

EN 2020, NOUS ÉTIONS AU



DES CONNEXIONS QUAND ÇA COMPTAIT LE PLUS.

BCE

EXTRAIT DE LA CIRCULAIRE DE PROCURATION DE LA DIRECTION 2020 DE BCE
DATÉE DU 4 MARS 2021

PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

6 Pratiques en matière de gouvernance

Cette section fournit de l'information concernant notre conseil, les comités de notre conseil, nos pratiques liées aux facteurs environnementaux, sociaux 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 2020, le conseil a tenu six réunions régulières et trois réunions extraordinaires. Pour chaque réunion régulière, le conseil a pour politique que les administrateurs indépendants se rencontrent séparément sans la présence des membres de la direction et des administrateurs non indépendants. 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 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

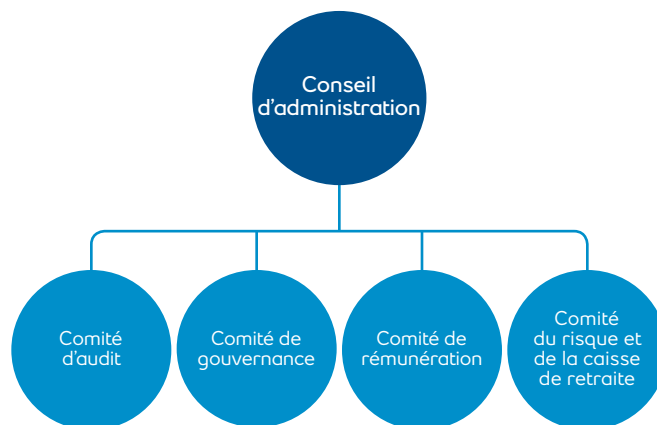
est présenté au comité de rémunération est l'aboutissement d'un vaste processus mené au sein de chaque unité opérationnelle et de chaque service, lequel est intégré à l'échelle de la Société. Il comprend l'identification de talents clés, les rôles qu'ils sont susceptibles de pouvoir assumer dans l'avenir 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, d'examiner nos progrès à l'égard de nos plans en matière d'inclusion et de diversité dans toute la Société et de 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 rendement opérationnel et financier, notre situation 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 régulièrement informé.



LE CONSEIL A DÉLÉGUÉ DES RESPONSABILITÉS DE SURVEILLANCE GLOBALE DES RISQUES AU COMITÉ DU RISQUE ET DE LA CAISSE DE RETRAITE

Le 1^{er} janvier 2021, le conseil a mis en place le comité du risque et de la caisse de retraite qui souligne l'importance qu'accorde le conseil à la gestion du risque dans l'ensemble de l'entreprise. 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 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 doit surveiller les risques liés aux plans de continuité des activités, aux plans en cas d'arrêt de travail et aux plans de reprise après sinistre, à la réglementation et aux politiques publiques, à la gestion de l'information et à la protection de la vie privée, à la sécurité de l'information et à la sécurité physique, à la fraude, à la gestion des fournisseurs et de la chaîne d'approvisionnement, à l'environnement, à la caisse de retraite et à d'autres risques si nécessaire. Le comité du risque et de la caisse de retraite reçoit un rapport sur des questions liées à la sécurité, y compris la sécurité de l'information, à chacune de ses réunions
- Le comité d'audit est responsable de surveiller la présentation de l'information financière, ainsi que les systèmes de contrôle interne de l'entreprise et la conformité aux exigences légales
- 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 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 celles liées aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et comme les politiques de l'entreprise relativement à la conduite des affaires, à l'éthique et à la communication de l'information significative.

La gestion des risques est solidement implantée chez BCE, et le conseil, le comité du risque et de la caisse de retraite 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 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 sur les risques* dans le rapport de gestion de BCE daté du 4 mars 2021 compris dans le rapport annuel 2020 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 4 mars 2021.

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. À compter du 1^{er} janvier 2021, le conseil a créé le comité du risque et de la caisse de retraite, en remplacement du 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 TOUS 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 2020 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 2020, 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 2020 (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.

Au cours de l'année 2020, la composition des quatre comités permanents du conseil était la suivante :

COMITÉ	NOMBRE DE RÉUNIONS TENUES EN 2020	MEMBRES AU 31 DÉCEMBRE 2020	INDÉPENDANT	COMITÉ	NOMBRE DE RÉUNIONS TENUES EN 2020	MEMBRES AU 31 DÉCEMBRE 2020	INDÉPENDANT		
Audit	5	P.R. Weiss (président)	✓	Rémunération	7	R.E. Brown (président)	✓		
		D.F. Denison	✓			B.K. Allen	✓		
		R.P. Dexter	✓			I. Greenberg	✓		
		I. Greenberg	✓			C. Rovinescu	✓		
		K. Lee	✓			Retraite	4	D.F. Denison (président)	✓
		M.F. Leroux	✓					R.P. Dexter	✓
		R.C. Simmonds	✓					K. Lee	✓
Gouvernance	6	B.K. Allen (président)	✓	C. Rovinescu	✓				
		R.E. Brown	✓	K. Sheriff	✓				
		M.F. Leroux	✓	P.R. Weiss	✓				
		R.C. Simmonds	✓						

À compter du 1^{er} janvier 2021, la composition des quatre comités permanents du conseil est la suivante :

COMITÉ	MEMBRES	INDÉPENDANT	COMITÉ	MEMBRES	INDÉPENDANT
Audit	L.P. Pagnutti (président)	✓	Rémunération	D.F. Denison (président)	✓
	I. Greenberg	✓		B.K. Allen ⁽¹⁾	✓
	K. Lee	✓		R.E. Brown ⁽¹⁾	✓
	M.F. Leroux	✓		R.P. Dexter	✓
	T.E. Richards	✓		I. Greenberg	✓
	P.R. Weiss ⁽¹⁾	✓		S.A. Murray	✓
Gouvernance	M.F. Leroux (présidente)	✓	T.E. Richards	✓	
	B.K. Allen ⁽¹⁾	✓	C. Rovinescu	✓	
	R.E. Brown ⁽¹⁾	✓	Risque et caisse de retraite	C. Rovinescu (président)	✓
	D.F. Denison	✓		R.P. Dexter	✓
	K. Lee	✓		S.A. Murray	✓
	R.C. Simmonds	✓		L.P. Pagnutti	✓
		K. Sheriff		✓	
		R.C. Simmonds		✓	
		P.R. Weiss ⁽¹⁾	✓		

(1) M. B.K. Allen, M. R.E. Brown et M. P.R. Weiss quitteront le conseil à l'assemblée des actionnaires de 2021.

