

Table des matières

1	Avis d'assemblée générale annuelle des actionnaires 2022 et documents reliés à l'assemblée	4
2	Exercice des droits de vote rattachés à vos actions	5
3	Questions soumises à l'assemblée	8
4	Renseignements sur les candidats aux postes d'administrateur	9
5	Rémunération des administrateurs	17
6	Pratiques en matière de gouvernance	20
7	Rapports des comités	38
	Rémunération de la haute direction	45
8	Lettre du conseil d'administration aux actionnaires	46
9	Analyse de la rémunération	50
10	Rémunération du président et chef de la direction	62
11	Rémunération des membres de la haute direction visés	65
12	Autres renseignements importants	83
13	Annexe A – Propositions d'actionnaire	85

CINQ FAÇONS DE VOTER PAR PROCURATION



PAR INTERNET



PAR TÉLÉPHONE



PAR COURRIEL OU
PAR TÉLÉCOPIEUR



PAR LA POSTE

VOTER PAR PROCURATION EST LA FAÇON LA PLUS SIMPLE DE VOTER

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

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

Chers actionnaires,

En tant que principal bâtisseur de réseaux de communication au Canada et conformément à son engagement Mieux pour tous visant à respecter les normes ESG les plus élevées, BCE s'engage à tenir dorénavant des assemblées des actionnaires virtuelles. En outre, les assemblées virtuelles offriront un meilleur accès aux actionnaires en permettant à un plus grand nombre de personnes d'assister et de participer aux assemblées des actionnaires. Par conséquent, l'assemblée générale annuelle des actionnaires 2022 de BCE se tiendra en ligne uniquement via une diffusion vidéo en direct sur le Web à <https://web.lumiagm.com/418005512>, à 9 h 30 (heure de l'Est) le jeudi 5 mai 2022. Veuillez vous reporter à la section 2.1, intitulée *Comment voter*, sous les rubriques *Présence et participation à l'assemblée* et *Comment poser des questions*, pour de plus amples détails.

À titre d'actionnaire, vous avez le droit d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'égard de toutes les questions soumises à l'assemblée. Votre vote est important et nous le facilitons en vous permettant de voter par procuration en tout temps avant l'assemblée. Nous vous encourageons à le faire et nous avons pris des dispositions vous permettant de voter par Internet, par téléphone, par courriel, par télécopieur ou par la poste. Vous pouvez également voter en assistant en ligne à l'assemblée virtuelle. Veuillez vous reporter aux instructions de la section 2.1 intitulée *Comment voter*, pour plus de renseignements.

Cette circulaire vous fournit des détails sur toutes les questions soumises à l'assemblée pour examen, notamment des renseignements sur les candidats aux postes d'administrateur et leur rémunération, sur l'auditeur, sur nos pratiques en matière de gouvernance, sur les rapports des comités permanents du conseil et sur les propositions d'actionnaire. La circulaire comprend en outre de l'information détaillée sur notre philosophie, nos politiques et nos programmes en matière de rémunération de la haute direction et explique comment le conseil obtient des commentaires des actionnaires sur ces questions.

À l'assemblée, nous examinerons notre stratégie, notre situation financière, nos activités commerciales et la valeur que nous procurons aux actionnaires. Nous serons heureux de répondre à vos questions.

Nous voulons vous remercier pour la confiance soutenue que vous témoignez à BCE. Tout au long de la pandémie de COVID-19, l'équipe de Bell s'est mobilisée pour mieux servir les clients, soutenir les collectivités et créer de nouvelles occasions pour les membres de l'équipe, les entreprises, les partenaires et les actionnaires.

Cordialement,



Gordon M. Nixon



Mirko Bibic

Handwritten signature of Gordon M. Nixon in black ink.

Gordon M. Nixon
Président du conseil

Handwritten signature of Mirko Bibic in black ink.

Mirko Bibic
Président et chef de la direction

Le 3 mars 2022

Sommaire

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

QUESTIONS SOUMISES AUX ACTIONNAIRES

	RECOMMANDATION DE VOTE DU CONSEIL	PAGES DE RÉFÉRENCE POUR OBTENIR PLUS DE DÉTAILS
Élection de 13 administrateurs	POUR chaque candidat	8 et 9
Nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur	POUR	8
Résolution consultative sur la rémunération de la haute direction	POUR	8 et 45
Propositions d'actionnaire décrites à l'annexe A	CONTRE	9 et 85

NOS CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR

NOM ET RÉGION INDÉPENDANT ⁽¹⁾	ÂGE	ENTRÉE AU CONSEIL	POSTE	COMITÉS DU CONSEIL				PARTICIPATION AU CONSEIL ET AUX COMITÉS EN 2021		CONSEILS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES		
				AUDIT	GOUVERNANCE	RÉMUNÉRATION	RISQUE ET CAISSE DE RETRAITE			QUATRE COMPÉTENCES PRINCIPALES		
M. Bibic Ontario ⁽¹⁾		54	2020	Président et chef de la direction – BCE Inc. et Bell Canada					100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> Affaires gouvernementales/réglementation Chef de la direction/cadre supérieur 	<ul style="list-style-type: none"> Médias/contentu Télécommunications
D.F. Denison Ontario ⁽¹⁾		69	2012	Administrateur de sociétés	✓	P			100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> Chef de la direction/cadre supérieur Comptabilité/finances 	<ul style="list-style-type: none"> Gouvernance Ressources humaines/rémunération
R.P. Dexter Nouvelle-Écosse ⁽¹⁾		70	2014	Président du conseil et chef de la direction – Maritime Travel Inc.	✓		✓		100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> Gestion des risques Gouvernance 	<ul style="list-style-type: none"> Ressources humaines/rémunération Secteur du détail/service à la clientèle
K. Lee Ontario ⁽¹⁾		58	2015	Administratrice de sociétés	✓	✓			100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> Chef de la direction/cadre supérieur Comptabilité/finances 	<ul style="list-style-type: none"> Gestion des risques Gouvernance
M.F. Leroux Québec ⁽¹⁾		67	2016	Administratrice de sociétés	✓	P			100 %	3	<ul style="list-style-type: none"> Chef de la direction/cadre supérieur Comptabilité/finances 	<ul style="list-style-type: none"> Gouvernance Responsabilité d'entreprise
S.A. Murray Ontario ⁽¹⁾		66	2020	Administratrice de sociétés			✓	✓	94 %	3	<ul style="list-style-type: none"> Chef de la direction/cadre supérieur Gestion des risques 	<ul style="list-style-type: none"> Ressources humaines/rémunération Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions
G.M. Nixon Ontario ⁽¹⁾		65	2014	Administrateur de sociétés – Président du conseil – BCE Inc. et Bell Canada					100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> Chef de la direction/cadre supérieur Gouvernance 	<ul style="list-style-type: none"> Ressources humaines/rémunération Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions
L.P. Pagnutti Ontario ⁽¹⁾		63	2020	Administrateur de sociétés	P		✓		100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> Chef de la direction/cadre supérieur Comptabilité/finances 	<ul style="list-style-type: none"> Gestion des risques Gouvernance
C. Rovinescu Ontario ⁽¹⁾		66	2016	Administrateur de sociétés			✓	P	94 %	1	<ul style="list-style-type: none"> Chef de la direction/cadre supérieur Gestion des risques 	<ul style="list-style-type: none"> Ressources humaines/rémunération Secteur du détail/service à la clientèle
K. Sheriff Ontario ⁽¹⁾		64	2017	Administratrice de sociétés		✓	✓		100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> Chef de la direction/cadre supérieur Gestion des risques 	<ul style="list-style-type: none"> Technologie Télécommunications
R.C. Simmonds Ontario ⁽¹⁾		68	2011	Président du conseil – Lenbrook Corporation		✓	✓		95 %	–	<ul style="list-style-type: none"> Affaires gouvernementales/réglementation Gouvernance 	<ul style="list-style-type: none"> Technologie Télécommunications
J. Tory Ontario ⁽¹⁾		66	2021	Administratrice de sociétés	✓		✓		100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> Chef de la direction/cadre supérieur Responsabilité d'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> Ressources humaines/rémunération Secteur du détail/service à la clientèle
C. Wright Ontario ⁽¹⁾		48	2021	Président – Wittington Investments, Limited	✓	✓			100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> Affaires gouvernementales/réglementation Gouvernance 	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilité d'entreprise Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions

(1) M. Bibic et C. Rovinescu ont également chacun une résidence dans la province de Québec.

GOUVERNANCE

Le conseil et la direction de BCE sont d'avis que de solides pratiques en matière de gouvernance permettent d'obtenir des résultats supérieurs en créant et en maintenant de la valeur pour les actionnaires. C'est pourquoi nous veillons sans cesse à renforcer 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. Le conseil a la responsabilité générale de superviser les activités commerciales et les affaires internes de la Société.

RENSEIGNEMENTS SUR LE CONSEIL ET MEILLEURES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

13 Taille du conseil	✓ Lignes directrices en matière de durée des mandats des administrateurs
12 Administrateurs indépendants	✓ Renouvellement du conseil : 8 candidats à des postes d'administrateur ne faisant pas partie de la direction, mandats ≤ 6 ans
99 % Présence aux réunions du conseil et des comités en 2021 pour les candidats aux postes d'administrateur	✓ Lignes directrices concernant les exigences en matière d'avoir en actions pour les administrateurs et les membres de la haute direction
✓ Indépendance de tous les membres des comités du conseil	✓ Code de conduite et programme d'éthique
✓ Politique sur la diversité du conseil et cible de représentation des genres au sein du conseil	✓ Vote consultatif annuel sur la rémunération des membres de la haute direction
✓ Élection annuelle de tous les administrateurs	✓ Processus formel d'évaluation du conseil
✓ Élection individuelle des administrateurs	✓ Pratiques en matière de surveillance des risques du conseil
✓ Politique de vote majoritaire pour les administrateurs	✓ Examen de la stratégie ESG par le conseil
✓ Président du conseil et chef de la direction distincts	✓ Planification rigoureuse de la relève
✓ Lignes directrices en matière d'appartenance des administrateurs aux mêmes conseils	

FAITS SAILLANTS

- Adoption d'une nouvelle cible voulant qu'à l'avenir il y ait au moins 35 % d'administrateurs issus de la diversité de genre. Pour obtenir de plus amples détails, se reporter à la page 24.
- Les administrateurs issus de la diversité de genre représentent 38 % des candidats aux postes d'administrateur. Pour obtenir de plus amples détails, se reporter à la page 24.
- Les membres des minorités visibles représentent 15 % des candidats aux postes d'administrateur. Pour obtenir de plus amples détails, se reporter à la page 24.
- Réalisation d'un examen exhaustif de l'efficacité et du rendement du conseil et de ses comités. Pour obtenir de plus amples détails, se reporter à la page 26.
- Élargissement de la portée de nos initiatives ESG, en mettant l'accent sur un lien direct entre l'ESG et nos objectifs généraux, nos impératifs stratégiques et la raison d'être de notre entreprise. Pour obtenir de plus amples détails, se reporter aux pages 20, 30, 40 et 57.
- Approbation de notre plan stratégique qui tient compte des occasions et des risques associés aux unités opérationnelles pour l'exercice à venir. Pour obtenir de plus amples détails, se reporter à la page 20.

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

BCE lie la rémunération de tous les membres de son équipe, y compris les membres de sa haute direction, à leur rendement. Dans le but d'attirer, de motiver et de maintenir en fonction les meilleurs talents, la Société offre un programme de rémunération global concurrentiel, ciblant une position au 60^e centile du groupe de référence pour ceux qui sont très performants.

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

Les diverses attributions aux termes de notre régime d'intéressement à long terme favorisent l'atteinte de multiples objectifs. Elles sont structurées de manière à maximiser la valeur pour les actionnaires, le cours des actions et le rendement du capital, tout en offrant un outil de grande valeur pour le maintien en fonction d'une équipe de haute direction de calibre international. Comme il est indiqué dans l'analyse de la rémunération, à la suite d'un examen exhaustif du RILT, le comité de rémunération et le conseil d'administration ont établi que le RILT de 2021 se composerait d'UANR quant à 50 % et d'UANR-R quant à 50 %. Aucun changement additionnel n'a été apporté au programme du RILT pour 2022, qui demeure en accord avec 2021. Aucune option sur actions n'a été attribuée en 2021 ou 2022.

RÉMUNÉRATION À RISQUE AU NIVEAU CIBLE EN 2021 ⁽¹⁾

Président et chef de la direction



Autres membres de la haute direction visés



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

(1) D'après le salaire de base réel en 2021. La rémunération à risque est constituée du régime incitatif annuel à court terme, des attributions d'UANR et des attributions d'UANR-R. Les composantes à risque sont fondées sur les niveaux cibles. À l'exclusion des régimes de retraite et autres éléments rémunérateurs.

SOMMAIRE DES PRATIQUES EXEMPLAIRES ADOPTÉES PAR BCE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

- Exigences strictes en matière d'avoir en actions.
- Accent mis sur la rémunération à risque pour les membres de la haute direction.
- Politique en cas de changement de contrôle à double condition.
- Politique anticouverture à l'égard de l'avoir en actions et de la rémunération incitative.
- Dispositions relatives à la récupération de la rémunération du président et chef de la direction et de tous les vice-présidents(es) exécutifs(ves) (VPE) ainsi que de tous les porteurs d'options.
- Limite des prestations aux termes des régimes de retraite supplémentaires pour les membres de la haute direction (RRS) de BCE et du versement des primes annuelles, ainsi que des attributions d'intéressements à moyen et à long terme.
- Critères d'acquisition entièrement alignés sur les intérêts des actionnaires. Pour obtenir de plus amples détails, se reporter à la page 53.

1 Avis d'assemblée générale annuelle des actionnaires 2022 et documents reliés à l'assemblée

VOTRE VOTE EST IMPORTANT

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

Dans ce document, vous, votre, vos et actionnaire renvoient aux porteurs d'actions ordinaires de BCE. À moins d'indication contraire, nous, notre, nos, Société et BCE renvoient à BCE Inc. À moins d'indication contraire, l'information contenue dans le présent document est en date du 3 mars 2022.

Quand	Le jeudi 5 mai 2022 à 9 h 30 (heure de l'Est)
Assemblée virtuelle	Assemblée uniquement virtuelle via une diffusion vidéo en direct sur le Web à https://web.lumiagm.com/418005512
Questions soumises à l'assemblée	<ol style="list-style-type: none">1. recevoir les états financiers pour l'exercice clos le 31 décembre 2021, y compris les rapports d'audit2. élire 13 administrateurs, dont le mandat expirera à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires3. nommer l'auditeur, dont le mandat expirera à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires4. examiner une résolution consultative (non contraignante) sur la rémunération de la haute direction5. examiner les trois propositions d'actionnaire décrites à l'annexe A de la circulaire qui sont dûment introduites à l'assemblée <p>L'assemblée pourra également examiner toute autre question qui lui sera régulièrement soumise.</p>
Vous avez le droit de voter	<p>Vous êtes habile à recevoir un avis de convocation à notre assemblée et à voter à cette assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement si vous êtes un porteur d'actions ordinaires de la Société le 14 mars 2022.</p> <p>Vous avez le droit d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'égard des points 2 à 5 ci-dessus et de toute autre question pouvant être régulièrement soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.</p>
Documents reliés à l'assemblée	<p>Comme le permettent les autorités canadiennes en valeurs mobilières, nous utilisons les procédures de notification et d'accès pour la transmission de la présente circulaire et de notre rapport annuel (les documents reliés à l'assemblée) aux actionnaires inscrits et non inscrits. Ainsi, au lieu de recevoir les documents reliés à l'assemblée par la poste, vous y avez accès en ligne. Les procédures de notification et d'accès donnent plus de latitude aux actionnaires, permettent de réduire sensiblement nos frais d'impression et d'envoi postal et, d'un point de vue écologique, permettent de réduire la consommation de papier et d'énergie.</p> <p>Vous recevrez néanmoins un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote par la poste vous permettant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions; toutefois, au lieu de recevoir une copie papier des documents reliés à l'assemblée, vous recevrez un avis vous indiquant comment vous pouvez obtenir les documents reliés à l'assemblée par voie électronique et comment en demander une copie papier. Vous pouvez obtenir un exemplaire des documents reliés à l'assemblée à www.documentsassemblee.com/tsxt/bce, sur notre site Web à BCE.ca, sur SEDAR à sedar.com et sur EDGAR à sec.gov.</p> <p>Vous pouvez demander sans frais une copie papier des documents reliés à l'assemblée dans l'année qui suit la date de dépôt des documents reliés à l'assemblée sur SEDAR. Vous pouvez en faire la demande à tout moment avant l'assemblée à www.documentsassemblee.com/tsxt/bce ou en communiquant avec notre agent des transferts, Compagnie Trust TSX (TSXT), au numéro 1-800-561-0934 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au numéro 416-682-3861 (autres pays) et en suivant les directives. Pour garantir la réception de la copie papier avant la date limite de vote et la date de l'assemblée, nous estimons que votre demande doit être reçue au plus tard à 16 h 45 (heure de l'Est) le 14 avril 2022 (ce délai tient compte de la période de trois jours ouvrables pour le traitement des demandes ainsi que des délais d'envoi postal habituels). Après l'assemblée, les demandes peuvent être faites en composant le 1-800-339-6353.</p>
Approbation de cette circulaire	Le conseil a approuvé le contenu de cette circulaire et en a autorisé l'envoi aux actionnaires, à chaque administrateur et à l'auditeur.

Par ordre du conseil,



Martin Cossette

Vice-président, Affaires juridiques et secrétaire de la Société

Montréal, Québec

Le 3 mars 2022

2 Exercice des droits de vote rattachés à vos actions

2.1 Comment voter

La date de référence servant à établir quels sont les actionnaires habiles à voter est le 14 mars 2022. Un vote par action ordinaire détenue à cette date vous est conféré. Au 3 mars 2022, 910 096 114 actions ordinaires étaient en circulation.

ACTIONNAIRES INSCRITS

Vous êtes un actionnaire inscrit lorsque votre nom figure sur votre certificat d'actions ou sur votre relevé d'inscription directe. Votre formulaire de procuration indique si vous êtes un actionnaire inscrit.

CHOIX N° 1 Par procuration (formulaire de procuration)

Vous pouvez donner vos instructions de vote comme suit :



INTERNET

Allez à www.tsxtrust.com/procuration et suivez les instructions



TÉLÉPHONE

Composez le 1-888-489-7352 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou le 1-800-1960-1968 (autres pays) à partir d'un téléphone à clavier

Si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer comme fondé de pouvoir une autre personne que les administrateurs désignés dans votre formulaire de procuration



COURRIEL OU TÉLÉCOPIEUR

Remplissez votre formulaire de procuration et retournez-le par télécopieur au 1-866-781-3111 (Canada et États-Unis) ou au 416-368-2502 (autres pays), ou numérisez celui-ci et envoyez-le par courriel à voteprocurati@tmx.com



POSTE

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

TSXT, notre agent des transferts, doit recevoir votre formulaire de procuration ou vous devez avoir voté par Internet ou par téléphone avant midi (heure de l'Est) le 3 mai 2022.

ACTIONNAIRES NON INSCRITS

Vous êtes un actionnaire non inscrit lorsqu'un intermédiaire (une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières ou une autre institution financière) détient vos actions pour vous. La réception d'un formulaire d'instructions de vote vous indique que vous êtes un actionnaire non inscrit.

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

Vous pouvez donner vos instructions de vote comme suit :



INTERNET

Allez à www.ProxyVote.com et suivez les instructions



TÉLÉPHONE

Composez le 1-800-474-7501 (en français) ou le 1-800-474-7493 (en anglais)

Si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer comme fondé de pouvoir une autre personne que les administrateurs désignés dans votre formulaire d'instructions de vote



TÉLÉCOPIEUR

Remplissez votre formulaire d'instructions de vote et retournez-le par télécopieur au 514-281-8911 ou au 905-507-7793



POSTE

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

Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions de vote suffisamment à l'avance pour que votre vote soit traité avant midi (heure de l'Est) le 3 mai 2022. Si vous votez par Internet ou par téléphone, vous devez le faire avant midi (heure de l'Est) le 2 mai 2022.

De même, vous pourriez être un actionnaire non inscrit qui recevra de son intermédiaire un formulaire de procuration préautorisé par celui-ci indiquant le nombre d'actions dont les droits de vote peuvent être exercés, qui devra être rempli, daté, signé et retourné à TSXT par la poste ou par télécopieur avant midi (heure de l'Est) le 3 mai 2022.

CHOIX N° 2 À l'assemblée virtuelle

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

Les actionnaires (véritables) non inscrits qui ne se sont pas dûment nommés eux-mêmes à titre de fondés de pouvoir ne pourront pas voter à l'assemblée, mais pourront y participer à titre d'invités. Cela est dû au fait que la Société et TSXT, son agent des transferts, n'ont pas de registre des actionnaires non inscrits de la Société et, par conséquent, ne connaîtront pas votre avoir en actions ni votre droit de vote à moins que vous ne vous nommiez vous-même à titre de fondé de pouvoir.

Si vous êtes un actionnaire non inscrit et que vous souhaitez voter à l'assemblée, vous DEVEZ vous nommer vous-même à titre de fondé de pouvoir en inscrivant votre propre nom dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire d'instructions de vote qui vous est envoyé et vous DEVEZ suivre toutes les instructions applicables, y compris l'échéance, fournies par votre intermédiaire. Voir *Nomination d'un tiers à titre de fondé de pouvoir et Présence et participation à l'assemblée* ci-après.

NOMINATION D'UN TIERS À TITRE DE FONDÉ DE POUVOIR

Le texte qui suit s'applique aux actionnaires qui souhaitent nommer un fondé de pouvoir autre que les fondés de pouvoir de BCE nommés dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote. Il s'agit notamment des actionnaires non inscrits qui souhaitent se nommer eux-mêmes à titre de fondés de pouvoir pour assister, participer ou voter à l'assemblée.

Les actionnaires qui souhaitent nommer une autre personne que les fondés de pouvoir de BCE à titre de fondé de pouvoir pour assister et participer à l'assemblée à titre de fondé de pouvoir et exercer les droits de vote rattachés à leurs actions DOIVENT soumettre leur formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote, selon le cas, nommant cette personne à titre de fondé de pouvoir ET inscrire ce fondé de pouvoir en ligne ou par téléphone comme décrit ci-après. L'inscription de votre fondé de pouvoir constitue une étape supplémentaire à remplir APRÈS que vous avez soumis votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote. Si le fondé de pouvoir n'est pas inscrit, il ne recevra pas le numéro de contrôle à 13 chiffres qui est requis pour voter à l'assemblée.

ÉTAPE 1 :

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

Si vous êtes un actionnaire non inscrit et que vous souhaitez voter à l'assemblée, vous DEVEZ inscrire votre propre nom dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire d'instructions de vote qui vous est envoyé par votre intermédiaire, suivre toutes les instructions applicables fournies par votre intermédiaire ET vous inscrire vous-même à titre de fondé de pouvoir, comme il est décrit ci-après. Ce faisant, vous demandez à votre intermédiaire de vous nommer à titre de fondé de pouvoir. Il est important que vous vous conformiez aux instructions de signature et de retour fournies par votre intermédiaire. Veuillez également vous reporter aux autres instructions ci-après à la section *Présence et participation à l'assemblée*.

Si vous êtes un actionnaire non inscrit situé aux États-Unis et que vous souhaitez voter à l'assemblée ou, si cela est permis, nommer un tiers à titre de fondé de pouvoir, en plus des étapes décrites ci-après à la section *Présence et participation à l'assemblée*, vous DEVEZ obtenir une procuration légale valide de votre intermédiaire. Veuillez suivre les instructions de votre intermédiaire qui accompagnent le formulaire de procuration légal et le formulaire d'instructions de vote qui vous sont envoyés, ou communiquer avec votre intermédiaire pour demander un formulaire de procuration légal ou une procuration légale si vous n'en avez pas reçu. Après avoir obtenu une procuration légale valide de votre intermédiaire, vous devez alors la soumettre à TSXT. Les demandes d'inscription d'actionnaires non inscrits situés aux États-Unis qui souhaitent voter à l'assemblée ou, si cela est permis, nommer un tiers à titre de fondé de pouvoir doivent être envoyées par courriel ou par messenger à l'adresse suivante : voteprocuracion@tmx.com (si par courriel) ou Compagnie Trust TSX, à l'attention de : Proxy Department, 1170 Birchmount Rd, Scarborough (Ontario) M1P 5E3 (si par service de messagerie) et dans les deux cas, doivent porter la mention « Procuration légale » et être reçues au plus tard à l'heure limite de vote de midi (heure de l'Est) le 3 mai 2022.

ÉTAPE 2 :

Inscrire votre fondé de pouvoir : Pour inscrire un tiers fondé de pouvoir, les actionnaires DOIVENT remplir le formulaire en ligne à l'adresse www.tsxtrust.com/control-number-request-fr ou communiquer avec TSXT au 1-800-561-0934 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416-682-3861 (dans les autres pays) avant midi le 3 mai 2022 et fournir à TSXT les coordonnées du fondé de pouvoir requises afin que TSXT puisse transmettre au fondé de pouvoir un numéro de contrôle à 13 chiffres par courriel. **Sans un numéro de contrôle à 13 chiffres, les fondés de pouvoir ne pourront pas voter à l'assemblée, mais ils pourront y participer à titre d'invités.**

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

Si vous êtes un particulier, vous ou votre mandataire autorisé devez signer le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote. Si vous êtes une société par actions ou une autre entité juridique, un dirigeant ou mandataire autorisé doit signer le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote.

PRÉSENCE ET PARTICIPATION À L'ASSEMBLÉE

BCE tient l'assemblée uniquement sous une forme virtuelle, qui sera diffusée en vidéo en direct sur le Web en ligne. Les actionnaires ne pourront pas assister à l'assemblée en personne. La présence en ligne à l'assemblée permet aux actionnaires inscrits et aux fondés de pouvoir dûment nommés, y compris les actionnaires (véritables) non inscrits qui se sont dûment nommés à titre de fondés de pouvoir, de participer à l'assemblée et de poser des questions, en temps réel. Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés peuvent voter en ligne aux moments appropriés pendant l'assemblée.

- Connectez-vous en ligne à <https://web.lumiagm.com/418005512>. Le lien deviendra accessible une heure avant le début de l'assemblée.
- Si vous êtes un actionnaire inscrit ou un fondé de pouvoir dûment nommé, y compris un actionnaire (véritable) non inscrit qui vous a dûment nommé à titre de fondé de pouvoir, sélectionnez « J'ai un numéro de contrôle », puis entrez votre numéro de contrôle à 13 chiffres et le mot de passe BCE2022 (sensible à la casse).

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

Fondés de pouvoir dûment nommés : TSXT remettra au fondé de pouvoir un numéro de contrôle à 13 chiffres par courriel après que la date limite de vote par procuration de midi (heure de l'Est) le 3 mai 2022 soit expirée et que le fondé de pouvoir ait été dûment nommé ET inscrit comme il est décrit à la section *Nomination d'un tiers à titre de fondé de pouvoir* ci-dessus.

- Si vous êtes un invité, y compris un actionnaire (véritable) non inscrit qui ne vous a pas dûment nommé à titre de fondé de pouvoir, sélectionnez « Je suis un invité » et inscrivez-vous en ligne.

Les invités peuvent écouter l'assemblée, mais ne peuvent pas voter ni poser de questions.

Il est important que vous soyez connecté à Internet en tout temps pendant l'assemblée afin de voter à l'ouverture du scrutin. Il vous incombe d'assurer la connectivité pendant toute la durée de l'assemblée. Vous devez prévoir suffisamment de temps pour vous connecter à l'assemblée et suivre la procédure décrite ci-dessus. Pour de plus amples renseignements sur la participation à l'assemblée en ligne, consultez le guide de l'utilisateur de l'AGA offert sur notre site Web à l'adresse BCE.ca/assemblee2022.

COMMENT POSER DES QUESTIONS

Seuls les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés, y compris les actionnaires (véritables) non inscrits qui se sont dûment nommés à titre de fondés de pouvoir, peuvent soumettre des questions :

- Avant l'assemblée, au moyen de notre site Web à BCE.ca/assemblee2022, sous Posez une question ou en communiquant avec le secrétaire de la Société par courriel à secretariat.corporatif@bell.ca, par téléphone au 514-786-8424 ou à l'adresse indiquée à la section 12.4, intitulée *Comment obtenir plus d'information*. Les questions soumises à l'avance doivent être reçues avant 9 h 30 (heure de l'Est) le 4 mai 2022 afin d'être incluses à l'assemblée.
- Au cours de l'assemblée, à l'adresse <https://web.lumiagm.com/418005512>, un représentant de BCE lisant la question. Les questions peuvent être soumises en tout temps pendant l'assemblée jusqu'à ce que le président de l'assemblée mette fin à la période de questions. Il est recommandé aux actionnaires et aux fondés de pouvoir dûment nommés qui assistent à l'assemblée en ligne de soumettre leurs questions dès que possible au cours de l'assemblée afin qu'elles puissent être abordées au moment opportun.

Les questions relatives aux questions soumises à l'assemblée seront examinées au moment où la question sera discutée. Les autres questions seront abordées au cours de la période de questions qui suivra la fin des points à l'ordre du jour de l'assemblée. Les questions relatives au même sujet ou qui sont autrement liées seront regroupées, résumées et traitées en même temps. Si vous soumettez dûment une question à laquelle aucune réponse n'est donnée pendant l'assemblée, nous communiquerons avec vous après l'assemblée si vous avez fourni vos coordonnées.

Pour de plus amples renseignements, y compris le guide de l'utilisateur de l'AGA et les règles de procédure, veuillez consulter BCE.ca/assemblee2022.

2.2 Exercice des droits de vote rattachés à vos actions

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

Lorsque vous signez le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, vous autorisez Gordon M. Nixon, Mirko Bibic, Robert P. Dexter ou Monique F. Leroux qui sont tous administrateurs, à exercer pour vous les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée conformément à vos instructions.

Si vous retournez votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote sans indiquer la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, votre vote sera exercé :

- **POUR** l'élection des 13 candidats aux postes d'administrateur énumérés dans la circulaire
- **POUR** la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur
- **POUR** l'approbation de la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction
- **CONTRE** les trois propositions d'actionnaire.

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

L'élection des administrateurs (sous réserve de nos lignes directrices en matière de vote majoritaire – se reporter à la section 3.2 intitulée *Élire les administrateurs*), la nomination de l'auditeur, l'approbation de la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction et le vote sur les propositions d'actionnaire seront respectivement déterminés à la majorité des voix exprimées à l'assemblée par procuration ou en assistant en ligne à l'assemblée virtuelle.

2.3 Modifier votre vote

Vous pouvez modifier un vote par procuration comme suit :

- en votant à nouveau par Internet ou par téléphone avant **midi (heure de l'Est) le 3 mai 2022**, si vous êtes un actionnaire inscrit, ou **midi (heure de l'Est) le 2 mai 2022**, si vous êtes un actionnaire non inscrit;
- si vous êtes un actionnaire inscrit, en remplissant un formulaire de procuration portant une date ultérieure à celle du formulaire de procuration que vous modifiez et en l'envoyant par la poste, par télécopieur ou par courriel comme il est indiqué sur votre formulaire de procuration afin qu'il parvienne à destination avant **midi (heure de l'Est) le 3 mai 2022**; ou
- si vous êtes un actionnaire non inscrit, communiquez avec votre intermédiaire afin de savoir comment procéder.

Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez également révoquer un vote fait par procuration en envoyant ou en veillant à ce que votre mandataire autorisé envoie un avis écrit en ce sens au secrétaire de la Société afin qu'il parvienne à destination avant **midi (heure de l'Est) le 3 mai 2022**.

2.4 Autres renseignements

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

Pour vous aider à prendre une décision éclairée, veuillez lire cette circulaire et notre rapport annuel pour l'exercice clos le 31 décembre 2021, que vous trouverez sur notre site Web à BCE.ca, à l'adresse www.documentsassemblee.com/tsxt/bce, sur SEDAR à sedar.com et sur EDGAR à sec.gov. Cette circulaire vous informe sur l'assemblée, sur les candidats aux postes d'administrateur, sur l'auditeur proposé, sur les comités du conseil, sur nos pratiques en matière de gouvernance, sur la rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction et sur les propositions d'actionnaire.

Le rapport annuel vous présente une revue de nos activités au cours du dernier exercice et comprend un exemplaire de nos états financiers annuels ainsi que de notre rapport de gestion y afférent. Vous trouverez notre avis concernant les déclarations prospectives à la page 30 de notre rapport annuel.

Les documents reliés aux procurations sont envoyés à nos actionnaires inscrits par l'entremise de TSXT, notre agent des transferts. Nous n'envoyons pas de documents reliés aux procurations directement aux actionnaires non inscrits et avons plutôt recours aux services de Broadridge Investor Communication Solutions, Canada, qui agit pour le compte des intermédiaires pour l'envoi des documents reliés aux procurations.

2.5 Questions

Si vous avez des questions concernant les renseignements contenus dans ce document ou si vous avez besoin d'aide pour remplir votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, veuillez communiquer avec notre agent de sollicitation de procurations, Solutions aux investisseurs TMX Inc.

Numéro de téléphone sans frais en Amérique du Nord : 1-866-822-1244

Numéro de téléphone international (hors de l'Amérique du Nord) : 201-806-7301

Courriel : info_TMxis@TMX.com

Votre procuration est sollicitée par la direction. En plus de la sollicitation par la poste, nos employés, mandataires ou agents peuvent solliciter des procurations par téléphone ou autrement, à un coût nominal. Nous avons retenu les services de Solutions aux investisseurs TMX Inc. pour solliciter des procurations en notre nom au Canada et aux États-Unis pour un montant estimé à 40 000 \$. Nous assumons le coût de ces sollicitations.

3 Questions soumises à l'assemblée

3.1 Recevoir nos états financiers

Les états financiers annuels audités de BCE sont inclus dans notre rapport annuel 2021.

3.2 Élire les administrateurs

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

Tous les candidats aux postes d'administrateur sont actuellement membres du conseil, et chacun a été élu à notre assemblée annuelle des actionnaires 2021 tenue le 29 avril 2021 à au moins la majorité des voix exprimées. Le conseil vous recommande de voter **POUR** l'élection des 13 candidats aux postes d'administrateur.

VOTE MAJORITAIRE

Selon notre politique à l'égard de l'élection des administrateurs, si, à l'occasion d'une élection non contestée des administrateurs, un candidat au poste d'administrateur n'est pas élu avec au moins la majorité des voix (50 % plus une voix) exprimées à l'égard de son élection, ce candidat doit immédiatement remettre sa démission au conseil. Celle-ci ne prendra effet qu'au moment où le conseil l'acceptera.

3.3 Nommer l'auditeur

Le conseil, sur l'avis du comité d'audit, recommande le renouvellement du mandat de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur. Le mandat du cabinet de l'auditeur nommé à l'assemblée expirera à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

Le comité d'audit évalue annuellement la qualité des services rendus, leur communication ainsi que la performance de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur de la Société et effectue une évaluation plus complète tous les cinq ans. Cette évaluation est fondée, entre autres, sur le plan d'audit soumis, les secteurs de risque repérés, la nature des constatations de l'audit et les rapports présentés au comité d'audit.

Compte tenu des résultats satisfaisants de l'évaluation annuelle concernant l'audit de 2021 et de l'évaluation complète effectuée en 2021 portant sur la période de cinq ans terminée le 31 décembre 2020, le conseil, suivant l'avis du comité d'audit, vous recommande de voter **POUR** la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur de la Société.

VOUS NOMMEREZ VOTRE AUDITEUR

Si vous ne précisez pas la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, les administrateurs nommés fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ont l'intention d'exercer à l'assemblée les droits de vote conférés par la procuration **POUR** la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur.

Dans les 90 jours suivant la date de l'assemblée, le conseil doit déterminer s'il accepte ou s'il refuse la démission, et il émettra un communiqué de presse annonçant sa décision, y compris, si le conseil a décidé de ne pas accepter la démission, les motifs justifiant cette décision.

Le conseil acceptera cette démission, sauf dans des circonstances exceptionnelles. Un administrateur qui donne sa démission conformément à cette politique ne participera à aucune réunion du conseil ou de l'un de ses comités où sa démission est examinée.

VOUS ÉLIREZ LES 13 MEMBRES FORMANT VOTRE CONSEIL

Si vous ne précisez pas la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, les administrateurs nommés fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ont l'intention d'exercer à l'assemblée les droits de vote conférés par la procuration **POUR** l'élection de tous les candidats désignés dans cette circulaire.

HONORAIRES DE L'AUDITEUR EXTERNE

Le tableau ci-dessous indique les honoraires que Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., auditeur externe de BCE, a facturés à BCE et à ses filiales pour divers services fournis au cours de chacun des deux derniers exercices.

