	COMITÉ DE RETRAITE	TOTAL
B.K. Allen	6/6	1/1	7/7	–	4/4 (président)	7/7	–	100 %
S. Brochu	6/6	1/1	7/7	–	4/4	7/7	–	100 %
R.E. Brown	5/6	1/1	6/7	–	4/4	7/7 (président)	–	94 %
G.A. Cope	6/6	1/1	7/7	–	–	–	–	100 %
D.F. Denison	6/6	1/1	7/7	5/5	–	–	4/4 (président)	100 %
R.P. Dexter	6/6	1/1	7/7	5/5	–	–	4/4	100 %
I. Greenberg	6/6	1/1	7/7	5/5	–	7/7	–	100 %
K. Lee	6/6	1/1	7/7	5/5	–	–	4/4	100 %
M.F. Leroux	6/6	1/1	7/7	5/5	4/4	–	–	100 %
G.M. Nixon ⁽²⁾	6/6	1/1	7/7	–	–	–	–	100 %
C. Rovinescu	6/6	1/1	7/7	–	–	7/7	4/4	100 %
K. Sheriff	5/6	1/1	6/7	–	–	–	4/4	91 %
R.C. Simmonds	6/6	1/1	7/7	5/5	4/4	–	–	100 %
P.R. Weiss	6/6	1/1	7/7	5/5 (président)	–	–	4/4	100 %
Total	98 %	100 %	98 %	100 %	100 %	100 %	100 %	99 %

(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 d'administrateurs sont disponibles. Cependant, il peut arriver que certains membres soient dans l'impossibilité d'y assister.

(2) M. Nixon, à titre de président du conseil, n'est membre d'aucun comité du conseil mais a assisté aux réunions en tant que membre d'office de tous les comités.

Les administrateurs 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 administrateur 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 cet administrateur. Ces procédures stipulent également que les administrateurs 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.

Le conseil s'attend en outre à ce que la totalité de ses membres prennent des engagements significatifs durant leur mandat à titre d'administrateurs de BCE. Chaque administrateur devrait participer au programme d'orientation à l'intention des administrateurs ainsi qu'à des programmes de formation continue et de perfectionnement. Ils doivent bien connaître la nature et les activités de nos principales unités opérationnelles et approfondir ces connaissances. De même, tous les membres doivent consacrer le temps qui est nécessaire pour être un administrateur efficace participant pleinement au conseil et à chaque comité auquel il siège. À cet égard, la politique du conseil prévoit que les administrateurs, y compris le conseil de BCE, i) qui ne sont pas chefs 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 le chef de la direction d'une société ouverte ne doivent pas siéger à plus de deux conseils de sociétés ouvertes.

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

Les lignes directrices de BCE en matière de conflits d'intérêts à l'intention des administrateurs précisent la façon de gérer les situations conflictuelles durant une réunion du conseil. Si un administrateur 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, l'administrateur en conflit doit s'abstenir de voter sur la question. Selon les circonstances, il se peut que l'administrateur doive également quitter la réunion pendant que le conseil délibère.

ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE

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

Nous fournissons aux administrateurs, 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 administrateurs ainsi que les statuts et les règlements de BCE.

Tous les administrateurs 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 administrateurs à des programmes externes de formation continue aux termes desquelles BCE rembourse les frais de participation, et nous encourageons nos administrateurs à assister à des conférences, à des séminaires ou à des cours, qu'ils se rapportent au secteur d'activité de BCE ou qu'ils soient pertinents pour remplir leur rôle d'administrateur.

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 administrateurs 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 opérationnelles 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 à droite une liste des séances de formation, des séances internes et des comptes rendus auxquels nos administrateurs ont assisté en 2019.