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 BCE est exposée en matière de présentation 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 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
- examiner la stratégie et les informations communiquées par BCE en matière de facteurs ESG.

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 2020.

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
- 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 du risque et de la caisse 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 de « 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.

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.

LA PRINCIPALE RESPONSABILITÉ DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION DE BCE EST DE GÉRER LES ACTIVITÉS COMMERCIALES ET LES AFFAIRES INTERNES DE BCE

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. Le comité de gouvernance, dans le cadre de chaque processus de recherche de candidats au conseil et de la liste de candidats potentiels au conseil tenue par le comité de gouvernance, inclura des personnes faisant partie des minorités visibles, des peuples autochtones et/ou des personnes handicapées dans le bassin de candidats examinés.

DANS LE CADRE DE NOTRE PROCESSUS DE RECHERCHE DE CANDIDATS AU CONSEIL, NOUS INCLURONS DES REPRÉSENTANTS DE CHAQUE SEXE AINSI QUE DES PERSONNES FAISANT PARTIE DES MINORITÉS VISIBLES, DES PEUPLES AUTOCHTONES ET/OU DES 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. Cette cible supplémentaire sera atteinte si tous les candidats aux postes d'administrateur sont élus à l'assemblée, cinq des candidats aux postes d'administrateur, soit 36 % des administrateurs ne faisant pas partie de la direction, étant des femmes. Depuis que le conseil a mis à jour sa politique sur la composition et la diversité en 2015, quatre des sept administrateurs qui ont été nouvellement nommés sont des femmes et, y compris les candidats au conseil, deux personnes font 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 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 de la dépendance envers l'autodéclaration.

Parmi les 15 candidats aux postes d'administrateur, cinq sont des femmes (représentant 36 % des candidats aux postes d'administrateur ne faisant pas partie de la direction et 33 % de tous les candidats aux postes d'administrateur), deux sont des personnes faisant partie des minorités visibles (représentant 14 % des candidats aux postes d'administrateur ne faisant pas partie de la direction et 13 % de tous les candidats aux postes d'administrateur) et aucun ne fait partie des peuples autochtones ou n'est une personne handicapée.

LES FEMMES REPRÉSENTENT 36 % ET LES PERSONNES FAISANT PARTIE DES MINORITÉS VISIBLES REPRÉSENTENT 14 % DES CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR NE FAISANT PAS PARTIE DE LA DIRECTION

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 révisé régulièrement. Le comité de gouvernance, dans le cadre de chaque processus de recherche de candidats au conseil et de la liste de candidats potentiels au conseil tenue par le comité de gouvernance, inclura des personnes faisant partie des minorités visibles, des peuples autochtones et/ou des personnes handicapées dans le bassin de candidats examinés.

SUR LA RECOMMANDATION DU COMITÉ DE GOUVERNANCE, LE CONSEIL RECOMMANDE LA NOMINATION DE DEUX NOUVEAUX CANDIDATS AU CONSEIL, M^{ME} JENNIFER TORY, ANCIENNE MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION DE RBC POSSÉDANT UNE VASTE EXPÉRIENCE PERTINENTE À TITRE DE DIRIGEANTE DE GRANDES ENTREPRISES ET ÉQUIPES ET M. CORNELL WRIGHT, UN AVOCAT PRINCIPAL POSSÉDANT UNE VASTE EXPÉRIENCE ET UNE GRANDE EXPERTISE EN GOUVERNANCE ET EN MATIÈRES DE FUSIONS ET ACQUISITIONS, ASSURANT AINSI UNE COMBINAISON APPROPRIÉE DE COMPÉTENCES, D'EXPERTISE ET D'EXPÉRIENCE

M^{me} Tory apporte au conseil une vaste expérience pertinente à titre de dirigeante de grandes entreprises et équipes. M. Wright apporte au conseil une expérience notable et pertinente à titre de associé principal d'un important cabinet d'avocats canadien. Pour obtenir de plus amples détails sur l'expérience de M^{me} Tory et de M. Wright, se reporter aux pages 16 et 17.

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 présument 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		LINGUISTIQUE		RÉGION				QUATRE PREMIÈRES COMPÉTENCES (1)											
	< 60	60 – 69	≥ 70	≤ 6 ANS	> 6 ANS	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/ REMUNÉRATION	SECTEUR DU DÉTAIL/ SERVICE À LA CLIENTÈLE	SERVICES BANCAIRES D'INVESTISSEMENT/ FUSIONS ET ACQUISITIONS	TECHNOLOGIE	TÉLÉCOMMUNICATIONS	
M. Bibic	●			●		●	●	●				✓	✓				✓						✓
D.F. Denison		●			●	●		●					✓	✓		✓		✓					
R.P. Dexter		●			●	●				●					✓	✓		✓	✓				
I. Greenberg			●		●	●	●		●			✓	✓				✓	✓					
K. Lee	●			●		●		●					✓	✓	✓	✓							
M.F. Leroux		●		●		●	●		●			✓	✓			✓				✓			
S.A. Murray		●		●		●		●				✓				✓		✓			✓		
G.M. Nixon (président)		●			●	●		●				✓				✓		✓			✓		
L.P. Pagnutti		●		●		●		●				✓	✓	✓	✓								
T.E. Richards		●		●		●					●	✓						✓			✓	✓	
C. Rovinescu		●		●		●	●		●			✓			✓			✓	✓				
K. Sheriff		●		●		●		●				✓			✓							✓	✓
R.C. Simmonds		●			●	●		●				✓				✓						✓	✓
J. Tory		●		●		●		●				✓				✓		✓	✓				
C. Wright	●			●		●		●				✓			✓	✓					✓		

(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 2020 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, le conseil a établi que le président du comité, M. L.P. Pagnutti et M^{me} K. Lee, M^{me} M.F. Leroux et M. P.R. Weiss sont des « experts financiers du comité d'audit ». En ce qui a trait aux membres du comité d'audit au cours de l'année 2020, le conseil a établi 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 ».