	2021 (EN MILLIONS DE DOLLARS)	2020 (EN MILLIONS DE DOLLARS)
Honoraires d'audit ⁽¹⁾	8,6	9,1
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	2,9	3,3
Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾	0,4	0,4
Autres honoraires ⁽⁴⁾	0,1	0,4
Total ⁽⁵⁾	12,0	13,2

(1) Ces honoraires comprennent les services professionnels fournis par l'auditeur externe pour les audits prévus par la loi des états financiers annuels, l'audit de l'efficacité du contrôle interne à l'égard de la présentation de l'information financière, l'examen des rapports financiers intermédiaires, l'examen de questions liées à la comptabilité et à la présentation de l'information financière, l'examen des documents relatifs aux placements de titres, les autres audits et dépôts prévus par la réglementation et les services de traduction.

(2) Ces honoraires ont trait aux audits non exigés par la loi et aux procédures de contrôle diligent et aux autres audits et dépôts réglementaires.

(3) Ces honoraires comprennent les services professionnels liés à la conformité fiscale, des conseils fiscaux et de l'aide concernant des audits en matière fiscale.

(4) Ces honoraires comprennent d'autres honoraires pour des services autorisés qui ne font pas partie des catégories susmentionnées.

(5) Les montants de 12,0 millions de dollars en 2021 et de 13,2 millions de dollars en 2020 correspondent aux honoraires facturés au cours de ces exercices, compte non tenu de l'exercice au cours duquel les services ont été fournis. Le total des honoraires à l'égard des services fournis au cours de chacun des exercices s'est élevé à 9,6 millions de dollars en 2021 et 9,9 millions de dollars en 2020.

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

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

Il est résolu, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la présente circulaire de direction de la direction fournie en vue de l'assemblée générale annuelle des actionnaires 2022.

Le conseil vous recommande de voter **POUR** cette résolution.

VOUS VOTEREZ SUR UNE RÉOLUTION CONSULTATIVE SUR LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

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

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

3.5 Examiner les propositions d'actionnaire

Vous voterez sur trois propositions d'actionnaire qui ont été soumises à des fins d'examen à l'assemblée. Ces propositions figurent à l'annexe A. Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** chaque proposition.

VOUS VOTEREZ SUR TROIS PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE

Si vous ne précisez pas la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, les administrateurs nommés fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ont l'intention d'exercer à l'assemblée les droits de vote représentés par la procuration CONTRE les trois propositions d'actionnaire conformément aux recommandations du conseil énoncées à l'annexe A.

3.6 Autres questions

À l'assemblée :

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

Si vous n'êtes pas un actionnaire, vous pouvez assister à la webdiffusion de l'assemblée en tant qu'invité.

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

4 Renseignements sur les candidats aux postes d'administrateur

Les pages suivantes présentent un profil de chacun des candidats à l'élection aux postes d'administrateur, ainsi qu'un aperçu de son expérience, de ses compétences, de ses quatre principaux domaines d'expertise, de sa participation aux réunions du conseil et de ses comités, de son avoir en titres de capitaux propres de BCE, de la valeur de ces titres et du respect de la ligne directrice en matière d'avoir en actions sur 5 ans renforcée de BCE (selon la propriété au 31 décembre 2021), de ses résultats du vote lors de la dernière élection, ainsi que de sa participation au conseil d'autres sociétés ouvertes. On peut trouver un tableau sommaire des principaux domaines d'expertise de nos administrateurs sous *Exigences en matière de compétences et autres informations* dans la section 6.1 intitulée *Conseil d'administration*. On peut trouver des renseignements sur les membres actuels des comités et sur leurs présidents à la section 6.1 à la rubrique intitulée *Comités du conseil d'administration*. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la rémunération versée aux administrateurs ne faisant pas partie de la direction, veuillez vous reporter à la section 5 intitulée *Rémunération des administrateurs*. Le conseil a adopté une ligne directrice renforcée en matière d'avoir en actions avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2022. Pour obtenir de plus amples renseignements sur notre ligne directrice en matière d'avoir en actions sur 5 ans renforcée, veuillez vous reporter à la section 5.3, intitulée *Ligne directrice en matière d'avoir en actions*.

Le tableau qui suit présente l'avoir total en actions ordinaires et en unités d'actions différées (UAD) de BCE des candidats aux postes d'administrateur en date du 31 décembre 2020 et 2021. La valeur totale des actions ordinaires et des UAD détenues par des candidats aux postes d'administrateur ne faisant pas partie de la direction correspond au produit obtenu de la multiplication du nombre d'actions ordinaires et d'UAD de BCE détenues par chaque candidat aux postes d'administrateur par le cours de clôture des actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2020 et 2021, soit 54,43 \$ et 65,81 \$, respectivement.

TOTAL DE L'AVOIR EN ACTIONS DES CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR

	31 DÉCEMBRE 2021	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	200 829	193 862
Unités d'actions différées de BCE	431 522	384 815
Nombre total d'actions/d'UAD	632 351	578 677
Valeur (\$)	41 615 054	31 515 998

VOS ADMINISTRATEURS DÉTIENNENT UNE PARTICIPATION EN ACTIONS IMPORTANTE DANS BCE, CE QUI HARMONISE LEURS INTÉRÊTS AVEC LES VÔTRES

RENSEIGNEMENTS SUR LE CONSEIL ET MEILLEURES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

13	Taille du conseil
12	Administrateurs indépendants
99 %	Présence aux réunions du conseil et des comités pour les candidats aux postes d'administrateur en 2021
✓	Indépendance de tous les membres des comités du conseil
✓	Politique sur la diversité du conseil et cible de représentation des genres au sein du conseil
✓	Élection annuelle de tous les administrateurs
✓	Élection individuelle des administrateurs
✓	Politique de vote majoritaire pour les administrateurs
✓	Président du conseil et chef de la direction distincts
✓	Lignes directrices en matière d'appartenance des administrateurs aux mêmes conseils
✓	Lignes directrices en matière de durée des mandats des administrateurs
✓	Renouvellement du conseil : 8 candidats à des postes d'administrateur ne faisant pas partie de la direction, mandats ≤ 6 ans
✓	Lignes directrices concernant les exigences en matière d'avoir en actions pour les administrateurs et les membres de la haute direction
✓	Code de conduite et programme d'éthique
✓	Vote consultatif annuel sur la rémunération des membres de la haute direction
✓	Processus formel d'évaluation du conseil
✓	Pratiques en matière de surveillance des risques du conseil
✓	Examen de la stratégie ESG par le conseil
✓	Planification rigoureuse de la relève

Mirko BibicToronto (Ontario) Canada⁽¹⁾**Président et chef de la direction****BCE Inc. et Bell Canada**

Depuis janvier 2020

Âge : 54

Statut : **Non indépendant**Entrée au conseil : **Janvier 2020**

Quatre principaux domaines d'expertise :

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

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2021 : **98,95 %**

Président et chef de la direction de BCE Inc. et de Bell Canada depuis janvier 2020, M. Bibic dirige le groupe d'entreprises de Bell en mettant en œuvre une stratégie qui vise à offrir les meilleurs réseaux sur le marché, à promouvoir l'expérience client, à encourager l'innovation dans les services et le contenu, à gérer avec agilité et efficacité ainsi qu'à soutenir l'équipe de Bell et nos collectivités pour créer un avenir durable. Depuis octobre 2018, M. Bibic était chef de l'exploitation de Bell et responsable de toutes les activités de Bell Mobilité, de Bell Marchés Affaires et des Services résidentiels et petites entreprises de Bell. Il a aussi occupé les postes de vice-président exécutif, développement de l'entreprise et de chef des affaires juridiques et réglementaires. M. Bibic s'est joint à Bell en 2004 en tant que premier vice-président, affaires réglementaires, et a reçu le Prix des conseillers juridiques du Canada en 2017. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université McGill ainsi que d'un diplôme en droit de l'Université de Toronto.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2021

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	3/3	9/9

Taux de participation aux réunions du conseil et des comités **100 %**

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES**CONSEILS ACTUELS**

s.o.

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

s.o.

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	31 DÉCEMBRE 2021	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	18 376	5 618
UAD de BCE	113 683	104 557
Nombre total d'actions/d'UAD	132 059	110 175
Valeur totale (\$)	8 690 837	6 015 434

LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS

Pour obtenir de plus amples détails sur les exigences en matière d'avoir en actions de M. Bibic, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2021* sous *Exigences en matière d'avoir en actions* à la page 60.

(1) A également une résidence dans la province de Québec.

David F. Denison, FCPA, FCA

Toronto (Ontario) Canada

**Administrateur de sociétés**

Depuis juin 2012

Âge : 69

Statut : **Indépendant**Entrée au conseil : **Octobre 2012**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Chef de la direction/cadre supérieur**
- **Comptabilité/finances**
- **Gouvernance**
- **Ressources humaines/rémunération**

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2021 : **98,25 %**

M. Denison est un administrateur de sociétés qui possède une vaste expérience dans le secteur des services financiers. De 2005 à 2012, il a agi à titre de président et chef de la direction de l'Office d'investissement du régime de pensions du Canada (organisme de gestion de placements). Auparavant, il a été président de Fidelity Investments Canada Limited (entreprise de services financiers). Il a également occupé plusieurs postes de haute direction dans les secteurs des services bancaires d'investissement, de la gestion d'actifs et des services-conseils au Canada, aux États-Unis et en Europe. M. Denison est conseiller auprès de la société d'investissement du gouvernement de Singapour (GIC), de Whitehorse Liquidity Partners et de Sagard Holdings, tout en étant coprésident du comité d'investissement de l'Université de Toronto. M. Denison est titulaire d'un baccalauréat en mathématiques et en éducation de l'Université de Toronto, il est comptable professionnel agréé et Fellow de CPA Ontario. Il a été nommé Officier de l'Ordre du Canada en 2014 et a reçu un doctorat honorifique en droit de l'Université York en 2016.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2021

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	3/3	9/9
Comité de gouvernance	5/5	2/2	7/7
Comité de rémunération	5/5	–	5/5

Taux de participation aux réunions du conseil et des comités **100 %**

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES**CONSEILS ACTUELS**

Banque Royale du Canada	2012 à ce jour
Element Fleet Management Corp. (président du conseil)	2019 à ce jour

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

Hydro One Limited	2015 à 2018
Allison Transmission Holdings, Inc.	2013 à 2017

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	31 DÉCEMBRE 2021	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	1 309	1 241
UAD de BCE	47 025	39 336
Nombre total d'actions/d'UAD	48 334	40 577
Valeur totale (\$)	3 180 861	2 208 606

LIGNE DIRECTRICE EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS – ATTEINTE OU DATE VISÉE POUR L'ATTEINTE DE LA CIBLECible de cinq ans (1 290 000 \$) : **Atteinte (2,5x)**

Robert P. Dexter
Halifax (Nouvelle-Écosse) Canada



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

Depuis juillet 1979

Âge : 70

Statut : **Indépendant**

Entrée au conseil : **Novembre 2014**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- Gestion des risques
- Gouvernance
- Ressources humaines/rémunération
- Secteur du détail/service à la clientèle

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2021 : **95,94 %**

M. Dexter est président du conseil et chef de la direction de Maritime Travel Inc. (société de voyages intégrée) depuis 1979. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce et d'un baccalauréat en droit de l'Université Dalhousie, et a été nommé conseiller de la reine en 1995. M. Dexter, qui compte plus de 20 ans d'expérience dans le secteur des communications, a été administrateur de Maritime Tel & Tel Limited de 1997 à 1999 avant de se joindre au conseil d'administration d'Aliant, puis de Bell Aliant, jusqu'en octobre 2014. Il est également conseiller auprès du cabinet d'avocats Stewart McKelvey et a été président du conseil de Sobey's Inc. et d'Empire Company Limited de 2004 à 2016.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2021

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	3/3	9/9
Comité de rémunération	5/5	–	5/5
Comité du risque et de la caisse de retraite	4/4	–	4/4

Taux de participation aux réunions du conseil et des comités **100 %**

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES

CONSEILS ACTUELS

Wajax Corporation (président du conseil)	1988 à ce jour
Les Aliments High Liner incorporée	1992 à ce jour

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

s.o.

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	31 DÉCEMBRE 2021	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	7 526	7 526
UAD de BCE	55 335	47 770
Nombre total d'actions/d'UAD	62 861	55 296
Valeur totale (\$)	4 136 882	3 009 761

LIGNE DIRECTRICE EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS – ATTEINTE OU DATE VISÉE POUR L'ATTEINTE DE LA CIBLE

Cible de cinq ans (1 290 000 \$) : **Atteinte (3,2x)**

Katherine Lee ⁽¹⁾
Toronto (Ontario) Canada



Administratrice de sociétés

Depuis mars 2018

Âge : 58

Statut : **Indépendante**

Entrée au conseil : **Août 2015**

Quatre principaux domaines d'expertise :

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

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2021 : **99,49 %**

M^{me} Lee est administratrice de sociétés et, de 2010 à février 2015, a été présidente et chef de la direction de GE Capital Canada (important fournisseur mondial de solutions de financement et de gestion de parcs de véhicules destinées aux moyennes entreprises ayant des activités dans un large éventail de secteurs économiques). Avant d'occuper ce poste, M^{me} Lee a été chef de la direction de GE Capital Real Estate au Canada de 2002 à 2010, la faisant devenir une société de financement par emprunts et émissions d'actions à part entière. M^{me} Lee est entrée au service de GE en 1994, où elle a occupé de nombreux postes, notamment directrice, Fusions et acquisitions, des services de conseils aux caisses de retraite de GE Capital à San Francisco et directrice principale de GE Capital Real Estate Korea établie à Seoul et à Tokyo. M^{me} Lee est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de Toronto. Elle est comptable professionnelle agréée et comptable agréée. Elle s'investit activement dans la collectivité, en parrainant des réseaux de femmes et des forums Asie-Pacifique. M^{me} Lee est administratrice d'Investissements PSP.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2021

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	3/3	9/9
Comité d'audit	5/5	–	5/5
Comité de gouvernance	5/5	2/2	7/7

Taux de participation aux réunions du conseil et des comités **100 %**

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES

CONSEILS ACTUELS

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

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

s.o.

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	31 DÉCEMBRE 2021	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	6 000	6 000
UAD de BCE	22 407	18 917
Nombre total d'actions/d'UAD	28 407	24 917
Valeur totale (\$)	1 869 465	1 356 232

LIGNE DIRECTRICE EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS – ATTEINTE OU DATE VISÉE POUR L'ATTEINTE DE LA CIBLE

Cible de cinq ans (1 290 000 \$) : **Atteinte (1,4x)**

(1) *Experte financière du comité d'audit.*

Monique F. Leroux

C.M., O.Q., FCPA, FCA⁽¹⁾
Montréal (Québec) Canada



Administratrice de sociétés

Depuis avril 2016

Âge : 67

Statut : **Indépendante**

Entrée au conseil : **Avril 2016**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Chef de la direction/cadre supérieur**
- **Comptabilité/finances**
- **Gouvernance**
- **Responsabilité d'entreprise**

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2021 : **96,39 %**

Compagnon de l'Ordre du Temple de la renommée de l'entreprise canadienne et du temple de la renommée de l'industrie des valeurs mobilières, Monique Leroux est administratrice de sociétés. Elle est administratrice indépendante au sein du groupe Michelin, de S&P Global Inc. et d'Alimentation Couche-Tard Inc. et est conseillère principale (non exécutive) de Fiera Capital. À ce titre, elle apporte à ces conseils son expérience diversifiée, entre autres comme associée de Ernst and Young (EY) et de présidente du conseil et chef de la direction du Mouvement Desjardins de 2008 à 2016. En mai 2020, M^{me} Leroux a été nommée à la tête du Conseil sur la stratégie industrielle par le ministre de l'Innovation, des Sciences et de l'Industrie du Canada. De 2016 à 2020, M^{me} Leroux a également présidé le conseil d'administration d'Investissement Québec. Elle agit aussi comme vice-présidente du conseil de l'Orchestre Symphonique de Montréal (OSM). M^{me} Leroux est Membre de l'Ordre du Canada, officière de l'Ordre du Québec, chevalier de la Légion d'honneur (France) et récipiendaire du prix Woodrow Wilson (États-Unis). Elle a reçu les titres de Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec (CPA) et de l'Institut des administrateurs de sociétés du Canada et des doctorats honoris causa de huit universités canadiennes en reconnaissance de sa contribution dans le secteur des affaires mais aussi pour sa contribution à la communauté.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2021

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	3/3	9/9
Comité d'audit	5/5	–	5/5
Comité de gouvernance	5/5	2/2	7/7
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			100 %

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES

CONSEILS ACTUELS

Alimentation Couche-Tard Inc.	2015 à ce jour
Groupe Michelin	2015 à ce jour
S&P Global Inc.	2016 à ce jour

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

Crédit Industriel et Commercial	2013 à 2017
---------------------------------	-------------

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	31 DÉCEMBRE 2021	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	2 000	2 000
UAD de BCE	23 929	17 958
Nombre total d'actions/d'UAD	25 929	19 958
Valeur totale (\$)	1 706 387	1 086 314

LIGNE DIRECTRICE EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS – ATTEINTE OU DATE VISÉE POUR L'ATTEINTE DE LA CIBLE

Cible de cinq ans (1 290 000 \$) : **Atteinte (1,3x)**

(1) *Experte financière du comité d'audit.*

Sheila A. Murray

Toronto (Ontario) Canada



Administratrice de sociétés

Depuis mars 2019

Âge : 66

Statut : **Indépendante**

Entrée au conseil : **Mai 2020**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Chef de la direction/cadre supérieur**
- **Gestion des risques**
- **Ressources humaines/rémunération**
- **Services bancaires d'investissement/ fusions et acquisitions**

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2021 : **95,94 %**

M^{me} Murray est administratrice de sociétés et a occupé le poste de présidente de CI Financial Corp. (société de fonds d'investissement) de 2016 à 2019. Auparavant, elle a été vice-présidente directrice, chef des affaires juridiques et secrétaire de la société, après une carrière de 25 ans chez Blake, Cassels & Graydon S.E.N.C.R.L./s.r.l., un cabinet d'avocats. Elle y a exercé le droit des valeurs mobilières, plus particulièrement en matière de fusions, d'acquisitions, de financement et de réorganisations d'entreprises. M^{me} Murray a joué un rôle de premier plan dans la direction des opérations et l'établissement de la stratégie d'entreprise pour CI Financial Corp. et ses sociétés d'exploitation, y compris CI Investments Inc. et Gestion de patrimoine Assante. Dans ce rôle, elle avait également la responsabilité du programme de mentorat de CI, qui favorise l'avancement des femmes à haut potentiel de l'entreprise. M^{me} Murray est une ancienne présidente du conseil du doyen de l'école de droit de l'Université Queen's. Elle a enseigné la réglementation des valeurs mobilières à l'Université Queen's. Elle a également enseigné les finances des entreprises à l'Université de Toronto, dans le cadre du programme de maîtrise en droit des affaires Global Professional de l'institution. M^{me} Murray est présidente du conseil de Teck Resources Limited et administratrice de CI Financial Corp., fiduciaire de Granite REIT et administratrice de plusieurs autres sociétés ouvertes et fermées. M^{me} Murray a obtenu un baccalauréat en commerce ainsi qu'un baccalauréat en droit de l'Université Queen's.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2021

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	3/3	9/9
Comité de rémunération	5/5	–	5/5
Comité du risque et de la caisse de retraite	3/4	–	3/4
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			94 %

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES

CONSEILS ACTUELS

CI Financial Corp. ⁽¹⁾	2018 à ce jour
Teck Resources Limited (présidente du conseil)	2018 à ce jour
Granite REIT (fiduciaire)	2019 à ce jour

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

s.o.

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	31 DÉCEMBRE 2021	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	1 000	1 000
UAD de BCE	6 471	1 628
Nombre total d'actions/d'UAD	7 471	2 628
Valeur totale (\$)	491 667	143 042

LIGNE DIRECTRICE EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS – ATTEINTE OU DATE VISÉE POUR L'ATTEINTE DE LA CIBLE

Cible de cinq ans (1 290 000 \$) : **Mai 2025 (0,4x)**

(1) *Ne se présentera pas à la réélection en juin 2022.*

Gordon M. Nixon
Toronto (Ontario) Canada



Administrateur de sociétés
Depuis septembre 2014

Âge : 65

Statut : **Indépendant**

Entrée au conseil : **Novembre 2014**

Quatre principaux domaines d'expertise :

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

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2021 : **99,41 %**

M. Nixon est président du conseil de BCE Inc. et de Bell Canada depuis avril 2016. Il a été président et chef de la direction de la Banque Royale du Canada (banque à charte canadienne) d'août 2001 à août 2014. M. Nixon a commencé sa carrière en 1979 à RBC Dominion valeurs mobilières Inc. (société de services bancaires d'investissement), où il a occupé divers postes à l'exploitation, notamment à titre de chef de la direction de décembre 1999 à avril 2001. M. Nixon a été président du conseil de MaRS, réseau de partenaires établi à Toronto qui aide les entrepreneurs à lancer et à développer des entreprises innovatrices et est fiduciaire du Musée des beaux-arts de l'Ontario. Il est administrateur et président du comité de gouvernance de Blackrock, Inc. et administrateur principal de George Weston limitée. M. Nixon est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en commerce (avec distinction) de l'Université Queen's et il détient des doctorats honorifiques en droit de l'Université Queen's et de l'Université Dalhousie. Il est Membre de l'Ordre du Canada et de l'Ordre de l'Ontario et a été intronisé au Temple de la renommée de l'entreprise canadienne.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2021

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil (président)	6/6	3/3	9/9
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités	100 %		

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES

CONSEILS ACTUELS

George Weston limitée	2014 à ce jour
BlackRock, Inc.	2015 à ce jour

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

s.o.

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	31 DÉCEMBRE 2021	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	20 000	20 000
UAD de BCE	56 742	44 417
Nombre total d'actions/d'UAD	76 742	64 417
Valeur totale (\$)	5 050 391	3 506 217

LIGNE DIRECTRICE EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS – ATTEINTE OU DATE VISÉE POUR L'ATTEINTE DE LA CIBLE

Cible de cinq ans (2 625 000 \$) : **Atteinte (1,9x)**

Louis P. Pagnutti, FCPA, FCA (1)
Toronto (Ontario) Canada



Administrateur de sociétés
Depuis septembre 2020

Âge : 63

Statut : **Indépendant**

Entrée au conseil : **Novembre 2020**

Quatre principaux domaines d'expertise :

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

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2021 : **98,40 %**

Louis P. Pagnutti est administrateur de sociétés et a occupé le poste d'associé directeur mondial, facilitation des affaires, d'EY (un cabinet de services professionnels). Il a aussi été membre du comité exécutif mondial d'EY jusqu'à sa retraite, en septembre 2020. À titre d'associé directeur mondial, il était responsable des fonctions d'affaires d'EY à l'échelle mondiale. Il supervisait la stratégie d'EY et sa mise en œuvre au sein de tous les secteurs, notamment la technologie, les finances, la gestion des risques, les services juridiques, les services partagés et l'approvisionnement. M. Pagnutti s'est joint à l'équipe des services de certification d'EY en 1981, puis est passé à l'équipe de fiscalité en 1986. De 2004 à 2010, il a été président et chef de la direction d'EY Canada et membre du comité exécutif des Amériques d'EY. Il a oggi à titre d'associé directeur pour la région de l'Asie-Pacifique de 2010 à 2013. M. Pagnutti est titulaire d'un baccalauréat en commerce obtenu avec distinction de l'Université Laurentienne. Il détient le titre de comptable agréé depuis 1983 et celui de Fellow de l'Ordre des comptables agréés depuis 2006. Il a siégé au conseil d'administration de la Fondation de l'hôpital Sunnybrook et de l'organisme Passeport pour ma réussite. M. Pagnutti est à l'origine de la participation d'EY Canada à titre de partenaire bénévole national de Passeport pour ma réussite, qui aide les élèves du secondaire venant de familles à faible revenu ou de groupes sous-représentés à obtenir leur diplôme d'études secondaires et à poursuivre des études postsecondaires.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2021

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	3/3	9/9
Comité d'audit	5/5	–	5/5
Comité du risque et de la caisse de retraite	4/4	–	4/4
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités	100 %		

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES

CONSEILS ACTUELS

s.o.

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

s.o.

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	31 DÉCEMBRE 2021	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	1 050	1 050
UAD de BCE	4 932	–
Nombre total d'actions/d'UAD	5 982	1 050
Valeur totale (\$)	393 675	57 152

LIGNE DIRECTRICE EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS – ATTEINTE OU DATE VISÉE POUR L'ATTEINTE DE LA CIBLE

Cible de cinq ans (1 290 000 \$) : **Novembre 2025 (0,3x)**

(1) *Expert financier du comité d'audit.*

Calin Rovinescu, c.m.

Toronto (Ontario) Canada⁽¹⁾



Administrateur de sociétés

Depuis février 2021

Âge : 66

Statut : **Indépendant**

Entrée au conseil : **Avril 2016**

Quatre principaux domaines d'expertise :

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

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2021 : **99,45 %**

Calin Rovinescu est administrateur de sociétés, investisseur en capital de risque et conseiller principal de plusieurs sociétés. Il a été président et chef de la direction d'Air Canada du mois d'avril 2009 jusqu'à son départ à la retraite le 15 février 2021. M. Rovinescu a été vice-président général, Croissance et stratégie d'Air Canada de 2000 à 2004 et, pendant la restructuration de la compagnie aérienne en 2003-2004, il a occupé le poste de chef de la restructuration. De 2004 à 2009, M. Rovinescu a été cofondateur et directeur principal de Genuity Capital Markets, une banque d'investissement indépendante. Avant 2000, M. Rovinescu a été associé directeur du cabinet d'avocats Stikeman Elliott S.E.N.C.R.L., s.r.l. à Montréal. M. Rovinescu a été le président du conseil de direction du réseau Star Alliance de 2012 à 2016 et président du conseil de l'Association du transport aérien international (IATA) de 2014 à 2015. Il est membre du conseil d'administration de La Banque de Nouvelle-Écosse et conseiller principal de Brookfield Asset Management Inc. et de Teneo. M. Rovinescu est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université de Montréal et de l'Université d'Ottawa et a reçu six doctorats honorifiques d'universités du Canada, d'Europe et des États-Unis. M. Rovinescu a été nommé 14^e chancelier de l'Université d'Ottawa en novembre 2015. En 2016, M. Rovinescu a été reconnu à titre de P.-D. G. de l'année du Canada par le magazine Financial Post. En 2019, il a été reconnu à titre de stratège de l'année et de P.-D.G. de l'année du Canada pour la deuxième fois par le Report on Business Magazine du Globe and Mail. M. Rovinescu est Membre de l'Ordre du Canada et a été intronisé au Temple de la renommée de l'entreprise canadienne en 2021.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2021

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	2/3	8/9
Comité de rémunération	5/5	–	5/5
Comité du risque et de la caisse de retraite	4/4	–	4/4
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			94 %

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES

CONSEILS ACTUELS

La Banque de Nouvelle-Écosse 2020 à ce jour

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

Air Canada 2009 à 2021

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	31 DÉCEMBRE 2021	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	24 891	23 552
UAD de BCE	23 929	17 958
Nombre total d'actions/d'UAD	48 820	41 510
Valeur totale (\$)	3 212 844	2 259 389

LIGNE DIRECTRICE EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS – ATTEINTE OU DATE VISÉE POUR L'ATTEINTE DE LA CIBLE

Cible de cinq ans (1 290 000 \$) : **Atteinte (1,6x)**

(1) A également une résidence dans la province de Québec.

Karen Sheriff

Toronto (Ontario) Canada



Administratrice de sociétés

Depuis octobre 2016

Âge : 64

Statut : **Indépendante**

Entrée au conseil : **Avril 2017**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Chef de la direction/cadre supérieur**
- **Gestion des risques**
- **Technologie**
- **Télécommunications**

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2021 : **99,45 %**

M^{me} Sheriff était présidente et chef de la direction de Q9 Networks Inc. (un fournisseur de services de centre de données), de janvier 2015 à octobre 2016. Avant son rôle au sein de Q9, elle a été présidente et chef de la direction de Bell Aliant (une société de télécommunications) de 2008 à 2014, après plus de neuf ans dans des postes de haute direction au sein de BCE. M^{me} Sheriff a également été administratrice de l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada (un organisme de gestion de placements). Au début de sa carrière, M^{me} Sheriff a passé plus de dix ans chez United Airlines, dans les secteurs du marketing et de la stratégie. M^{me} Sheriff détient une maîtrise en administration des affaires, avec des spécialisations en marketing et en finance, de l'Université de Chicago. Elle a été nommée l'une des 25 femmes d'influence du Canada pour 2013 et 2014 par Women of Influence Inc. En 2012, elle a été nommée Femme de l'année par l'Association canadienne des Femmes en communications et technologie et a été reconnue au palmarès des 50 meilleurs chefs de la direction du Canada atlantique par le magazine *Atlantic Business Magazine* et au palmarès Prix Top 100 des Canadiennes les plus influentes à de multiples occasions.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2021

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	3/3	9/9
Comité de gouvernance ⁽¹⁾	–	–	–
Comité du risque et de la caisse de retraite	4/4	–	4/4
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			100 %

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES

CONSEILS ACTUELS

Emera Inc. 2021 à ce jour

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

WestJet Airlines Ltd. 2016 à 2019

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	31 DÉCEMBRE 2021	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	6 075	6 075
UAD de BCE	18 829	13 298
Nombre total d'actions/d'UAD	24 904	19 373
Valeur totale (\$)	1 638 932	1 054 472

LIGNE DIRECTRICE EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS – ATTEINTE OU DATE VISÉE POUR L'ATTEINTE DE LA CIBLE

Cible de cinq ans (1 290 000 \$) : **Atteinte (1,3x)**

(1) Nommée membre du comité de gouvernance le 4 novembre 2021.

Robert C. Simmonds

Toronto (Ontario) Canada



Président du conseil
Lenbrook Corporation
Depuis avril 2002

Âge : 68

Statut : **Indépendant**

Entrée au conseil : **Mai 2011**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Affaires gouvernementales/réglementation**
- **Gouvernance**
- **Technologie**
- **Télécommunications**

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2021 : **99,23 %**

M. Simmonds est président du conseil de Lenbrook Corporation (distributeur national de composants électroniques et d'appareils radio) depuis 2002, société dont il est l'un des fondateurs et l'un des administrateurs depuis 1977. Dirigeant chevronné du secteur canadien des télécommunications, il a occupé des postes au sein de sociétés ouvertes, de 1994 à 2006. De 1985 à 2000, il a été président du conseil de Clearnet Communications Inc., société canadienne de communications sans fil concurrente qui a lancé deux réseaux mobiles numériques entièrement nouveaux. Considéré à l'échelle internationale comme un ingénieur en communications sans fil de premier plan et comme une sommité en matière de fréquences mobiles, M. Simmonds a joué un rôle clé dans l'élaboration des politiques canadiennes en matière de fréquences mobiles pendant plus de 30 ans. Il est président du comité des communications mobiles et personnelles du Conseil consultatif canadien de la radio, organisme qui fournit des conseils techniques impartiaux au ministère fédéral Innovation, Sciences et Développement économique, et il a été président du conseil de l'Association canadienne des télécommunications sans fil (ACTSF). Titulaire d'un baccalauréat en génie (Électricité) de l'Université de Toronto, M. Simmonds est également lauréat et membre du Temple de la renommée des télécommunications du Canada et récipiendaire de la médaille pour l'entrepreneuriat en génie de l'Ordre des ingénieurs de l'Ontario. En octobre 2013, M. Simmonds est devenu Fellow du Wireless World Research Forum (organisme qui se consacre à la recherche à long terme dans le secteur du sans-fil) en hommage à sa contribution au secteur. En 2019, M. Simmonds a été intronisé au Engineering Alumni Hall of Distinction de l'Université de Toronto.

Jennifer Tory

Toronto (Ontario) Canada



Administratrice de sociétés
Depuis décembre 2019

Âge : 66

Statut : **Indépendante**

Entrée au conseil : **Avril 2021**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Chef de la direction/cadre supérieur**
- **Responsabilité d'entreprise**
- **Ressources humaines/rémunération**
- **Secteur du détail/service à la clientèle**

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2021 : **99,45 %**

M^{me} Tory est administratrice de sociétés et a été, jusqu'à sa retraite en décembre 2019, chef de l'administration de RBC (une banque à charte) où elle était responsable de la marque, de la commercialisation, de la citoyenneté d'entreprise et des communications, de l'approvisionnement et des services immobiliers à l'échelle mondiale. Auparavant, elle a été chef de groupe, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, menant les entreprises et les activités de la clientèle de détail et commerciale de RBC au Canada et dans les Antilles de 2014 à 2017. Tout au long de sa carrière de 42 ans, M^{me} Tory a occupé plusieurs postes de haute direction clés dans le secteur de la distribution au détail et de l'exploitation, notamment la supervision de la transformation numérique et des coûts de l'entreprise. Leader communautaire reconnue et collectrice de fonds, elle siège actuellement au conseil de la Sunnybrook Hospital Foundation et a récemment terminé son mandat au cours des cinq dernières années à titre de présidente du conseil du Festival international du film de Toronto. M^{me} Tory, qui est une championne de la diversité, est récipiendaire de nombreuses récompenses pour son travail de promotion de la femme et de la défense des communautés PANDC et LGBTQ+.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2021

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	2/3	8/9
Comité de gouvernance	5/5	2/2	7/7
Comité du risque et de la caisse de retraite	4/4	–	4/4
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			95 %

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES

CONSEILS ACTUELS

s.o.

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

s.o.

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	31 DÉCEMBRE 2021	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	108 800	108 800
UAD de BCE	53 466	46 005
Nombre total d'actions/d'UAD	162 266	154 805
Valeur totale (\$)	10 678 725	8 426 036

LIGNE DIRECTRICE EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS – ATTEINTE OU DATE VISÉE POUR L'ATTEINTE DE LA CIBLE

Cible de cinq ans (1 290 000 \$) : **Atteinte (8,3x)**

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2021⁽¹⁾

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	4/4	0/0	4/4
Comité d'audit	2/2	–	2/2
Comité de rémunération	2/2	–	2/2
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			100 %

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES

CONSEILS ACTUELS

Fonds de placement immobilier Allied 2020 à ce jour

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

s.o.

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	31 DÉCEMBRE 2021	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	2 343	s.o.
UAD de BCE	2 387	s.o.
Nombre total d'actions/d'UAD	4 730	s.o.
Valeur totale (\$)	311 281	s.o.

LIGNE DIRECTRICE EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS – ATTEINTE OU DATE VISÉE POUR L'ATTEINTE DE LA CIBLE

Cible de cinq ans (1 290 000 \$) : **Avril 2026 (0,2x)**

(1) A joint le conseil le 29 avril 2021.

Cornell Wright

Toronto (Ontario) Canada



Président
Wittington Investments, Limited

Depuis janvier 2022

Âge : 48

Statut : **Indépendant**Entrée au conseil : **Avril 2021**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- Affaires gouvernementales/réglementation
- Gouvernance
- Responsabilité d'entreprise
- Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions

Votes en faveur de son élection à l'assemblée
 annuelle 2021 : **99,45 %**

M. Wright est président de Wittington Investments, Limited (la principale société de portefeuille du groupe de sociétés Weston, qui comprend George Weston, Loblaw et Propriétés de Choix). M. Wright s'est joint à Wittington en 2021, après une carrière de 20 ans au sein de Torys LLP (cabinet d'avocats), où il était un avocat de droit des sociétés de premier plan. Il a été président du secteur de droit des sociétés du cabinet et ancien co-chef de la pratique en matière de fusions et acquisitions du cabinet. En tant qu'avocat, sa pratique était concentrée sur les opérations de fusion et acquisition, tant publiques que privées, et sur d'autres situations critiques. Il a joué un rôle de premier plan au sein de certaines des plus grandes sociétés ouvertes et fermées du Canada à l'égard de leurs questions stratégiques les plus importantes. M. Wright possède une vaste expérience dans des domaines complexes liés aux opérations, aux valeurs mobilières, aux entreprises sous contrôle familial, aux capitaux privés, à la réglementation, à la gouvernance, à l'activisme et à la conformité. Il a conseillé les conseils d'administration et les comités du conseil sur des questions de gouvernance, de gestion de crise et d'interaction avec les actionnaires. M. Wright est Fellow de l'American College of Governance Counsel. M. Wright est président du conseil d'administration du Ballet national du Canada, fiduciaire de l'University Health Network et cadre en résidence de la Rotman School of Management. Il est titulaire d'un diplôme de baccalauréat ès arts de l'Université McGill et d'un diplôme de J.D. et de baccalauréat en administration des affaires de l'Université de Toronto.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2021⁽¹⁾

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	4/4	0/0	4/4
Comité d'audit	2/2	–	2/2
Comité de gouvernance	2/2	0/0	2/2
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			100 %

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES**CONSEILS ACTUELS**

s.o.

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

s.o.