TRIMESTRE	SUJET	PRÉSENCE
T1 2019	<ul style="list-style-type: none"> Expérience client Initiative en santé mentale de Bell Relations avec les investisseurs Mise à jour en matière de conformité environnementale Mise à jour en matière de sécurité Programme de conformité Développements en matière de gouvernance Information sur la rémunération de la haute direction Réglementation sur les régimes de retraite 	<ul style="list-style-type: none"> Conseil Conseil Conseil Comité d'audit Comité d'audit Comité d'audit Comité de gouvernance Comité de rémunération Comité de retraite
T2 2019	<ul style="list-style-type: none"> Piratage Spectre sans fil Mise à jour en matière de conformité environnementale Mise à jour en matière de sécurité Normes comptables Risques Évaluation des régimes de retraite 	<ul style="list-style-type: none"> Conseil Conseil Comité d'audit Comité d'audit Comité d'audit Comité d'audit Comité de retraite
T3 2019	<ul style="list-style-type: none"> Contenu et distribution Réseaux Stratégie Mise à jour en matière de conformité environnementale Mise à jour en matière de sécurité Principales conventions comptables Développements en matière de gouvernance Diversité et inclusion Réglementation sur les régimes de retraite 	<ul style="list-style-type: none"> Conseil Conseil Conseil Comité d'audit Comité d'audit Comité de gouvernance Comité de rémunération Comité de retraite
T4 2019	<ul style="list-style-type: none"> Activités liées aux médias Activités liées aux services sans-fil Activités liées aux services sur-fil Gestions des risques Mise à jour en matière de réglementation Réseaux Technologie du réseau de fibre jusqu'au foyer (séance de formation) Fiscalité Mise à jour en matière de conformité environnementale Mise à jour en matière de sécurité Développements récents en matière de gouvernance Diversité Santé et sécurité Tendances et pratiques exemplaires en matière de rémunération de la direction Investissement des régimes de retraite 	<ul style="list-style-type: none"> Conseil Conseil Conseil Conseil Conseil Conseil Conseil Comité d'audit Comité d'audit Comité d'audit Comité de gouvernance Comité de gouvernance Comité de rémunération Comité de rémunération Comité de retraite

6.2 Pratiques environnementales, sociales et de gouvernance

Les pratiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) font partie intégrante de la responsabilité d'entreprise de BCE. Depuis sa fondation en 1880, Bell est le chef de file canadien des télécommunications et a pour objectif de transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde. Nous avons à cœur de gérer l'entreprise de façon à pouvoir continuer de combler les besoins de communications personnelles et d'affaires de millions de clients, créer de la valeur pour les actionnaires,

offrir d'intéressantes perspectives de carrière à des dizaines de milliers d'employés et à apporter une contribution appréciable aux collectivités et à l'économie du Canada. Notre approche en matière de responsabilité d'entreprise et ESG commence avec l'objectif d'équilibrer la croissance économique, la responsabilité sociale et la performance environnementale afin d'assurer la réussite continue de notre entreprise et de pouvoir continuer de contribuer à l'économie canadienne.

Le conseil d'administration a établi une structure d'autorité claire pour la supervision de nos programmes de responsabilité d'entreprise et notre approche en matière de pratiques ESG, la responsabilité première demeurant au niveau de divers comités. Le comité d'audit supervise différents enjeux, comme les risques environnementaux, la sûreté et la continuité des affaires. Le comité de rémunération supervise les enjeux relatifs aux ressources humaines, ce qui inclut les pratiques respectueuses en milieu de travail, ainsi que la santé et la sécurité. Le comité de gouvernance assume la responsabilité des pratiques et des politiques de gouvernance, ainsi que des politiques relatives à la conduite des affaires et à l'éthique. En outre, en 2020, le comité de rémunération a introduit des mesures pour suivre le rendement de l'entreprise par rapport à nos objectifs ESG.

Depuis 2004, nous rendons compte annuellement de notre rendement en matière de responsabilité d'entreprise et de nos pratiques ESG dans notre rapport sur la responsabilité d'entreprise, qui peut être consulté sur [BCE.ca](https://www.bce.ca). Conjointement à l'information et aux documents disponibles dans la section Responsabilité du site Web de BCE, le rapport présente la performance de Bell en matière de responsabilité d'entreprise. Nous faisons rapport sur les sujets qui sont les plus importants pour nos parties prenantes et qui pourraient avoir un impact important sur nos activités. Il s'agit notamment de la diversité et de l'inclusion, de la santé mentale en milieu de travail et dans la communauté par le biais de notre initiative en santé mentale Bell Cause pour la cause, de l'environnement, des changements climatiques et de la gestion des déchets. Dans notre rapport sur la responsabilité d'entreprise, nous décrivons la manière dont nous gérons ces sujets et nous rendons également compte de notre performance par rapport aux objectifs que nous nous sommes fixés. Le rapport a été préparé conformément à l'option « Core » des normes de l'Initiative mondiale sur les rapports de performance (GRI – Global Reporting