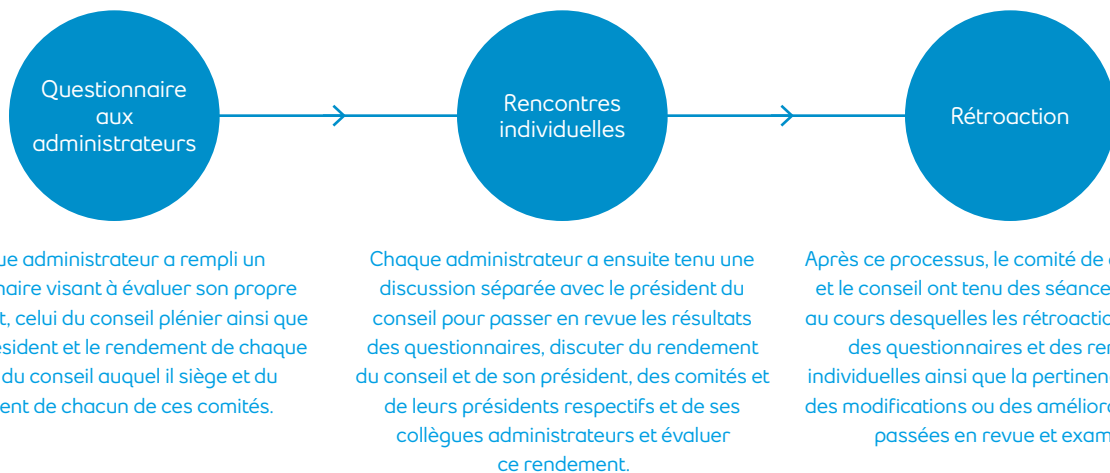
Aux termes des règles du NYSE suivies par la Société, si un membre du comité d'audit siège simultanément au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes, le conseil doit établir que l'occupation simultanée de ces postes ne nuit pas à

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 2020, 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 2020, le processus d'évaluation a été mené comme suit :



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	
M. Bibic		●	Président et chef de la direction
D.F. Denison	●		
R.P. Dexter	●		
I. Greenberg	●		
K. Lee	●		
M.F. Leroux	●		
S.A. Murray	●		
G.M. Nixon	●		
L.P. Pagnutti	●		
T.E. Richards	●		
C. Rovinescu	●		
K. Sheriff	●		
R.C. Simmonds	●		
J. Tory	●		
C. Wright	●		

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 externe.

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 2020, LES ADMINISTRATEURS ONT ASSISTÉ À 96 %
DES RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS**

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.

Le tableau qui suit indique les présences de nos administrateurs aux réunions du conseil et des comités au cours de 2020 :

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 DU RISQUE ET DE LA CAISSE DE RETRAITE	TOTAL
B.K. Allen	5/6	3/3	8/9	-	5/6 (président)	6/7	-	86 %
M. Bibic	6/6	3/3	9/9	-	-	-	-	100 %
R.E. Brown	6/6	3/3	9/9	-	6/6	7/7 (président)	-	100 %
D.F. Denison	6/6	3/3	9/9	5/5	-	-	4/4 (président)	100 %
R.P. Dexter	6/6	3/3	9/9	5/5	-	-	4/4	100 %
I. Greenberg	6/6	3/3	9/9	5/5	-	7/7	-	100 %
K. Lee	5/6	3/3	8/9	4/5	-	-	3/4	83 %
M.F. Leroux	6/6	3/3	9/9	5/5	6/6	-	-	100 %
S.A. Murray ⁽²⁾	4/4	1/1	5/5	-	-	-	-	100 %
G.M. Nixon ⁽³⁾	6/6	3/3	9/9	-	-	-	-	100 %
L.P. Pagnutti ⁽²⁾	2/2	-	2/2	-	-	-	-	100 %
T.E. Richards ⁽⁴⁾	2/4	1/1	3/5	-	-	-	-	60 %
C. Rovinescu	6/6	3/3	9/9	-	-	7/7	4/4	100 %
K. Sheriff	6/6	3/3	9/9	-	-	-	4/4	100 %
R.C. Simmonds	6/6	3/3	9/9	5/5	6/6	-	-	100 %
P.R. Weiss	6/6	3/3	9/9	5/5 (président)	-	-	4/4	100 %
Total	90 %	100 %	97 %	97 %	96 %	96 %	95 %	96 %

(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^{me} Murray et M. Pagnutti sont entrés au conseil en mai 2020 et en novembre 2020, respectivement.

(3) 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.

(4) M. Richards a été élu au conseil en mai 2020 et n'a pu assister à deux réunions du conseil en raison d'une maladie grave.

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.

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 2020.