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	31 DÉCEMBRE 2021	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	1 459	s.o.
UAD de BCE	2 387	s.o.
Nombre total d'actions/d'UAD	3 846	s.o.
Valeur totale (\$)	253 105	s.o.

LIGNE DIRECTRICE EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS – ATTEINTE OU DATE VISÉE POUR L'ATTEINTE DE LA CIBLECible de cinq ans (1 290 000 \$) : **Avril 2026 (0,2x)**

(1) A joint le conseil le 29 avril 2021.

5 Rémunération des administrateurs

Cette section présente de l'information concernant la rémunération, l'avoir en actions et la ligne directrice en matière d'avoir en actions des administrateurs ne faisant pas partie de la direction.

Notre programme de rémunération pour les administrateurs ne faisant pas partie de la direction a pour but :

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

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

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

NOUS VEILLONS À CE QUE LA COMPOSITION DE NOTRE CONSEIL SOIT OPTIMALE ET QUE LES COMPÉTENCES, L'EXPERTISE ET L'EXPÉRIENCE DES MEMBRES SOIENT SUFFISAMMENT VARIÉES

5.1 Groupe de référence

Le groupe de référence utilisé pour étalonner la rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction en 2021 et 2022 et la ligne directrice en matière d'avoir en actions est le même que celui utilisé pour étalonner la rémunération des membres de la haute direction. Se reporter à la page 51 pour obtenir de plus amples détails quant à la composition du groupe de référence.

5.2 Niveaux de rémunération

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

Le tableau suivant présente les niveaux de rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction en 2021 :

RÉMUNÉRATION (\$) (1)	NIVEAU
225 000	Administrateurs
235 000	Président du comité de gouvernance et président du comité du risque et de la caisse de retraite
260 000	Président du comité d'audit et président du comité de rémunération
460 000	Président du conseil

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

La rémunération fixe annuelle des administrateurs vise à rétribuer également les services fournis par les administrateurs ne faisant pas partie de la direction siégeant à titre d'administrateurs de filiales dont les actions ordinaires ou les unités ne sont pas inscrites à la cote d'une Bourse, notamment Bell Canada. Les administrateurs de la Société qui siègent au conseil d'administration de filiales dont les actions ordinaires ou les unités sont inscrites à la cote d'une Bourse peuvent toucher une rémunération de celles-ci. À l'heure actuelle, aucun administrateur de la Société ne siège à de tels conseils.

À la suite de son examen annuel de la rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction et compte tenu de tous les facteurs pertinents, y compris l'évolution de la rémunération des administrateurs au sein du groupe de référence et du marché canadien, le conseil, sur la recommandation du comité de gouvernance, a approuvé les changements suivants à la rémunération des administrateurs, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2022 :

- une augmentation de 33 000 \$ des honoraires de base pour tous les administrateurs, de 225 000 \$ à 258 000 \$;
- une augmentation de 10 000 \$ des honoraires supplémentaires pour les présidents du comité de gouvernance et du comité du risque et de la caisse de retraite, ce qui a fait augmenter leur rémunération totale de 43 000 \$, passant de 235 000 \$ à 278 000 \$;
- le maintien des honoraires supplémentaires à leur niveau actuel pour les présidents du comité d'audit et du comité de rémunération, ce qui a fait augmenter leur rémunération totale de 33 000 \$, passant de 260 000 \$ à 293 000 \$; et
- une augmentation de 65 000 \$ des honoraires de base du président du conseil, qui sont passés de 460 000 \$ à 525 000 \$.

5.3 Ligne directrice en matière d'avoir en actions

À la suite de son examen annuel de la rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction, le conseil, sur la recommandation du comité de gouvernance, a approuvé le remplacement, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2022, des lignes directrices en matière d'avoir en actions sur cinq ans et sur dix ans pour les administrateurs ne faisant pas partie de la direction par une ligne directrice renforcée en matière d'avoir en actions sur cinq ans correspondant à cinq fois la rémunération fixe annuelle de base (augmentée par rapport à trois fois la rémunération fixe annuelle de base). Il n'existe plus de ligne directrice en matière d'avoir en actions sur dix ans. Jusqu'à l'atteinte de cette ligne directrice en matière d'avoir en actions minimal (en actions ordinaires de BCE et/ou en UAD), 100 % de la rémunération est obligatoirement payée en UAD. Une fois qu'un administrateur respecte la présente ligne

directrice en matière d'avoir en actions, au moins 50 % de la rémunération sera obligatoirement payée en UAD, le reste étant versé en espèces ou en UAD, à la discrétion de l'administrateur. Chaque administrateur ne faisant pas partie de la direction est tenu de continuer à respecter la ligne directrice en matière d'avoir en actions pendant une période d'un an après qu'il quitte le conseil.

Ce changement, conjugué aux modifications apportées à la rémunération des administrateurs avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2022, donne lieu à des lignes directrices en matière d'avoir en actions sur cinq ans pour les administrateurs de 1 290 000 \$ et pour le président du conseil de 2 625 000 \$.

5.4 Régime d'octroi d'unités d'actions pour les administrateurs

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

LES ADMINISTRATEURS DOIVENT RECEVOIR LA MOITIÉ DE LEUR RÉMUNÉRATION EN UAD DURANT LEUR MANDAT ET LA TOTALITÉ EN UAD JUSQU'À CE QU'ILS SATISFASSENT À LEUR LIGNE DIRECTRICE EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS

Chaque administrateur a un compte à son nom dans lequel les UAD sont créditées (à la fin de chaque trimestre) et toutes les UAD doivent être détenues jusqu'à ce qu'il quitte le conseil. Le nombre d'UAD portées au compte de chaque administrateur est calculé en divisant le montant du paiement de la rémunération trimestrielle par le cours des actions ordinaires à la date à laquelle le crédit est porté à son compte. Les UAD sont acquises au moment de leur octroi.

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

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

5.5 Tableau de la rémunération

Le tableau qui suit donne des détails sur la rémunération gagnée par les administrateurs ne faisant pas partie de la direction de la Société qui ont agi à titre d'administrateur au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2021. En 2021, dans l'ensemble, les administrateurs ont reçu **95 % de leur rémunération en UAD**.

NOM	RÉMUNÉRATION GAGNÉE (\$)	AUTRE RÉMUNÉRATION (\$)	RÉMUNÉRATION TOTALE	RÉPARTITION DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE	
				EN ESPÈCES (\$)	EN UAD (\$)
B.K. Allen ⁽¹⁾	74 176	–	74 176	–	74 176
R.E. Brown ⁽¹⁾	74 176	–	74 176	–	74 176
D.F. Denison	260 000	–	260 000	–	260 000
R.P. Dexter	225 000	–	225 000	–	225 000
I. Greenberg	225 000	–	225 000	–	225 000
K. Lee	225 000	–	225 000	112 500	112 500
M.F. Leroux	235 000	–	235 000	–	235 000
S.A. Murray	225 000	–	225 000	–	225 000
G.M. Nixon	460 000	–	460 000	–	460 000
L.P. Pagnutti	260 000	–	260 000	–	260 000
T.E. Richards ⁽¹⁾	74 176	–	74 176	37 088	37 088
C. Rovinescu	235 000	–	235 000	–	235 000
K. Sheriff	225 000	–	225 000	–	225 000
R.C. Simmonds	225 000	–	225 000	–	225 000
J. Tory ⁽²⁾	151 442	–	151 442	–	151 442
P.R. Weiss ⁽¹⁾	74 176	–	74 176	37 088	37 088
C. Wright ⁽²⁾	151 442	–	151 442	–	151 442

(1) B.K. Allen, R.E. Brown, T.E. Richards et P.R. Weiss ont quitté le conseil le 29 avril 2021, et ont gagné une tranche proportionnelle des honoraires fixes annuels.

(2) J. Tory et C. Wright sont entrés au conseil le 29 avril 2021, et ont gagné une tranche proportionnelle des honoraires fixes annuels.

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* des États-Unis s'appliquent à nous et nous les respectons. De plus, étant donné

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

6.1 Conseil d'administration

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

- la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*
- la *Loi sur Bell Canada*
- d'autres lois régissant les entreprises du secteur des télécommunications et de la radiodiffusion
- des lois d'application générale
- les statuts et les règlements de BCE
- 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 2021, le conseil a tenu six réunions régulières et trois réunions extraordinaires. Pour chaque réunion, 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 en faisant la demande au bureau du secrétaire de la Société dont les coordonnées figurent à la section 12.4 intitulée *Comment obtenir plus d'information*.

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

PLANIFICATION STRATÉGIQUE

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 novembre et en décembre, le conseil passe en revue et approuve notre plan stratégique, qui tient compte, entre autres, des occasions et des risques associés aux unités opérationnelles

pour l'exercice à venir. En décembre, 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

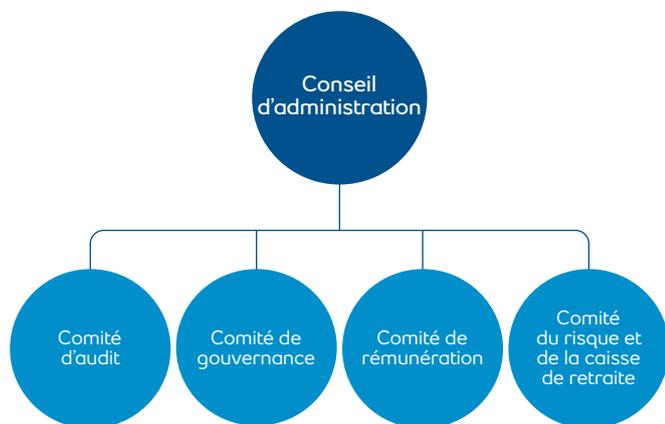
est présenté au comité de rémunération est l'aboutissement d'un vaste processus mené au sein de chaque unité opérationnelle et de chaque service, lequel est intégré à l'échelle de la Société. Il comprend l'identification de talents clés, les rôles qu'ils sont susceptibles de pouvoir assumer dans l'avenir 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 d'eux 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 nos activités, notre situation financière, notre liquidité, nos résultats financiers ou notre réputation. Le conseil assume une responsabilité pleine et entière à l'égard du risque; toutefois, il délègue la responsabilité de certains éléments du programme de surveillance des risques à des comités du conseil afin de veiller à ce que ces risques soient traités avec une expertise, une attention et une diligence appropriées, et ces comités tiennent le conseil régulièrement informé.



L'information sur les risques est analysée par le conseil ou les comités pertinents tout au long de l'année, et les 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 des rapports sur des questions liées à la sécurité, y compris la sécurité de l'information et sur des questions environnementales, 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 est également responsable de la surveillance de la raison d'être de notre entreprise et de nos questions en matière de facteurs ESG, y compris les risques liés au climat et les politiques de l'entreprise relativement à la conduite des affaires, à l'éthique et à la communication de l'information significative.

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

Le président et chef de la direction, choisi par le conseil, a établi son orientation stratégique au moyen de l'établissement de six impératifs stratégiques et axe la gestion des risques sur les facteurs susceptibles d'influer sur la réalisation de ces impératifs stratégiques. Malgré les défis à relever posés par l'évolution constante de la conjoncture économique et des conditions dans le secteur, si les objectifs stratégiques, les attentes en matière de rendement, la gestion des risques et les principes d'intégrité à respecter dans l'exécution des activités sont clairs, tous les aspects de notre entreprise seront marqués par la rigueur et l'équilibre.

COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

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

Le conseil a conclu que tous les administrateurs qui agissent comme membres du comité d'audit, du comité de gouvernance et du comité de rémunération, et tous les administrateurs qui ont agi comme membres en 2021, 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 satisfont, et tous les membres du comité d'audit pendant 2021 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 2021, 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 et 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 2021 (que vous pouvez consulter sur notre site Web à BCE.ca, sur SEDAR à sedar.com et sur EDGAR à sec.gov). Les descriptions des postes des présidents des comités se trouvent dans la charte du comité correspondant.

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

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 3 mars 2022 compris dans le rapport annuel 2021 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 3 mars 2022.

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

COMITÉ	MEMBRES	INDÉPENDANT
Audit	L.P. Pagnutti (président)	✓
	K. Lee	✓
	M.F. Leroux	✓
	J. Tory	✓
	C. Wright	✓
Gouvernance	M.F. Leroux (présidente)	✓
	D.F. Denison	✓
	K. Lee	✓
	K. Sheriff	✓
	R.C. Simmonds	✓
	C. Wright	✓
Rémunération	D.F. Denison (président)	✓
	R.P. Dexter	✓
	S.A. Murray	✓
	C. Rovinescu	✓
	J. Tory	✓
Risque et caisse de retraite	C. Rovinescu (président)	✓
	R.P. Dexter	✓
	S.A. Murray	✓
	L.P. Pagnutti	✓
	K. Sheriff	✓
	R.C. Simmonds	✓

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 2021.

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 d'« administrateur principal », qui a la charge de veiller à ce que le conseil fonctionne indépendamment de la direction.

Gordon M. Nixon est président du conseil indépendant depuis avril 2016. G.M. Nixon n'est pas un membre de la haute direction de BCE et est indépendant aux termes de nos critères d'indépendance des 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, faisant ainsi valoir du leadership et de la vision afin d'assurer l'efficacité globale de la gestion, de la rentabilité et de la croissance de BCE, ainsi que l'accroissement de la valeur pour les actionnaires, en plus de veiller au respect des politiques adoptées par le conseil.

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

BCE vise à avoir un conseil composé de personnes dont les compétences, l'expertise et l'expérience sont suffisamment variées pour permettre au conseil de s'acquitter de ses responsabilités efficacement. Les administrateurs sont choisis parmi les candidats les plus compétents pour leur capacité à traiter les dossiers très divers dont le conseil est habituellement saisi.

Conformément à la politique sur la composition et la diversité du conseil, le comité de gouvernance et le conseil tiennent compte également du niveau de représentation des genres au sein du conseil et s'efforcent d'inclure, parmi les candidatures examinées, celles de personnes aux caractéristiques diverses, dont le genre, 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 candidats issus de la diversité de genre ainsi que 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 CANDIDATS ISSUS DE LA DIVERSITÉ DE GENRE AINSI QUE DES PERSONNES FAISANT PARTIE DES MINORITÉS VISIBLES, DES PEUPLES AUTOCHTONES ET/OU DES PERSONNES HANDICAPÉES

En 2021, le conseil, sur la recommandation du comité de gouvernance, a adopté une nouvelle cible voulant qu'à l'avenir il y ait au moins 35 % d'administrateurs issus de la diversité de genre, définis comme étant des administrateurs s'identifiant comme des femmes et des administrateurs s'identifiant à un genre autre qu'un homme ou une femme. Cette cible sera atteinte si tous les candidats aux postes d'administrateur sont élus à l'assemblée, cinq des candidats aux postes d'administrateur, soit 38 % de tous les administrateurs (en hausse par rapport à 33 % des administrateurs en nomination à l'assemblée générale annuelle des actionnaires de 2021), étant

issus de la diversité de genre. Depuis que le conseil a mis à jour sa politique sur la composition pour la première fois en 2015 pour y intégrer des composantes sur la diversité, cinq des dix administrateurs qui ont été nouvellement nommés sont des personnes issues de la diversité de genre et deux personnes s'identifient comme faisant partie des minorités visibles.

En 2019, le conseil, sur recommandation du comité de gouvernance, a également mis à jour sa politique sur la composition et la diversité pour utiliser une nomenclature conforme aux modifications apportées 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 du recours à l'auto-déclaration.

Parmi les 13 candidats aux postes d'administrateur, cinq sont des personnes issues de la diversité de genre (représentant 38 % de tous les candidats aux postes d'administrateur), et deux s'identifient comme des personnes faisant partie des minorités visibles (représentant 15 % de tous les candidats aux postes d'administrateur) et aucun ne s'identifie comme faisant partie des peuples autochtones ou comme une personne handicapée.

LES PERSONNES ISSUES DE LA DIVERSITÉ DE GENRE REPRÉSENTENT 38 % ET LES PERSONNES FAISANT PARTIE DES MINORITÉS VISIBLES REPRÉSENTENT 15 % DES CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR

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 candidats issus de la diversité de genre ainsi que des personnes faisant partie des minorités visibles, des peuples autochtones et/ou des personnes handicapées dans le bassin de candidats examinés.

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

EXIGENCES EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES ET AUTRES INFORMATIONS

Nous maintenons une « grille de compétences » dans laquelle les administrateurs indiquent leur niveau d'expertise dans des domaines que nous croyons nécessaires au sein du conseil d'administration d'une société comme la nôtre. Chaque administrateur doit indiquer le degré d'expertise qu'il possède à l'égard de ces compétences. Le tableau ci-après présente les quatre compétences principales 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 COMPÉTENCES PRINCIPALES ⁽¹⁾													
	< 60	60 – 69	≥ 70	≤ 6 ANS	> 6 ANS	ANGLAIS	FRANÇAIS	ONTARIO	QUÉBEC	ATLANTIQUE	AFFAIRES GOUVERNEMENTALES/RÉGLEMENTATION	CHEF DE LA DIRECTION/CADRE SUPÉRIEUR	COMPTABILITÉ/FINANCES	GESTION DES RISQUES	GOVERNANCE	MÉDIAS/CONTENU	RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE	RH/RÉMUNÉRATION	SECTEUR DU DÉTAIL/SERVICE À LA CLIENTÈLE	SERVICES BANCAIRES D'INVESTISSEMENT/FUSIONS ET ACQUISITIONS	TECHNOLOGIE	TÉLÉCOMMUNICATIONS		
M. Bibic ⁽²⁾	✓			✓		✓	✓	✓			✓	✓				✓							✓	
D.F. Denison		✓			✓	✓		✓				✓	✓		✓									
R.P. Dexter			✓		✓	✓				✓				✓	✓					✓	✓			
K. Lee	✓				✓	✓		✓				✓	✓	✓	✓									
M.F. Leroux		✓		✓		✓	✓		✓			✓	✓		✓		✓							
S.A. Murray		✓		✓		✓		✓				✓		✓						✓			✓	
G.M. Nixon (président du conseil)		✓			✓	✓		✓				✓		✓						✓			✓	
L.P. Pagnutti		✓		✓		✓		✓				✓	✓	✓	✓									
C. Rovinescu ⁽²⁾		✓		✓		✓	✓	✓				✓		✓						✓	✓			
K. Sheriff		✓		✓		✓		✓				✓		✓									✓	✓
R.C. Simmonds		✓			✓	✓		✓			✓			✓									✓	✓
J. Tory		✓		✓		✓		✓				✓					✓	✓	✓					
C. Wright	✓			✓		✓		✓			✓			✓			✓						✓	

(1) Définition des compétences principales

- *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/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
- *Responsabilité d'entreprise* : Expérience ou compréhension des risques et des occasions liés à la responsabilité d'entreprise, y compris les questions en matière de facteurs ESG
- *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 ou compréhension des technologies pertinentes
- *Télécommunications* : Expérience de cadre supérieur dans le secteur des télécommunications.

(2) M. Bibic et C. Rovinescu ont également chacun une résidence dans la province de Québec.

LA RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE EST MAINTENANT UNE COMPÉTENCE PRINCIPALE

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 2021 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, L.P. Pagnutti, ainsi que K. Lee et M.F. Leroux sont des « experts financiers du comité d'audit ». En ce qui a trait aux membres du comité d'audit additionnels au cours de l'année 2021, le conseil a établi que l'ancien président du comité, P.R. Weiss était également un « expert financier du comité d'audit ».

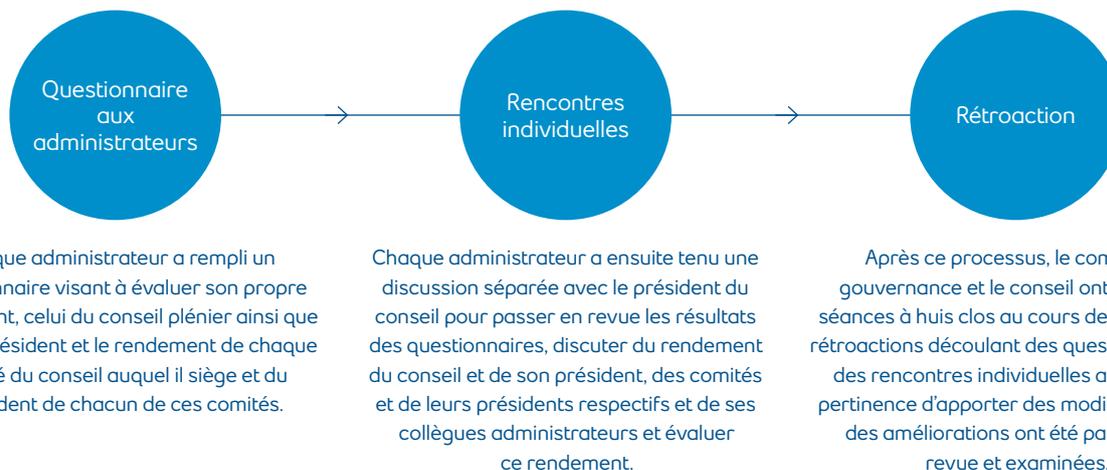
Aux termes des règles du NYSE suivies par la Société, si un membre du comité d'audit siège simultanément au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes, le conseil doit établir que l'occupation simultanée de ces postes ne

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.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.F. 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 2021, 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 ainsi que le rendement de ses collègues administrateurs. Le processus d'évaluation est 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 révisés chaque année par le comité de gouvernance et peuvent être consultés dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca.

L'information concernant les relations qu'entretient chacun des 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	✓		
K. Lee	✓		
M.F. Leroux	✓		
S.A. Murray	✓		
G.M. Nixon	✓		
L.P. Pagnutti	✓		
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'avis en actions (se reporter à la section 5.3 intitulée *Ligne directrice en matière d'avis en actions* pour obtenir de plus amples détails) et le Code de conduite (se reporter à la section 6.4 intitulée *Conduite conforme à l'éthique* pour obtenir de plus amples détails).

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

Le conseil s'attend en outre à ce que la totalité de ses membres prennent des engagements significatifs durant leur mandat à titre 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 (y compris ceux qui ne siègent plus au conseil) aux réunions du conseil et des comités au cours de 2021 :

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 ⁽²⁾	3/3	2/3	5/6	–	5/5	3/3	–	93 %
M. Bibic ⁽³⁾	6/6	3/3	9/9	–	–	–	–	100 %
R.E. Brown ⁽²⁾	3/3	3/3	6/6	–	5/5	3/3	–	100 %
D.F. Denison	6/6	3/3	9/9	–	7/7	5/5 (président)	–	100 %
R.P. Dexter	6/6	3/3	9/9	–	–	5/5	4/4	100 %
I. Greenberg ⁽⁴⁾	0/6	0/3	0/9	0/5	–	1/5	–	5 %
K. Lee	6/6	3/3	9/9	5/5	7/7	–	–	100 %
M.F. Leroux	6/6	3/3	9/9	5/5	7/7 (présidente)	–	–	100 %
S.A. Murray	6/6	3/3	9/9	–	–	5/5	3/4	94 %
G.M. Nixon (président du conseil) ⁽³⁾	6/6	3/3	9/9	–	–	–	–	100 %
L.P. Pagnutti	6/6	3/3	9/9	5/5 (président)	–	–	4/4	100 %
T.E. Richards ^{(2) (5)}	1/3	2/3	3/6	0/3	2/3	–	–	42 %
C. Rovinescu	6/6	2/3	8/9	–	–	5/5	4/4 (président)	94 %
K. Sheriff ⁽⁶⁾	6/6	3/3	9/9	–	–	–	4/4	100 %
R.C. Simmonds	6/6	2/3	8/9	–	7/7	–	4/4	95 %
J. Tory ⁽⁷⁾	4/4	0/0	4/4	2/2	–	2/2	–	100 %
P.R. Weiss ⁽²⁾	3/3	3/3	6/6	3/3	–	–	2/2	100 %
C. Wright ⁽⁷⁾	4/4	0/0	4/4	2/2	2/2	–	–	100 %
Total	91 %	85 %	89 %	73 %	100 %	86 %	96 %	89 %

(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) B.K. Allen, R.E. Brown, T.E. Richards et P.R. Weiss ont quitté le conseil le 29 avril 2021.

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

(4) I. Greenberg est décédé le 10 janvier 2022 et n'a assisté qu'à une seule réunion en raison de problèmes de santé.

(5) T.E. Richards n'a pas pu assister à sept réunions du conseil et des comités en raison d'une maladie grave.

(6) K. Sheriff a été nommée membre du comité de gouvernance le 4 novembre 2021.

(7) J. Tory et C. Wright se sont joints au conseil le 29 avril 2021.

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. Nous fournissons régulièrement aux administrateurs des rapports pertinents d'analyses et sur le secteur.

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 à 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 ci-dessous une liste des séances de formation internes et des rapports et exposés de la direction auxquels nos administrateurs ont assisté ou qu'ils ont reçus en 2021.

TRIMESTRE	SUJET	PRÉSENCE
T1 2021	• Expérience client	Conseil
	• Initiative en santé mentale de Bell	Conseil
	• Mise à jour sur le développement de l'entreprise	Conseil
	• Rapport sur les procédures judiciaires	Comité d'audit
	• Développements en matière de gouvernance	Comité de gouvernance
	• Développements en matière d'information sur la rémunération de la haute direction	Comité de rémunération
	• Examen de la politique publique et réglementaire	Comité du risque et de la caisse de retraite
	• Examen des régimes de retraite	Comité du risque et de la caisse de retraite
	• Mise à jour en matière de questions environnementales et de sécurité	Comité du risque et de la caisse de retraite
	• Pandémie de COVID-19	Comité du risque et de la caisse de retraite
T3 2021	• 5G	Conseil
	• Enchères des licences de spectre	Conseil
	• Mise à jour en matière de stratégie	Conseil
	• Évaluation des contrôles internes	Comité d'audit
	• Mise à jour en matière de budget fédéral et rapport annuel fiscal	Comité d'audit
	• Développements en matière de gouvernance et de réglementation en valeurs mobilières	Comité de gouvernance
	• Stratégie en matière de facteurs ESG	Comité de gouvernance
	• Diversité, équité et inclusion	Comité de rémunération
	• Examen des régimes de retraite	Comité du risque et de la caisse de retraite
	• Gouvernance et confidentialité des données	Comité du risque et de la caisse de retraite
• Mise à jour en matière de questions environnementales et de sécurité	Comité du risque et de la caisse de retraite	
• Pandémie de COVID-19	Comité du risque et de la caisse de retraite	

TRIMESTRE	SUJET	PRÉSENCE	
T2 2021	• Décision du CRTC	Conseil	
	• Enchères des licences de spectre	Conseil	
	• Mise à jour sur le développement de l'entreprise	Conseil	
	• Télécommunications, câble et médias	Conseil	
	• Examen des régimes de retraite	Comité du risque et de la caisse de retraite	
	• Mise à jour en matière de questions environnementales et de sécurité	Comité du risque et de la caisse de retraite	
	• Pandémie de COVID-19	Comité du risque et de la caisse de retraite	
	• Risques liés à la gestion des fournisseurs et de la chaîne d'approvisionnement	Comité du risque et de la caisse de retraite	
	T4 2021	• Financement durable	Conseil
		• Investissements et partenariats stratégiques	Conseil
• Marchés des affaires		Conseil	
• Mise à jour sur le développement de l'entreprise		Conseil	
• Mise à jour sur les marchés des capitaux		Conseil	
• Plans d'affaires		Conseil	
• Plan en matière de réglementation et relations gouvernementales		Conseil	
• Rapport sur la gestion des risques		Conseil	
• Revenir plus fort		Conseil	
• Sécurité de l'information		Conseil	
• Activités liées à la trésorerie	Comité d'audit		
• Plan d'action SAP	Comité d'audit		
• Développements en matière de gouvernance et de réglementation des valeurs mobilières	Comité de gouvernance		
• Santé et sécurité	Comité de rémunération		
• Tendances et pratiques exemplaires en matière de rémunération de la haute direction	Comité de rémunération		
• Examen de la gestion des risques	Comité du risque et de la caisse de retraite		
• Mise à jour en matière d'état de la chaîne d'approvisionnement	Comité du risque et de la caisse de retraite		
• Mise à jour en matière de questions environnementales et de sécurité	Comité du risque et de la caisse de retraite		
• Pandémie de COVID-19	Comité du risque et de la caisse de retraite		
• Stratégie et examen en matière de régimes de retraite	Comité du risque et de la caisse 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 aide les Canadiens à communiquer entre eux et avec le reste du monde. Notre approche en ce qui concerne la responsabilité d'entreprise consiste à gérer l'entreprise de façon à soutenir la prospérité sociale et économique de nos collectivités tout en protégeant l'environnement et en respectant les normes ESG les plus rigoureuses.

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

La responsabilité d'entreprise est au cœur de chacun des six impératifs stratégiques qui orientent les politiques, les décisions et les actions de BCE. Reflétant notre engagement de longue date à respecter les normes ESG les plus élevées, nous mettons l'accent sur la création d'un avenir plus durable et nous avons élargi notre sixième impératif stratégique « Investir dans notre équipe et soutenir son engagement », pour qu'il devienne « Investir dans notre équipe, soutenir son engagement et créer un avenir durable ». En tant que l'une des plus grandes sociétés du Canada, nous sommes déterminés à améliorer continuellement notre impact et notre contribution à la société grâce à nos engagements en matière de connectivité et à nos investissements dans des initiatives en santé mentale, dans la durabilité de l'environnement et dans la mobilisation en milieu de travail. Cette approche favorise également la réalisation de notre raison d'être, qui est de transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde.

Le conseil a établi une structure claire pour la supervision de nos programmes de responsabilité d'entreprise et de notre approche visant les pratiques liées aux facteurs ESG, la responsabilité première relevant de divers comités. Le comité de gouvernance est responsable de la supervision de la réalisation de la raison d'être de notre entreprise, de notre stratégie liée aux facteurs ESG et de la communication de l'information, ce qui inclut la surveillance des risques liés aux changements climatiques et de l'information à communiquer sur ce sujet. Le comité est également responsable de nos pratiques et de nos politiques de gouvernance, y compris celles relatives à la conduite des affaires et à l'éthique. En outre, le comité du risque et de la caisse de retraite surveille les risques liés à l'environnement et à la sécurité, y compris la gouvernance des données et la cybersécurité, tandis que 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, et effectue le suivi du rendement de l'entreprise par rapport à nos cibles ESG. En 2020, le comité de rémunération a officiellement ajouté les cibles ESG aux mesures de performance de la société, établissant un lien avec la rémunération. De plus, à compter de 2022, d'autres mesures liées aux facteurs ESG ont été ajoutées et sont intégrées à chacun des impératifs stratégiques, ce qui reflète la façon dont les facteurs ESG s'inscrivent dans stratégie globale d'entreprise. Les facteurs ESG visent à représenter, dans l'ensemble, au moins 30 % de la note globale pour les impératifs stratégiques en 2022. Le comité de la rémunération examine les mesures et les cibles détaillées et les approuve au début de l'exercice, et suit les progrès réalisés tout au long de l'année.

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. Nous présentons dans ce rapport les thèmes ESG les plus importants pour nos parties prenantes ainsi que ceux qui ont l'impact le plus pertinent sur nos activités d'exploitation.

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 2021, 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 au Canada, en aidant à réduire la stigmatisation et en augmentant l'accès aux soins, en soutenant une recherche de calibre mondial et en donnant l'exemple en matière d'initiatives en milieu de travail, en plus d'être un moteur de l'initiative Mieux pour tous Bell. Au cours des 12 dernières années, la population canadienne et les gens du monde entier ont pris des mesures pour créer un changement positif en s'engageant dans la conversation sur la santé mentale et en travaillant fort pour aider à créer un Canada où quiconque peut obtenir le soutien en santé mentale culturellement approprié dont il a besoin. À ce jour, Bell Cause pour la cause a investi plus de 129,5 millions \$ dans des initiatives en santé mentale et s'est associée à plus de 1 300 organismes qui fournissent du soutien et des services en santé mentale partout au Canada.

BELL CAUSE POUR LA CAUSE A INVESTI PLUS DE 129,5 MILLIONS \$ DANS DES INITIATIVES EN SANTÉ MENTALE ET S'EST ASSOCIÉE À PLUS DE 1 300 ORGANISMES QUI FOURNISSENT DU SOUTIEN ET DES SERVICES EN SANTÉ MENTALE PARTOUT AU CANADA

IMPORTANCE DE LA SANTÉ MENTALE

La situation actuelle de la COVID-19 pèse sur notre santé mentale. Les deux tiers des Canadiens se sentent plus isolés, les jeunes connaissant la plus forte détérioration depuis le début de la pandémie. En outre, les défis en santé mentale qui touchent les communautés PANDC ont mis en évidence la nécessité de trouver de nouveaux moyens pour aborder librement les problèmes de santé mentale d'une manière adéquate sur le plan culturel. La distanciation physique fait en sorte qu'il est encore plus important de faire un effort supplémentaire pour rester connecté émotionnellement. Trouver des moyens de rester en contact avec les amis, la famille et les êtres chers favorisera une bonne santé mentale et le bien-être et permettra aux Canadiens de traverser cette épreuve ensemble.

CE QUE NOUS FAISONS

À l'approche de la Journée Bell Cause pour la cause 2022, près de huit millions de dollars ont été attribués à des projets de santé mentale d'un océan à l'autre, dont les suivants :

- Quatre millions de dollars accordés à des projets de recherche dans le cadre du programme de recherche en santé mentale de Bell Cause pour la cause et de la Fondation Brain Canada
- 1,5 million de dollars octroyés par le partenariat entre Bell et la Fondation Graham Bæckh en soutien à l'organisme Foundry pour aider à transformer les soins de santé mentale pour les jeunes
- Un million de dollars de financement du Fonds postsecondaire Bell Cause pour la cause pour aider 16 collèges, universités et cégeps
- 600 000 dollars en dons du Fonds diversité Bell Cause pour la cause versés à six organismes qui soutiennent la santé mentale et le bien-être au sein des communautés PANDC au Canada
- 370 000 dollars, en partenariat avec le gouvernement du Yukon et Northwestel, à l'Institut des Familles Solides
- 250 000 dollars à la Croix-Rouge canadienne pour l'expansion du programme d'appels amicaux au sein des communautés autochtones
- 250 000 dollars à la Fondation CÉRVO pour l'achat d'un deuxième appareil de neuromodulation

En janvier 2022, plus de 180 communautés et organisations partout au pays et dans le monde ont démontré leur soutien à la cause de la santé mentale en faisant flotter le drapeau de Bell Cause pour la cause devant des hôtels de ville, des écoles et dans des bases militaires. Des étudiants de 217 universités, collèges et cégeps canadiens d'un océan à l'autre ont également participé à des initiatives variées dans leur milieu d'éducation afin de promouvoir la santé mentale.

Le 26 janvier 2022 – douzième Journée Bell Cause pour la cause annuelle – 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 164 298 820 messages de soutien, ce qui s'est traduit par un nouveau financement en santé mentale de 8 214 941 \$ de la part de Bell.

SOCIÉTÉ ET ÉCONOMIE

Être une entreprise socialement responsable est au cœur de notre identité depuis plus de 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 Canadiens dépendent de plus en plus de la technologie numérique et nécessitent un accès à l'écosystème numérique pour apprendre, travailler, socialiser et accéder aux services essentiels. Un accès à Internet haute vitesse fiable et abordable est devenu essentiel et un facteur clé pour améliorer le bien-être social, en aidant à réduire le fossé numérique et en fournissant une accessibilité pour tous.

CE QUE NOUS FAISONS

Les investissements de Bell procurent des avantages directs à nos clients, par exemple, en permettant à un plus grand nombre de consommateurs de communiquer plus facilement avec leurs familles et leurs amis et en leur offrant des occasions d'apprentissage à distance et de divertissement, et en aidant les entreprises et les collectivités à fonctionner plus efficacement et à croître au sein d'une économie numérique. En parallèle, au fur et à mesure que nous comblons l'écart qui sépare les collectivités sur le plan numérique, nous soutenons également la croissance de nos fournisseurs et de nos partenaires, car nous stimulons l'innovation dans l'ensemble de l'écosystème numérique canadien.

À la fin de 2021, grâce à son programme d'accélération des dépenses d'investissement, Bell avait accru la zone de couverture combinée de son réseau FTTP pure fibre et de son service à large bande Internet résidentiel sans fil à environ 7,2 millions de foyers et d'entreprises dans le Canada atlantique, au Québec, en Ontario et au Manitoba, y compris en déployant ses services Internet pure fibre dans les grands centres urbains et dans plus de 50 petites collectivités additionnelles.

Bell continue d'offrir l'une des technologies sans fil parmi les plus évoluées au monde. Le réseau sans fil LTE de Bell rejoint plus de 99 % de la population du pays, et son réseau 5G était accessible à plus de 70 % des Canadiens à la fin de 2021, l'objectif prévu étant d'augmenter ce taux à plus de 80 % d'ici la fin de 2022.