Initiative) et respecte les principes du Pacte mondial des Nations unies (PMNU). Il décrit les mesures que nous avons prises pour mettre en œuvre ces lignes directrices et ces principes et représente notre « communication sur les progrès réalisés », qui est exigée de toutes les entreprises adhérant au PMNU. De plus, nous produisons des rapports concernant certains indicateurs du *Sustainability Accounting Standards Board (SASB)* et objectifs de développement durable (ODD). De plus, Bell appuie le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) du Conseil de stabilité financière, qui vise à élaborer un ensemble uniforme d'informations à fournir à titre volontaire relativement aux risques financiers associés aux changements climatiques.

BCE est reconnue partout dans le monde pour l'efficacité de ses programmes en matière de responsabilité d'entreprise et ESG, comme en témoigne son inclusion dans divers indices durables et sa réception de prix en matière de durabilité. En 2019, BCE a continué d'être inscrite sur des indices d'investissement socialement responsables tels que le FTSE4Good Index, le Jantzi Social Index, le Global Compact 100 (GC 100) des Nations Unies et l'indice Euronext Vigeo World 120. Ce dernier indice comprend les 120 entreprises les plus avancées dans les régions européennes, nord-américaines et de l'Asie-Pacifique, et distingue les entreprises affichant les meilleures performances environnementales, sociales et de gouvernance. BCE a également été désignée comme un investissement de premier ordre en matière de responsabilité sociale et environnementale (*Prime Responsible Social and Environmental investment*) par la firme de recherche oekom, a été sélectionnée pour inclusion dans l'Ethibel EXCELLENCE Investment Register et est une composante des indices de STOXX Global ESG Leaders, une série innovante d'indices de capitaux propres ESG.

COMMUNAUTÉ

Lancée en 2010, l'initiative novatrice de Bell Cause pour la cause constitue le plus important engagement d'entreprise en matière de santé mentale au Canada. L'initiative Bell Cause pour la cause sert de catalyseur à la conversation sur l'incidence de la maladie mentale en promouvant la sensibilisation et l'action au moyen d'une stratégie fondée sur quatre piliers d'intervention en santé mentale : la lutte contre la stigmatisation, l'accès aux soins, la recherche et le leadership en milieu de travail. Le 29 janvier 2020 a marqué le 10^e anniversaire de la Journée Bell Cause pour la cause dans le cadre de laquelle Bell verse 5 cents au profit de programmes en santé mentale pour chaque message texte, appel mobile et interurbain effectué par nos clients ainsi que pour chaque interaction admissible sur les médias sociaux. Le thème de la journée Bell Cause pour la cause 2020 était « En santé mentale, tous les gestes comptent » et dans le cadre de cette journée, les Canadiens étaient encouragés à penser à des façons de créer un changement positif pour les personnes atteintes de maladie mentale dans leurs collectivités. Ainsi 154 387 425 messages de soutien envers la santé mentale ont été envoyés à l'occasion de la Journée Bell Cause pour la cause et ont fait en sorte que les nouveaux dons de Bell en matière de santé mentale se sont élevés à 7 719 371,25 \$, lesquels s'ajoutent à l'engagement initial de Bell de 50 millions de dollars en 2010 et aux résultats des 9 premières journées Bell Cause pour la cause, de sorte que le financement total de Bell Cause pour la cause s'établit à 108 415 135 \$. Bell Cause pour la cause s'est associée à plus de 1 000 partenaires offrant des services en santé mentale dans l'ensemble du Canada, y compris d'importantes institutions de soins de santé et des universités ainsi que des organismes de petites collectivités dans chaque

région. Les fonds communautaires annuels appuient les initiatives locales en matière de santé mentale et les familles des militaires dans l'ensemble du Canada, en plus des fonds consacrés aux territoires du Nord canadien et à la santé mentale des peuples autochtones au Manitoba.