TRIMESTRE	SUJET	PRÉSENCE
T1 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Initiative en santé mentale de Bell • Expérience client • Relations gouvernementales, questions réglementaires et juridiques • Activités du sans fil • Technologie de l'information • Pandémie de COVID-19 • Mise à jour en matière de sécurité • Programme de conformité • Mise à jour en matière de conformité environnementale • 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 Conseil Conseil Conseil Comité d'audit Comité d'audit Comité d'audit Comité de gouvernance Comité de rémunération Comité de retraite
T2 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Sécurité de l'information • Pandémie de COVID-19 • Normes comptables • Mise à jour en matière de sécurité • Mise à jour en matière de conformité environnementale • Évaluation des régimes de retraite 	<ul style="list-style-type: none"> Conseil Conseil Comité d'audit Comité d'audit Comité d'audit Comité de retraite
T3 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Stratégie • Questions réglementaires • Pandémie de COVID-19 • Principales conventions comptables • Mise à jour en matière de sécurité • Mise à jour en matière de conformité environnementale • Développements en matière de gouvernance • Diversité et inclusion • Régime de retraite à cotisations déterminées 	<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
T4 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Gouvernance des données • Sécurité de l'information • Activités liées aux médias • Réseaux • Gestions des risques • Activités liées aux services sans-fil • Activités liées aux services sur-fil • Mise à jour en matière de sécurité • Mise à jour en matière de conformité environnementale • Fiscalité • Développements récents en matière de gouvernance • Diversité • Tendances et pratiques exemplaires en matière de rémunération de la direction • Santé et sécurité • Politique de gestion des risques et 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 liées aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance

Les pratiques liées aux facteurs ESG font partie intégrante de la stratégie de BCE en matière de responsabilité d'entreprise. Depuis sa fondation en 1880, Bell est le chef de file canadien des télécommunications et aujourd'hui, nous avons comme objectif de transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde. Nous prenons très au sérieux notre responsabilité de gérer la société de manière à nous permettre

de préserver notre capacité éprouvée à combler les besoins de communications personnelles et d'affaires de millions de clients, à tâcher de créer de la valeur pour les actionnaires, à offrir des carrières intéressantes à des dizaines de milliers de personnes et à apporter une contribution appréciable à la population et à l'économie du Canada.

LA RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE EST À LA BASE DE NOS 6 IMPÉRATIFS STRATÉGIQUES

La responsabilité d'entreprise est au cœur de chacun des 6 impératifs stratégiques qui orientent les politiques, les décisions et les actions de BCE. Cette approche favorise aussi la réalisation de notre objectif de transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde.

Le conseil a établi une structure d'autorité claire pour la supervision de nos programmes de responsabilité d'entreprise et de nos pratiques liées aux facteurs ESG, la responsabilité première relevant de divers comités. Le comité du risque et de la caisse de retraite surveille les questions liées aux facteurs ESG qui ont trait notamment aux risques environnementaux, à la sécurité et à la continuité de nos activités. 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 les pratiques en matière de santé et de sécurité. Le comité de gouvernance est responsable des pratiques et des politiques de gouvernance, de la supervision de la stratégie et de la communication de l'information à fournir concernant les facteurs ESG ainsi que des politiques relatives à la conduite des affaires et à l'éthique.

En outre, en 2020, le comité de rémunération a créé une mesure pour suivre la performance de la société et l'évaluer par rapport à nos objectifs liés aux facteurs ESG.

Nous présentons annuellement l'information sur notre performance au chapitre de la responsabilité d'entreprise et des pratiques liées aux facteurs ESG dans notre rapport sur la responsabilité d'entreprise, disponible sur le site Web BCE.ca. Nos rapports portent sur les enjeux liés aux facteurs ESG les plus importants aux yeux de nos parties prenantes et qui pourraient influencer fortement sur nos activités.

L'efficacité des programmes de responsabilité d'entreprise et des programmes ESG de BCE est reconnue partout dans le monde, à preuve son inclusion dans le classement de divers indices de durabilité et les prix reçus pour récompenser ses initiatives en matière de durabilité. En 2020, BCE a continué de faire partie d'indices boursiers à caractère éthique, comme l'indice FTSE4Good Index, l'indice Jantzi Social Index, le Ethibel Sustainability Index (ESI) Excellence Global et l'indice Euronext Vigeo World 120.

COMMUNAUTÉ

Depuis 2010, l'initiative en santé mentale Bell Cause pour la cause permet de sensibiliser la population et de faire bouger les choses en matière de santé mentale, en aidant à réduire la stigmatisation et en augmentant l'accès aux soins, en soutenant la recherche et en encourageant les initiatives en milieu de travail. Au cours des 11 dernières années, les Canadiens et des gens du monde entier ont fait évoluer de façon remarquable la conversation sur la santé mentale amorcée par Bell Cause pour la cause, ce qui a permis un changement sans précédent en matière de santé mentale. À ce jour, Bell Cause pour la cause a soutenu plus de 1 100 organismes qui fournissent du soutien et des services en santé mentale partout au Canada, dont des hôpitaux, des universités, des organismes locaux de services à la communauté et d'autres organisations axées sur les soins et la recherche.

BELL CAUSE POUR LA CAUSE A APPUYÉ PLUS DE 1 100 ORGANISMES OFFRANT DU SOUTIEN ET DES SERVICES EN SANTÉ MENTALE PARTOUT AU CANADA, DONT DES HÔPITAUX, DES UNIVERSITÉS, DES ORGANISMES LOCAUX DE SERVICES À LA COMMUNAUTÉ ET D'AUTRES ORGANISATIONS AXÉES SUR LES SOINS ET LA RECHERCHE

IMPORTANCE DE LA SANTÉ MENTALE

La crise liée à la COVID-19 touche tous les aspects de notre vie, et l'Association canadienne pour la santé mentale rapporte que 40 % des Canadiens affirment que leur santé mentale s'est détériorée en raison de la pandémie de COVID-19. Parallèlement, les défis en santé mentale qui touchent les personnes autochtones, noires ou de couleur (PANDC) ainsi que ceux auxquels font face les jeunes ont mis en évidence la nécessité de trouver de nouveaux moyens pour aborder les problèmes de santé mentale et le rôle essentiel que nous pouvons tous jouer pour donner la priorité à la santé mentale.