En mai 2021, Bell a réalisé un appel public à l'épargne canadien visant des débentures MTN de 500 millions \$, qui a constitué le premier placement d'obligations durables de Bell effectué conformément au nouveau cadre de financement durable (le « cadre ») de BCE et la première émission d'obligations durables par une entreprise de télécommunications canadienne. Le produit net de ce placement a été affecté au financement ou au refinancement, en totalité ou en partie, d'investissements admissibles verts et sociaux, nouveaux ou existants, comme il est énoncé dans le cadre, y compris, sans s'y limiter, des investissements pour le déploiement de réseaux dans des régions mal desservies ou non connectées.

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 DU BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS

Nous croyons que tout le monde mérite un environnement respectueux, positif, professionnel et enrichissant. Investir dans notre équipe, soutenir son engagement et créer un avenir durable est un impératif stratégique qui reconnaît qu'une équipe dynamique et engagée qui est déterminée à respecter les normes ESG les plus élevées est essentielle à notre succès. L'équipe de Bell est primordiale au succès de notre entreprise, car elle nous permet de réaliser notre raison d'être consistant à 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.

Chez Bell, nous croyons que la prise en charge du bien-être des membres de notre équipe est essentielle à leur réussite personnelle et au progrès continu de l'entreprise.

CE QUE NOUS FAISONS

Pour favoriser le bien-être des membres de notre équipe, nous croyons qu'il est essentiel d'engager nos membres et de favoriser un environnement inclusif. Nous sommes fiers de faire partie des meilleurs employeurs au Canada. Bell a été reconnue par Mediacorp comme l'un des meilleurs employeurs au Canada pour la diversité, le meilleur employeur pour les jeunes, le meilleur

employeur Pro-Famille et l'un des employeurs les plus respectueux de l'environnement au Canada. Nous nous efforçons de perfectionner et de retenir les meilleurs talents au pays en offrant un milieu de travail positif, professionnel et valorisant, et qui favorise la créativité et l'innovation. Nous continuons aussi d'élaborer, de mettre en œuvre et de partager des pratiques de pointe à l'échelle mondiale en matière de santé mentale en milieu de travail et d'élargir notre approche dans le but de l'axer sur le soutien de la santé en général. Nous informons les membres de l'équipe grâce à nos programmes de formation de premier ordre et à nos campagnes, nous leur offrons un soutien par le biais d'une vaste gamme de services et de soutien en santé mentale, et nous adaptons nos politiques et pratiques en milieu de travail afin de favoriser un environnement psychologiquement sain. Depuis 2010, plus de 90 IPC ont été mesurés trimestriellement et évalués aux fins d'établissement de tendances et d'analyse des informations tirées des programmes afin de surveiller de près la santé psychologique de notre milieu de travail. La cueillette de données qualitatives et quantitatives est essentielle pour nous assurer d'aller dans la bonne direction et d'apporter tout ajustement nécessaire à nos programmes en santé mentale.

IMPORTANCE DE LA DIVERSITÉ, DE L'ÉQUITÉ 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, d'équité 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 diversité de genre, 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 %. Ayant dépassé les cibles de l'Accord Catalyst et du Club 30 %, Bell donne l'exemple avec des cibles plus audacieuses : nous visons une représentation de la diversité de genre d'au moins 35 % au conseil d'administration de BCE et d'au moins 35 % à la direction de Bell (vice-présidence et échelons supérieurs) d'ici la fin de 2023.

En 2021, Bell a maintenu son engagement à prendre des mesures significatives pour s'attaquer aux répercussions du racisme systémique envers les membres de son équipe et les autres personnes des communautés PANDC. Ces mesures sont les suivantes :

- Cibles de représentation des communautés PANDC, soit l'atteinte d'au moins 25 % pour l'équipe de haute direction et de 40 % pour les diplômés et stagiaires nouvellement embauchés d'ici 2025
- Partenariats avec l'initiative Onyx et le Black Professionals in Tech Network, 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
- Fonds diversité Bell Cause pour la cause de 5 millions \$ 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, d'équité et d'inclusion en établissant des objectifs concrets et en intégrant des pratiques inclusives de leadership.

ENVIRONNEMENT

Nous croyons que nous avons la responsabilité de réduire les effets négatifs de nos activités sur l'environnement et, si possible, d'avoir un impact environnemental positif. C'est ce que les membres de l'équipe, nos clients et nos investisseurs attendent de nous et nous en sommes bien conscients. Prendre soin de l'environnement est logique sur le plan des affaires. Si nous ne faisons rien pour réduire notre empreinte écologique, nous risquons de perdre de précieux membres de notre équipe et clients au profit de nos concurrents et de voir augmenter les coûts liés aux amendes ou aux exigences de remise en état, et nous pourrions vraisemblablement perdre des investisseurs, et toutes ces conséquences pourraient avoir une incidence défavorable 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 nord-américaine de communications 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 nord-américaine de communications à avoir obtenu une telle certification.

IMPORTANCE 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 l'exercice de notre juste part en réduisant nos émissions de gaz à effet de serre (GES) et en fournissant à nos clients des technologies qui les aident 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 et nos émissions de GES, tout en aidant les clients à réduire la leur. Favoriser l'innovation qui contribue à réduire l'empreinte carbone de Bell et celle de nos clients fait partie de notre culture. Chaque année, nous calculons et surveillons notre performance énergétique et les émissions de GES qui y sont associées et nous en rendons compte publiquement dans le cadre de nos systèmes

rigoureux de gestion de l'environnement et de l'énergie. Depuis 2003, 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, 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 2021, le CDP nous a attribué une note de A-, nous admettant au cercle des leaders pour la sixième année consécutive, en reconnaissance de notre leadership relativement à l'action climatique, de notre respect des meilleures pratiques et de notre transparence quant à la communication de nos informations liées au climat. En outre, nous divulguons chaque année des informations concernant nos risques et occasions liés aux changements climatiques, conformément aux 11 recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) du Financial Stability Board. En 2021, nous avons dépassé de 15 % notre objectif de réduction de l'intensité des émissions de GES. Nous comptons devenir carboneutre en ce qui a trait à nos émissions de GES⁽³⁾ liées à nos activités à compter de 2025. Pour 2030, nous avons fixé des cibles de réduction des émissions de GES basées sur la science et compatibles avec la limitation du réchauffement climatique à 1,5 °C⁽⁴⁾, conformément à l'objectif de température le plus ambitieux de l'Accord de Paris.

IMPORTANCE DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

L'économie circulaire permet aux organisations de repenser le modèle d'affaires linéaire traditionnel consistant à « prendre, fabriquer, jeter » et de dissocier la croissance et l'accélération de la consommation de matières premières pour réduire l'impact environnemental de leurs activités. Les activités de Bell qui suivent le modèle linéaire traditionnel génèrent des déchets. La réduction des déchets est au cœur de notre engagement d'augmenter notre efficacité opérationnelle et s'aligne sur les valeurs et les attentes de nos employés, de nos clients et de nos investisseurs. Le modèle d'économie circulaire permet à Bell de voir les déchets comme une ressource, ce qui a des bénéfices à la fois environnementaux et économiques.

CE QUE NOUS FAISONS

Bell met en œuvre des programmes de réduction des déchets, de réutilisation et de recyclage depuis plus de 30 ans. Nous avons des objectifs de réduction des déchets ambitieux et de solides processus de surveillance nous permettant de suivre nos activités qui génèrent des déchets et de produire des rapports à leur égard. Afin de gérer les déchets créés par les appareils électroniques que nous distribuons à nos clients, nous avons mis en place des programmes

de collecte efficaces et accessibles pour la récupération, la réutilisation, la remise en état et le recyclage des produits électroniques grand public, dont des programmes nationaux de reprise de produits, des boîtes de dépôt et des processus de retour par la poste. Pour quantifier le succès de ces programmes, nous nous sommes fixé comme objectif de recueillir 7 millions de récepteurs de télévision, modems, téléphones mobiles et capsules Wi-Fi usagés entre janvier 2021 et la fin de 2023. Chez Bell, nous croyons qu'il faut donner l'exemple. Pour continuer à gérer et à réduire les déchets générés par nos propres activités, nous avons adopté un nouvel objectif visant à atteindre et à maintenir une réduction de 15 % du total des déchets envoyés à l'enfouissement d'ici 2025, l'année de référence étant 2019. En fixant des objectifs ambitieux en matière de réduction des déchets, tels que ceux énumérés ci-dessus, nous nous efforçons de construire une voie résiliente vers la circularité avec l'ambition d'envoyer zéro déchet à l'enfouissement et d'investir dans la recherche et le développement de nouveaux produits pour remplacer ceux pour lesquels la technologie actuelle ne fournit pas de méthodes responsables de détournement des déchets.

(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.

(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 chauffage, de climatisation et de vapeur achetées.

(4) En attendant l'approbation de l'initiative des cibles fondées sur la science « Science Based Targets ».

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 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 concrétiser notre raison d'être qui consiste à être qui consiste à 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 notre réputation et à nos activités et avoir des conséquences financières défavorables pour notre société.

CE QUE NOUS FAISONS

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. Le conseil de BCE a adopté une politique plus rigoureuse en matière de gouvernance de données en 2020, 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. En 2021, nous avons mis en œuvre une formation obligatoire sur la gouvernance de données à l'intention de tous les employés dans le cadre de notre programme de formation sur le code de conduite bisannuel.

IMPORTANCE DE LA SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

Les menaces à la cybersécurité donnent lieu à de nouvelles normes et réglementations. Nous devons être en mesure d'identifier les risques liés à la sécurité de l'information et de prendre les mesures nécessaires à temps pour protéger notre part de marché et notre réputation. Ces efforts s'inscrivent dans notre impératif stratégique Promouvoir l'expérience client, tout en nous permettant de réduire notre exposition aux cyberattaques. Se prémunir contre les violations de données réduit aussi les risques juridiques et les coûts engagés pour régler les incidents de sécurité, ce qui s'aligne sur notre impératif stratégique Gérer avec agilité et selon une structure de coûts efficace.

CE QUE NOUS FAISONS

Nous nous efforçons de garder la confiance de nos clients quant à la protection de leurs données. Pour ce faire, nous avons mis en place des programmes de prévention, de détection et de correction pour gérer les menaces à la sécurité. Nous aidons à définir les pratiques de notre secteur en matière de

sécurité et de gestion des risques et nous donnons des formations à nos équipes sur la protection des données. À cette fin, en 2021, nous avons intégré tous les membres de l'équipe ciblée au programme de formation sur la sécurité de l'information (Soyez cyberavisé) de Bell, et 70 % d'entre eux ont achevé le programme. Ce programme de formation porte sur notre plateforme spécialisée Soyez cyberavisé et comprend des simulations d'hameçonnage et quatre cours que les membres de l'équipe doivent terminer dans un an ou moins. En outre, nous avons établi comme nouvelle cible d'améliorer, par rapport à l'exercice précédent, le taux de détection lors des simulations d'hameçonnage des membres de notre équipe. Ces initiatives favorisent le renforcement d'une culture de cybersécurité et l'accroissement de la sensibilisation aux risques liés à la cybersécurité. De plus, nous visons à harmoniser notre gestion de la sécurité de l'information avec la norme ISO 27001 d'ici la fin de 2023.

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](https://www.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 dans la section sur la gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.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/assemblee2022](https://www.bce.ca/assemblee2022), 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/assemblee2022](https://www.bce.ca/assemblee2022), sous Posez une question.

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

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

6.4 Conduite conforme à l'éthique

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

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 et confidentielle 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, qui aide les employés ayant des questions liées à l'éthique et leur fournit un moyen de signaler les manquements au Code de conduite ou à toute politique de Bell et de soulever des préoccupations touchant des points discutables en matière de comptabilité, de contrôles internes ou d'audit ou d'actes frauduleux ou de corruption à l'égard de la Société; et
- la supervision du cadre de gestion des politiques d'entreprise de BCE conçu pour faire mieux connaître aux 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, 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](https://www.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.

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.

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

Le Code de conduite se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca).

CANAL CONFIDENTIEL POUR SIGNALER DES MANQUEMENTS À L'ÉTHIQUE

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

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 de BCE 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. La Ligne d'aide Code de conduite a reçu 215 rapports et demandes de renseignements en 2021.

CONFLITS D'INTÉRÊTS ET OPÉRATIONS AVEC UNE PERSONNE APPARENTÉE

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

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 au secrétaire de la Société. Le comité de gouvernance examine tout conflit d'intérêts réel ou potentiel et en fait rapport au conseil.

Si un conflit d'intérêts réel ou potentiel survient, y compris par la conclusion d'opérations avec une personne apparentée, l'administrateur doit également se retirer de toute discussion et ne pas voter sur cette question.

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

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

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

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

Lorsqu'une plainte ou préoccupation jugée comme une activité à signaler significative est reçue, la politique sur les procédures de plainte exige que le secrétaire de la Société s'assure que l'activité est signalée au président du comité d'audit, examine l'activité avec le chef des affaires financières, le service de vérification interne, le service de la Sécurité de la Société et le comité d'audit, au besoin, et, quand cela est possible et convenable, tienne l'employé ou le tiers qui a signalé l'activité au courant de l'évolution de l'enquête.

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

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

La politique sur les procédures de plainte se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca).

POLITIQUE DE COMMUNICATION DE L'INFORMATION

Le conseil approuve périodiquement des politiques visant à communiquer avec les diverses parties prenantes, y compris les actionnaires, les 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. La politique de communication de l'information se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca).

POLITIQUE EN MATIÈRE D'INDÉPENDANCE DE L'AUDITEUR

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

- l'établissement d'un processus visant à déterminer si divers services d'audit et autres services fournis par l'auditeur externe compromettent son indépendance
- la détermination des services que l'auditeur externe peut ou non fournir à la Société et à ses filiales
- l'approbation préalable de tous les services devant être fournis par l'auditeur externe de la Société et de ses filiales
- 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 ou de la VPE et chef(fe) 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 préparé par le vice-président – Audit et services-conseils – gestion risques concernant les risques, les rapports et les demandes de renseignements en matière d'éthique commerciale présentés par l'intermédiaire de notre Ligne d'aide Code de conduite anonyme et confidentielle, y compris les détails sur 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 et 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.

7 Rapports des comités

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

7.1 Rapport du comité d'audit



L.P. Pagnutti
Président



K. Lee



M.F. Leroux



J. Tory



C. Wright

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

Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur le comité d'audit, y compris le texte de sa charte, l'information sur l'indépendance, les compétences financières, la formation pertinente et l'expérience de ses membres ainsi que ses politiques et procédures concernant l'embauche de l'auditeur externe, veuillez également vous reporter à l'Annexe 1 – *Information sur le comité d'audit* de notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 (que vous pouvez également consulter sur notre site Web à BCE.ca, sur SEDAR à sedar.com et sur EDGAR à sec.gov). La charte du comité d'audit se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca.

PRINCIPALES FONCTIONS ET FAITS SAILLANTS DE 2021

Le comité d'audit communique régulièrement et directement avec la direction et les auditeurs interne et externe. En 2021, le comité d'audit a tenu cinq réunions. Une période est réservée à chaque réunion régulière pour que les membres du comité se réunissent sans la direction et sans les auditeurs interne et externe et rencontrent séparément la direction ainsi que les auditeurs interne et externe.

Le comité d'audit a continué à se concentrer sur quatre éléments principaux en 2021 :

- l'évaluation de la pertinence de la communication de notre information financière
- l'examen du caractère adéquat des politiques et processus en matière de contrôle interne à l'égard de l'information financière, des opérations avec une personne apparentée importantes, des risques liés à l'information financière et de la conformité aux lois et règlements qui s'appliquent à nous, y compris le suivi de la conformité à notre Code de conduite et à nos politiques en matière de sécurité et d'environnement
- le suivi de l'application des Normes internationales d'information financière (IFRS), notamment l'IFRS 15 et l'IFRS 16, et
- la supervision de tous les aspects des fonctions d'audit interne et externe.

PRÉSENTATION DE L'INFORMATION FINANCIÈRE

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

- nos états financiers annuels et nos rapports financiers intermédiaires trimestriels
- le rapport de gestion s'y rapportant
- notre rapport annuel sur formulaire 40-F pour les États-Unis
- notre notice annuelle
- nos communiqués de presse portant sur les résultats, et
- notre avis concernant les déclarations prospectives.

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

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

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

CONTRÔLES ET PROCÉDURES DE COMMUNICATION DE L'INFORMATION

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

En vertu des règles applicables, la Société est tenue d'établir et d'appliquer des contrôles et procédures de communication de l'information pour s'assurer que l'information que nous communiquons au public est adéquatement enregistrée, traitée, condensée et présentée dans les délais prévus. Le conseil a approuvé des lignes directrices précisant les contrôles et procédures de communication de l'information de la Société, de même qu'une charte écrite énonçant les responsabilités, la composition et les procédures du comité de divulgation et de conformité. Ce comité est formé de dirigeants et d'autres employés clés chargés de superviser l'exactitude et la présentation dans les délais prévus des documents d'information de la Société.

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

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

CONTRÔLE INTERNE À L'ÉGARD DE LA PRÉSENTATION DE L'INFORMATION FINANCIÈRE

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

La direction a établi un processus complet pour documenter le CIIF et évaluer l'efficacité de ces contrôles en conformité avec les règles applicables. La direction a préparé un rapport sur l'efficacité du CIIF au 31 décembre 2021, qui est déposé en tant que partie intégrante du rapport annuel de la Société. Ce rapport de la direction contient ce qui suit :

- un énoncé des responsabilités de la direction quant à l'établissement et au maintien d'un CIIF adéquat
- une description du cadre utilisé pour évaluer l'efficacité du CIIF de la Société et l'évaluation qui en est faite par la direction, et
- un énoncé indiquant que l'auditeur externe a fourni une opinion selon laquelle le CIIF de la Société était efficace en date du 31 décembre 2021.

La réglementation exige en outre que le président et chef de la direction et le chef des affaires financières fournissent chacun une attestation quant au CIIF de la Société. Le président et chef de la direction et le chef des affaires financières ont attesté qu'ils ont communiqué à l'auditeur externe et au comité d'audit, selon leur plus récente évaluation du CIIF :

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

Le comité d'audit a rencontré la direction, notre auditeur interne et l'auditeur externe, Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., en 2021 pour obtenir des rapports d'étape sur le processus de documentation et d'évaluation par la direction. La direction remet au comité d'audit son rapport sur son examen de la conception et de l'efficacité du fonctionnement du CIIF au 31 décembre 2021. Aucune faiblesse importante dans la conception ou le fonctionnement du CIIF n'a été notée.

Le comité d'audit continuera à superviser régulièrement le processus d'évaluation par la direction et l'efficacité de notre CIIF tout au long de 2022.

FONCTION D'AUDIT

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

- évaluer l'auditeur externe chaque année et de façon exhaustive au moins tous les cinq ans afin de s'assurer qu'il s'acquitte de ses responsabilités. Le comité d'audit examine le rendement de même que les compétences, l'indépendance, les procédures internes en matière de contrôle de la qualité, les plans d'audit et les honoraires de l'auditeur externe, et
- évaluer le caractère adéquat de la politique en matière d'indépendance de l'auditeur, approuver les recommandations de modification à la politique et surveiller la conformité à celle-ci, ce qui comprend le processus d'approbation préalable de tous les services d'audit et autres services fournis par l'auditeur externe.

Le comité d'audit surveille également la fonction d'audit interne.

À ce titre, il doit :

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

Le vice-président – Audit et services-conseils – gestion risques relève directement du président du comité d'audit.

GESTION DES RISQUES

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

DIVERS

Le comité d'audit examine en outre notre conformité à l'égard de nos politiques environnementales et effectue une évaluation annuelle de son rendement en collaboration avec le comité de gouvernance, y compris un examen du caractère adéquat de sa charte.

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

Rapport présenté le 3 mars 2022 par :

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

7.2 Rapport du comité de gouvernance



M.F. Leroux
Présidente



D.F. Denison



K. Lee



R.C. Simmonds



C. Wright

Le comité de gouvernance aide le conseil à élaborer et à mettre en œuvre nos lignes directrices en matière de gouvernance, à identifier les personnes possédant les compétences nécessaires pour devenir membres du conseil et à déterminer la composition du conseil d'administration et de ses comités, à établir la rémunération des administrateurs, à élaborer un processus d'évaluation des membres du conseil, notre présentation de l'information et notre stratégie en matière de facteurs ESG, à en surveiller l'application et à examiner nos politiques quant à la conduite des affaires et l'éthique et à faire des recommandations à cet égard à des fins d'approbation par le conseil. La charte du comité de gouvernance se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca).

PRINCIPALES FONCTIONS ET FAITS SAILLANTS DE 2021

En 2021, le comité de gouvernance a tenu sept réunions. Le comité de gouvernance communique régulièrement et directement avec la direction. Une période est réservée à chaque réunion régulière pour que les membres du comité se rencontrent sans la direction.

COMPOSITION ET DIVERSITÉ DU CONSEIL ET DES COMITÉS

- Évalué la taille et la composition du conseil et de ses comités de manière à s'assurer que le conseil et ses comités continuent à profiter de la gamme de compétences, de l'expertise et de l'expérience nécessaires pour fonctionner de manière efficace et pour assurer une saine planification de la relève
- Recherché de façon proactive des candidats au conseil en vue d'assurer le renouvellement continu des compétences requises par les meilleurs talents possibles
- Recommandé au conseil une nouvelle cible en matière de diversité de genre qui prévoit qu'à l'avenir il y ait au moins 35 % d'administrateurs issus de la diversité de genre.

EFFICACITÉ ET ÉVALUATION DU CONSEIL

- Supervisé l'examen annuel de l'efficacité du conseil et de ses comités et l'évaluation du rendement de chaque administrateur et du conseil, du président du conseil, des comités du conseil et de chaque président de comité
- Examiné le relevé des présences des administrateurs et le respect de la politique du conseil relative aux présences.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS ET LIGNE DIRECTRICE EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS

Examiné le caractère adéquat du montant et du mode de rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction pour leurs services à titre de membres du conseil et de ses comités, y compris la ligne directrice en matière d'avoir en actions minimal, afin de s'assurer qu'elle est toujours pertinente (se reporter à la section 5 intitulée *Rémunération des administrateurs* pour obtenir une description complète de la rémunération des administrateurs et des lignes directrices en matière d'avoir en actions en 2021 et des changements en vigueur le 1^{er} janvier 2022).

ENVIRONNEMENT, SOCIÉTÉ ET GOUVERNANCE

- Examiné notre stratégie ESG, y compris notre programme Mieux pour tous
- Mené un examen plus approfondi sur les changements climatiques (y compris sur les engagements du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques)
- Recommandé une cible de carboneutralité pour la Société

- Élargi la portée de nos initiatives ESG, en mettant l'accent sur un lien direct entre l'ESG et nos objectifs généraux, nos impératifs stratégiques et la raison d'être de notre entreprise.

PRATIQUES EXEMPLAIRES DE GOUVERNANCE

- Évalué l'indépendance des administrateurs et nos critères d'indépendance des administrateurs, lesquels se trouvent dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca)
- Examiné les compétences financières et l'expertise des membres du comité d'audit
- Examiné la situation en ce qui concerne l'appartenance des administrateurs aux mêmes conseils et l'incidence que pourrait avoir un changement aux postes qu'un administrateur occupe au sein de conseils d'administration externes ou à son occupation principale sur la pertinence du maintien en poste de cet administrateur au sein du conseil
- Examiné les principes et les lignes directrices du conseil en matière de gouvernance, notamment la politique en matière de vote majoritaire pour l'élection des administrateurs
- Effectué un examen annuel des politiques qui relèvent du comité de gouvernance, notamment notre Code de conduite
- Effectué le suivi de l'évolution récente en matière de pratiques exemplaires de gouvernance
- Examiné la circulaire et recommandé au conseil de l'approuver, y compris les réponses du conseil à la proposition d'actionnaire pour l'assemblée générale annuelle 2021
- Supervisé la façon dont nos actionnaires exerceront leurs droits de vote à l'assemblée
- Effectué un examen annuel de nos investissements communautaires
- Examiné le caractère adéquat de la charte du conseil, de la charte du comité de gouvernance et des chartes respectives de chacun des autres comités du conseil.

DIVERS

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

Rapport présenté le 3 mars 2022 par :

M.F. Leroux, présidente
D.F. Denison, K. Lee,
R.C. Simmonds, C. Wright

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



C. Rovinescu
Président



R.P. Dexter



S.A. Murray



L.P. Pagnutti



K. Sheriff



R.C. Simmonds

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

PRINCIPALES FONCTIONS ET FAITS SAILLANTS DE 2021

En 2021, le comité du risque et de la caisse de retraite a tenu quatre réunions. Le comité du risque et de la caisse de retraite communique régulièrement et directement avec la direction. Une période est réservée à chaque réunion régulière pour que les membres du comité se rencontrent sans la direction.

GESTION DES RISQUES

- Examiné et surveillé le cadre de gouvernance du risque d'entreprise de la Société et les politiques, procédures et contrôles que la direction utilise pour évaluer et gérer les principaux risques auxquels la Société est exposée
- Examiné notre avis concernant les déclarations prospectives
- Reçu, chaque trimestre, des mises à jour de la direction sur la pandémie de COVID-19, les questions environnementales et les incidents de sécurité
- Examiné et surveillé l'exposition de la Société aux principaux risques pouvant avoir des répercussions importantes sur l'exploitation, les finances, la législation ou la réputation, à l'exception des risques qui demeurent sous la responsabilité principale d'un autre comité du conseil, notamment : les risques opérationnels comme les plans de continuité des activités de la Société, les plans d'arrêt de travail et de reprise après sinistre, les risques liés à la réglementation et aux politiques publiques, les risques liés à la gestion de l'information et à la protection de la vie privée, les risques en matière de sécurité, notamment les risques liés à la sécurité de l'information, la sécurité physique et la fraude, les risques liés à la chaîne d'approvisionnement, la surveillance des risques liés aux fournisseurs, ainsi que les risques et les tendances en matière d'environnement.

SURVEILLANCE DES CAISSES DE RETRAITE

- Examiné et surveillé le rendement des caisses de retraite et l'application des politiques et procédures de placement. En particulier :
 - mise en place de politiques de placement, comme la répartition des placements de la caisse en diverses catégories d'actifs, la structure globale des actifs de la caisse de retraite ainsi que la sélection d'indices de référence associés au rendement des placements
 - la poursuite du contrôle et de l'ajustement de la répartition des actifs de la caisse pour veiller à ce qu'ils continuent à être conformes aux obligations des caisses de retraite

- Examiné et surveillé la situation financière des régimes de retraite et la capitalisation requise de ces régimes qui en découle et, en particulier, l'examen de leur sensibilité à la volatilité des marchés financiers et aux taux d'actualisation d'évaluation
- Examiné et supervisé les plans d'intégration des régimes de retraite pour les acquisitions d'entreprises et les modifications requises aux politiques en matière de placement de ces régimes de retraite
- Examiné et surveillé la structure globale du processus de placement, y compris l'examen périodique du rendement des gestionnaires de placements
- Supervisé et approuvé les options d'investissement pour les participants à des régimes à cotisations déterminées
- Examiné les systèmes d'exploitation (y compris les systèmes de contrôle et les processus de supervision et de surveillance des systèmes d'exploitation) mis en œuvre en vue de l'exécution de nos responsabilités à titre d'employeur et d'administrateur des régimes de retraite, des caisses de retraite et des fonds maîtres.

DIVERS

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

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

Rapport présenté le 3 mars 2022 par :

C. Rovinescu, président
R.P. Dexter, S.A. Murray, L.P. Pagnutti,
K. Sheriff, R.C. Simmonds

7.4 Rapport du comité de rémunération



D.F. Denison
Président



R.P. Dexter



S.A. Murray



C. Rovinescu



J. Tory

Pour obtenir une description de notre philosophie, de nos politiques et de nos programmes en matière de rémunération et du mode de rémunération de notre président et chef de la direction, de notre chef des affaires financières et des trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés, se reporter à la section intitulée *Rémunération de la haute direction* débutant à la page 45.

Tous les membres du comité de rémunération ont une compréhension approfondie des principes et des politiques qui sous-tendent les décisions relatives à la rémunération des membres de la haute direction. Ils ont acquis cette compréhension grâce à leur expérience à titre de responsables des ressources humaines de grandes sociétés ouvertes ou de présidents du conseil d'administration, de chefs de la direction ou de VPE d'entreprises

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

d'envergure, exerçant leurs activités au sein d'une grande société ouverte, ainsi que par d'autres expériences. Tous les membres siègent ou ont siégé au sein de comités responsables de la rémunération ou des ressources humaines d'autres sociétés ouvertes ou ont acquis de vastes connaissances sur les sujets les plus importants liés à la rémunération des membres de la haute direction (comme la planification de la relève et du leadership, l'élaboration et l'encadrement des régimes d'intéressement, l'analyse financière et du marché des régimes de rémunération, la négociation des conditions d'emploi et l'examen de contrats). Le tableau ci-après démontre l'équilibre et l'étendue de l'expertise des membres du comité de rémunération en mettant en évidence leurs cinq principales compétences liées à la rémunération et aux ressources humaines.

NOM	CHEF DE LA DIRECTION/ VPE/CHEF DES RH D'AUTRES SOCIÉTÉS	MEMBRE/PRÉSIDENT DE COMITÉ DES RH	RÉDACTION/ RÉVISION DE CONTRATS DE RÉMUNÉRATION	PLANIFICATION DU LEADERSHIP ET DE LA RELEVÉ	ÉLABORATION/ SUPERVISION D'INTÉRESSEMENTS	ANALYSE FINANCIÈRE ET ANALYSE DU MARCHÉ DE LA RÉMUNÉRATION	NÉGOCIATION DE CONDITIONS D'EMPLOI
D.F. Denison	✓	✓	✓	✓		✓	
R.P. Dexter		✓		✓	✓	✓	✓
S.A. Murray	✓	✓	✓	✓			✓
C. Rovinescu	✓	✓	✓	✓			✓
J. Tory	✓	✓	✓	✓	✓		

PRINCIPALES FONCTIONS ET FAITS SAILLANTS DE 2021

En 2021, le comité de rémunération a tenu cinq réunions. Une période est réservée à chaque réunion régulière du comité de rémunération pour que les membres du comité se rencontrent sans membres de la direction ni conseillers.

PHILOSOPHIE, POLITIQUES ET MÉCANISMES DE RÉMUNÉRATION

Le comité de rémunération est responsable de l'examen et de l'approbation de la philosophie, des politiques et des mécanismes de rémunération de la haute direction spécifiques.

Le comité de rémunération a examiné, déterminé et surveillé :

- la philosophie, les politiques et les mécanismes de rémunération de la haute direction. Ceux-ci sont décrits en détail dans la section 8 intitulée *Lettre du conseil d'administration aux actionnaires* et dans la section 9 intitulée *Analyse de la rémunération*
- la recommandation du comité de rémunération quant au rendement du président et chef de la direction et des modalités de sa rémunération aux administrateurs indépendants du conseil à des fins d'approbation

- la recommandation du président et chef de la direction quant au rendement des autres membres de la haute direction, y compris l'examen de leur plan de perfectionnement personnel en matière de leadership et la détermination de leur prime incitative annuelle à court terme ainsi que d'autres éléments rémunérateurs
- les régimes d'avantages sociaux dont le comité de rémunération est responsable
- les programmes de titres de capitaux propres et les politiques d'attribution
- les attributions fondées sur des titres de capitaux propres pour les employés promus et les nouveaux employés dans l'année. Les principales modalités des régimes fondés sur des titres de capitaux propres sont présentées dans la section 9 intitulée *Analyse de la rémunération* et dans la section 11 intitulée *Rémunération des membres de la haute direction visés*
- les développements récents en matière de rémunération des membres de la haute direction.

GESTION DES RISQUES

Le comité de rémunération est responsable de l'examen et de la surveillance de l'exposition de la Société à des risques liés à ses pratiques et politiques en matière de rémunération des membres de la haute direction et des moyens d'atténuer ces risques.

Le comité de rémunération a évalué les risques associés à nos programmes de rémunération de la haute direction et estime que rien n'incite les membres de la haute direction à prendre des risques excessifs au nom de BCE dans le but de réaliser des gains financiers personnels. Un examen détaillé de notre évaluation des risques se trouve dans la section 9,3 intitulée *Gestion des risques liés à la rémunération*.

PLANIFICATION DE LA RELÈVE

Une des principales responsabilités du comité de rémunération est de s'assurer qu'un plan de relève détaillé est en place pour l'équipe de la haute direction de la Société. Pour ce faire, le comité de rémunération se réunit une fois par année avec 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 poste de 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 tout perfectionnement personnel requis 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 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 d'eux directement afin de fournir un aperçu intégré et équilibré des talents, d'examiner nos progrès par rapport à nos plans en matière de diversité et d'inclusion dans toute la Société et pour s'assurer que les plans de perfectionnement sont en cours de réalisation.

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 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.

Le comité de rémunération a examiné :

- la nomination ou la démission de dirigeants et les modifications corrélatives apportées à la rémunération pour s'assurer de leur conformité aux jalons tant externes qu'internes
- avec le président et chef de la direction, des changements majeurs proposés à l'organisation ou aux talents
- avec le président et chef de la direction, des bassins de talents et des plans pour assurer une relève adéquate des dirigeants et autres cadres supérieurs.

DIVERSITÉ AU SEIN DE LA HAUTE DIRECTION

BCE estime qu'il est important que la Société soit dotée d'un conseil et d'une équipe de haute direction diversifiés ce qui lui permet d'attirer les meilleurs talents, favorise un meilleur rendement et correspond à la diversité de notre personnel, de notre clientèle et de notre actionnariat.

Nous demeurons engagés à favoriser un milieu de travail inclusif, équitable et accessible dans lequel tous les employés se sentent valorisés, respectés et appuyés et où ils ont l'occasion de réaliser leur plein potentiel.

Établi en 2014, le Conseil du leadership en matière de diversité est dirigé par la cheffe des ressources humaines et vice-présidente exécutive, services généraux de Bell, et comprend des hauts dirigeants de chaque unité opérationnelle de Bell. Les membres du Conseil sont responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre de stratégies formelles en matière de recrutement, de maintien en poste et de développement des talents au sein de leurs unités opérationnelles afin d'augmenter la diversité de la réserve de candidats à la direction. Le Conseil du leadership en matière de diversité assure le suivi des progrès par rapport à cet objectif et présente des rapports annuels au Conseil.

Dans ses efforts en vue de favoriser la diversité au sein de la haute direction (le président et chef de la direction et les cadres supérieurs qui s'y rapportent directement), le comité de rémunération examine un certain nombre de facteurs, notamment le genre, l'âge, la géographie, les antécédents et d'autres facteurs liés à la diversité.

Conformément à notre objectif global d'entreprise d'améliorer la diversité de genre à tous les niveaux, y compris au sein de notre haute direction, Bell est signataire de l'Accord Catalyst 2022 et membre du Club 30 %, qui vise à augmenter à au moins 30 % la proportion de femmes occupant des postes de direction et siégeant aux conseils d'administration de sociétés canadiennes. En 2021, Bell a dépassé la cible, avec 33 % de femmes occupant des postes de haute direction, et nous continuons de progresser vers notre prochain objectif voulant qu'au moins 35 % des postes de direction (vice-présidence et postes supérieurs) soient occupés par des personnes issues de la diversité de genre d'ici 2023.

En 2020, BCE s'est engagée à prendre des mesures significatives pour remédier aux répercussions du racisme systémique sur les personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) au sein de notre entreprise et de nos collectivités. BCE a notamment fixé une nouvelle cible de représentation de PANDC au sein de son équipe de direction d'au moins 25 % d'ici 2025 et une cible de 40 % de représentation de PANDC dans nos embauches de diplômés et de stagiaires.

Les objectifs de BCE ne sont pas axés spécifiquement sur les postes de haute direction uniquement en raison de la taille réduite de ce groupe. En outre, compte tenu de la petite taille du groupe et du recours à l'auto-déclaration, les objectifs de représentation ne sont pas déclarés pour les membres de la haute direction à l'égard des personnes faisant partie des minorités visibles, des personnes faisant partie des peuples autochtones et des personnes handicapées.

Au 31 décembre 2021, les femmes occupaient 33 % de tous les postes de direction, les personnes faisant partie des minorités visibles en occupaient 14 %, les personnes faisant partie des peuples autochtones 2 %, et les personnes handicapées 4 %. En outre, 21 % des postes de haute direction étaient occupés par des femmes (3 sur 14); 21 % (3 sur 14) par des personnes faisant partie des minorités visibles; 0 % (0 sur 14) par des personnes faisant partie des peuples autochtones; et 7 % (1 sur 14) par des personnes handicapées. Au premier trimestre de 2022, trois départs et une nomination ont eu lieu au niveau de la haute direction. Ces changements ont entraîné une augmentation prévue de la représentation à 33 % des postes de haute direction occupés par des femmes (4 sur 12) à partir d'avril 2022.