Au début de 2020, Bell Cause pour la cause a annoncé plusieurs soutiens financiers à de nouvelles initiatives en santé mentale. Aux Territoires du Nord-Ouest, un partenariat de 500 000 \$ avec le gouvernement du territoire et une filiale de Bell, Northwestel, permettra à l'Institut des Familles Solides de fournir des services en santé mentale pour les enfants, les jeunes, les adultes et les familles dans l'ensemble du territoire. Un don de 110 000 \$ à la *Peguis Foundation* et au *SunLodge Village* au Manitoba afin de soutenir un programme de mieux-être basé sur des activités traditionnelles quatre saisons liées à la terre destiné aux jeunes à risque de la Première Nation de Peguis. Un don conjoint de 300 000 \$ avec la Fondation de ma vie permettra le réaménagement des services en psychiatrie dans trois hôpitaux de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean au Québec, tandis qu'en Ontario, un don de 420 000 \$ permettra à la *William Osler Health Foundation* de soutenir une nouvelle clinique de stimulation magnétique transcrânienne répétitive (SMTr) au *Osler's Brampton Civic Hospital*.

BELL CAUSE POUR LA CAUSE CONSTITUE LE PLUS IMPORTANT ENGAGEMENT D'ENTREPRISE EN MATIÈRE DE SANTÉ MENTALE AU CANADA AVEC PLUS DE 1 000 PARTENAIRES DANS CHAQUE PROVINCE ET TERRITOIRE

UNE MAIN-D'ŒUVRE ENGAGÉE

Le leadership en santé mentale est indispensable à l'engagement de Bell d'appuyer une culture d'inclusion et de haute performance chez ses employés, afin de favoriser la santé et la sécurité au travail, de mettre l'accent sur la diversité et d'offrir des occasions d'apprentissage continu qui assureront notre réussite dans un environnement d'affaires qui ne cesse d'évoluer. Nous mettons

l'accent sur le recrutement des meilleurs talents au pays, leur perfectionnement et leur maintien en poste en proposant un milieu de travail axé sur la créativité et l'innovation, où tous les membres de l'équipe se sentent appréciés, respectés et bien soutenus et peuvent réaliser tout leur potentiel. Nous sommes fiers d'avoir été classés parmi les meilleurs employeurs au Canada et à Montréal,

là où Bell a établi son siège social lors de sa fondation, en 1880, ce qui confirme notre volonté d'offrir un milieu de travail inclusif, équitable et accessible. Bell Canada a également été reconnue comme l'un des 100 meilleurs employeurs au Canada (2020), l'un des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada (2020), l'un des meilleurs employeurs pour les jeunes canadiens (2020), l'un des meilleurs employeurs de Montréal (2020) et, pour la première fois en 2020, l'un des meilleurs employeurs Pro-Famille au Canada, ce qui

souligne l'engagement de nos cadres supérieurs à favoriser un milieu de travail inclusif pour tous les employés. Notamment, Bell a été reconnue en tant que meilleur employeur pour la diversité au Canada depuis 2017. Ce prix reconnaît les initiatives réussies en matière de diversité et les programmes pour les employés de cinq groupes, à savoir : les femmes, les personnes faisant partie des minorités visibles, les personnes handicapées, les personnes faisant partie des peuples autochtones et les personnes LGBTQ +.

LEADERSHIP EN ENVIRONNEMENT

Depuis plus de vingt-cinq ans, Bell met en œuvre et maintient des programmes visant à réduire l'impact environnemental de ses activités. La protection de l'environnement est essentielle à notre approche de responsabilité d'entreprise et elle s'inscrit dans nos impératifs stratégiques. Notre Politique environnementale, publiée pour la première fois en 1993, reflète les valeurs des membres de l'équipe, ainsi que les attentes des clients, des investisseurs et de la société en général à l'effet que la protection de l'environnement fait partie intégrante de toute activité d'affaires et qu'elle doit être gérée systématiquement dans le cadre d'un processus d'amélioration continue.