CE QUE NOUS FAISONS

En mars 2020, Bell a prolongé pour cinq années de plus son initiative Bell Cause pour la cause et créé un partenariat de 10 millions de dollars avec la Fondation Graham Bæckh en vue d'accélérer la prestation de services en santé mentale à l'intention des jeunes au moyen de centres de services intégrés pour les jeunes. Plus tard en mars, les responsables de Bell Cause pour la cause ont annoncé des dons supplémentaires de 5 millions de dollars à la Croix-Rouge canadienne, à l'Association canadienne pour la santé mentale,

à Jeunesse, J'écoute, à Revivre et à l'Institut des Familles Solides, en vue de les aider à soutenir les Canadiens aux prises avec l'isolement, l'anxiété et d'autres problèmes pendant la crise de la COVID-19.

En juillet 2020, Bell a lancé le Fonds diversité Bell Cause pour la cause, un fonds de 5 millions de dollars visant à soutenir la santé mentale et le bien-être au sein des communautés de PANDC au Canada. Les premiers dons totalisant 500 000 \$ ont été versés à la Black Youth Helpline et à l'Association nationale des centres d'amitié.

En janvier 2021, Bell a fait des dons importants en prévision de la Journée Bell Cause pour la cause : 2 millions de dollars au profit du programme de recherche en santé mentale Bell Cause pour la cause – Brain Canada visant à accélérer la recherche sur le cerveau; 2,5 millions de dollars au profit d'un nouveau Fonds postsecondaire Bell Cause pour la cause destiné aux collèges et aux universités canadiennes; 1 million de dollars en nouvelles subventions du Fonds diversité accordées à huit organismes; 500 000 \$ pour aider à élargir la portée des sections de Jack.org à des centaines de communautés

afin d'offrir aux jeunes un soutien en santé mentale; 420 000 \$ à la Fondation QEII pour soutenir les services de stimulation magnétique transcrânienne répétitive (SMTr) dans deux hôpitaux de la Nouvelle-Écosse; et 300 000 \$ à la Fondation CHU Sainte-Justine pour lancer un programme pilote de soins ambulatoires intensifs à l'intention des jeunes de partout au Québec atteints d'un trouble de l'alimentation.

À l'occasion de la Journée Bell Cause pour la cause, qui a eu lieu le 28 janvier 2021 et durant laquelle Bell donne 5 cents de plus aux programmes de santé mentale pour chaque texto, appel ou interaction sur les médias sociaux admissibles, les Canadiens et des gens du monde entier ont fait preuve d'un engagement sans précédent dans la conversation sur la santé mentale en partageant 159 173 435 messages de soutien, ce qui s'est traduit par un nouveau financement en santé mentale de 7 958 671,75 \$ de la part de Bell.

SOCIÉTÉ

Être une entreprise socialement responsable est au cœur de notre identité depuis 140 ans. Nos réseaux et nos services sont importants pour la réussite des communautés que nous servons, l'économie du pays et la société canadienne dans son ensemble. Nous travaillons en étroite collaboration avec les gouvernements, les organismes de réglementation et nos clients afin de maximiser ces bienfaits sociaux.

IMPORTANCE DE L'ACCÈS NUMÉRIQUE

Les gens dépendent de plus en plus des réseaux et des services de communications pour l'éducation, le travail, les soins de santé et le divertissement ainsi que pour rester informés et en contact avec leurs amis, leurs proches et le reste du monde. Jamais l'accès à une infrastructure numérique moderne n'a été aussi crucial pour tous les Canadiens. La crise liée à la COVID-19, qui a commencé en 2020 et a changé profondément la façon dont nous vivons et travaillons, n'a fait que renforcer cette nécessité.

CE QUE NOUS FAISONS

Bell est la plus importante société de communications au Canada en ce qui a trait aux investissements dans le réseau, aux activités de recherche et de développement et à l'innovation : nos dépenses d'investissement sont les plus élevées de notre secteur, ce qui nous permet de fournir des réseaux et des services évolués à nos clients. Notre réseau sans fil LTE est reconnu comme le plus rapide au Canada, et a favorisé au cours des dernières années une importante augmentation du nombre de clients qui utilisent des téléphones intelligents riches en fonctionnalités ainsi qu'une accélération de l'usage d'applications pour la diffusion de vidéo sur appareils mobiles, les réseaux sociaux, et l'IdO, de même que d'autres contenus mobiles.

Malgré les nombreux défis rencontrés en 2020, nous avons aussi maintenu notre engagement ferme à l'égard de l'investissement dans notre réseau entièrement optique. En plus de poursuivre des déploiements de réseau entièrement optique dans la région du Grand Toronto et sur l'île de Montréal, nous avons mis en place de nouvelles structures entièrement optiques à Hamilton (Ontario) et à Winnipeg (Manitoba) au début de l'année.

Au commencement de la pandémie de COVID-19, et afin de répondre aux besoins des zones rurales, nous avons aussi intensifié les déploiements de notre service Internet résidentiel sans fil pour rejoindre 137 000 nouveaux foyers en zone rurale avant la fin d'avril 2020. Nous avons aussi poursuivi une importante mise à niveau du service dans plusieurs régions, augmentant les vitesses de téléchargement à 50 mégabits par seconde et de téléversement à 10 Mbps avant la fin de 2020. Nous avons poursuivi l'intensification des déploiements au deuxième semestre de l'exercice afin de rejoindre 80 000 nouveaux foyers en zone rurale, y compris de nouveaux déploiements dans le Canada atlantique à l'automne. Au 31 décembre 2020, le déploiement de notre service résidentiel Internet sans fil atteignait près de 50 % de notre cible visant la couverture de un million d'emplacements dans les petites localités et les régions rurales de Ontario, du Québec, du Canada atlantique et du Manitoba.

MEMBRES DE L'ÉQUIPE

Pour répondre à nos impératifs stratégiques, nous comptons sur l'engagement et l'expertise des membres de notre équipe. Nous nous efforçons d'attirer, de perfectionner et de retenir les meilleurs talents et d'assurer aux membres de l'équipe une expérience positive qui favorise l'efficacité, une excellente performance et la souplesse nécessaire dans notre environnement commercial en constante évolution. En mettant de l'avant des initiatives de promotion du bien-être au travail ou en célébrant la diversité en milieu de travail, nous réaffirmons notre objectif de créer un milieu sécuritaire et inclusif pour tous les membres de l'équipe.