Bell Canada a été reconnue comme l'un des 100 meilleurs employeurs au Canada (2021), l'un des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada (2021), l'un des meilleurs employeurs pour les jeunes canadiens (2021), l'un des meilleurs employeurs de Montréal (2021), l'un des meilleurs employeurs Pro-Famille au Canada (2021), et a reçu le prix spécial TalentEgg pour la responsabilité sociale en matière de recrutement (2020), ce qui souligne l'engagement de BCE à favoriser un milieu de travail inclusif pour tous les employés. Notamment, Bell a été reconnue en tant que l'un des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada depuis 2017. Ce prix reconnaît les initiatives réussies en matière de diversité et les programmes pour les employés des groupes suivants : les femmes, les PANDC, les personnes handicapées et les personnes de la communauté LGBTQ+.

Bell est membre d'organismes importants qui appuient l'avancement des femmes et des PANDC dans le milieu de travail, notamment Catalyst, Club 30 % et Les Femmes en communications et technologie, The Women in Tech Network, les Black Professionals in Technology Network, l'initiative Onyx, Indigenous Works et Ascend.

Le comité de rémunération a examiné la stratégie de la direction en matière d'inclusion, d'équité et de diversité et est d'avis que l'approche de BCE assure un progrès durable en ce qui a trait à la diversité, à l'équité et à l'inclusion.

SERVICES RENDUS PAR DES CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

En 2021, le comité de rémunération a fait appel à Hugessen Consulting Inc. afin qu'elle lui fournisse des conseils indépendants, une analyse et une expertise en ce qui a trait à la rémunération des membres de la haute direction, notamment une évaluation du caractère concurrentiel de la rémunération, des renseignements sur le marché et les tendances en matière de rémunération. Hugessen ne fournit aucun autre service à la direction de la Société.

SERVICES CONSULTATIFS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION – HONORAIRES CONNEXES

Le tableau ci-dessous présente les honoraires totaux payés aux conseillers en rémunération pour les services qu'ils ont rendus en 2020 et en 2021.

CONSEILLER	HONORAIRES LIÉS AUX SERVICES CONSULTATIFS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION (\$)		TOUS LES AUTRES HONORAIRES (\$)	
	2020	2021	2020	2021
Hugessen	229 306	223 992 ⁽¹⁾	0	0

(1) Comprend les honoraires versés à Hugessen Consulting Inc. en 2021 pour des services liés à l'examen indépendant de la rémunération du conseil d'administration.

INDÉPENDANCE DES CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

Aucun membre de la haute direction n'est associé ou lié à Hugessen. Hugessen a confirmé que les honoraires reçus de BCE en 2021, par rapport à l'ensemble des honoraires reçus de tous ses clients en 2021, n'étaient pas suffisamment élevés pour compromettre son indépendance vis-à-vis de BCE ou de sa direction.

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

CONFORMITÉ ET GOUVERNANCE

Le comité de rémunération a examiné et surveillé :

- les résultats du vote consultatif sur la rémunération obtenus à l'assemblée générale annuelle des actionnaires et les commentaires y afférents reçus des actionnaires
- le respect des exigences en matière d'avoir en actions par les membres de la haute direction et le suivi des mesures provisoires si ces exigences ne sont pas remplies
- ce rapport du comité de rémunération et la présentation de l'Analyse de la rémunération ainsi que la Rémunération des membres de la haute direction visés
- les résultats de notre sondage auprès du personnel
- le respect des politiques et pratiques relatives au milieu de travail (y compris les politiques en matière de santé et sécurité, les politiques veillant à assurer un milieu de travail respectueux et exempt de harcèlement et les politiques veillant à assurer un milieu de travail diversifié et inclusif).

DIVERS

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

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

Rapport présenté le 3 mars 2022 par :

D.F. Denison, président
R.P. Dexter, S.A. Murray, C. Rovinescu, J. Tory

Rémunération de la haute direction

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

8	Lettre du conseil d'administration aux actionnaires	46
9	Analyse de la rémunération	50
9.1	Objectif global du programme de rémunération des membres de la haute direction	50
9.2	Établissement de la rémunération de la haute direction	50
	Étalonnage et groupe de référence	51
9.3	Gestion des risques liés à la rémunération	52
9.4	Politique en matière de rémunération et éléments rémunératoires	54
9.5	Rémunération à risque au niveau cible des membres de la haute direction visés en 2021	54
9.6	Éléments rémunératoires pour 2021	55
	Salaire de base	55
	Prime incitative annuelle à court terme	55
	Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	58
	Exigences en matière d'avoir en actions	60
	Politique relative à la récupération de la rémunération	61
	Régimes de retraite, avantages sociaux et avantages indirects	61
10	Rémunération du président et chef de la direction	62
11	Rémunération des membres de la haute direction visés	65
11.1	Graphique sur le rendement pour les actionnaires	69
11.2	Tableau sommaire de la rémunération	70
11.3	Attributions en vertu d'un régime incitatif	72
11.4	Régimes d'épargne des employés (REE)	75
11.5	Ententes de retraite	76
11.6	Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle	79

8 Lettre du conseil d'administration aux actionnaires

Chers actionnaires :

Au nom du comité de rémunération et du conseil, nous sommes heureux de vous présenter notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction, notamment la structure que nous avons utilisée pour prendre nos décisions en 2021.

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

BCE demeure axée sur une démarche de rémunération au rendement pour tous les membres de l'équipe, y compris notre équipe de haute direction. Cette philosophie appuie la réalisation des six impératifs stratégiques de Bell et notre engagement à accroître la valeur à long terme pour nos actionnaires à mesure que nous réalisons notre raison d'être consistant à « Transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde ». L'alignement entre la création de valeur pour les actionnaires et la rémunération de nos membres de la haute direction se reflète dans notre vote consultatif annuel sur la rémunération qui a obtenu un appui solide l'année dernière, avec 95,2 % des voix exprimées en faveur de notre programme de rémunération de la direction.

Notre programme de rémunération de la haute direction reflète également la volonté de BCE d'aller de l'avant avec des engagements positifs à se conformer aux normes ESG par l'intermédiaire du programme Mieux pour tous. La rémunération de la haute direction est directement liée aux cibles claires et atteignables en matière de durabilité fixées par le conseil d'administration de Bell pour le programme Mieux pour tous par le biais du programme de rémunération incitative annuel (PRI). Les mesures ESG représentent 15 % du pointage des impératifs stratégiques (soit 40 % de l'indice de performance de l'entreprise) en 2021 et cette valeur passera à 30 % en 2022. Pour de plus amples détails, veuillez vous reporter à la page 58, à la section *Indice de rendement de l'entreprise en 2021*.

POINTS SAILLANTS EN MATIÈRE DE RENDEMENT FINANCIER ET OPÉRATIONNEL

Les décisions de BCE en matière de rémunération pour 2021 reflètent la solide performance financière et opérationnelle de l'équipe de BCE en permettant aux Canadiens de demeurer connectés et informés et en contribuant à la reprise économique après la COVID-19.

POINTS SAILLANTS EN MATIÈRE DE RENDEMENT FINANCIER

En 2021, nous avons enregistré une croissance du bénéfice net de 7,2 % d'un exercice à l'autre, ce qui reflète notre solide exécution opérationnelle, alors que nous continuons de nous remettre des effets de la pandémie de COVID-19.

Les points saillants du rendement financier de BCE en 2021 sont résumés comme suit :

- Nous avons produit des flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation de 8 008 millions de dollars et des flux de trésorerie disponibles⁽¹⁾ de 2 995 millions de dollars en 2021, soutenant ainsi l'augmentation du dividende de BCE en 2021 et la poursuite des investissements dans nos projets d'immobilisations clés et nos initiatives stratégiques
- Les produits d'exploitation de BCE ont augmenté de 2,5 % par rapport à l'exercice précédent, ce qui fait état de notre solide exécution opérationnelle alors que nous avons continué de nous remettre des effets de la pandémie de COVID-19 et comprend l'incidence défavorable rétroactive de la décision du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) du T2 2021 sur les services d'accès Internet haute vitesse de gros de 44 millions de dollars
- Le BAIIA ajusté⁽¹⁾ de BCE a augmenté de 3,0 % en 2021 par rapport à 2020, en raison de la croissance dans les trois secteurs et comprend l'incidence défavorable rétroactive de la décision du CRTC du T2 2021 sur les services d'accès Internet haute vitesse de gros de 44 millions de dollars. Il en est résulté une marge du BAIIA ajusté⁽²⁾ de 42,2 % en 2021, soit une hausse de 0,2 point par rapport à l'exercice précédent

- Le BPA ajusté⁽¹⁾ de 3,19 \$ en 2021 comparativement à 3,02 \$ en 2020 (et le BPA régulier de 2,99 \$ en 2021 comparativement à 2,76 \$ en 2020) reflète un BAIIA ajusté plus élevé, une hausse des autres produits et une diminution de la dépréciation de l'actif principalement dans notre secteur Bell Média, partiellement contrebalancée par l'augmentation de l'impôt sur le revenu, la diminution du bénéfice net attribuable aux activités abandonnées, l'augmentation de l'amortissement et des coûts liés aux indemnités de départ, aux acquisitions et autres coûts.

Après une année fructueuse de rendement financier et opérationnel, nous sommes en mesure d'augmenter le dividende en 2022 de 5,1 %, ce qui fait passer le dividende annuel à 3,68 \$ l'action. La hausse du dividende en 2022 représente la dix-huitième augmentation du dividende annuel sur les actions ordinaires de BCE depuis 2009, soit une augmentation totale de 152 %. Cette année représente la quatorzième année consécutive au cours de laquelle BCE affiche une croissance du dividende de 5 % ou plus.

(1) Les flux de trésorerie disponibles sont une mesure financière non conforme aux PCGR, le BAIIA ajusté est un total de mesures sectorielles et le BPA ajusté est un ratio non conforme aux PCGR. Ces mesures financières n'ont pas de définition normalisée en vertu des Normes internationales d'information financière (IFRS). Il est donc peu probable qu'elles puissent être comparées avec des mesures similaires présentées par d'autres émetteurs. Nous définissons le BPA ajusté comme le bénéfice net ajusté par action ordinaire de BCE. Se reporter à la rubrique 11, Mesures financières non conformes aux PCGR, autres mesures financières et indicateurs de performance clés (IPC), du rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 décembre 2021 de BCE, aux pages 127 à 131 du rapport annuel 2021 de BCE, pour obtenir de plus amples renseignements sur ces mesures, y compris un rapprochement avec la mesure financière conforme aux IFRS la plus comparable, soit le bénéfice net pour le BAIIA ajusté, et les flux de trésorerie provenant des activités pour les flux de trésorerie disponibles.

(2) La marge du BAIIA ajusté correspond au BAIIA ajusté divisé par les produits d'exploitation.

POINTS SAILLANTS DU RENDEMENT OPÉRATIONNEL

En 2021, l'équipe de BCE a démontré son engagement à prendre l'initiative, en se surpassant pour nos clients, nos collègues et les communautés. Au cours d'une année qui a continué de présenter des défis, l'équipe de BCE a eu un impact réel en se ralliant à notre raison d'être commune de transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde. Grâce à ce dévouement, nous avons réalisé avec force les six impératifs stratégiques de Bell.

PROGRÈS RÉALISÉS À L'ÉGARD DES SIX IMPÉRATIF STRATÉGIQUES

- Diminué de 5 points de la part de BCE dans les plaintes déposées à la Commission des plaintes relatives aux services de télécom-télévision (CPRST) et réduit le nombre de plaintes de 5,2 %, comparativement à une augmentation de 9 % du nombre de plaintes visant l'ensemble du secteur
- Lancé des notifications de pannes de réseau proactives pour les clients sur plusieurs plateformes
- Étendu le service Valet de déménagement à la région de l'Atlantique
- Lancé le modem Borne universelle 4000 pour améliorer l'expérience Wi-Fi résidentiel

- Annoncé des partenariats dans le secteur infonuagique avec Amazon Web Services, Inc. (AWS) et Google
- Augmenté la couverture de connexions optiques jusqu'aux locaux de l'abonné (FTTP) à 610k emplacements supplémentaires réussis
- Terminé notre programme du sans fil jusqu'aux locaux de l'abonné (WTTP) un an à l'avance, atteignant 1 million d'emplacements réussis
- Couvert 70 % de la population canadienne avec le 5G
- Établi un record de 159 millions d'interactions lors de la Journée Bell Cause pour la cause et un engagement additionnel de 7 958 671,75 \$ en santé mentale
- Élaboré une solide stratégie ESG et lancé le programme Mieux pour tous
- Atteint un engagement des employés de 76 %.

Des détails supplémentaires sur le rendement financier et opérationnel de BCE en 2021 figurent à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2021* sous la rubrique *Indice de rendement de l'entreprise en 2021* et à la section 10 intitulée *Rémunération du président et chef de la direction*.

CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS EN 2021 ET EN 2022

Après la nomination de Mirko Bibic en tant que président et chef de la direction en 2020, un certain nombre de changements ont été apportés à l'équipe de haute direction, notamment les changements résumés ci-après pour 2021 :

- Le président de groupe, Wade Oosterman, a assumé la responsabilité opérationnelle de Bell Média après le départ de Randy Lennox, président de Bell Média
- Robert Malcolmson a été promu VPE et chef des affaires juridiques et réglementaires, relevant de M. Bibic
- Devorah Lithwick a été nommée première vice-présidente et cheffe de la gestion de la marque, relevant de M. Bibic
- Karine Moses est devenue première vice-présidente, développement de contenu et nouvelles Bell Média tout en conservant ses responsabilités à titre de présidente, direction du Québec.

Depuis la fin de l'exercice, des départs et des nominations supplémentaires ont été annoncés :

- Nikki Moffat a été promue au poste de cheffe des ressources humaines et vice-présidente exécutive, Services généraux suite au départ à la retraite de Bernard Le Duc en janvier 2022
- Blaik Kirby a été nommé au nouveau poste de président de groupe, marché consommateur et petites et moyennes entreprises (PME), et Claire Gillies a été nommée vice-présidente exécutive et présidente, marketing (marché consommateur), tandis que Rizwan Jamal, anciennement président des Services résidentiels et petites entreprises de Bell, a quitté Bell au T1 2022
- Stephen Howe a assumé le poste élargi à titre de chef du développement technologique et de l'information, et Mike Cole, chef de l'information de Bell, quittera son poste à la fin du T1 2022.

De concert avec Mirko Bibic et Glen LeBlanc, Wade Oosterman, John Watson et Blaik Kirby sont les membres de la haute direction visés de BCE.

NOTRE PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION POUR 2021

Les politiques et programmes de rémunération de BCE sont révisés régulièrement pour veiller à ce qu'ils soient toujours concurrentiels, liés au rendement et qu'ils s'harmonisent avec les intérêts des actionnaires.

SALAIRE DE BASE

Notre objectif lié au salaire de base s'établit au 50^e centile de notre groupe de référence. Les salaires sont révisés de temps à autre et sont rajustés pour tenir compte de l'augmentation des responsabilités et des tendances du marché. L'expérience, le rendement et l'équité interne sont également pris en compte.

RÉGIME INCITATIF ANNUEL À COURT TERME

Notre régime incitatif annuel à court terme vise à fournir une rétribution pour la réalisation de paramètres financiers importants (le BAIIA ajusté, les produits d'exploitation et les flux de trésorerie disponibles) et de paramètres opérationnels.

Les paramètres opérationnels du PRI de BCE sont évalués en fonction de l'objectif de BCE : Transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde et nos six impératifs stratégiques :

- Bâtir les meilleurs réseaux
- Accélérer la croissance grâce à des services innovateurs
- Offrir le contenu le plus captivant
- Promouvoir l'expérience client
- Gérer avec agilité et selon une structure de coûts efficace
- Investir dans notre équipe, soutenir son engagement et créer un avenir durable.

En 2021, les résultats par rapport à ces impératifs ont représenté 40 % de l'indice de rendement de l'entreprise, en hausse par rapport à 25 % en 2020. Ce changement souligne l'importance de nos impératifs stratégiques pour la stratégie de BCE et notre engagement Mieux pour tous pour la croissance durable.

En 2021, la Société a affiché des produits, un BAIIA ajusté et des flux de trésorerie disponibles dans l'ensemble des fourchettes cibles des lignes directrices financières et a maintenu un solide rendement à l'égard des six impératifs stratégiques. Par conséquent, nous avons approuvé un indice de rendement de l'entreprise de 105 % sur une possibilité de 150 %. Cet indice représente 70 % des primes incitatives annuelles à court terme versées aux membres de la haute direction, tandis que le rendement personnel représente les 30 % restants.

RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME

Notre régime d'intéressement à long terme vise à récompenser la création de valeur pour nos actionnaires tout en offrant un moyen d'attirer et de fidéliser des membres de la haute direction talentueux et compétents.

Les attributions d'UANR-R en 2019, dont les droits ont été acquis en 2021, ont réalisé un paiement de 107 % grâce aux résultats des flux de trésorerie disponibles soutenant notre augmentation du dividende et la poursuite des investissements dans nos projets d'immobilisations clés et nos initiatives stratégiques.

Comme il a été indiqué l'année dernière, le RILT de 2021 est composé d'UANR à 50 % et d'UANR-R à 50 % et une mesure de rendement du RTA relatif a été introduite en plus d'une mesure des flux de trésorerie disponibles pour les UANR-R. Le RTA relatif, pondéré à 50 % des UANR-R, est comparé au RTA médian d'un groupe de référence composé de huit sociétés de télécommunications nord-américaines (Rogers Communications Inc., TELUS Corporation, Shaw Communications, Cogeco Communications Inc., Québecor Inc., AT&T, Verizon, Comcast), choisies en fonction de la pertinence du secteur, des concurrents sur les marchés financiers et des caractéristiques de placement. La nouvelle répartition du RILT s'applique à tous les dirigeants, y compris le président et chef de la direction et tous les VPE. Aucune option sur actions n'a été attribuée en 2021.

RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION EN 2021

La rémunération totale réelle de M. Bibic en 2021 s'est établie à 11,1 M\$. Il s'agit d'une hausse de 18 % de la rémunération totale réelle du président et chef de la direction par rapport à 2020, en raison du solide indice de rendement de l'entreprise pour 2021 et de la performance opérationnelle soutenue de M. Bibic tel qu'en fait état son indice de rendement individuel pour 2021. Comme il a été indiqué l'année dernière, aucun changement n'a été apporté au salaire de base ou à l'attribution d'intéressement à long terme de M. Bibic en 2021.

Des détails supplémentaires sur les réalisations du président et chef de la direction en 2021 figurent à la section 10 intitulée *Rémunération du président et chef de la direction* ainsi que dans le tableau rétrospectif qui indique la valeur réelle reçue par le président et chef de la direction en 2021 et au cours des cinq dernières années par rapport à la valeur reçue par nos actionnaires et démontre l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction visés et la valeur pour les actionnaires.

PERSPECTIVES POUR 2022

RÉGIME INCITATIF ANNUEL À COURT TERME

MESURES ESG

Les mesures liées à l'ESG sont incluses dans la composante des impératifs stratégiques de l'indice de rendement de l'entreprise dans le régime incitatif annuel à court terme. Comme il est décrit plus en détail sous la rubrique *Prime incitative annuelle à court terme*, à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2021*, la plupart de ces mesures sont incluses dans les paramètres qui évaluent l'impératif « Investir dans notre équipe et soutenir son engagement », qui représente 15 % du pointage total des impératifs stratégiques.

Les facteurs ESG sont davantage intégrés aux impératifs stratégiques du régime du PRI 2022 dans le cadre du nouvel impératif stratégique élargi « Investir dans notre équipe, soutenir son engagement et créer un avenir durable », qui représente 20 % du pointage total des impératifs stratégiques. En outre, les mesures liées à l'ESG ont été intégrées dans chacun des impératifs stratégiques restants, ce qui reflète la manière dont les facteurs ESG sont intégrés dans la stratégie globale de l'entreprise. Les facteurs ESG visent à représenter globalement au moins 30 % du pointage total des impératifs stratégiques en 2022.

INDICE DE RENDEMENT INDIVIDUEL

À l'heure actuelle, l'indice de rendement individuel de la prime incitative annuelle à court terme varie entre 0 et 3× de la cible pour tous les participants au régime. Pour les membres de la haute direction visés, une matrice a été établie pour mesurer le rendement en matière de leadership et les résultats par rapport aux objectifs, ce qui, pour les fortes performances, a eu tendance à donner lieu à des chiffres d'indice supérieurs à 2× de la cible. Pour 2022, cette stratégie est en cours de restructuration afin d'aligner l'intéressement sur la pratique du marché, qui consiste à faire en sorte que le levier individuel autour de la cible soit davantage aligné sur celui des facteurs de rendement de l'entreprise. Dans le cadre de l'évaluation de la rémunération concurrentielle, le comité était conscient de l'effet de levier plus élevé et tiendrait compte de cet élément dans l'établissement de la rémunération cible. Avec la réduction du levier financier, des ajustements sont apportés à la rémunération cible afin de maintenir la rémunération prévue à des niveaux de rendement comparables.

CONCLUSION

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

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



Gordon M. Nixon
Président du conseil

Le 3 mars 2022



David F. Denison
Président du comité de rémunération

9 Analyse de la rémunération

Cette section décrit notre philosophie, nos politiques et nos programmes en matière de rémunération et donne des détails sur la rémunération versée en 2021 à notre président et chef de la direction, à notre chef des affaires financières et aux trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés. En 2021, ces membres de la haute direction ont continué à faire croître Bell et à contribuer à ses succès. Dans ce document, ils sont appelés « membres de la haute direction visés » et sont les suivants :

- Mirko Bibic, président et chef de la direction, BCE Inc. et Bell Canada
- Glen LeBlanc, vice-président exécutif et chef des affaires financières, BCE Inc. et Bell Canada
- Wade Oosterman, président Bell Média et vice-président principal, Bell Canada et BCE Inc.
- John Watson, président de groupe, expérience client
- Blaik Kirby, président de groupe, marché consommateur et petites et moyennes entreprises (PME)

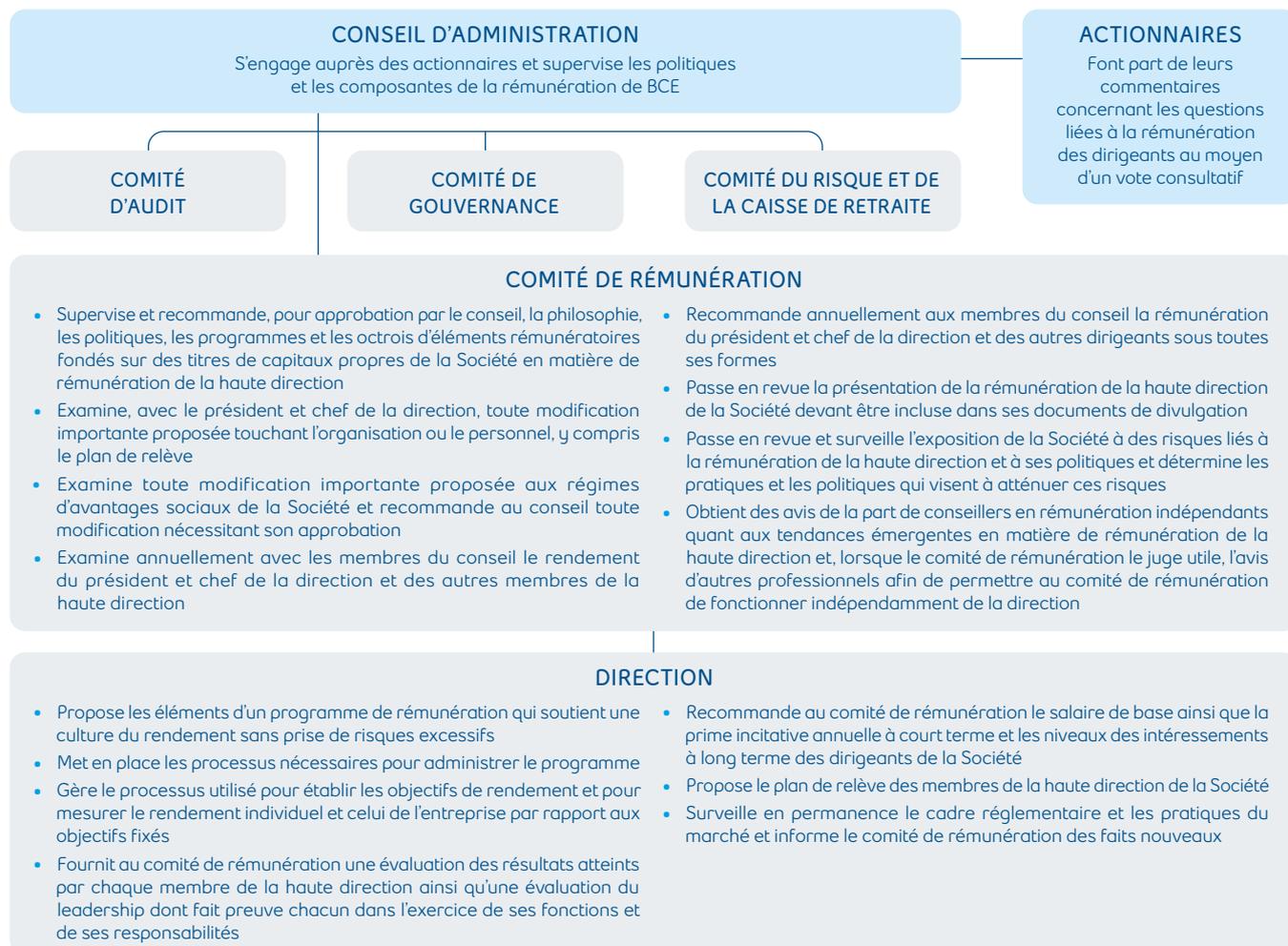
9.1 Objectif global du programme de rémunération des membres de la haute direction

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

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

9.2 Établissement de la rémunération de la haute direction

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



ÉTALONNAGE ET GROUPE DE RÉFÉRENCE

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

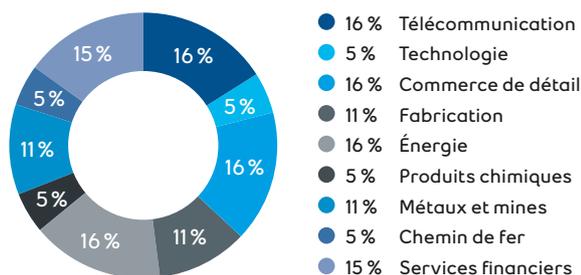
Une étude d'étalonnage complète de tous les postes de direction, y compris ceux des membres de la haute direction visés, à l'aide de notre groupe de référence présenté ci-après est effectuée tous les deux ans. Les résultats du dernier examen effectué par Hugessen ont démontré que la rémunération de notre haute direction est bien alignée sur notre politique de rémunération de la haute direction qui vise à établir la rémunération totale dans le 60^e centile de notre groupe de référence pour ceux qui sont très performants.

Notre groupe de référence actuel est établi pour être représentatif du marché canadien tout en évitant la surpondération d'un secteur d'activité précis. En conséquence, nous n'incluons pas plus de trois sociétés par secteur particulier. Nous passons régulièrement en revue sa composition pour nous assurer que les sociétés continuent de cadrer avec notre réalité en ce qui concerne la taille, les produits d'exploitation, la capitalisation boursière et la complexité. Un examen complet de l'étalonnage et du groupe de référence est en cours en 2022, et tout changement sera divulgué en 2023.

Le comité de rémunération utilise le groupe de référence pour étalonner la valeur de la rémunération totale des membres de la haute direction, leur salaire de base, les primes incitatives à court terme et les intéressements à long terme, les avantages sociaux, les régimes de retraite et les avantages indirects. Le groupe de référence composé de 19 sociétés, les éléments justifiant leur utilisation et l'information financière comparative sont présentés dans les deux tableaux suivants :

DESCRIPTION	ÉLÉMENTS JUSTIFICATIFS	LISTE DE SOCIÉTÉS
Représente un échantillon choisi des plus grandes sociétés canadiennes selon les produits d'exploitation et la capitalisation boursière et tient compte d'une représentation semblable de secteurs d'activité	Assure le caractère concurrentiel de notre rémunération de la haute direction en la comparant à celle offerte par des sociétés qui sont semblables à la nôtre sur le plan de la complexité, y compris la taille, les produits d'exploitation et la capitalisation boursière, et qui nous livrent concurrence pour ce qui est du recrutement de talents clés. La représentation équilibrée des secteurs d'activité fait en sorte que notre groupe de référence est représentatif du marché où nous livrons concurrence pour la recherche de talents	<ul style="list-style-type: none"> Alimentation Couche-Tard Inc. Banque Royale du Canada Bombardier Inc. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada Enbridge Inc. Groupe CGI Inc. La Banque Toronto-Dominion La Société Canadian Tire Limitée Les Compagnies Loblaw Limitée Magna International Inc. Nutrien Ltd. Québecor Inc. Rogers Communications Inc. Société aurifère Barrick Société Financière Manuvie Suncor Énergie Inc. TC Energy Corporation Teck Resources Ltd. TELUS Corporation

INFORMATION FINANCIÈRE COMPARATIVE ET RÉPARTITION SECTORIELLE DU GROUPE DE RÉFÉRENCE



BCE – RÉSULTATS AU 31 DÉCEMBRE 2021

TOTAL DES PRODUITS D'EXPLOITATION (M\$)	CAPITALISATION BOURSIÈRE (M\$) ⁽¹⁾	BÉNÉFICE NET (M\$)	RENDEMENT EN DIVIDENDES ⁽²⁾	EMPLOYÉS
23 449	59 821	2 892	5,3 %	49 781

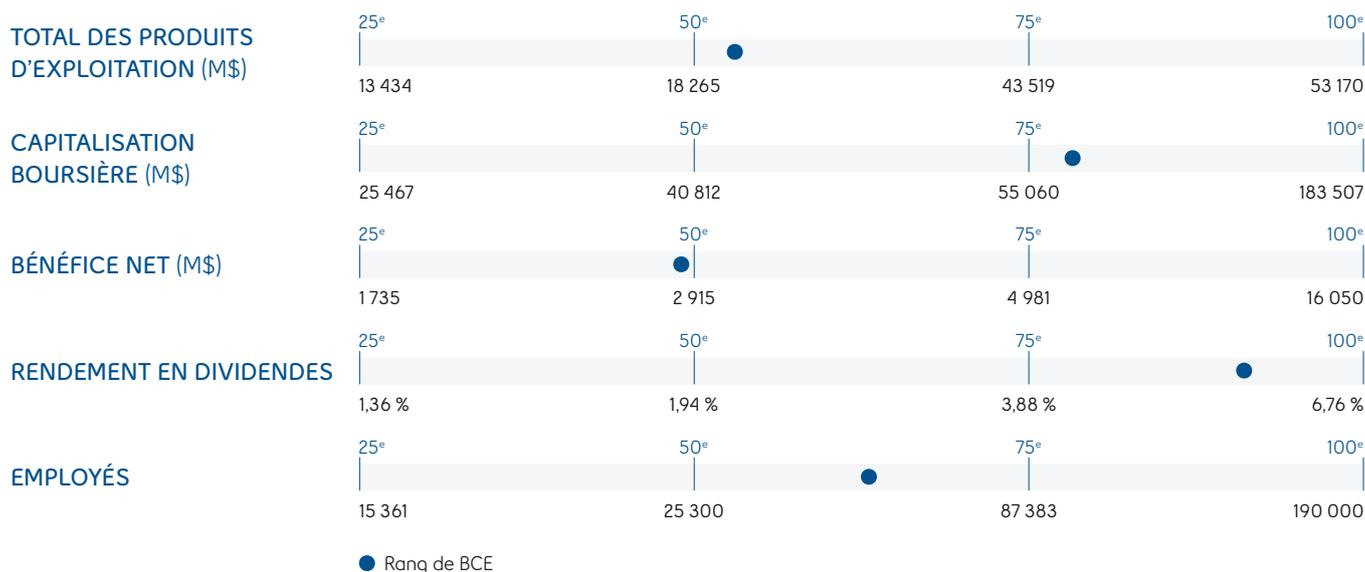
(1) Le cours des actions ordinaires de BCE à la fin de l'exercice multiplié par le nombre d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice.

(2) Le dividende annualisé par action ordinaire de BCE divisé par le cours de l'action de BCE à la fin de l'exercice.

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

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

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

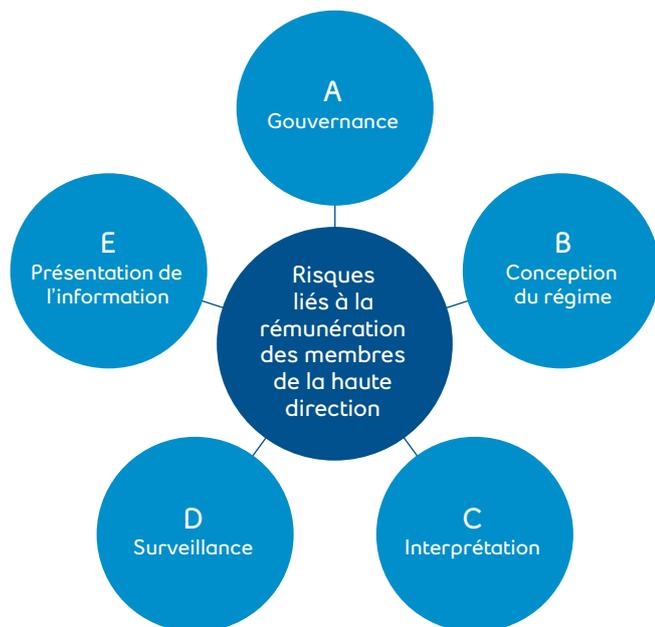


9.3 Gestion des risques liés à la rémunération

Nos services conseil-gestion risques (gestion des risques d'entreprise) ont effectué leur évaluation annuelle des risques liés à nos pratiques en matière de rémunération afin de s'assurer que nos politiques et pratiques en matière de rémunération n'incitent pas les membres de la haute direction à prendre des risques excessifs lorsqu'ils agissent pour le compte de la Société dans le but de réaliser des gains financiers personnels.

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

STRUCTURE À CINQ PILIERS



NOTRE ÉVALUATION N'A RÉVÉLÉ AUCUN RISQUE LIÉ À NOS POLITIQUES ET PRATIQUES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION QUI POURRAIT AVOIR UNE INCIDENCE DÉFAVORABLE IMPORTANTE SUR LA SOCIÉTÉ

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

SURVOL DES POLITIQUES DE BCE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION ET DE GOUVERNANCE DES RISQUES

CE QUE NOUS FAISONS

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

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

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

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

Nous offrons un programme de rémunération qui priorise le rendement, 82 % de la rémunération directe totale cible des membres de la haute direction visés étant à risque et étroitement liée au rendement de BCE.

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

Nous appliquons une exigence de détention d'actions après mandat pour le président et chef de la direction.

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

Nous appliquons un processus d'approbation préalable pour le président et chef de la direction et pour tous les VPE afin d'éviter les opérations d'initiés et d'assurer le respect des périodes d'interdiction d'opérations.

Nous nous assurons que le comité de rémunération soit composé d'administrateurs indépendants de manière à éviter des conflits d'intérêts liés à la rémunération.

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

CE QUE NOUS ÉVITONS

Nous ne maintenons pas et ne réduisons pas les niveaux cibles de rendement pour les régimes d'intéressement. Des niveaux de rendement progressant régulièrement doivent être atteints pour que des paiements soient effectués année après année.

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

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

Nous ne faisons pas d'exception en matière de rémunération pour les membres de la haute direction visés sans l'approbation appropriée du conseil.

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

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

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

Nous ne garantissons pas le paiement des intéressements variables.

(1) Les principaux mécanismes d'atténuation du risque comprennent ce qui suit : l'incorporation d'une combinaison équilibrée et diversifiée de paramètres de rendement pour les régimes d'intéressement afin d'éviter qu'un paramètre en particulier ne soit favorisé au dépend de la santé globale de l'entreprise; la prépondérance d'intéressements à long terme comportant des cycles d'acquisition de trois ans dans la rémunération des membres de la haute direction en vue de décourager la prise de risques excessifs à court terme; et l'élimination du recours aux options à partir de 2021.

(2) Les contrats d'emploi du président et chef de la direction ainsi que de tous les VPE contiennent des dispositions relatives à la récupération de la rémunération qui prévoient que la Société peut, à sa discrétion, récupérer une partie de la rémunération en espèces et en titres de capitaux propres qui leur est versée et obtenir le remboursement d'une partie des gains réalisés à l'exercice d'options qui leur ont été octroyées après leur nomination (les options sur actions ont été éliminées à partir de l'exercice 2021, mais les options sur actions émises dans le passé peuvent être exercées à l'acquisition des droits et avant leur expiration. L'année 2020 a été la dernière année au cours de laquelle des options ont été attribuées et l'année 2030 sera la dernière année au cours de laquelle des attributions d'options pourront être exercées).