Notre système de gestion environnementale a reçu la certification de conformité à la norme ISO 14001 depuis 2009, Bell ayant été la première entreprise de communications canadienne à avoir ainsi été désignée. Bell Canada a continuellement maintenu la certification depuis 2009 et a été certifiée à nouveau en avril 2018 pour trois années supplémentaires. Dans le cadre de nos efforts visant à minimiser les impacts négatifs de nos activités, nous cherchons à obtenir des certifications durables pour nos bâtiments. Quarante-sept immeubles loués ou détenus par Bell Canada dans tout le pays sont certifiés BOMA BEST. De plus, BCE occupe neuf bâtiments avec certification LEED : un LEED-NC Certifié (Montréal), un LEED-NC Silver (Mississauga),

quatre LEED-EB Gold (Toronto, Vancouver et Calgary), un LEED-NC Gold pour notre centre de données dans la région de Gatineau et deux LEED-EB Silver (Winnipeg).

Notre performance environnementale a été reconnue par de nombreuses organisations externes, dont Vigeo Eiris et en tant qu'un des employeurs les plus écologiques du Canada. En 2019, Bell a été nommée l'un des employeurs les plus écologiques du Canada par le programme des 100 meilleurs employeurs au Canada pour la troisième année consécutive. Le prix reconnaît que Bell met l'accent sur la réduction de notre impact sur l'environnement, notre leadership dans la mise en œuvre d'un système certifié ISO 14001 de gestion environnementale et le succès de nos initiatives en cours visant à réduire les déchets et à économiser l'énergie. Pour éclairer nos initiatives, nous participons également à des organisations telles que la Global Enabling Sustainability Initiative (GeSI) et appuyons les principes du Pacte mondial des Nations Unies. De plus, Bell appuie le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) du Conseil de stabilité financière, qui vise à élaborer un ensemble uniforme d'informations à fournir à titre volontaire relativement aux risques financiers associés aux changements climatiques.

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 actionnaires institutionnels. Chaque trimestre, nous organisons une conférence téléphonique avec des intervenants du secteur financier afin de passer en revue les résultats financiers et la performance financière du trimestre. Les membres de la haute direction et autres cadres supérieurs sont régulièrement invités à prononcer des allocutions à l'occasion de conférences commanditées par des courtiers et destinées aux investisseurs du secteur financier. 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 des investisseurs 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 des personnes suivantes, soit le président du conseil, le président du comité de rémunération ou le président 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 intéressées. 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 des investisseurs et des actionnaires (1-800-339-6353). Les actionnaires et autres parties intéressées peuvent également communiquer avec le conseil et son président en faisant parvenir un courriel au bureau du secrétaire 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 intéressées devraient consulter nos *Procédures de traitement des plaintes relatives à la comptabilité et à la vérification* sur 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 du président du comité des ressources en cadres et de rémunération, 1, carrefour Alexander-Graham-Bell, Tour A, 7^e étage, Verdun (Québec) H3E 3B3
- utiliser l'outil qui se trouve sur notre site Web à BCE.ca, sous la bannière « **Assemblée annuelle des actionnaires 2020** » et suivre les instructions à l'écran ou
- nous appeler au numéro 1-800-339-6353 (service en français et en anglais).

La Société examinera toute la correspondance qu'elle aura reçue et affichera périodiquement un sommaire des commentaires reçus, le cas échéant, ainsi que nos réponses sur notre site Web à BCE.ca, sous la bannière « **Assemblée annuelle des actionnaires 2020** ».

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 (CCBG).

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.

Le chef des affaires juridiques et secrétaire de la Société 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 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, qui aide les employés ayant des questions liées à l'éthique et désirant signaler des préoccupations touchant des points discutables en matière de comptabilité, de contrôles internes ou d'audit ou d'actes frauduleux 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 employés certaines des principales politiques d'entreprise et certains des principaux processus, procédures et systèmes propres à des unités opérationnelles 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 (procédures de dénonciation), 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.

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 à tous les employés, dirigeants et administrateurs. Pour tenir compte du rôle important des administrateurs et des membres de la direction 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, le conseil oblige tous les administrateurs et les membres de la haute direction à 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.