IMPORTANCE DE L'ENGAGEMENT

Nous croyons que tout le monde mérite un environnement respectueux, positif, professionnel et enrichissant. Investir dans l'équipe et soutenir son engagement est un impératif stratégique qui reconnaît qu'une équipe dynamique et engagée est essentielle à notre succès. L'équipe de Bell est primordiale au succès de notre entreprise, car elle nous permet de réaliser notre objectif de transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde, tout en faisant la différence dans les communautés de tout le pays. Les membres hautement qualifiés de notre équipe sont pour nous un facteur clé de différenciation contre la concurrence dans un marché dynamique en rapide évolution.

CE QUE NOUS FAISONS

Nous nous efforçons d'attirer, de perfectionner et de retenir les meilleurs talents au pays en offrant un milieu de travail positif, professionnel et valorisant, ce qui favorise la créativité et l'innovation. Nous sommes fiers de faire partie des meilleurs employeurs au Canada et à Montréal, où Bell a été fondée en 1880. Dans le cadre de notre engagement à l'égard de la santé mentale, nous investissons dans notre équipe et soutenons ses membres en leur offrant un programme complet d'avantages sociaux en matière de santé et de bien-être, ainsi qu'une politique de travail flexible. Témoinant de notre engagement à promouvoir un milieu de travail inclusif, équitable et accessible, Bell a été reconnue par Mediacorp comme l'un des meilleurs employeurs au Canada pour la diversité, le meilleur employeur au Canada pour les jeunes, le meilleur employeur Pro-Famille au Canada et l'un des employeurs canadiens les plus respectueux de l'environnement.

IMPORTANCE DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

Bell est déterminée à créer un milieu de travail inclusif, équitable et accessible où tous les membres de l'équipe se sentent valorisés, respectés et soutenus et sont en mesure de réaliser leur plein potentiel. Une équipe diversifiée et un milieu de travail véritablement inclusif encouragent l'innovation et la créativité, reflètent davantage les clients que nous servons et augmentent l'engagement des membres de l'équipe.

CE QUE NOUS FAISONS

Notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion s'appuie sur un cadre de gouvernance rigoureux qui comprend le Conseil du leadership en matière de diversité de Bell, des comités à l'échelle des unités d'affaires et des réseaux dirigés par des employés, notamment Les professionnels noirs de Bell, Fierté chez Bell et Les femmes chez Bell.

Conformément à notre engagement global d'améliorer la mixité, nous nous efforçons stratégiquement d'accroître la diversité au sein de notre équipe de haute direction. Bell est signataire de l'Accord Catalyst 2022 et membre du Club 30 %. Nous nous sommes fixés comme objectif qu'au moins 35 % des postes de direction (vice-présidence et échelons supérieurs) soient occupés par des femmes d'ici la fin de 2021.

En 2020, Bell s'est engagée à prendre des mesures significatives pour s'attaquer aux répercussions du racisme systémique envers les personnes des communautés autochtones, noires ou de couleur au sein de notre entreprise et dans nos communautés. Ces mesures sont les suivantes :

- Nouvelles cibles de représentation des communautés PANDC, soit au moins 25 % pour l'équipe de haute direction et 40 % pour les étudiants et nouveaux diplômés embauchés d'ici 2025
- Nouveaux partenariats avec l'initiative Onyx et le Black Professionals in Tech Network (BPTN), qui soutiennent le recrutement d'étudiants collégiaux et universitaires noirs et font la promotion des talents noirs dans le secteur des technologies
- Promotion d'une plus grande diversité dans les médias canadiens avec le lancement du site Web Embauchez Diversité et le groupe de travail sur la diversité des contenus de Bell Média, en partenariat avec BIPOC TV & Film
- Un nouveau Fonds diversité Bell Cause pour la cause de 5 millions de dollars pour soutenir la santé mentale et le bien-être au sein des communautés PANDC au Canada
- Renforcement de notre culture d'inclusion au moyen de la révision de nos politiques et pratiques internes, et lancement réussi du programme inclusif de perfectionnement du leadership auprès des chefs d'équipe, notre objectif de participation de plus de 30 % ayant été dépassé au cours de la première année.

Nous avons l'intention de poursuivre l'exécution de notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion en établissant des objectifs concrets et en intégrant des pratiques inclusives de leadership.

ENVIRONNEMENT

Les membres de notre équipe, nos clients et nos investisseurs s'attendent à ce que nous considérions la protection de l'environnement comme une partie intégrante des affaires et que nous cherchions à limiter les répercussions négatives de nos activités sur l'environnement et à créer des retombées positives lorsque c'est possible. Si nous ne prenons pas de mesures pour réduire notre incidence négative sur l'environnement, nous risquons de perdre de précieux membres de l'équipe et des clients au profit de nos concurrents, nous risquons d'engager des coûts accrus liés à des amendes ou à des remises en état, et nous pourrions perdre des investisseurs, et toutes ces conséquences pourraient avoir une incidence sur nos activités.

Depuis plus de 25 ans, nous mettons en œuvre et maintenons des programmes visant à réduire l'impact environnemental de nos activités. Notre politique environnementale, dont la première version remonte à 1993, reflète les valeurs

des membres de notre équipe, de même que les attentes des clients, des investisseurs et de la société en général, selon lesquelles nous devons considérer la protection de l'environnement comme une partie intégrante des affaires qui doit être gérée systématiquement dans le cadre d'un processus d'amélioration continue. Pour assurer cette amélioration continue, nous avons mis sur pied un système de gestion environnementale, qui a été initialement certifié conforme à la norme ISO 14001⁽¹⁾ en 2009, ce qui a fait de nous la première société canadienne de télécommunications à avoir obtenu une telle certification. Nous conservons cette certification depuis 2009. Le système de gestion de l'énergie de Bell Canada a également été certifié conforme à la norme ISO 50001⁽²⁾ en 2020, ce qui a fait de nous la première société de télécommunications en Amérique du Nord à avoir obtenu une telle certification.