Ces mesures peuvent être appliquées en cas de retraitement de l'information financière attribuable à une négligence grave, à une faute intentionnelle ou à un acte frauduleux de leur part dans les 24 mois précédant le retraitement et s'il est établi que les attributions en espèces ou en titres de capitaux propres payées auraient été inférieures si le retraitement avait été fait avant le paiement de ces attributions. La récupération pour le chef de la direction est exécutoire dans le cas d'une conduite qui, selon le conseil, constituerait un motif de cessation des fonctions du chef de la direction.

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

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

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

9.4 Politique en matière de rémunération et éléments rémunérateurs

Pour atteindre notre objectif, nous utilisons trois éléments rémunérateurs clés, le salaire de base cible se situant au 50^e centile et, pour ceux qui sont très performants, la rémunération totale cible se situant au 60^e centile de ce qui est payé par nos concurrents sur le marché pour des postes semblables, une plus large place étant accordée à la rémunération au rendement et aux éléments rémunérateurs à long terme. La rémunération réelle peut être

établie au-dessus ou en dessous des cibles en fonction de divers facteurs, notamment le rendement, l'expérience et l'équité interne. Nous examinons également les niveaux de rémunération de nos concurrents les plus directs faisant partie de notre groupe de référence ainsi que leur taille, leur envergure et leur complexité relatives.

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

Nous offrons également un régime de retraite, des avantages sociaux et des avantages indirects concurrentiels pour favoriser l'embauche et le maintien en fonction de membres de la direction compétents. Ces composantes sont évaluées régulièrement dans le cadre de notre étude d'étalonnage. Pour plus de renseignements, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2021 sous Régimes de retraite, avantages sociaux et avantages indirects*.

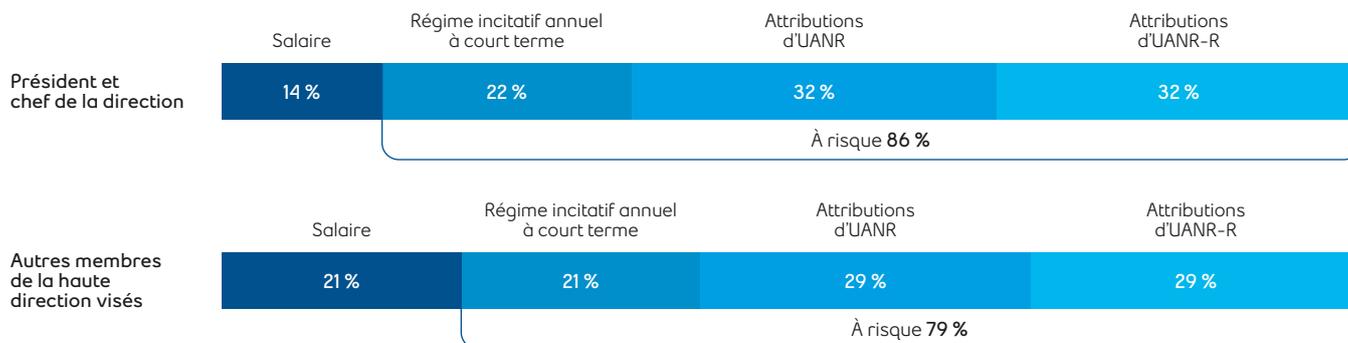
9.5 Rémunération à risque au niveau cible des membres de la haute direction visés en 2021

82 %

Moyenne de la rémunération à risque au niveau cible des membres de la haute direction visés en 2021

Notre engagement à lier la rémunération au rendement s'appuie sur une rémunération composée d'éléments à court et à long terme. Comme le démontre le graphique ci-dessous, le régime de rémunération priorise la rémunération à risque par rapport à la rémunération fixe pour faire en sorte que la rémunération des membres de la haute direction soit liée au rendement de la Société à court et à long terme. En moyenne la rémunération à risque au niveau cible des membres de la haute direction visés s'établit à 82 %.

RÉMUNÉRATION À RISQUE AU NIVEAU CIBLE EN 2021⁽¹⁾



(1) Selon le salaire de base réel en 2021. La rémunération à risque est constituée du régime incitatif annuel à court terme, des attributions d'UANR et des attributions d'UANR-R. Les composantes à risque sont fondées sur les niveaux cibles. À l'exclusion des régimes de retraite et autres éléments rémunérateurs.

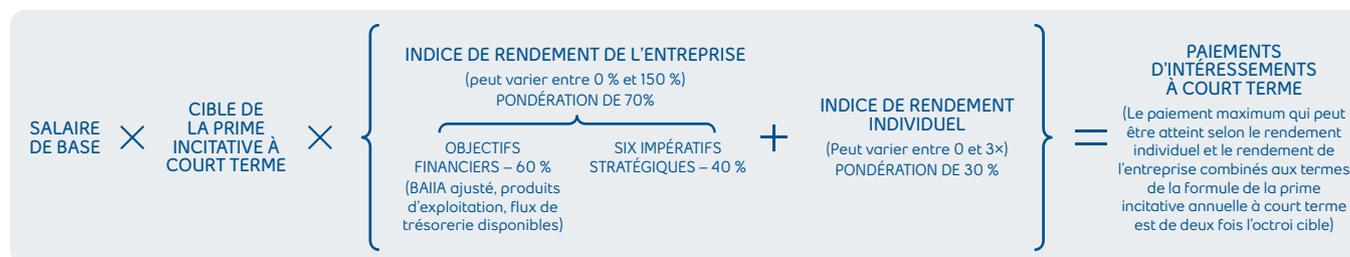
9.6 Éléments rémunérateurs pour 2021

SALAIRE DE BASE

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

Pour assurer une plus grande imputabilité individuelle et des niveaux de rendement plus élevés, le salaire de base offert à tous les membres de la haute direction a été rajusté seulement pour tenir compte de niveaux de rendement soutenu ainsi que d'une augmentation des responsabilités ou de l'envergure du poste.

PRIME INCITATIVE ANNUELLE À COURT TERME



La prime incitative annuelle à court terme à l'intention du président et chef de la direction et de tous les membres de la haute direction comporte deux volets :

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

CIBLES DE LA PRIME INCITATIVE ANNUELLE À COURT TERME

Les cibles des primes incitatives annuelles à court terme des membres de la haute direction sont régulièrement passées en revue afin de veiller à ce qu'elles demeurent concurrentielles par rapport aux groupes de référence sur le marché. En 2021, les cibles des primes incitatives annuelles à court terme des membres de la haute direction visés, soit 150 % pour le président et chef de la direction et 100 % pour les autres membres de la haute direction visés, sont demeurées inchangées par rapport aux niveaux de 2020.

INDICE DE RENDEMENT DE L'ENTREPRISE

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

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

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

OBJECTIFS FINANCIERS

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

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

RENDEMENT GLOBAL

	SEUIL	MINIMUM	CIBLE	PLAFOND
Paiement ⁽¹⁾	0 %	50 %	100 %	150 %

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

LES SIX IMPÉRATIFS STRATÉGIQUES

La pondération résiduelle de 40 % de l'indice de rendement de l'entreprise évalue l'atteinte des objectifs d'exploitation de la Société, nos six impératifs stratégiques pour 2021, la pondération relative de chaque impératif étant appliquée comme suit :

SIX IMPÉRATIFS STRATÉGIQUES

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

Le comité estime que le fait d'attribuer la pondération la plus élevée de 20 % aux impératifs de l'expérience client, de l'accélération de la croissance et de la construction des réseaux constitue une reconnaissance de leur importance en tant qu'assise de tout ce que nous faisons.

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

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

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

TOTAL DES POINTS

	SEUIL 0 POINT (6 x 0 POINT)	CIBLE 30 POINTS (6 x 5 POINTS)	PLAFOND 36 POINTS (6 x 6 POINTS)
Paiement ⁽¹⁾	0 %	100 %	150 %

Le conseil et le comité de rémunération sont d'avis que ces objectifs opérationnels pour 2021 étaient ambitieux, mais qu'ils pouvaient être atteints dans une conjoncture et des conditions de marché normales. Le paiement au niveau cible ne peut être atteint qu'en dépassant ces objectifs opérationnels.

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

LES RÉGIMES INCITATIFS DE BCE SONT STRUCTURÉS POUR MAXIMISER LA VALEUR POUR LES ACTIONNAIRES, LE COURS DES ACTIONS ET LE RENDEMENT SUR LE CAPITAL AINSI QUÉ POUR ATTEINDRE NOTRE OBJECTIF DE TRANSFORMER LA FAÇON DONT LES CANADIENS COMMUNIQUENT ENTRE EUX ET AVEC LE RESTE DU MONDE PAR LA MISE EN ŒUVRE RÉUSSIE DES SIX IMPÉRATIFS STRATÉGIQUES DE LA SOCIÉTÉ

L'illustration qui suit présente les objectifs de rendement de l'entreprise employés pour établir les primes incitatives annuelles à court terme pour 2021 et les éléments justifiant leur utilisation⁽¹⁾.

BAIIA AJUSTÉ 30 %

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

SIX IMPÉRATIFS STRATÉGIQUES 40 %

Les impératifs stratégiques ont été mis en place pour nous aider à atteindre notre objectif de transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde. Leur évaluation comprend de nombreux paramètres d'exploitation habituellement utilisés dans le secteur. Les progrès réalisés par rapport aux six impératifs stratégiques fournissent une mesure pertinente de la contribution des membres de la haute direction à la réalisation du plan d'exploitation nécessaire à l'atteinte de notre objectif.



PRODUITS D'EXPLOITATION 15 %

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

FLUX DE TRÉSORERIE DISPONIBLES 15 %

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

(1) À compter de 2021, la pondération des six impératifs stratégiques a été augmentée de 25 % à 40 % et celle des mesures financières a diminué de 75 % à 60 %.

105 %

Indice de rendement
de l'entreprise
en 2021

Le tableau suivant présente les objectifs et les résultats de l'entreprise obtenus en 2021.

ÉLÉMENT	PONDÉRATION	PAIEMENT CALCULÉ	CIBLE POUR 2021	RÉSULTATS DE 2021	COMMENTAIRES
BALIA ajusté	30 %	Paiement : 37 % Min. : 0 % Max. : 45 %	9 849 millions \$	9 893 millions \$	Le BALIA ajusté de BCE a augmenté de 3,0 % en 2021 comparativement à 2020, dans la foulée de la croissance dans nos trois secteurs, en raison de l'augmentation des produits d'exploitation, contrebalancée en partie par l'augmentation des charges opérationnelles, contribuant à une croissance du bénéfice net de 7,2 %.
Produits d'exploitation	15 %	Paiement : 8 % Min. : 0 % Max. : 22,5 %	23 867 millions \$	23 449 millions \$	Les produits d'exploitation de BCE ont augmenté de 2,5 % en 2021 par rapport à 2020, ce qui reflète notre solide exécution opérationnelle au fur et à mesure que nous avons continué de nous remettre de l'incidence de la pandémie de COVID-19. Cette croissance a été stimulée par nos secteurs Services sans fil de Bell et Bell Média, contrebalancée en partie par une baisse des Services sur fil de Bell. Les produits tirés des services et des produits ont augmenté d'un exercice à l'autre, respectivement de 2,6 % et de 1,6 %.
Flux de trésorerie disponibles	15 %	Paiement : 22,5 % Min. : 0 % Max. : 22,5 %	2 782 millions \$	2 995 millions \$	Les flux de trésorerie disponibles ont diminué de 353 millions de dollars en 2021 par rapport à 2020, principalement en raison de l'augmentation des dépenses en immobilisations, contrebalancée en partie par l'augmentation des flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation, compte non tenu des flux de trésorerie liés aux activités abandonnées et des coûts liés aux acquisitions et autres payés.
Progrès à l'égard des impératifs stratégiques	40 %	Paiement : 38 % Min. : 0 % Max. : 60 %	Divers	s.o.	Le conseil approuve une carte de pointage d'environ 30 paramètres opérationnels pour suivre le progrès par rapport aux impératifs stratégiques. Des progrès importants ont été réalisés en ce qui a trait à bon nombre d'impératifs et dans de nombreux cas les attentes ont été dépassées. De solides résultats ont été obtenus dans les domaines des impératifs Promouvoir l'expérience client, Bâtir les meilleurs réseaux, Gérer avec agilité et selon une structure de coûts efficace et Investir dans notre équipe et soutenir son engagement. Le tableau ci-dessous présente les mesures incluses et les points saillants des résultats des impératifs stratégiques pour 2021.
Total	100%	105%			

IMPÉRATIFS STRATÉGIQUES

Le pointage final de 38 % a été appliqué au résultat des impératifs stratégiques, en fonction des progrès considérables réalisés et des attentes dépassées dans de nombreux domaines. Les résultats représentent une combinaison de divers paramètres, dont bon nombre sont sensibles sur le plan de la concurrence et ne sont pas décrits en détail. Les mesures comprennent, notamment les exemples suivants :

IMPÉRATIF ET PONDÉRATION	MESURES INCLUSES	POINTS SAILLANTS DES RÉSULTATS
Promouvoir l'expérience client 20 %	<ul style="list-style-type: none"> Performances du centre d'appels Qualité du Wi-Fi résidentiel Fiabilité des systèmes Outils en libre-service et transactions Amélioration de l'expérience client de bout en bout 	<ul style="list-style-type: none"> Diminué de 5 points de la part de BCE dans les plaintes déposées à la CPRST et réduit le nombre de plaintes de 5,2 %, comparativement à une augmentation de 9 % du nombre de plaintes visant l'ensemble du secteur Lancé des notifications de pannes de réseau proactives pour les clients sur plusieurs plateformes Étendu le service Valet de déménagement à la région de l'Atlantique
Accélérer la croissance grâce à des services innovateurs 20 %	<ul style="list-style-type: none"> Abonnés à Internet IRSF Ventes de canaux directs RMPU des Services sans fil Marge du BALIA dans le sur fil Produits tirés des services aux entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> Augmenté le revenu moyen par utilisateur (RMPU)⁽¹⁾ combiné des abonnés utilisant des téléphones mobiles de 1,2 % A/A Lancé le modem Borne universelle 4000 pour améliorer l'expérience Wi-Fi résidentiel Annoncé des partenariats dans le secteur infonuagique avec AWS et Google
Offrir le contenu le plus captivant 10 %	<ul style="list-style-type: none"> Cotes d'écoute Croissance des produits numériques Abonnés de Crave 	<ul style="list-style-type: none"> Augmenté la croissance des ajouts nets de Télé Fibe de 80 % A/A (incluant Télé Fibe, l'application Télé Fibe et l'application Virgin TV) Augmenté les produits tirés du contenu numérique⁽²⁾ de Bell Média de 34 % A/A
Bâtir les meilleurs réseaux 20 %	<ul style="list-style-type: none"> Gestion de la capacité du réseau Construction de structure de fibre optique Couverture de 5G par population Construction WTTP (réseau sans fil jusqu'aux locaux de l'abonné) 	<ul style="list-style-type: none"> Augmenté la couverture FTTP à 610k emplacements supplémentaires réussis Terminé notre programme WTTP un an à l'avance, atteignant 1 million d'emplacements réussis Couvert 70 % de la population canadienne avec le 5G
Gérer avec agilité et selon une structure de coûts efficace 15 %	<ul style="list-style-type: none"> Masse salariale Charges opérationnelles totales Priorités des dépenses en immobilisations 	<ul style="list-style-type: none"> Produit une marge du BALIA des Services sur fil de 43,6 % grâce à l'agilité des activités d'exploitation
Investir dans notre équipe et soutenir son engagement 15 %	<ul style="list-style-type: none"> Engagement de l'équipe Culture et milieu de travail positifs Recrutement et perfectionnement des compétences principales ESG 	<ul style="list-style-type: none"> Établi un record de 159 millions d'interactions lors de la Journée Bell Cause pour la cause et un engagement additionnel de 7 958 671,75 \$ en santé mentale Élaboré une solide stratégie ESG et lancé le programme Mieux pour tous Atteint un engagement des employés de 76 %

(1) Le RMPU combiné des abonnés utilisant des téléphones mobiles est calculé en divisant les produits d'exploitation des Services sans fil par la clientèle d'abonnés des services de téléphonie mobile moyenne au cours d'une période donnée et est exprimé en dollars par mois.

(2) Les produits tirés du contenu numérique comprennent les produits tirés de la publicité sur les plateformes numériques, y compris les sites Web, les applications mobiles, les applications de télé connectées et les actifs et plateformes numériques d'affichage extérieur, ainsi que la publicité obtenue par l'intermédiaire des plateformes d'achat numérique de Bell et les produits tirés des abonnements aux services D2C et aux services de vidéo sur demande.

Les mesures liées à l'ESG sont incluses dans l'impératif « Investir dans notre équipe et soutenir son engagement » en 2021 et dans d'autres impératifs qui, globalement, représentent plus de 15 % du pointage total des impératifs stratégiques. Comme il est indiqué à la page 46 dans la lettre du conseil d'administration aux actionnaires, les facteurs ESG sont davantage intégrés aux impératifs stratégiques du régime du PRI 2022 dans le cadre du nouvel impératif stratégique élargi « Investir dans notre équipe, soutenir son engagement et créer un avenir durable ». En outre, les mesures liées à l'ESG ont été intégrées dans chacun des impératifs stratégiques restants, ce qui reflète la manière dont les facteurs ESG sont incorporés dans la stratégie globale de l'entreprise. Le comité de rémunération approuve les paramètres et les cibles au début de l'année et suit les progrès réalisés tout au long de l'année. Les facteurs ESG visent à représenter globalement au moins 30 % du pointage total des impératifs stratégiques.

INDICE DE RENDEMENT INDIVIDUEL

2,5

Moyenne de l'indice de rendement individuel des membres de la haute direction visés en 2021

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

Le premier aspect est l'atteinte de résultats mesurés par rapport aux objectifs préétablis des unités d'affaires. Au début de l'exercice, le comité de rémunération passe en revue les objectifs de rendement individuel du président et chef de la direction pour l'exercice en question et les recommande au conseil à des fins d'approbation. Les objectifs du président et chef de la direction, ainsi que ceux des autres membres de la haute direction, visent à soutenir l'exécution des six impératifs stratégiques et, par le fait même, à créer de la valeur pour les actionnaires. Pour de plus amples renseignements sur les principaux accomplissements et résultats de notre président et chef de la direction pour 2021, il y a lieu de se reporter à la section 10 intitulée *Rémunération du président et chef de la direction* à la page 62.

L'autre aspect est la démonstration des qualités de leadership qui sont nécessaires pour obtenir ces résultats, y compris le leadership qu'une personne possède pour bâtir une équipe de gens de talent, pour mettre à profit ces talents et pour faire en sorte que cette équipe soit efficace, et le leadership stratégique qui renforce la transformation de l'entreprise et le déploiement de la stratégie. À la fin de l'exercice, le comité de rémunération et les administrateurs indépendants du conseil évaluent le rendement individuel et le leadership du président et chef de la direction. Le président et chef de la direction fournit en outre au comité de rémunération l'évaluation du rendement individuel et du leadership des autres membres de la haute direction par le président et chef de la direction. Compte tenu de l'ensemble de l'information dont il dispose, notamment les recommandations du président et chef de la direction, le comité de rémunération se fait une opinion éclairée

Les résultats financiers pour 2021, ainsi que les progrès réalisés à l'égard des six impératifs stratégiques, ont été passés en revue par le comité de rémunération par rapport à l'ensemble des objectifs financiers et opérationnels utilisés pour établir les primes incitatives annuelles à court terme. D'après son évaluation, le comité de rémunération a recommandé, et le conseil a approuvé, un indice de rendement de l'entreprise de 105 % pour le président et chef de la direction et les autres membres de la haute direction visés. Aucun pouvoir discrétionnaire n'a été exercé pour établir ce résultat. Au cours des cinq dernières années, l'indice de rendement de l'entreprise était de 25 % pour les membres de la haute direction visés en 2020, de 107 % en 2019, de 95 % en 2018, de 100 % en 2017 et de 90 % en 2016.

et recommande à l'approbation du conseil, l'indice de rendement individuel (entre 0 et 3,0x) pour chacun des membres de la haute direction. Ce multiplicateur ne s'applique qu'à 30 % de la prime totale cible.

En 2021, l'indice de rendement individuel moyen des membres de la haute direction visés était de 2,5x, soit en hausse par rapport à l'indice de 2,3x en 2020. Ces résultats reflètent le leadership exceptionnel de l'équipe de BCE en se surpassant pour nos clients, nos collègues et les communautés, comme en font foi les résultats financiers et opérationnels et le pointage d'entreprise de 105 %. Les primes incitatives annuelles de 2021 pour nos membres de la haute direction visés se sont établies entre 982 125 \$ et 3 188 250 \$, le paiement moyen s'établissant à 1 515 375 \$. De plus amples renseignements à ce sujet sont présentés dans les biographies individuelles des membres de la haute direction visés aux sections 10 et 11.

Comme il est indiqué dans la lettre du conseil d'administration aux actionnaires, en 2022 le PRI fait l'objet d'une restructuration visant à aligner l'intéressement sur la pratique du marché, qui consiste à faire en sorte que le levier individuel autour de la cible soit davantage aligné sur celui des facteurs de rendement de l'entreprise. À l'heure actuelle, l'indice de rendement individuel de la prime incitative annuelle à court terme varie entre 0 et 3x de la cible pour tous les participants au régime. Pour les membres de la haute direction visés, une matrice a été établie pour mesurer le rendement en matière de leadership et les résultats par rapport aux objectifs, ce qui, pour les fortes performances, a eu tendance à donner lieu à des chiffres d'indice supérieurs à 2x de la cible. Dans le cadre de l'évaluation de la rémunération concurrentielle, le comité était conscient de l'effet de levier plus élevé et tiendrait compte de cet élément dans l'établissement de la rémunération cible. À partir de 2022, la restructuration vise à réduire l'effet de levier sur l'indice de rendement individuel du chef de la direction et des VPE. Avec la réduction du levier financier, à partir de 2022, des ajustements sont apportés à la rémunération cible afin de maintenir la rémunération prévue à des niveaux de rendement comparables.

RÉMUNÉRATION FONDÉE SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME

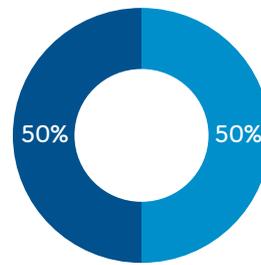
Notre régime d'intéressement à long terme (RILT) est conçu pour rétribuer la création de valeur pour nos actionnaires tout en mettant en place un mécanisme capable d'attirer et de fidéliser les dirigeants talentueux et compétents. Le RILT joue également un rôle crucial dans l'alignement de la rémunération variable avec l'horizon temporel de risques approprié et la

responsabilité des décisions à moyen et long terme. Étant fondée entièrement sur les titres de capitaux propres, la valeur de notre RILT pour un membre de la haute direction dépend largement de la croissance du cours de l'action, ce qui, en retour, profite à tous les actionnaires. De plus, les UANR-R, qui sont une composante du RILT, rétribuent l'atteinte de cibles liées aux flux de trésorerie

permettant de poursuivre les investissements et les rendements, en plus du rendement total pour les actionnaires par rapport aux pairs, ce qui cadre également avec les intérêts des actionnaires. À la suite d'un examen exhaustif du RILT, le comité de rémunération et le conseil d'administration ont établi que le RILT de 2021 se compose maintenant d'UANR quant à 50 % et d'UANR-R quant à 50 %, avec l'élimination de l'utilisation d'options sur actions et l'introduction d'une mesure de rendement du RTA relatif en plus d'une mesure des flux de trésorerie disponibles pour les UANR-R.

UANR (50 %)

Acquisition de la totalité des droits à la fin de la période de trois ans



UANR-R (50 %)

Acquisition des droits à la fin de la période de trois ans sous réserve des flux de trésorerie disponibles permettant la croissance du dividende et un RTA relatif par rapport aux pairs

Le tableau ci-dessous indique les principales modalités qui s'appliquent à chaque composante du régime d'intéressement à long terme en 2021. À partir de 2021, le RILT se compose d'UANR quant à 50 % et d'UANR-R quant à 50 %.

ÉLÉMENT ⁽¹⁾	UANR	UANR-R
Harmonisation avec les intérêts des actionnaires	Les UANR harmonisent les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires en les reliant à la croissance du rendement du cours des actions. L'acquisition sur plusieurs années favorise également le maintien en fonction des membres de la haute direction, ce qui permet à la Société de déployer sa stratégie à long terme.	Les UANR-R harmonisent les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires avec le rendement pour les actionnaires par rapport aux pairs, et les flux de trésorerie disponibles, permettant la poursuite des investissements et des rendements. L'acquisition sur plusieurs années favorise également le maintien en fonction des membres de la haute direction, ce qui permet à la Société de déployer sa stratégie à long terme.
Fourchette de paiement (en % de l'attribution)	0 % à 100 %	0 % à 200 %
Limite définie sur les niveaux d'attributions annuelles	Oui	
Durée	Trois ans	
Période de rendement	Période de rendement de trois ans	Trois périodes de rendement annuelles sont prévues Chaque période de rendement est équilibrée pour établir les droits d'acquisition à la fin de la période de rendement.
Type d'acquisition	Acquisition en bloc après trois ans	
Date d'acquisition des droits pour les attributions de 2021	Le 31 décembre 2023	
Critères d'acquisition	Être employé de BCE ou de Bell à la date d'acquisition	Être employé de BCE ou de Bell à la date d'acquisition RTA relatif 50 % selon l'atteinte du RTA relatif, où le RTA de la Société est mesuré par rapport au RTA des sociétés comparables, exprimé en points de pourcentage par rapport au RTA médian du groupe de référence. Le pourcentage d'acquisition des UANR-R de 100 % est atteint si le RTA de la Société équivaut au RTA médian du groupe de référence. Le groupe de référence du RTA relatif se compose de huit sociétés de télécommunications nord-américaines (Rogers Communications Inc., TELUS Corporation, Shaw Communications, Cogeco Communications Inc., Québecor Inc., AT&T, Verizon, Comcast). Flux de trésorerie disponibles 50 % en fonction de l'atteinte des cibles de flux de trésorerie disponibles approuvées annuellement par le conseil.
Équivalents de dividende	Crédités en tant qu'unités additionnelles, au même taux que les dividendes déclarés sur les actions ordinaires de BCE	
Modes de paiement ⁽²⁾	Espèces, actions ordinaires de BCE	
Prix au moment de l'attribution	Conversion de la valeur en dollars en unités à l'aide de la moyenne pondérée en fonction du volume du cours par action ordinaire pendant les cinq derniers jours de bourse consécutifs prenant fin le dernier jour de bourse précédant la date de l'attribution et arrondie à l'unité la plus près.	
Récupération de la rémunération	Le président et chef de la direction et tous les VPE sont assujettis à une disposition en matière de récupération de la rémunération telle que présentée dans la section 9.3 intitulée <i>Gestion des risques liés à la rémunération</i> .	

(1) En 2021, le RILT se compose d'UANR quant à 50 % et d'UANR-R quant à 50 %, aucune option sur actions n'ayant été attribuée à partir de 2021.

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

Le comité de rémunération peut également recommander l'octroi d'attributions spéciales en reconnaissance de réalisations précises ou, dans certains cas, pour fidéliser ou motiver des membres de la haute direction et des employés clés. Aucune attribution spéciale n'a été faite en 2021.

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

La Société utilise la méthode de la comptabilisation à la juste valeur dans le cas de la rémunération sous forme de titres de capitaux propres.

PAIEMENTS D'UANR-R

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

Les droits des UANR-R attribués de 2011 à 2016 ont été entièrement acquis, les droits des UANR-R attribués en 2017 ont été acquis à 106 %, et les droits des UANR-R attribués en 2018 ont été acquis à 82 %. Les droits des UANR-R attribués en 2019, qui ont été acquis en 2021, ont eu un paiement de 107 % en fonction de résultats annuels des flux de trésorerie disponibles dépassant globalement les cibles.

Pour obtenir de plus amples détails sur les attributions d'UANR-R de chaque membre de la haute direction visé en 2021, se reporter à la section 11.2 intitulée *Tableau sommaire de la rémunération* à la page 70 ou encore aux biographies détaillées des membres de la haute direction visés présentées dans les sections 10 et 11.

RÉGIME D'UAD

Le régime d'unités d'actions différées (UAD) vise à rapprocher davantage les intérêts des membres de la haute direction de ceux des actionnaires en prévoyant un mécanisme qui permet aux membres de la haute direction de recevoir leur rémunération incitative sous forme de rémunération fondée sur

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

En 2021, les membres de la haute direction pouvaient choisir de recevoir jusqu'à 100 % de leur prime incitative annuelle à court terme en UAD plutôt qu'en espèces. La prime est convertie en UAD selon le cours d'une action ordinaire de BCE le jour précédant la date d'entrée en vigueur de l'attribution. Les membres de la haute direction pouvaient également choisir de recevoir leur attribution d'UANR sous forme d'UAD.

La valeur d'une UAD équivaut à celle d'une action ordinaire de BCE. Les équivalents de dividende sous forme d'UAD additionnelles ont une valeur correspondant à celle du dividende versé sur les actions ordinaires de BCE et sont portés au crédit du compte du participant à chaque date de versement du dividende en fonction du nombre d'unités dans le compte du participant à la date d'inscription du dividende.

Le comité de rémunération peut également recommander à l'approbation du conseil des attributions spéciales d'UAD en reconnaissance de réalisations exceptionnelles ou pour l'atteinte de certains objectifs d'entreprise. Aucune attribution de ce type n'a été faite en 2021.

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

EXIGENCES EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS

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

En outre, le président et chef de la direction est assujéti au respect d'une exigence de détention d'actions après mandat. Aux termes de la politique, à la démission ou à la retraite, le président et chef de la direction doit continuer de détenir un nombre d'actions correspondant à l'exigence d'avoir en actions à la date de départ pour au moins un an après le départ.

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

POSTE	MULTIPLE DU SALAIRE DE BASE	
	CIBLE DE 5 ANS ⁽¹⁾	CIBLE DE 10 ANS
Président et chef de la direction	7,5×	10,0×
VPE	3,0×	5,0×

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

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

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

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

L'avoir en actions est calculé à l'aide de la valeur la plus élevée entre le coût d'acquisition et le cours du marché au moment de l'examen. Le comité de rémunération passe en revue, au moins une fois par année, le statut de conformité à l'égard des exigences en matière d'avoir en actions. Des mesures concrètes peuvent être prises si les cibles de trois ans, de cinq ans ou de dix ans ne sont pas atteintes. Ces mesures comprennent, sans s'y limiter, le paiement d'une partie de la prime incitative annuelle à court terme en UAD et, lorsque des options sur actions sont exercées, l'obligation de conserver des actions ordinaires de BCE dont le cours du marché équivaut à une partie du gain financier après impôts réalisé à l'exercice des options. Ces mesures s'appliquent jusqu'à ce que la cible soit atteinte. Comme l'indique le tableau qui suit, tous les membres de la haute direction visés ont atteint ou dépassé leur cible de cinq ans, à l'exception de notre président et chef de la direction dont les cibles de 5 et 10 ans du chef de la direction ont été établies au moment de sa nomination le 6 janvier 2020.

Le tableau ci-dessous indique le statut relatif à l'avoir en actions de chaque membre de la haute direction visé au 31 décembre 2021.

MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION VISÉ	EXIGENCE EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS			VALEUR TOTALE DE L'AVOIR EN TITRES DE CAPITAUX PROPRES DE BCE ⁽¹⁾ (\$)	POURCENTAGE DE L'AVOIR EN UAD	MULTIPLE ATTEINT DE	
	SALAIRE DE BASE (\$)	5 ANS	10 ANS			LA CIBLE DE 5 ANS	LA CIBLE DE 10 ANS
Mirko Bibic	1 300 000	7,5×	10×	8 690 837	86 %	0,9×	0,7×
Glen LeBlanc	675 000	3×	5×	12 430 921	98 %	6,1×	3,7×
Wade Oosterman	900 000	3×	5×	74 915 718	89 %	27,7×	16,6×
John Watson	750 000	3×	5×	6 433 061	80 %	2,9×	1,7×
Blaik Kirby	750 000	3×	5×	3 724 700	67 %	1,7×	1,0×

(1) Calculée en utilisant le cours de clôture de l'action de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2021, soit 65,81 \$.

POLITIQUE RELATIVE À LA RÉCUPÉRATION DE LA RÉMUNÉRATION

Le président et chef de la direction de même que les VPE ont dans leur contrat d'emploi une clause de récupération de leur rémunération qui prévoit que la Société, à sa discrétion, peut récupérer une partie de la rémunération en espèces et en titres de capitaux propres qu'ils ont gagnée et obtenir le remboursement d'une partie des gains réalisés à l'exercice d'options qui leur ont été attribuées après leur nomination.

La clause de récupération est applicable en cas de retraitement de l'information financière attribuable à une faute lourde, à une inconduite volontaire ou à une fraude de la part du membre de la haute direction pendant la période de 24 mois qui précède le retraitement, et s'il est établi que les attributions en espèces ou en titres de capitaux propres payées auraient été inférieures si le retraitement avait eu lieu avant le paiement de ces attributions.

Pour le chef de la direction, à l'égard de la rémunération attribuée à partir du 1^{er} janvier 2021, le conseil peut, à son appréciation, annuler la totalité ou une partie de la rémunération en espèces et en titres de capitaux propres non acquis ou récupérer la rémunération différée et incitative acquise et en espèces reçue par le chef de la direction dans les 24 mois précédents si le conseil juge que la conduite constituerait un motif de cessation des fonctions du chef de la direction.

De plus, en vertu du régime d'intéressement à long terme de BCE, si BCE met fin pour un motif valable à la participation d'un participant, y compris le président et chef de la direction ou un(e) VPE, le participant perd toutes les options acquises et non acquises, ainsi que toutes les UANR et UANR-R en cours et non acquises, comme il est décrit plus en détail à la section 11.6 intitulée *Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle*.

RÉGIMES DE RETRAITE, AVANTAGES SOCIAUX ET AVANTAGES INDIRECTS

RÉGIME DE RETRAITE

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

Tous les membres de la haute direction visés participent au volet CD, qui est le seul régime de retraite offert aux employés embauchés depuis 2004. M. Bibic a participé au régime de retraite à prestations déterminées de Bell Canada pour une période de 12 mois se terminant le 31 décembre 2004, lorsqu'il a adhéré au volet CD. G. LeBlanc a participé au régime de retraite à prestations déterminées et au régime complémentaire de Bell Aliant jusqu'au 31 décembre 2014, lorsqu'il a adhéré au volet CD.

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

AVANTAGES SOCIAUX ET AVANTAGES INDIRECTS

Nous croyons qu'une offre d'avantages sociaux concurrentiels et souples s'impose pour attirer et fidéliser des employés compétents. La Société offre le programme d'avantages Omniflex, qui donne à chaque employé la possibilité de choisir l'assurance-maladie, l'assurance-vie et l'assurance-accidents qui conviennent le mieux à ses besoins. Les membres de la haute direction visés ont droit à des avantages supplémentaires, principalement liés à une protection additionnelle en matière d'assurance-vie et d'assurance-accidents.

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

Les membres de la haute direction visés reçoivent également une allocation en espèces concurrentielle au titre des avantages indirects.

10 Rémunération du président et chef de la direction



Mirko Bibic
Président et
chef de la direction
BCE Inc. et Bell Canada

MIRKO BIBIC

Président et chef de la direction de BCE Inc. et de Bell Canada depuis janvier 2020, Mirko Bibic dirige le groupe d'entreprises de Bell en mettant en œuvre une stratégie qui vise à offrir les meilleurs réseaux, à promouvoir l'expérience client, à accélérer l'innovation dans les services et le contenu, à gérer avec agilité et efficacité et à soutenir l'équipe de Bell et nos collectivités pour créer un avenir durable.

Depuis octobre 2018, M. Bibic était chef de l'exploitation de Bell et responsable de toutes les activités de Bell Mobilité, de Bell Marchés Affaires et des Services résidentiels et petites entreprises de Bell. M. Bibic a aussi occupé les postes de vice-président exécutif, développement de l'entreprise et de chef des affaires juridiques et réglementaires.

M. Bibic s'est joint à Bell en 2004 en tant que premier vice-président, affaires réglementaires, et a reçu le Prix des conseillers juridiques du Canada en 2017. M. Bibic est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université McGill ainsi que d'un diplôme en droit de l'Université de Toronto.