LE CONSEIL REQUIERT QUE TOUTS LES ADMINISTRATEURS, MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION ET EMPLOYÉS ATTESTENT CHAQUE ANNÉE QU'ILS SE CONFORMENT À NOTRE CODE DE CONDUITE

Nos actionnaires, clients et 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 tous les employés attestent

chaque année qu'ils ont passé en revue et compris le Code de conduite. De plus, tous les nouveaux employés 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. Tous les employés sont tenus d'effectuer la formation en ligne tous les deux ans.

Les employés doivent également signaler à leur supérieur tout conflit d'intérêts réel ou possible et, au besoin, faire une déclaration écrite de ce conflit au chef des affaires juridiques et secrétaire de la Société. Le chef des affaires juridiques et secrétaire de la Société est responsable de gérer et de résoudre les situations de conflit d'intérêts des employés.

BCE considère qu'il est essentiel que les employés 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 employés puissent poser des questions ou faire part de préoccupations relatives à des sujets abordés dans le Code de conduite. Ce système est administré par une entreprise indépendante spécialisée dans ce domaine. Il permet également aux employés 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.

PROCÉDURES DE TRAITEMENT DES PLAINTES RELATIVES À LA COMPTABILITÉ ET À L'AUDIT

Le comité d'audit a établi des procédures concernant la réception, la conservation et le traitement des plaintes reçues par la Société ou l'une ou l'autre de ses filiales, au sujet :

- de la comptabilité, des contrôles comptables internes ou de l'audit, et
- de tout signe tendant à démontrer qu'une activité pourrait constituer une fraude, une infraction aux lois fédérales ou provinciales ou un détournement de biens de la Société ou de l'une ou l'autre de ses filiales.

LE COMITÉ D'AUDIT A ÉTABLI DES PROCÉDURES DE DÉNONCIATION PERMETTANT AUX EMPLOYÉS DE COMMUNIQUER À TITRE CONFIDENTIEL, SOUS LE COUVERT DE L'ANONYMAT, LEURS PRÉOCCUPATIONS TOUCHANT DES POINTS DISCUTABLES EN MATIÈRE DE COMPTABILITÉ OU D'AUDIT

Nos employés ont accès à plusieurs moyens de communication, comme une ligne d'aide Code de conduite accessible par téléphone ou en ligne de façon tout à fait anonyme et confidentielle, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et le courriel.

POLITIQUE DE COMMUNICATION DE L'INFORMATION

Le conseil approuve périodiquement des politiques visant à communiquer avec les diverses parties intéressées, y compris les actionnaires, les employés, 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.

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
- l'établissement d'un processus indiquant la marche à suivre lors de l'embauche d'employés, 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
- des services précis autorisés sont toutefois approuvés au préalable tous les ans et tous les trimestres par le comité d'audit et, par conséquent, ne requièrent qu'une approbation du vice-président exécutif et chef des affaires financières 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. Ce sommaire comprend une répartition des honoraires engagés faisant partie des montants approuvés au préalable.

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).

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 du président et chef de la direction, d'autres dirigeants de la Société et du personnel cadre. 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 d'audit reçoit un rapport trimestriel détaillé préparé par le vice-président – Audit et services-conseils – gestion risques concernant les plaintes reçues, le cas échéant, relativement à des questions de comptabilité et d'audit. Ce rapport détaille en outre l'état des enquêtes et les mesures de suivi requises.

Le président du comité d'audit est avisé par le chef des affaires juridiques et secrétaire de la Société ou par le vice-président – Audit et services-conseils – gestion risques 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.

INFORMATION SUR LA GOUVERNANCE

Les documents suivants, auxquels nous nous sommes reportés tout au long de cette circulaire, sont disponibles sur notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca) :

- la charte du conseil d'administration ainsi que celle de chacun de ses comités, y compris la description de poste de leur président respectif
- la description du poste de président et chef de la direction
- nos critères d'indépendance des administrateurs
- 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
- cet énoncé des pratiques en matière de gouvernance.

Pour obtenir une version imprimée de ces documents sans frais, veuillez écrire au bureau du secrétaire 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.