IMPORTANCE DE LA GESTION DE L'ÉNERGIE ET DES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Les changements climatiques peuvent engendrer des risques accrus pour toutes les entreprises, notamment sur des risques liés à la finance, à l'exploitation et à la réputation. Par ailleurs, les changements climatiques pourraient avoir d'importants effets néfastes sur la santé publique et les chaînes d'approvisionnement. Nous sommes d'avis que nous avons un rôle important à jouer dans la prestation de technologies qui aident nos clients à réagir aux changements climatiques et à s'adapter aux effets de ces changements sur leurs activités.

CE QUE NOUS FAISONS

Nous prenons des mesures qui nous aident à lutter contre les changements climatiques et à nous adapter à leurs conséquences. Nous nous adaptons en agissant pour maintenir notre résilience face aux changements climatiques,

et aidons nos clients à faire de même. Pour lutter contre les changements climatiques, nous nous efforçons de réduire notre consommation d'énergie, tout en aidant les clients à réduire la leur. Nous croyons aussi que communiquer régulièrement de l'information concernant notre performance relativement à la consommation d'énergie et aux émissions de gaz à effet de serre (GES) connexes démontre à nos parties prenantes que nous prenons ces mesures au sérieux. Depuis 2004, nous faisons état de nos efforts visant l'atténuation des répercussions des changements climatiques et l'adaptation à ces derniers par l'intermédiaire du CDP (auparavant appelé Carbon Disclosure Project), un organisme sans but lucratif qui recueille des informations sur les risques et opportunités liés au climat auprès des organisations à l'échelle mondiale. En 2020, nous avons obtenu une note de A- en reconnaissance de nos efforts relativement à l'action climatique, de notre respect des meilleures pratiques

(1) Notre certification ISO 14001 porte sur la surveillance par Bell Canada du système de gestion environnementale qui concerne l'élaboration de politiques et de procédures visant la prestation de services sur fil, sans fil, de télévision, Internet, large bande, de connectivité, d'hébergement de données, d'informatique en nuage, de radiodiffusion ainsi que de médias numériques, en plus des fonctions administratives connexes.

(2) Notre certification ISO 50001 porte sur le programme de gestion de l'énergie de Bell Canada qui concerne les activités liées aux services de gestion immobilière, de gestion de parc de véhicules, de radiodiffusion et de médias numériques, sur fil, sans fil, de télé, Internet, de connectivité, large bande, d'hébergement de données et d'informatique en nuage, en plus des fonctions administratives générales connexes.

et de notre transparence quant à la communication de nos informations liées au climat. En outre, nous appuyons les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) du Conseil de stabilité financière quant à la divulgation volontaire des informations concernant les risques et opportunités liés au climat. En 2019, nous avons dépassé notre objectif de réduction des GES pour 2020. Nous sommes en

train d'établir un nouvel objectif à long terme, mais nous avons aussi établi un objectif intermédiaire de réduction, d'ici la fin de 2021, du ratio des émissions de GES liées à nos activités⁽³⁾ par unité d'utilisation de notre réseau⁽⁴⁾ de 40 % par rapport aux niveaux de 2019. En mars 2021, nous avons ajouté un nouvel objectif, soit de devenir carboneutre en ce qui a trait à nos émissions liées à nos activités à compter de 2025.

IMPORTANCE DE LA RÉCUPÉRATION DES DÉCHETS ÉLECTRONIQUES

En raison de leur obsolescence rapide, les appareils de communication, en particulier les téléphones mobiles, représentent une part de plus en plus grande des déchets électroniques (e-déchets). L'élimination des déchets électroniques constitue un enjeu mondial qui préoccupe la planète entière. Notre relation avec les clients nous donne l'occasion de recycler, de réutiliser et d'éliminer les vieux produits. Les sociétés de télécommunications comme BCE font donc face à des exigences croissantes de conformité à la réglementation en ce qui a trait aux e-déchets. Notre réputation pourrait aussi être à risque si nous ne réagissons pas adéquatement à cet enjeu.

CE QUE NOUS FAISONS

Nous avons mis sur pied un programme national efficace de gestion du recyclage, de la réutilisation et de l'élimination des e-déchets, notamment des programmes de reprises à l'échelle nationale, des boîtes de récupération et l'envoi postal de directives aux clients. En 2020, nous avons dépassé notre objectif de récupérer 10 millions de récepteurs télé, de modems et de téléphones mobiles usagés entre le 1^{er} janvier 2016 et la fin de 2020. Nous envisageons actuellement de nouvelles cibles pour l'avenir.

PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE ET SÉCURITÉ DES DONNÉES

La protection de la vie privée et la sécurité des données présentent à la fois des risques potentiels importants et des occasions intéressantes pour toutes les entreprises participant à l'économie numérique. Elles font l'objet d'obligations de plus en plus vastes en vertu des nouvelles lois sur la protection de la vie privée et des données promulguées au Canada et partout dans le monde. Nos clients, les membres de notre équipe et les investisseurs s'attendent de plus en plus à ce que nous fassions la preuve que nous recueillons les données de façon appropriée, les utilisons à des fins qui servent leurs intérêts et en assurons la protection.

IMPORTANCE DE LA GOUVERNANCE DE DONNÉES

Nous sommes conscients que pour atteindre notre objectif de transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde, nous devons conserver l'approbation sociale de nos clients et de tous les Canadiens afin de pouvoir recueillir et utiliser des données dans le cadre de nos activités. Une approche rigoureuse et cohérente de la gouvernance de données est essentielle pour maintenir cette approbation sociale en accordant la priorité au respect de la confidentialité des données de nos clients et en protégeant ces données des menaces à la sécurité de l'information. À l'inverse, ne pas répondre aux attentes des clients concernant l'utilisation appropriée et la protection de leurs données pourrait nuire à la réputation et aux activités et avoir des conséquences financières défavorables pour notre société.