PRINCIPALES RÉALISATIONS ET ÉTABLISSEMENT DE LA PRIME INCITATIVE ANNUELLE À COURT TERME POUR 2021

Le comité de rémunération a évalué le rendement de M. Bibic pour 2021 en fonction du leadership dont il a fait preuve et des objectifs globaux liés à :

- l'évolution de la stratégie de BCE
- l'exécution de la stratégie de BCE

M. Bibic a largement contribué à l'évolution de la stratégie de BCE en 2021 :

- réponse au défi sans précédent de la COVID-19 en se concentrant sur trois principes opérationnels essentiels : *Faire en sorte que les Canadiens restent connectés et informés; Mettre la priorité sur la santé et la sécurité du public, de nos clients et de notre équipe; et Soutenir nos clients et les communautés*
- annonce d'un programme d'accélération des immobilisations supplémentaires historique de 1,7 milliard de dollars visant à accélérer la construction de connexions FTTP, WTTT et la couverture du réseau sans fil 5G
- poursuite de l'expansion de la couverture FTTP, rejoignant plus de 6,2 millions de foyers et d'entreprises
- atteinte de 100 % de notre cible de 1 million de foyers visant à acheminer l'Internet résidentiel sans fil aux collectivités rurales du Canada atlantique, du Québec, de l'Ontario et du Manitoba un an d'avance sur le plan
- acquisition de 271 licences pour 678 millions de MHz par population de spectre de 3 500 MHz dans les marchés urbains et ruraux moyennant 2,07 milliards de dollars dans le cadre de la vente aux enchères de spectre sans fil de l'ISDE, permettant à Bell d'accroître son leadership dans la prestation d'expériences numériques 5G améliorées aux consommateurs et aux entreprises canadiens
- expansion de la couverture de notre réseau 5G pour atteindre 70 % de la population canadienne, en hausse par rapport à 26 % à la fin de 2020
- maintien en tant que réseau sans fil 5G le plus primé au Canada. Classé parmi les réseaux mobiles les plus rapides au Canada par PCMag en 2021, le réseau 5G le plus rapide au Canada par Ookla et le meilleur réseau 5G par Global Wireless Solutions
- conclusion d'une entente avec AWS visant à soutenir l'innovation en matière de 5G et à accélérer l'adoption infonuagique partout au Canada. Bell est la première entreprise de communications canadienne à offrir le service 5G MEC (informatique de pointe multiaccès) optimisé par AWS pour les clients des entreprises et des gouvernements
- formation d'un partenariat stratégique avec Google Cloud afin de soutenir la transformation numérique à l'échelle de l'entreprise de Bell, d'améliorer son infrastructure de réseau et de TI et de permettre un avenir plus durable

- jonction à The PIER at the Seaport à Halifax en tant que partenaire fondateur et fournisseur exclusif de services de télécommunications, en déployant un réseau privé sans fil géré compatible à la 5G pour codévelopper un laboratoire vivant qui façonnera l'avenir des secteurs du transport, de la chaîne d'approvisionnement et de la logistique au Canada
- lancement de la chaîne d'approvisionnement intelligente propulsée par le service Connexion intelligente IdO de Bell, une solution IdO « en tant que service » conçue pour les exploitants de parc de véhicules et de chaînes d'approvisionnement
- collaboration avec TikTok Canada sur Paint Portal, une nouvelle expérience multi-utilisateur en réalité augmentée sur 5G pour permettre à la communauté TikTok de peindre ensemble même en étant physiquement séparée, grâce au réseau 5G de Bell
- lancement de TSN 5G View/Vision 5G RDS, une première du secteur, offrant aux amateurs une expérience immersive de visionnement de sports en cours de match alimentée par le réseau 5G de Bell. Grâce à TSN 5G View/Vision 5G RDS, les téléspectateurs contrôlent la façon dont ils regardent l'action directement depuis leur téléphone intelligent Bell
- acquisition des activités du Groupe de course Octane, le promoteur montréalais du Grand Prix de Formule 1 du Canada, assurant un investissement continu dans l'événement sportif et touristique annuel le plus important au pays et dans l'héritage durable de Montréal dans les sports motorisés internationaux
- lancement de nos engagements dans le programme Mieux pour tous afin d'aider à bâtir un monde meilleur, en favorisant le développement de meilleures collectivités et d'un meilleur milieu de travail, ce qui englobe notre approche à l'égard des normes ESG
- première entreprise de communications nord-américaine à obtenir la certification ISO 50001 pour son système de gestion de l'énergie. Poursuite de la mise en œuvre de nos initiatives environnementales fructueuses grâce à de nouveaux engagements annoncés en 2021 : réaliser des activités carboneutres dans l'ensemble de Bell d'ici 2025 et aller de l'avant avec l'adoption de cibles fondées sur la science visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030
- établissement d'un nouveau record pour la onzième année de la Journée Bell Cause pour la cause le 28 janvier 2021 avec 159 173 435 messages de soutien de Canadiens et de gens du monde entier lançant un appel à l'action en santé mentale, soit une augmentation globale de 3,1 % par rapport à 2019. Avec un don de 5 cents de Bell pour chaque communication, nos versements à des initiatives en santé mentale au Canada ont augmenté de 7 958 671,75 \$. L'engagement total de Bell en matière de financement de la santé mentale a atteint 121 373 806,75 \$, dans le cadre de notre cible de 155 millions de dollars

- lancement d'un Fonds post-secondaire doté d'un financement initial de 2,5 millions de dollars pour aider 16 collèges, universités et cégeps à mettre en œuvre la Norme nationale du Canada sur la santé mentale et le bien-être des étudiants du post-secondaire
- reconnaissance renouvelée de notre engagement envers nos employés avec le classement parmi les 100 meilleurs employeurs au Canada, parmi les 50 meilleurs employeurs à Montréal, parmi les 100 meilleurs employeurs pour la diversité au Canada (Canada's 100 Best Diversity Employers) et parmi les employeurs les plus écologiques au Canada
- nomination en tant que l'un des employeurs les plus favorables à la famille au Canada par Mediacorp en reconnaissance de nos prestations de maternité et parentales, de notre engagement envers la santé mentale en milieu de travail, de nos régimes d'avantages sociaux complets et flexibles et d'un solide programme d'aide aux employés et à leurs familles
- poursuite des initiatives pour soutenir les membres de l'équipe et les communautés PANDC, notamment en offrant des événements et des ressources de la part du réseau des Black Professionals in Tech Network et du réseau Les professionnels noirs de Bell dirigé par les employés
- lancement d'un programme d'accessibilité à l'échelle de l'entreprise afin de rendre nos produits et services plus accessibles et de veiller à ce que les personnes handicapées aient des chances égales grâce à l'utilisation de technologies de communication de pointe.

M. Bibic a dirigé l'équipe de Bell dans le cadre de sa réalisation des six impératifs stratégiques de l'entreprise en 2021 :

- croissance continue des produits d'exploitation et du BAIIA en 2021, atteignant environ 99 % des niveaux de 2019
- maintien de marges stables du BAIIA ajusté consolidées de BCE, en hausse de 0,2 point par rapport à 2020
- chef de file des principales sociétés de télécommunications en Amérique du Nord avec une marge du BAIIA ajusté des Services sur fil de 43,1 % reflétant l'efficacité opérationnelle et la croissance des services large bande
- renforcement de notre position à titre de chef de file des fournisseurs de services Internet au Canada avec 3 861 653 abonnés aux services Internet haute-vitesse de détail au 31 décembre 2021, ce qui comprend presque 2 millions d'abonnés sur le réseau FTTP, une augmentation de 4,2 % par rapport à 2020
- amélioration de notre offre d'accès Internet résidentiel sans fil dans les collectivités rurales grâce à des forfaits de données illimités
- lancement de la Borne universelle 4000 dotée d'une technologie Wi-Fi 6 puissante pour les clients de fibre optique en Ontario et au Québec
- nouveau nom et nouvelle identité pour Virgin Mobile Canada qui est devenue Virgin Plus
- maintien de notre position en tant que plus important fournisseur de services de télévision au Canada avec 2 735 010 abonnés de détail au 31 décembre 2021, et augmentation de notre nombre total d'abonnés des services de télé IP de 4,2 %, à 1 882 441
- amélioration des taux de désabonnement des clients dans tous les services résidentiels sur fil par rapport à 2020
- ajout de 294 842 abonnés des services de téléphone mobile postpayés et prépayés nets totaux, en hausse de 54,6 % par rapport à 2020
- amélioration du taux de désabonnement des services de téléphone mobile combiné de 0,03 point par rapport à 2020, à 1,23 %
- partenariat avec Couche-Tard afin d'offrir Lucky Mobile dans plus de 1 700 emplacements additionnels au pays, ce qui a permis d'élargir la portée de notre offre de services sans fil prépayés aux Canadiens encore plus soucieux de leur budget
- CTV demeure au premier rang des chaînes de télévision les plus écoutées au Canada pour la 20^e année d'affilée alors que CTV.ca confirme son rang de première plateforme vidéo sur demande financée par la publicité (VSDFP) au pays
- maintien de la position de chef de file du sport au Canada avec TSN, tandis que RDS est demeuré le premier réseau sportif francophone
- lancement de Noovo.info qui renforce le choix de services d'information et de nouvelles pour les téléspectateurs francophones au Québec ainsi que la plateforme vidéo numérique tout-en-un soutenue par la publicité Noovo.ca de Noovo et la nouvelle application Noovo qui offre un accès à la programmation en direct et sur demande Noovo
- lancement de Bell DSP, une nouvelle plateforme de technologie publicitaire pour les annonceurs et agences du Canada, offrant un marché programmatique de catégorie mondiale afin de faciliter l'achat médiatique
- augmentation de notre clientèle d'abonnés de Crave à environ 2,9 millions, en hausse de 6 % par rapport à 2020
- lancement de Crave Mobile, qui offre un accès à la sélection unique de contenu du service de diffusion en continu, et de Crave Total, pour plusieurs utilisateurs sur une panoplie d'écrans
- amélioration de l'expérience des clients, ce qui facilite les relations commerciales avec Bell
- selon le rapport annuel 2020-2021 de la CPRST, la plus importante réduction du nombre de plaintes de consommateurs parmi tous les fournisseurs nationaux pour la cinquième année consécutive. La CPRST a indiqué que les plaintes reçues des clients de Bell Canada ont diminué de 7,8 % alors que les plaintes dans tout le secteur ont augmenté de 9 % et que la part globale des plaintes à l'égard de la Société a diminué de 3,7 points de base, à 20,7 %
- expansion au Canada atlantique du service Valet de déménagement, un service qui assure le transfert en douceur des services Internet, de télévision et de téléphonie d'une adresse résidentielle à une autre
- lancement de l'Outil de réparation virtuel libre-service en ligne qui, par l'intermédiaire des applications MonBell et Virgin Plus, permet aux clients résidentiels de l'Ontario et du Québec de diagnostiquer et de résoudre des problèmes courants liés aux services Internet, de télévision et de téléphonie dans leur foyer
- introduction d'une option d'auto-installation complète pour les clients de Bell et de Virgin Plus en Ontario et au Québec dont les foyers sont déjà connectés à notre réseau de fibre optique
- exploitation de l'intelligence artificielle et de l'apprentissage automatique afin d'améliorer nos capacités numériques grâce à de nouvelles fonctions, notamment des messages personnalisés, une application de clavardage en direct et des contrôles de gestion des données
- maintien d'une approche disciplinée en matière de gestion des coûts en faisant concorder les coûts avec le rendement général des produits d'exploitation.

Les actionnaires ont bénéficié du solide rendement financier et opérationnel de BCE, grâce à une augmentation de 5,1 % du dividende sur les actions ordinaires en 2021, passant à 3,50 \$ par rapport à 3,33 \$ en 2020. Il s'agissait de la quatorzième année consécutive d'augmentation d'au moins 5 % du dividende annuel sur les actions ordinaires de BCE.

COMPOSITION RÉELLE DE LA RÉMUNÉRATION EN 2021

POSTE	PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION	PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION	CHEF DE L'EXPLOITATION
	2021 (\$)	2020 (\$)	2019 (\$)
Salaire	1 300 000	1 300 000	750 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	3 188 250	1 610 700	1 180 500
Attributions fondées sur des UANR	3 000 000	3 000 000	1 250 000
Attributions fondées sur des UANR-R	3 000 000	1 500 000	625 000
Attributions fondées sur des options	s.o.	1 500 000	625 000
Total de la rémunération à risque	9 188 250	7 610 700	3 680 500
Régimes de retraite et autre rémunération	654 788	566 599	340 597
Rémunération totale	11 143 038	9 477 299	4 771 097

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE À RISQUE EN 2021

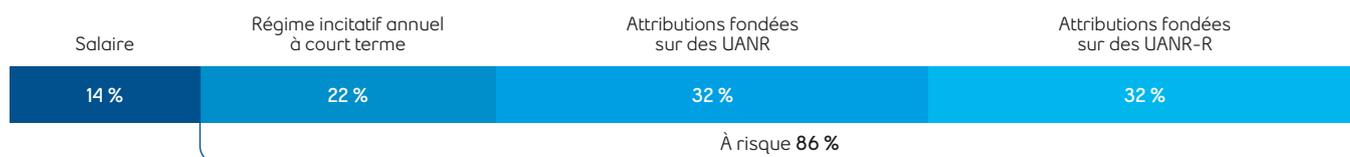


TABLEAU RÉTROSPECTIF DU CHEF DE LA DIRECTION 2021 – G. COPE (2017–2019) ET M. BIBIC (2020–2021)

Le tableau qui suit établit une comparaison entre la rémunération directe totale versée au président et chef de la direction et la valeur réelle de sa rémunération au cours des cinq dernières années. À la suite de la transition de notre président et chef de la direction en 2020, le tableau est fondé sur la rémunération attribuée et réelle de G. Cope pour 2017 à 2019 et de M. Bibic pour 2020 et 2021. La rémunération réelle comprend le salaire de base, la prime incitative annuelle à court terme réelle, la valeur des unités dont les droits sont acquis au moment du paiement ou la valeur des unités en circulation au 31 décembre 2021, la valeur des options sur actions au moment de l'exercice ou la valeur des options sur actions dans le cours en circulation au 31 décembre 2021. La valeur de la rémunération réelle du chef de la direction est comparée à la valeur pour les actionnaires, soit la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans des actions ordinaires de BCE le premier jour de séance de la période indiquée, si l'on suppose le réinvestissement des dividendes.

ANNÉE	RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE VERSÉE ⁽¹⁾	VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE RÉELLE AU 31 DÉCEMBRE 2021 ⁽²⁾	PÉRIODE	VALEUR DE 100 \$	
				PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION	ACTIONNAIRE
2017	10 635 000 \$	13 499 700 \$	01-01-2017 au 31-12-2021	127 \$	149 \$
2018	11 089 000 \$	12 577 003 \$	01-01-2018 au 31-12-2021	113 \$	136 \$
2019	11 737 900 \$	15 094 865 \$	01-01-2019 au 31-12-2021	129 \$	144 \$
2020	8 910 700 \$	8 372 813 \$	01-01-2020 au 31-12-2021	94 \$	123 \$
2021	10 488 250 \$	11 754 984 \$	01-01-2021 au 31-12-2021	112 \$	128 \$
			Moyenne	115 \$	136 \$

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

(2) Comprend le salaire de base, la prime incitative annuelle à court terme réelle, la valeur des UANR/UANR-R à l'acquisition, les options sur actions exercées (au prix d'exercice) et les unités en circulation et les options sur actions en jeu au cours des actions ordinaires à la Bourse de Toronto de 65,81 \$ le 31 décembre 2021.

11 Rémunération des membres de la haute direction visés

Cette section présente la rémunération versée en 2021 au président et chef de la direction, au chef des affaires financières et aux trois membres de la haute direction les mieux rémunérés (classés selon le montant de leur rémunération globale, compte non tenu des avantages liés à la retraite).

- Mirko Bibic, président et chef de la direction, BCE Inc. et Bell Canada (se reporter à l'analyse de la rémunération détaillée à la section 10 intitulée *Rémunération du président et chef de la direction*)
- Glen LeBlanc, vice-président exécutif et chef des affaires financières, BCE Inc. et Bell Canada
- Wade Oosterman, président Bell Média et vice-président principal, Bell Canada et BCE Inc.
- John Watson, président de groupe, expérience client
- Blaik Kirby, président de groupe, marché consommateur et petites et moyennes entreprises (PME)

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



GLEN LEBLANC

Nommé chef des affaires financières de BCE Inc. et Bell Canada en 2015, Glen LeBlanc dirige toutes les activités et la stratégie en matière de finances du groupe d'entreprises de Bell.

G. LeBlanc est également vice-président exécutif, région Atlantique de Bell et, à ce titre, responsable des initiatives communautaires et autres pour l'ensemble de cette région. Avant sa nomination au poste de chef des affaires financières de Bell, G. LeBlanc occupait le même poste pour Bell Aliant depuis 2006.

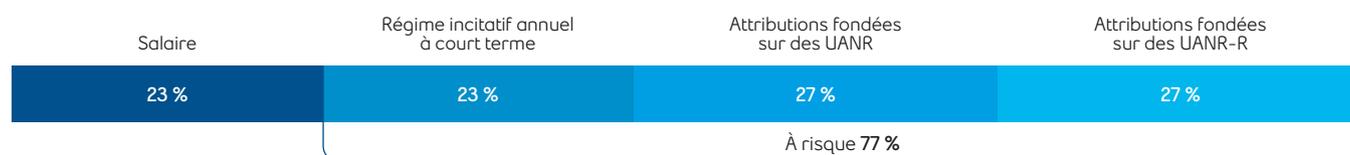
Membre du conseil d'administration de Maple Leaf Sports and Entertainment, de L'Institut des Familles Solides et du Conseil d'entreprises du Nouveau-Brunswick, G. LeBlanc est Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés (FCPA) et Fellow comptable en management accrédité (FCMA). G. LeBlanc possède le titre IAS.A de la Rotman School of Management et est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université St. Mary's.

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

COMPOSITION RÉELLE DE LA RÉMUNÉRATION EN 2021

	2021 (\$)	2020 (\$)	2019 (\$)
Salaire	675 000	675 000	650 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	982 125	602 100	974 350
Attributions fondées sur des UANR	825 000	825 000	825 000
Attributions fondées sur des UANR-R	825 000	412 500	412 500
Attributions fondées sur des options	s.o.	412 500	412 500
Total de la rémunération à risque	2 632 125	2 252 100	2 624 350
Régimes de retraite et autre rémunération	767 654	504 042	1 371 078
Rémunération totale	4 074 779	3 431 142	4 645 428

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE À RISQUE EN 2021





WADE OOSTERMAN

Menant les initiatives stratégiques de Bell Média à titre de président de groupe depuis 2015, Wade Oosterman a pris en janvier 2021 la direction opérationnelle de la plus importante entreprise de radiodiffusion, de diffusion en continu et de création de contenu au Canada.

Dans le cadre de ses fonctions, W. Oosterman met à profit son expérience stratégique dans l'optimisation des plateformes de Bell afin de consolider la position de chef de file de Bell Média dans les domaines de la télévision, de la radio, du numérique et de l'affichage, en plus d'accélérer le développement de nouvelles initiatives, de contenu et de partenariats. W. Oosterman agit également comme premier conseiller auprès de la haute direction de BCE et de Bell à titre de vice-président principal.

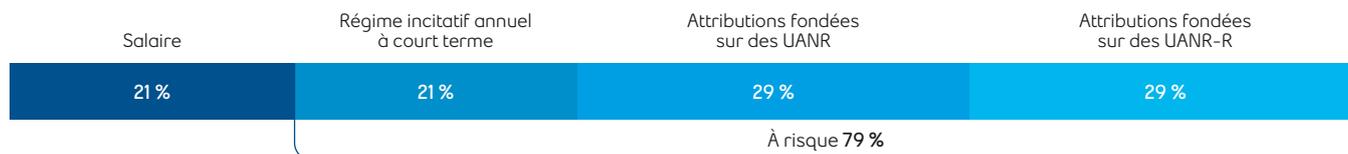
S'étant joint à Bell en 2006 à titre de président, Bell Mobilité et chef de la gestion de la marque, W. Oosterman a été promu président, Bell Mobilité et Services résidentiels en 2010, président de groupe en 2015 et vice-président principal en 2018. Titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Ivey School of l'Université Western, W. Oosterman siège aussi aux conseils d'administration de Telephone and Data Systems, Stragwell Global Inc. et du Festival international du film de Toronto.

Wade Oosterman
Président, Bell Media et vice-président principal, Bell Canada et BCE Inc.

COMPOSITION RÉELLE DE LA RÉMUNÉRATION EN 2021

	2021 (\$)	2020 (\$)	2019 (\$)
Salaire	900 000	900 000	900 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	1 201 500	802 800	1 146 600
Attributions fondées sur des UANR	1 250 000	1 250 000	2 250 000
Attributions fondées sur des UANR-R	1 250 000	625 000	1 125 000
Attributions fondées sur des options	s.o.	625 000	1 125 000
Total de la rémunération à risque	3 701 500	3 302 800	5 646 600
Régimes de retraite et autre rémunération	310 327	346 057	338 959
Rémunération totale	4 911 827	4 548 857	6 885 559

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE À RISQUE EN 2021





John Watson
Président de groupe,
expérience client

JOHN WATSON

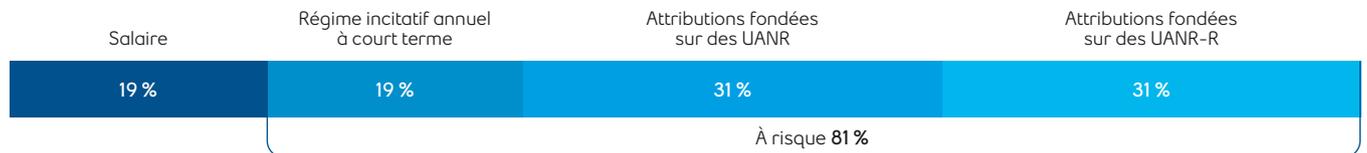
John Watson dirige les équipes Services opérationnels clientèle, Services extérieurs, l'équipe Informatique décisionnelle et d'autres équipes de service de Bell comme président de groupe, expérience client.

Tirant parti des investissements de premier plan de Bell dans le développement des talents, les mégadonnées, l'analytique et l'apprentissage automatique, J. Watson a amélioré l'expérience client des services résidentiels et sans fil. Leader en développement organisationnel, J. Watson a donné des conférences sur les stratégies d'affaires, l'expérience client, les mégadonnées, le marketing, le développement des talents et le leadership. J. Watson est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Schulich School of Business de l'Université York.

COMPOSITION RÉELLE DE LA RÉMUNÉRATION EN 2021

POSTE	PRÉSIDENT DE GROUPE, EXPÉRIENCE CLIENT	PRÉSIDENT DE GROUPE, EXPÉRIENCE CLIENT	VICE-PRÉSIDENT EXÉCUTIF, EXPÉRIENCE CLIENT
	2021 (\$)	2020 (\$)	2019 (\$)
Salaire	750 000	750 000	725 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	1 091 250	669 000	978 025
Attributions fondées sur des UANR	1 250 000	1 250 000	750 000
Attributions fondées sur des UANR-R	1 250 000	625 000	375 000
Attributions fondées sur des options	s.o.	625 000	375 000
Total de la rémunération à risque	3 591 250	3 169 000	2 478 025
Régimes de retraite et autre rémunération	237 123	271 856	229 689
Rémunération totale	4 578 373	4 190 856	3 432 714

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE À RISQUE EN 2021





Blaik Kirby

Président de groupe,
marché consommateur
et petites et moyennes
entreprises (PME)

BLAIK KIRBY

Nommé président de groupe, marché consommateur et petites et moyennes entreprises (PME) en février 2022, Blaik Kirby dirige les équipes des ventes pour le marché consommateur (services sans fil et sur fil), du marketing et des petites et moyennes entreprises.

B. Kirby cumule plus de 25 ans d'expérience dans l'industrie des télécommunications en Amérique du Nord et il a commencé sa carrière comme technicien chez Bell en 1987. B. Kirby a de nouveau rejoint Bell en 2005 comme vice-président, stratégie de l'entreprise pour rejoindre ensuite les rangs de Bell Mobilité, d'abord à titre de premier vice-président, marketing et vente, avant d'être promu chef du marketing puis président de Bell Mobilité en 2015. B. Kirby détient un baccalauréat en science de l'ingénierie de l'Université Western, une maîtrise en génie de l'Université de Toronto et une maîtrise en administration des affaires de la Ivey School de l'Université Western.

COMPOSITION RÉELLE DE LA RÉMUNÉRATION EN 2021

POSTE	PRÉSIDENT DE GROUPE, BELL MOBILITÉ ET SERVICES RÉSIDENTIELS ET PETITES ENTREPRISES DE BELL	PRÉSIDENT DE GROUPE, BELL MOBILITÉ ET SERVICES RÉSIDENTIELS ET PETITES ENTREPRISES DE BELL	PRÉSIDENT, BELL MOBILITÉ
	2021 (\$)	2020 (\$)	2019 (\$)
Salaire	750 000	750 000	550 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	1 113 750	669 000	741 950
Attributions fondées sur des UANR	1 000 000	1 000 000	625 000
Attributions fondées sur des UANR-R	1 000 000	500 000	312 500
Attributions fondées sur des options	s.o.	500 000	312 500
Total de la rémunération à risque	3 113 750	2 669 000	1 991 950
Régimes de retraite et autre rémunération	235 323	230 113	169 122
Rémunération totale	4 099 073	3 649 113	2 711 072

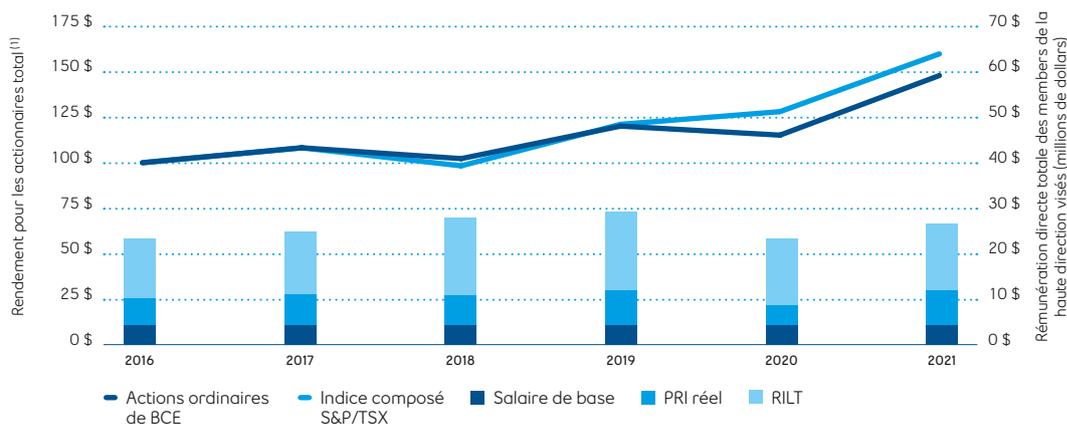
RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE À RISQUE EN 2021



11.1 Graphique sur le rendement pour les actionnaires

RENDEMENT TOTAL CUMULATIF SUR CINQ ANS D'UN PLACEMENT DE 100 \$ ET RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

31 décembre 2016 –
31 décembre 2021



(1) Le rendement pour les actionnaires correspond à la variation du cours des actions ordinaires de BCE pour une période déterminée, plus les dividendes sur actions ordinaires de BCE réinvestis, divisée par le cours des actions ordinaires de BCE au début de la période.

RENDEMENT TOTAL CUMULATIF SUR CINQ ANS D'UN PLACEMENT DE 100 \$

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Actions ordinaires de BCE	100	109	103	121	116	149
Indice composé S&P/TSX	100	109	99	122	129	161

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Rémunération directe totale des membres de la haute direction visés (millions de dollars)	23,3	24,9	27,8	29,3	23,4	26,6

La rémunération directe totale des membres de la haute direction visés en 2021 en tant que pourcentage du total des revenus en 2021 est de 0,1%. Le graphique ci-dessus compare les variations annuelles du rendement total annuel cumulé pour les porteurs des actions ordinaires de BCE avec le rendement total annuel cumulé de l'indice composé S&P/TSX pour la période de cinq ans se terminant le 31 décembre 2021. Il suppose que la valeur initiale du placement le 31 décembre 2016 était de 100 \$ et que tous les dividendes ont été réinvestis sur une base trimestrielle. Il indique également la rémunération des membres de la haute direction visés pendant cette même période. Cette rémunération est définie comme étant la rémunération directe totale octroyée aux membres de la haute direction visés en poste, y compris le salaire, les primes incitatives annuelles à court terme et les attributions au titre du RILT annualisées d'UANR, d'UANR-R et d'options sur actions. Une grande partie de la rémunération totale est attribuée sous forme de titres de capitaux propres et les paiements réalisés réels associés à ces attributions sont liés plus étroitement à l'évolution du cours de l'action et à la croissance du dividende de la Société que ce qu'indique le graphique ci-dessus.

BCE

Le rendement total de BCE est fonction du cours des actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto et suppose que les dividendes ont été réinvestis.

INDICE COMPOSÉ S&P/TSX

À titre de principal indice du marché canadien des actions, l'indice composé S&P/TSX est le principal indicateur de référence pour mesurer le rendement total réalisé par les actionnaires pour les sociétés canadiennes dont les titres sont inscrits à la cote de la TSX.

11.2 Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la rémunération des membres de la haute direction visés. Les membres de la haute direction visés sont notre président et chef de la direction, notre chef des affaires financières et les trois membres de la haute direction les mieux rémunérés classés selon le montant de leur rémunération totale dans le tableau ci-dessous.

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

NOM ET POSTE PRINCIPAL	EXERCICE	SALAIRE (\$) ⁽¹⁾	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS (\$) ⁽²⁾⁽³⁾	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS (\$) ⁽⁴⁾	RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN RÉGIME INCITATIF NON FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITALUX PROPRES (RÉGIMES INCITATIFS ANNUELS) (\$) ⁽⁵⁾	VALEUR DU RÉGIME DE RETRAITE (\$) ⁽⁶⁾	AUTRE RÉMUNÉRATION (\$) ⁽⁷⁾	RÉMUNÉRATION TOTALE (\$)
Mirko Bibic Président et chef de la direction BCE Inc. et Bell Canada	2021	1 300 000	6 000 000	s.o.	3 188 250	436 605	218 183	11 143 038
	2020	1 300 000	4 500 000	1 500 000	1 610 700	356 583	210 016	9 477 299
	2019	750 000	1 875 000	625 000	1 180 500	146 029	194 568	4 771 097
Glen LeBlanc Vice-président exécutif et chef des affaires financières BCE Inc. et Bell Canada	2021	675 000	1 650 000	s.o.	982 125	732 780	34 874	4 074 779
	2020	675 000	1 237 500	412 500	602 100	470 033	34 009	3 431 142
	2019	650 000	1 237 500	412 500	974 350	1 287 109	83 969	4 645 428
Wade Oosterman Président Bell Média et vice-président principal, Bell Canada et BCE Inc.	2021	900 000	2 500 000	s.o.	1 201 500	275 853	34 474	4 911 827
	2020	900 000	1 875 000	625 000	802 800	319 269	26 788	4 548 857
	2019	900 000	3 375 000	1 125 000	1 146 600	310 967	27 992	6 885 559
John Watson Président de groupe, expérience client	2021	750 000	2 500 000	s.o.	1 091 250	200 079	37 044	4 578 373
	2020	750 000	1 875 000	625 000	669 000	233 257	38 599	4 190 856
	2019	725 000	1 125 000	375 000	978 025	204 443	25 246	3 432 714
Blaik Kirby Président de groupe, marché consommateur et petites et moyennes entreprises (PME)	2021	750 000	2 000 000	s.o.	1 113 750	204 336	30 987	4 099 073
	2020	750 000	1 500 000	500 000	669 000	205 677	24 436	3 649 113
	2019	550 000	937 500	312 500	741 950	148 587	20 535	2 711 072

(1) Aucun membre de la haute direction visé n'a reçu d'augmentation de son salaire de base en 2021.

(2) Le tableau suivant compare les justes valeurs à la date d'octroi utilisées aux fins de la rémunération avec les provisions qui sont inscrites dans les états financiers de la Société pour les attributions fondées sur des actions des membres de la haute direction visés.

	2021 10 MARS 2021 AU 31 DÉCEMBRE 2023		2020 25 FÉVRIER 2020 AU 31 DÉCEMBRE 2022		2019 26 FÉVRIER 2019 AU 31 DÉCEMBRE 2021	
	JUSTE VALEUR À LA DATE D'OCTROI ^(a)	JUSTE VALEUR COMPTABLE ^(b)	JUSTE VALEUR À LA DATE D'OCTROI ^(a)	JUSTE VALEUR COMPTABLE ^(b)	JUSTE VALEUR À LA DATE D'OCTROI ^(a)	JUSTE VALEUR COMPTABLE ^(b)
	Cours de l'action	56,70 \$	61,30 \$	64,78 \$	62,90 \$	57,86 \$
Différence totale	1 188 933 \$		318 339 \$		127 921 \$	
Différence par action	4,60 \$		1,88 \$		0,57 \$	

(a) Le cours de l'action au moment de l'octroi était égal à la moyenne pondérée en fonction du volume du cours par action ordinaire de BCE d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE négocié à la Bourse de Toronto pendant les cinq jours de bourse consécutifs prenant fin le jour précédant la date d'entrée en vigueur de l'octroi et se fonde sur un rendement cible.

(b) La juste valeur comptable est amortie sur la période d'acquisition des droits des attributions. Cette valeur reflète une valeur combinée pour les UANR et les UANR-R. À partir de 2021, BCE a commencé à utiliser la méthode d'évaluation de Monte-Carlo pour l'évaluation de la juste valeur comptable de certaines UANR-R, avec l'introduction de la mesure de rendement fondée sur le marché du RTA relatif, et respecte les exigences de l'IFRS 2 - Paiement fondé sur des actions aux fins comptables.

- (3) Pour 2021, la valeur indiquée dans cette colonne a été répartie selon notre politique en matière de régimes de rémunération mise à jour, soit 50 % de la valeur totale du régime d'intéressement à long terme en UANR et 50 % de la valeur totale du régime d'intéressement à long terme en UANR-R. En 2019 et 2020, la politique en matière de régimes était de 50 % de la valeur totale du régime d'intéressement à long terme en UANR et de 25 % de la valeur totale du régime d'intéressement à long terme en UANR-R. Le tableau qui suit détaille les montants attribués aux termes des deux régimes :

NOM	2021		2020		2019	
	UANR (\$)	UANR-R (\$)	UANR (\$)	UANR-R (\$)	UANR (\$)	UANR-R (\$)
M. Bibic	3 000 000	3 000 000	3 000 000	1 500 000	1 250 000	625 000
G. LeBlanc	825 000	825 000	825 000	412 500	825 000	412 500
W. Oosterman	1 250 000	1 250 000	1 250 000	625 000	2 250 000	1 125 000
J. Watson	1 250 000	1 250 000	1 250 000	625 000	750 000	375 000
B. Kirby	1 000 000	1 000 000	1 000 000	500 000	625 000	312 500

- (4) BCE a commencé à utiliser la méthode d'évaluation binomiale aux fins de l'évaluation de la rémunération en 2007. Le modèle binomial assouplit le cadre du calcul de la valeur théorique d'options aux fins d'hypothèses concernant des paramètres comme les dividendes, la période d'acquisition et l'exercice avant l'expiration. Le modèle binomial est une méthode reconnue d'évaluation d'options sur actions d'une société qui a un rendement en dividendes élevé. La juste valeur comptable aux fins des états financiers est également calculée à l'aide de la méthode binomiale, qui satisfait aux exigences des Normes internationales d'information financière, mais utilise des hypothèses légèrement différentes. Parmi les plus importantes, le dividende est calculé en supposant une croissance du dividende correspondant à la stratégie de croissance du dividende de la Société plutôt qu'à un rendement en dividendes fixe. Les principales hypothèses qui ont été utilisées pour calculer la juste valeur de la rémunération et la valeur dans les états financiers sont indiquées dans le tableau suivant. Aucune option sur actions n'a été attribuée en 2021 :

PRINCIPALES HYPOTHÈSES	2020		2019	
	JUSTE VALEUR	ÉTATS FINANCIERS	JUSTE VALEUR	ÉTATS FINANCIERS
Période d'acquisition	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans
Rendement en dividendes	5,05 %	5,00 %	5,26 %	5,00 %
Volatilité attendue	13,02 %	12,00 %	13,40 %	14,00 %
Taux d'intérêt sans risque	1,31 %	1,00 %	1,95 %	2,00 %
Période totale d'exercice	10 ans	10 ans	10 ans	10 ans
Durée prévue	10 ans	4 ans	10 ans	4 ans
Valeur binomiale	3,81 \$	1,55 \$	3,95 \$	2,34 \$

La différence entre la juste valeur à la date d'attribution utilisée à des fins de rémunération et la juste valeur utilisée à des fins comptables pour les options attribuées au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2020 correspond à environ 2,26 \$ de moins par option, ou 2 172 509 \$ pour les 961 287 options sur actions attribuées aux membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2020. En 2019, la différence entre la juste valeur à la date d'attribution utilisée à des fins de rémunération et la juste valeur utilisée à des fins comptables pour les options octroyées au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2019 correspondait à environ 1,61 \$ de moins par option, ou 1 161 649 \$ pour les 721 521 options sur actions attribuées aux membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2019.