CE QUE NOUS FAISONS

L'an dernier, nous avons adopté une politique plus rigoureuse en matière de gouvernance de données, laquelle réunit les multiples politiques et programmes que nous avons mis en place dans les domaines interreliés de la protection de la vie privée, de la sécurité de l'information, de la gestion de l'accès aux données et de la gestion des dossiers. Notre approche de gouvernance de données englobe la protection et l'utilisation appropriée des données tout au long de leur cycle de vie, et nous considérons la gouvernance de données comme un facteur primordial à considérer dans toutes nos décisions relatives aux initiatives commerciales et aux technologies. Cette année, pour appuyer notre nouvelle politique en matière de gouvernance de données, nous avons pour objectif de mettre sur pied et de donner une formation améliorée sur la gouvernance de données.

IMPORTANCE DE LA SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

La bonne marche de nos activités, la performance de nos services, notre réputation et la continuité de nos activités dépendent de notre capacité à protéger nos données, nos réseaux et nos systèmes de TI des menaces à la sécurité de l'information. Notre secteur est particulièrement à risque en raison du nombre toujours croissant d'intervenants particulièrement habiles, dont des pirates, des membres du crime organisé, des organisations parrainées par des États et d'autres parties. La prévention des cyberattaques limite notre exposition sur les plans financiers et juridiques liée aux efforts de restauration et à la récupération de la clientèle, conformément à notre impératif stratégique de gérer avec agilité et selon une structure de coûts efficace.

améliorations, nous contribuons à façonner les pratiques du secteur en matière de sécurité et de gestion du risque, notre objectif étant d'être un chef de file mondial dans le secteur des télécommunications et un partenaire de confiance pour nos clients. Pour réussir, nous devons intégrer les considérations relatives à la sécurité dans la conception, le développement et les activités à l'échelle de la société. Nous avons donc mis en place une culture de sécurisation dès la conception au moyen d'un programme de sensibilisation qui aide les employés à tenir compte de la sécurité dans tous les aspects de nos activités, en accordant la priorité à la protection des données. À cette fin, nous avons récemment établi notre premier objectif en matière de sécurité de l'information, à savoir déployer la formation Soyez cyberavisé à tous les membres concernés de l'équipe de Bell d'ici la fin de 2021.

CE QUE NOUS FAISONS

Pour assurer la protection de nos données et des actifs sous-jacents, nous améliorons sans cesse nos programmes de prévention, de détection et de restauration en réponse directe à l'évolution des menaces à la sécurité. Par ces

(3) Les émissions liées à nos activités comprennent les émissions de portée 1 et de portée 2. Les émissions de GES de portée 1 sont les émissions directes dont les sources appartiennent à Bell ou sont contrôlées par Bell. Les émissions de GES de portée 2 sont des émissions indirectes associées à la consommation d'électricité, de vapeur et d'énergie pour le chauffage et la climatisation achetées.

(4) La performance est basée sur la consommation d'énergie et les données relatives à l'utilisation des réseaux du 1^{er} janvier au 31 décembre pour les années civiles 2014 à 2017. Depuis 2018, la performance est basée sur la consommation d'énergie et les données relatives à l'utilisation des réseaux du 1^{er} octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année considérée. L'utilisation du réseau comprend les services Internet résidentiels et de gros, le service Internet spécialisé d'affaires (ISA), les réseaux privés virtuels (RPV), les services de télé IP, l'interconnexion des réseaux, les services sans fil prépayés et postpayés, le service Internet sans fil jusqu'au domicile, le trafic sur le réseau Voix sur LTE (VoLTE), les applications IdO et l'utilisation d'entreprise, au Canada et sur les réseaux des partenaires d'itinérance internationale. Comme le modèle d'affaires d'une entreprise influe directement sur le volume de GES émis et sur la méthode de calcul et de classement de ces émissions de GES, le ratio proprement dit ne peut pas être utilisé pour comparer directement le rendement des télécommunicateurs. Cette mesure exclut la division Bell MTS.

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 le rendement financier 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 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 des investisseurs et des actionnaires (1-800-339-6353). Les actionnaires et autres parties prenantes 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 prenantes 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 notre site Web à BCE.ca/assemblee2021, 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/assemblee2021, 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 (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 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 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'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 secrétaire de la Société. Le secrétaire de la Société est responsable de gérer et de résoudre les situations de conflit d'intérêts des employés.

Aux termes de notre Code de conduite, les employés, les dirigeants et les administrateurs doivent éviter toute situation qui les placerait en situation de conflit d'intérêts, y compris les opérations avec une personne apparentée. De plus, nos lignes directrices en matière de conflits d'intérêts à l'intention des administrateurs exigent que les administrateurs signalent tout conflit d'intérêts réel ou potentiel, ce qui comprend les opérations avec une personne apparentée. Si un conflit d'intérêts réel ou potentiel survient, y compris une opération avec une personne apparentée, l'administrateur doit fournir l'information en temps opportun sur la nature et l'étendue du conflit et doit se retirer de toute discussion et ne pas voter sur cette question. Le Code de conduite prévoit que les dirigeants sont tenus de divulguer tout conflit d'intérêts réel ou potentiel, y compris les opérations avec une personne apparentée, au secrétaire de la Société, qui est chargé d'administrer le Code et les lignes directrices en matière de conflits d'intérêts. En plus du Code de conduite, chaque administrateur et dirigeant doit remplir un questionnaire chaque année attestant l'absence de conflit d'intérêts ou d'opération avec une personne apparentée ou fournissant une information suffisante. Le comité de gouvernance, lorsqu'il décide de l'indépendance des administrateurs, examine toute opération avec une personne apparentée. Le questionnaire annuel aide le comité de gouvernance à repérer les opérations avec une personne apparentée possibles. Le comité d'audit examine également toute opération importante avec une personne apparentée.

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.

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

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 prenantes, 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 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.