- (5) Cette colonne ne comprend que les primes incitatives annuelles à court terme versées aux membres de la haute direction visés.
- (6) Comme il est décrit dans la section 11.5 intitulée Ententes de retraite, pour tous les membres de la haute direction visés, ce montant représente les cotisations versées par l'employeur aux termes de différents volets à cotisations déterminées pour chacun des trois derniers exercices clos et les conséquences connexes sur la valeur du compte relatif au RRS du membre de la haute direction, le cas échéant. En outre, en ce qui concerne G. LeBlanc, ce montant comprend l'incidence d'une hausse de la moyenne de ses gains admissibles aux termes des mécanismes à prestations déterminées du régime de retraite de Bell Aliant.
- (7) Pour M. Bibic, les montants de 2020 et 2021 comprennent l'allocation pour avantages indirects (120 000 \$) et les frais de réinstallation liés à ses nominations aux postes de chef de l'exploitation et de chef de la direction. Le montant de 2019 de M. Bibic comprend les frais de réinstallation liés à ses nominations aux postes de chef de l'exploitation et de chef de la direction (125 000 \$). Pour G. LeBlanc, le montant de 2019 comprend les avantages imposables liés à son rôle en tant que membre du conseil de Maple Leaf Sports & Entertainment et l'allocation pour avantages indirects (33 500 \$). Pour tous les membres de la haute direction visés, la colonne « Autre rémunération » comprend également les cotisations de la Société aux termes du régime d'épargne des employés et des primes d'assurance-vie et des paiements de majoration payés par la Société. Les avantages indirects et autres avantages sociaux qui ne dépassent pas globalement 50 000 \$ ou 10 % du salaire de l'exercice ne sont pas inclus.

11.3 Attributions en vertu d'un régime incitatif

ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS NON EXERCÉES ET ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS NON ACQUISES EN COURS

Le tableau qui suit comprend toutes les attributions fondées sur des options non exercées et toutes les attributions fondées sur des actions non acquises en cours à la fin de l'exercice clos le 31 décembre 2021. Pour connaître les principales caractéristiques des régimes, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2021 sous Régime d'intéressement à long terme*.

NOM	DATE D'ATTRIBUTION	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS						ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS		
		NOMBRE DE TITRES SOUS-JACENTS AUX OPTIONS NON EXERCÉES		TOTAL DES OPTIONS	PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS ⁽¹⁾ (\$)	DATE D'EXPIRATION DES OPTIONS ⁽²⁾	VALEUR DES OPTIONS DANS LE COURS NON EXERCÉES ⁽³⁾ (\$)	NOMBRE D'ACTIONS OU D'UNITÉS D'ACTIONS NON ACQUISES	VALEUR MARCHANDE OU DE PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS NON ACQUISES ⁽⁴⁾ (\$)	VALEUR MARCHANDE OU DE PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS NON PAYÉES OU NON DISTRIBUÉES ⁽⁴⁾ (\$)
ACQUIS	NON ACQUIS									
M. Bibic	25-02-2020	0	393 701	393 701	64,78	24-02-2030	405 512	187 256	12 323 336	10 021 800
	26-02-2019	0	158 228	158 228	58,35	25-02-2029	1 180 381			
	12-11-2018	42 065	0	42 065	54,05	26-02-2025	494 684			
	27-02-2018	98 685	0	98 685	56,62	26-02-2025	906 915			
	28-02-2017	81 593	0	81 593	58,62	27-02-2024	586 654			
	29-02-2016	79 924	0	79 924	58,39	28-02-2023	593 036			
G. LeBlanc	25-02-2020	0	108 268	108 268	64,78	24-02-2030	111 516	51 497	3 388 985	13 906 191
	26-02-2019	0	104 431	104 431	58,35	25-02-2029	779 055			
	27-02-2018	109 650	0	109 650	56,62	26-02-2025	1 007 684			
W. Oosterman	25-02-2020	0	164 042	164 042	64,78	24-02-2030	168 963	78 024	5 134 733	70 905 298
	26-02-2019	0	284 811	284 811	58,35	25-02-2029	2 124 690			
	27-02-2018	182 749	0	182 749	56,62	26-02-2025	1 679 463			
	28-02-2017	163 186	0	163 186	58,62	27-02-2024	1 173 307			
J. Watson	25-02-2020	0	164 042	164 042	64,78	24-02-2030	168 963	78 024	5 134 733	6 695 477
	26-02-2019	0	94 937	94 937	58,35	25-02-2029	708 230			
	27-02-2018	109 650	0	109 650	56,62	26-02-2025	1 007 684			
	28-02-2017	97 912	0	97 912	58,62	27-02-2024	703 987			
B. Kirby	25-02-2020	0	131 234	131 234	64,78	24-02-2030	135 171	62 421	4 107 897	3 770 069
	26-02-2019	0	79 114	79 114	58,35	25-02-2029	590 190			
	27-02-2018	91 375	0	91 375	56,62	26-02-2025	839 736			
	28-02-2017	65 275	0	65 275	58,62	27-02-2024	469 327			
	29-02-2016	63 939	0	63 939	58,39	28-02-2023	474 427			
	11-05-2015	8 220	0	8 220	53,58	23-02-2022	100 531			
	24-02-2015	44 944	0	44 944	56,05	23-02-2022	438 653			

(1) Le prix d'exercice est le prix auquel une action ordinaire peut être achetée lorsqu'une option est exercée. En date du 6 juin 2007, les actionnaires ont approuvé le fait que le prix d'exercice devait être le plus élevé entre la moyenne pondérée en fonction du volume du cours par action ordinaire de BCE à la Bourse de Toronto : i) le jour de bourse qui précède la date d'entrée en vigueur de l'octroi ou, si au moins un lot régulier d'actions ordinaires de BCE n'a pas été négocié ce jour-là, alors la moyenne pondérée en fonction du volume le premier jour précédant au cours duquel au moins un lot régulier d'actions ordinaires a été ainsi négocié; et ii) pendant les cinq jours de bourse consécutifs se terminant le jour de bourse précédant la date d'entrée en vigueur de l'octroi. En ce qui a trait aux options octroyées avant le 6 juin 2007, le prix d'exercice correspondait au cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE le dernier jour de bourse précédant la date d'entrée en vigueur de l'octroi.

(2) La durée d'une option ne peut dépasser dix ans à compter de la date de prise d'effet de l'octroi. De 2011 à 2018, des options assorties d'une durée de sept ans ont été octroyées. En 2019 et 2020, les options ont été octroyées avec une durée de dix ans. Le comité de rémunération peut toujours recommander, et le conseil accepter, une autre durée au moment de l'octroi des options, dans la mesure où la date d'expiration maximale de dix ans est respectée.

(3) La valeur des options dans le cours non exercées est calculée à l'aide du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2021, soit 65,81 \$, moins le prix d'exercice de ces options. Les options ayant un prix d'exercice supérieur au cours de clôture sont considérées comme étant hors cours.

(4) La valeur des unités d'actions en cours est calculée à l'aide du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2021, soit 65,81 \$, multiplié par le nombre d'unités d'actions détenues par l'employé dans les régimes d'UANR, d'UANR-R, d'UAD et le RAD, selon le cas, le 31 décembre 2021, l'acquisition des droits des UANR-R étant à 107 % de la cible.

ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN RÉGIME INCITATIF – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS OU VALEUR GAGNÉE AU COURS DE L'EXERCICE

Le tableau suivant présente les attributions fondées sur des options et les attributions fondées sur des actions acquises au cours de l'exercice 2021 ainsi que les primes incitatives annuelles à court terme gagnées au cours de 2021. Pour connaître les principales caractéristiques des régimes, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2021 sous Régime d'intéressement à long terme et Prime incitative annuelle à court terme*.

NOM	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS		ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS		RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN RÉGIME INCITATIF NON FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES
	DATE D'ACQUISITION	VALEUR À L'ACQUISITION AU COURS DE L'EXERCICE ⁽¹⁾ (\$)	VALEUR À LA DATE D'ACQUISITION ⁽²⁾ (\$)	VALEUR À L'ACQUISITION AU COURS DE L'EXERCICE ⁽²⁾ (\$)	VALEUR GAGNÉE AU COURS DE L'EXERCICE ⁽³⁾ (\$)
M. Bibic	26-02-2021	31 945	2 540 319	2 540 319	3 188 250
G. LeBlanc	26-02-2021	–	1 676 694	1 676 694	982 125
W. Oosterman	26-02-2021	55 556	4 572 668	4 572 668	1 201 500
J. Watson	26-02-2021	–	1 524 303	1 524 303	1 091 250
B. Kirby	26-02-2021	–	1 270 159	1 270 159	1 113 750

(1) Les options attribuées le 27 février 2018 et le 12 novembre 2018 ont été acquises en entier le 26 février 2021. Le jour de l'acquisition, le cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE Inc. à la Bourse de Toronto était de 54,43 \$.

(2) Les UANR et les UANR-R attribuées le 26 février 2019 ont été acquises en entier le 31 décembre 2021, les UANR-R étant acquises à 107 % de la cible. Le jour de l'acquisition, le cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE Inc. à la Bourse de Toronto était de 65,81 \$.

(3) Ces montants sont les mêmes que ceux figurant dans le Tableau sommaire de la rémunération sous la colonne Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (régimes incitatifs annuels) et comprennent toutes les primes incitatives annuelles à court terme pour 2021 payées en espèces ou en UAD, ou les deux.

Le tableau suivant présente le nombre et la valeur nette des options que chaque membre de la haute direction visé a exercées en 2021.

NOM	NOMBRE D'ACTIONNAIRES ACQUISES À L'EXERCICE	PRIX D'EXERCICE	VALEUR NETTE RÉALISÉE À L'EXERCICE ⁽¹⁾
M. Bibic	77 112	65,18 \$	788 197 \$
G. LeBlanc	81 593	66,29 \$	625 592 \$
W. Oosterman	274 077	66,51 \$	2 860 644 \$
J. Watson	–	–	–
B. Kirby	43 630	58,08 \$	444 010 \$

(1) Ce montant est calculé d'après les différences entre le prix d'exercice et le cours des actions au moment de l'exercice.

RÉGIME D'OPTIONS SUR ACTIONS

Le régime d'options sur actions a été établi en 1999. Il était offert aux dirigeants et aux autres employés de la Société et de ses filiales qui, de l'avis du comité de rémunération, ont démontré leur capacité de contribuer grandement au succès de la Société. Le nombre d'actions pouvant être émises à des initiés, à tout moment, aux termes du régime d'options sur actions et de tous les mécanismes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de BCE ne peut dépasser 10 % des actions émises et en circulation; et le nombre d'actions émises à des initiés, dans une période de un an, aux termes de tous les mécanismes de rémunération fondés sur des titres de BCE, ne peut dépasser 10 % des actions émises et en circulation.

Aux termes du régime d'options sur actions, le comité de rémunération établit la durée d'une option, qui ne doit pas dépasser dix ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'octroi. Il établit également le calendrier d'acquisition pour chaque octroi. De 2011 à 2018, les options octroyées sont assorties d'une durée de sept ans et d'une période d'acquisition en bloc de trois ans. En 2019 et 2020, les options octroyées étaient assorties d'une durée de dix ans et d'une période d'acquisition en bloc de trois ans.

Les options ne sont pas cessibles par leur titulaire, sauf à la succession du titulaire au moment de son décès.

Aux termes du régime d'options sur actions, le comité de rémunération a le pouvoir discrétionnaire d'établir des dispositions en matière d'acquisition, des calendriers d'exercice ou des dispositions en matière de cessation des fonctions au moment de l'octroi de nouvelles options ou ultérieurement à l'égard d'options en cours, sans l'approbation des actionnaires.

Cependant, le comité de rémunération ne peut, sans l'approbation des actionnaires, faire ce qui suit :

- accroître le nombre d'actions ordinaires qui peuvent être émises aux termes du régime d'options sur actions
- réduire le prix d'exercice d'une option en cours (y compris une annulation et une réattribution d'une option, constituant une réduction du prix d'exercice d'une option)
- prolonger la date d'expiration d'une option en cours ou modifier le régime d'options sur actions pour permettre l'octroi d'une option ayant une date d'expiration au-delà de la durée maximale permise aux termes du régime d'options sur actions
- modifier les dispositions relatives à la transférabilité d'options, sauf si le transfert se fait dans le cadre du règlement normal d'une succession
- apporter des modifications quant aux participants admissibles qui pourraient permettre l'introduction d'administrateurs qui ne sont pas des employés d'une façon discrétionnaire, ou
- apporter des modifications pour prévoir d'autres types de rémunération par voie d'émission de titres de capitaux propres, sauf si le changement provient de l'application de dispositions antidilution du régime d'options sur actions.

Aucune modification n'a été apportée au régime d'options sur actions en 2021 et aucune option n'a été octroyée aux termes du régime.

TITRES POUVANT ÊTRE ÉMIS EN VERTU DES RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

NOM	NOMBRE DE TITRES DEVANT ÊTRE ÉMIS LORS DE L'EXERCICE DES OPTIONS DES BONS OU DROITS EN CIRCULATION (A)	MOYENNE PONDÉRÉE DU PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS DES BONS ET DROITS EN CIRCULATION (\$) (B)	NOMBRE DE TITRES RESTANT À ÉMETTRE EN VERTU DES RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES SAUF LES TITRES INDIQUÉS DANS LA COLONNE (A) (C)
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	-	-	-
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	11 114 623 ⁽¹⁾	60 ⁽²⁾	9 751 203 ⁽³⁾
Total	11 114 623	60	9 751 203

(1) Ce nombre inclut 335 899 actions ordinaires de BCE pouvant être émises aux termes du RAD.

(2) La moyenne pondérée du prix d'exercice ne comprend pas les unités aux termes du RAD.

(3) Ce nombre inclut 4 360 087 actions ordinaires de BCE pouvant être émises en raison des souscriptions des employés aux termes des REE (1970) et (2000) de BCE Inc.

Le tableau suivant indique le nombre de titres émis et pouvant être émis aux termes de chacun des mécanismes de rémunération fondés sur des titres de la Société et le nombre d'actions ordinaires de BCE sous-jacentes à des options en cours ainsi que les pourcentages représentés par chaque élément, calculés par rapport au nombre d'actions ordinaires de BCE en circulation au 31 décembre 2021.

	ACTIONS ORDINAIRES POUVANT ÊTRE ÉMIS ⁽¹⁾		ACTIONS ORDINAIRES ÉMIS À CE JOUR		ACTIONS ORDINAIRES VISÉES PAR DES OPTIONS EN COURS	
	NOMBRE	% ⁽²⁾	NOMBRE	% ⁽²⁾	NOMBRE	% ⁽²⁾
Régime d'options sur actions (1999) de BCE Inc.	15 239 743 ⁽³⁾	1,7	34 454 162	3,8	10 778 724	1,2
Régimes d'épargne des employés (1970) et (2000)	4 360 087 ⁽⁴⁾	0,5	25 728 662	2,8	s.o.	s.o.
Régime d'actions différées de Bell Aliant Inc. (RAD)	1 265 996 ⁽⁵⁾	0,1	65 415 ⁽⁵⁾	0,0	s.o.	s.o.

(1) Ce nombre exclut les actions ordinaires de BCE émises à ce jour et représente le total des actions ordinaires de BCE sous-jacentes à des options en cours, des actions différées et des actions ordinaires de BCE disponibles pour des octrois futurs d'options et des souscriptions futures aux termes des REE.

(2) Actions ordinaires de BCE en circulation au 31 décembre 2021 = 909 018 871.

(3) Sur un nombre maximal d'actions ordinaires de BCE pouvant être émises aux termes du Régime d'options sur actions (1999) de 50 000 000 après déduction des 306 095 actions ordinaires transférées au Régime d'options sur actions de remplacement (plan d'arrangement 2000) de BCE Inc. et émises ou pouvant être émises aux termes de celui-ci.

(4) Sur un nombre total maximal de 20 000 000 d'actions ordinaires de BCE pouvant être émises aux termes des REE (1970) et REE (2000).

(5) 1 331 411 actions ordinaires de BCE étaient inscrites et réservées à des fins d'émission aux termes du régime d'actions différées (RAD) de Bell Aliant Inc., établi en 2006 et pris en charge par BCE aux termes de l'acquisition de Bell Aliant en 2014. Les actions différées suivent le rendement du cours des actions ordinaires de BCE, compte tenu des réinvestissements de dividendes, et peuvent être réglées soit en actions ordinaires de BCE soit l'équivalent en espèces. Les actions ordinaires émises à ce jour représentent le nombre d'actions ordinaires émises aux termes du régime depuis la date de l'acquisition de Bell Aliant Inc. Le RAD est un régime fermé et, au 31 décembre 2021, toutes les unités détenues aux termes du RAD sont acquises. Les actions différées dont les droits ont été acquis attribuées aux termes du RAD doivent être exercées au plus tard au deuxième anniversaire du départ du participant de la Société.

Le tableau suivant présente la dilution, les offres excédentaires et le taux d'épuisement du régime d'options sur actions au 31 décembre de chaque exercice.

	2021	2020	2019
Dilution ⁽¹⁾	1,2 %	1,7 %	1,4 %
Offres excédentaires ⁽²⁾	1,7 %	2,2 %	2,3 %
Taux d'épuisement ⁽³⁾	s.o.	0,4 %	0,4 %

(1) (Total des options en cours) ÷ (total des actions ordinaires en cours).

(2) (Total des options pouvant être émises + options en cours) ÷ (total des actions ordinaires en cours).

(3) (Total des options octroyées au cours de l'exercice) ÷ (le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en cours durant l'exercice). Aucune option sur actions n'a été octroyée en 2021.

11.4 Régimes d'épargne des employés (REE)

Les REE visent à inciter nos employés et ceux de nos filiales participantes à posséder des actions de la Société. Deux REE sont en place : le Régime d'épargne des employés (1970) de BCE Inc. (REE 1970) et le Régime d'épargne des employés (2000) de BCE Inc. (REE 2000). Les modalités des deux REE sont essentiellement semblables. Le REE 2000, à l'intention des employés dont l'emploi principal est aux États-Unis, n'est pas utilisé pour l'instant et donc, il n'y a pas d'actions accumulées actuellement émises aux termes de ce régime. Le REE 1970 soutient l'actionnariat à long terme ainsi que l'intérêt envers la croissance et le succès de notre Société. Aux termes de ce régime, les employés réguliers qui comptent au moins six mois de service reconnu et qui ne contrôlent pas directement ou indirectement 5 % ou plus des actions ordinaires de BCE en circulation peuvent investir jusqu'à un maximum de 12 % de leurs salaires de base au moyen de déductions à la source pour acheter des actions ordinaires de BCE. L'employeur verse des cotisations correspondant à un tiers des cotisations de l'employé jusqu'à concurrence d'un maximum de 2 % du salaire de base annuel de l'employé. Les cotisations de l'employeur et les dividendes connexes sont assujettis à une période d'acquisition de deux ans, ce qui signifie que les actions sont achetées avec les cotisations de l'employeur et les dividendes connexes réinvestis à la condition que les actions achetées avec les cotisations de l'employé demeurent dans le régime pendant une période de deux ans et deviennent ensuite disponibles dans le compte de l'employé. Au départ de l'employé, sauf en cas de cessation des fonctions involontaire, de départ à la retraite ou de décès, les cotisations de l'employeur non acquises et les dividendes connexes sont annulés.

Le fiduciaire des REE achète des actions ordinaires de BCE pour les participants sur le marché libre, de gré à gré ou auprès de BCE (émission d'actions nouvelles). Le prix des actions achetées par le fiduciaire sur le marché libre ou de gré à gré est égal à la valeur versée par le fiduciaire pour ces actions. Le prix des actions nouvelles (le cas échéant) achetées auprès de BCE est égal aux prix moyens pondérés des actions achetées par le fiduciaire sur le marché libre et de gré à gré (le cas échéant) durant la semaine précédant immédiatement la semaine au cours de laquelle l'achat est fait auprès de BCE. Le prix d'achat d'actions nouvelles ne peut être inférieur au cours du marché

des titres, comme il est établi aux termes du régime. Les cotisations de l'employeur sont toujours achetées sur le marché libre. Depuis le 6 janvier 2017, les cotisations des employés ont normalement été achetées sur le marché libre, sauf en 2019 où 1 231 479 actions ordinaires ont été émises sur le capital autorisé de BCE afin de combler une partie des achats pour les cotisations des employés.

Le nombre d'actions pouvant être émises aux initiés d'une entreprise participante en vertu des REE, durant toute période de un an, aux termes de tous les mécanismes de rémunération fondés sur des actions de BCE ne peut être supérieur à 10 % de toutes les actions ordinaires de BCE émises et en circulation. La participation aux REE est incessible.

Selon les modalités des REE, le conseil a le pouvoir de modifier les REE sans l'approbation des actionnaires pour introduire des modifications comme, entre autres, une modification des dispositions en matière de cessation des fonctions, des modifications d'ordre administratif (comme pour corriger une incohérence négligeable ou une erreur ou une omission de transcription) ou une modification jugée nécessaire ou souhaitable pour se conformer aux exigences légales ou réglementaires applicables.

Toutefois, le conseil ne peut, sans l'approbation des actionnaires :

- modifier la limite des cotisations des employés
- modifier la période d'offre à plus de 27 mois
- introduire un prix d'achat réduit
- modifier la cotisation maximale de la Société
- accroître le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes des REE, ou
- permettre une dilution éventuelle associée aux REE et à l'ensemble des autres mécanismes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de plus de 10 % des actions ordinaires en circulation de la Société.

Aucune modification n'a été apportée aux REE en 2021.

11.5 Ententes de retraite

VOLETS À COTISATIONS DÉTERMINÉES

LE RÉGIME DE BASE CD REPRÉSENTE LA SOMME DE CE QUI SUIT :

- **Cotisations de l'employé** : L'employé peut verser un maximum de 12 % de ses gains ouvrant droit à pension, sous réserve du maximum permis en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) (Loi de l'impôt)
- **Cotisations de l'employeur** : L'employeur verse 4 % des gains ouvrant droit à pension et égale la première tranche de 2 % des cotisations de l'employé, pour un maximum de 6 %
- Les cotisations de l'employé sont versées dans le volet CD du régime agréé tandis que les cotisations de l'employeur sont d'abord versées dans le volet CD du régime agréé, et l'excédent dans le compte notionnel CD.

a. Volet CD du régime agréé

Le volet CD du régime agréé est un élément du régime de Bell. Aux termes de ce volet, chaque participant choisit le mode de placement des cotisations qu'il verse dans son compte enregistré, et le taux de rendement gagné dépendra de son choix et du rendement de l'investissement. Les cotisations de l'employé, les cotisations de l'employeur et le rendement obtenu sont immédiatement acquis. La somme des cotisations de l'employé et de l'employeur est limitée annuellement au maximum permis en vertu de la Loi de l'impôt à l'égard des régimes de pension agréés.

b. Compte notionnel CD

Lorsque la somme des cotisations de l'employé et de l'employeur dans une année donnée atteint le maximum prévu par la Loi de l'impôt, les cotisations par l'employé cessent et des cotisations réputées de l'employeur commencent à s'accumuler dans un compte notionnel CD au nom de l'employé. Les sommes accumulées dans le compte notionnel CD sont portées au compte de l'employé selon le taux de rendement d'un fonds d'investissement choisi par chaque employé. Chaque employé choisit les fonds d'investissement qui serviront de référence pour le taux de rendement sur les cotisations versées à son compte notionnel CD par rapport au même choix de fonds offerts pour l'investissement des cotisations au volet CD du régime agréé. Les montants versés dans le compte notionnel CD s'accumulent jusqu'au moment de la cessation des fonctions ou du départ à la retraite, auquel moment ils sont versés en espèces sur cinq ou dix ans, selon la taille du compte, et sont imposables pour l'employé.

RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE À COTISATIONS DÉTERMINÉES POUR LES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION (RRS CD)

Le chef de la direction et tous les VPE, y compris les membres de la haute direction visés, embauchés ou nommés à titre de VPE à compter du 1^{er} janvier 2005, sont admissibles à recevoir des prestations aux termes du RRS CD après avoir occupé un poste de VPE pendant au moins cinq ans. Ces mécanismes supplémentaires prévoient l'application d'un multiplicateur à l'égard des cotisations de l'employeur et des rendements sur les placements connexes accumulés dans le compte du ou de la VPE aux termes du régime de base CD (volet CD du régime agréé et compte notionnel CD) pendant qu'il/elle occupe un poste de VPE.

Une fois qu'un(e) VPE devient admissible à recevoir des prestations aux termes du RRS CD, un multiplicateur variant entre 1,25 au moment de l'atteinte de 45 points (âge additionné aux années de service) et 3,0 au moment de l'atteinte de 80 points s'applique aux cotisations de l'employeur au régime de base CD et aux rendements des placements y afférents. Un(e) VPE peut donc accumuler, pendant qu'il/elle est VPE (par l'entremise des cotisations de l'employeur et du multiplicateur connexe), jusqu'à concurrence d'un maximum de 18 % de ses gains ouvrant droit à pension plus le rendement des placements y afférents.

Le montant additionnel provenant du RRS CD équivaut au multiplicateur multiplié par :

- les cotisations de l'employeur accumulées y compris les rendements du placement dans le compte du membre de la haute direction aux termes du régime de base CD; moins
- les cotisations de l'employeur accumulées y compris les rendements du placement dans le compte du membre de la haute direction aux termes du régime de base CD à la date à laquelle il devient un membre de la haute direction.

Le conseil peut créditer des années de service additionnelles, des cotisations de l'employeur additionnelles ou les deux, aux termes de mécanismes spéciaux.

Les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire de base et les primes incitatives annuelles à court terme, qu'elles soient versées en espèces ou en UAD. La Société paye le coût total du RRS CD. Cette prestation est versée en espèces sur cinq ou dix ans, selon la taille, à compter du moment de la cessation des fonctions ou du départ à la retraite et est imposable pour l'employé. De par sa nature, le RRS CD ne comprend pas de clause d'indexation.

Le tableau qui suit présente les montants provenant de tous les volets CD de la Société aux membres de la haute direction visés.

NOM	NOM DU MÉCANISME	SOLDE AU 31 DÉCEMBRE 2020 (\$)	ÉLÉMENT RÉMUNÉRATOIRE ⁽¹⁾ (\$)	ÉLÉMENT NON RÉMUNÉRATOIRE ⁽²⁾ (\$)	SOLDE AU 31 DÉCEMBRE 2021 (\$)
M. Bibic	Régime de base CD ⁽³⁾	1 575 787	174 642	(24 081)	1 726 348
	RRS CD ⁽⁴⁾	1 526 281	261 963	71 308	1 859 552
	Total	3 102 068	436 605	47 227	3 585 900
G. LeBlanc	Régime de base CD ⁽³⁾	703 993	76 626	119 416	900 035
	RRS CD ⁽⁴⁾	1 297 058	153 252	206 032	1 656 342
	Total	2 001 051	229 878	325 448	2 556 377
W. Oosterman	Régime de base CD ⁽³⁾	3 075 804	102 168	662 979	3 840 951
	RRS CD ⁽⁴⁾	4 920 278	173 685	1 411 553	6 505 516
	Total	7 996 082	275 853	2 074 532	10 346 467
J. Watson	Régime de base CD ⁽³⁾	1 460 580	85 140	428 939	1 974 659
	RRS CD ⁽⁴⁾	1 810 281	114 939	694 946	2 620 166
	Total	3 270 861	200 079	1 123 885	4 594 825
B. Kirby	Régime de base CD ⁽³⁾	2 011 647	85 140	326 486	2 423 273
	RRS CD ⁽⁴⁾	1 472 648	119 196	496 226	2 088 070
	Total	3 484 295	204 336	822 712	4 511 343

(1) Cotisations de l'employeur en 2021 au titre des différents volets CD.

(2) Cotisations de l'employé et rendement du placement au titre du régime de base CD et rendement du placement majoré des prestations accumulées une fois que le dirigeant devient admissible au titre du RRS CD.

(3) Le régime de base CD comprend le volet CD du régime agréé et le compte notionnel CD.

(4) Au 31 décembre 2021, ces membres de la haute direction visés étaient admissibles aux multiplicateurs du RRS comme suit :

NOM	ÂGE	SERVICE	POINTS	MULTIPLICATEUR
M. Bibic	54,5	18,0	72,5	2,60×
G. LeBlanc	54,4	28,3	82,7	3,00×
W. Oosterman	61,2	15,4	76,6	2,80×
J. Watson	57,9	11,6	69,5	2,45×
B. Kirby	54,0	16,9	70,9	2,50×

VOLETS À PRESTATIONS DÉTERMINÉES

M. Bibic a participé au régime de retraite à prestations déterminées de Bell Canada pendant un an jusqu'au 31 décembre 2004, après quoi il a été transféré au volet à cotisations déterminées. Son service aux termes du régime est gelé à 1,0 année de service décomptée. Les gains ouvrant droit à pension futurs seront pris en compte dans le calcul de la rente de M. Bibic aux termes de ce régime.

Le régime prévoit, pour M. Bibic, une rente annuelle à partir de l'âge de 65 ans de 1,2 % du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension de l'année (MGAP); et de 1,7 % de la rémunération annuelle moyenne de M. Bibic au cours des 60 mois consécutifs les mieux rémunérés des gains ouvrant droit à pension (GPME) en excédent du MGAP.

a. Volet PD du régime enregistré

Le volet PD du régime agréé est un élément du régime de retraite de Bell Canada. Ce volet est calculé à l'aide des GPME dans lesquels la rémunération du participant produit la moyenne la plus élevée, limité toutefois au maximum autorisé en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu pour les régimes de pension agréés. Les prestations sont partiellement indexées chaque année en fonction des hausses de l'indice des prix à la consommation, sous réserve d'un maximum de 4 % par année.

b. Rente PD excédentaire

La rente excédentaire est le montant de la rente qui excède la limite de la LIR applicable aux régimes de pension agréés. Le coût total de la rente excédentaire est payé par la Société.

Cette prestation n'est payable qu'à la retraite ou au décès après l'âge de 55 ans. Les prestations sont également partiellement indexées chaque année en fonction des hausses de l'indice des prix à la consommation, sous réserve d'un maximum de 4 % par année.

Le tableau suivant présente les renseignements relatifs aux volets à prestations déterminées.

MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION	NOMBRE D'ANNÉES DE SERVICE DÉCOMPTÉES GELÉ (1)	PRESTATIONS ANNUELLES PAYABLES		OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES AU DÉBUT DE L'EXERCICE (4)	VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS RÉMUNÉRATOIRES (5)	VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS NON RÉMUNÉRATOIRES (6)	OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES À LA FIN DE L'EXERCICE (7)
		À LA FIN DE L'EXERCICE (2)	À 65 ANS (3)				
M. Bibic	1,0	3 246	33 257	48 017	0	(3 147)	44 870

- (1) Le nombre d'années de service décomptées gelé jusqu'au 31 décembre 2004.
- (2) Les prestations annuelles accumulées à la fin de l'exercice sont fondées sur une rente différée non réduite payable à l'âge de 65 ans en fonction du nombre d'années de service décomptées gelé au 31 décembre 2004 et les gains ouvrant droit à pension moyens au 31 décembre 2021. Les prestations qui commencent avant l'âge de la retraite dans le régime de pension agréé peuvent être réduites conformément aux dispositions du régime.
- (3) Les prestations annuelles payables à l'âge de 65 ans sont fondées sur le nombre d'années de service décomptées gelé au 31 décembre 2004 et les gains ouvrant droit à pension moyens au 31 décembre 2021.
- (4) L'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice est calculée au moyen des principales hypothèses suivantes : un taux d'actualisation de 2,6 % et une indexation annuelle de 2,0 %.
- (5) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs pour 2021 représente les modifications aux gains ouvrant droit à pension moyens au 31 décembre 2021.
- (6) La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs représente l'incidence du taux d'actualisation (hausse de 2,6 % à 3,2 %) et de la variation du MGAP (établie et révisée annuellement aux fins des régimes de pensions du Canada et du Québec) sur l'obligation au titre des prestations constituées.
- (7) L'obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice est calculée au moyen des principales hypothèses suivantes : un taux d'actualisation de 3,2 % et une indexation annuelle de 2,0 %.

G. LeBlanc participait au régime de retraite à prestations déterminées de Bell Aliant et au régime complémentaire jusqu'au 31 décembre 2014; le nombre d'années de service ouvrant droit à pension accumulées dans le cadre de ces régimes a été gelé à cette date. Les gains ouvrant droit à pension futurs seront pris en compte dans le calcul de la rente de G. LeBlanc aux termes de ces régimes. Ces régimes comprennent des dispositions relatives à l'indexation.

Les régimes prévoient, pour G. LeBlanc, une rente annuelle de 1,5 % des 60 mois consécutifs les mieux rémunérés ou, s'ils sont supérieurs, des gains ouvrant droit à pension moyens des cinq années civiles les mieux rémunérées au moment de la retraite pour chaque année de service décomptée avant 2005, plus 1,7 % des gains ouvrant droit à pension moyens des 36 mois consécutifs les mieux rémunérés au moment de la retraite pour chaque année de service décomptée à partir de 2005. Les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire et les primes incitatives à court terme. À l'âge de 65 ans, la prestation de retraite pour les années de service antérieures à 2005, est réduite compte tenu des prestations du Régime de pensions du Canada. Le régime complémentaire de G. LeBlanc prévoit une rente de conjoint survivant correspondant à 60 % de la prestation de retraite de G. LeBlanc.

Le tableau suivant présente les renseignements relatifs aux volets à prestations déterminées.

MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION	NOMBRE D'ANNÉES DE SERVICE DÉCOMPTÉES GELÉ (1)	PRESTATIONS ANNUELLES PAYABLES		OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES AU DÉBUT DE L'EXERCICE (4)	VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS RÉMUNÉRATOIRES (5)	VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS NON RÉMUNÉRATOIRES (6)	OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES À LA FIN DE L'EXERCICE (7)
		À LA FIN DE L'EXERCICE (2)	À 65 ANS (3)				
G. LeBlanc	21,3	509 800	505 800	15 454 877	502 902	(1 386 071)	14 571 708

- (1) Le nombre d'années de service décomptées gelé jusqu'au 31 décembre 2014 ne comprend pas quatre années de service supplémentaires reconnues uniquement à des fins d'admissibilité aux prestations de retraite dans le cadre du volet PD du régime complémentaire de Bell Aliant.
- (2) Les prestations annuelles accumulées à la fin de l'exercice sont fondées sur une rente différée non réduite payable à l'âge de 55 ans en fonction du nombre d'années de service décomptées gelé au 31 décembre 2014 et les gains ouvrant droit à pension moyens au 31 décembre 2021. Les prestations qui commencent avant l'âge de la retraite dans le régime de pension agréé peuvent être réduites conformément aux dispositions du régime et les montants qui ne sont pas payés par le régime de pension agréé seront payés par la Société.
- (3) Les prestations annuelles payables à l'âge de 65 ans sont fondées sur le nombre d'années de service décomptées gelé au 31 décembre 2014 et les gains ouvrant droit à pension moyens au 31 décembre 2021.
- (4) L'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice est calculée au moyen des principales hypothèses suivantes : un taux d'actualisation de 2,6 % et une indexation annuelle de 2,0 %.
- (5) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs pour 2021 représente les modifications aux gains ouvrant droit à pension moyens au 31 décembre 2021.
- (6) La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs représente l'incidence du taux d'actualisation (hausse de 2,6 % à 3,2 %) et de la variation du MGAP (établie et révisée annuellement aux fins des régimes de pensions du Canada et du Québec) sur l'obligation au titre des prestations constituées.
- (7) L'obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice est calculée au moyen des principales hypothèses suivantes : un taux d'actualisation de 3,2 % et une indexation annuelle de 2,0 %.

11.6 Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle

Cette section présente les dispositions standard applicables à nos différents régimes fondés sur des titres de capitaux propres en cas de cessation des fonctions d'un membre de la haute direction visé ou de changement de contrôle. Le comité de rémunération a le pouvoir de ne pas appliquer ces dispositions standard au moment de l'attribution d'une option sur action, d'une UANR ou d'une UANR-R.

OPTIONS SUR ACTIONS

ÉVÉNEMENT	
Démission volontaire	Toutes les options non acquises sont annulées à la date de l'événement. Les options acquises peuvent être exercées pendant une période de un an suivant la date de l'événement (sans dépasser la date d'expiration initiale). À la fin de la période de un an, toutes les options en cours sont annulées.
Cessation des fonctions pour motif valable	À la date de l'événement, toutes les options acquises et non acquises sont annulées.
Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	L'acquisition et le droit d'exercer les options sont maintenus à condition que l'employé respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant la durée de la période d'acquisition et d'exercice.
Retraite ⁽¹⁾	L'acquisition et le droit d'exercer les options sont maintenus à condition que l'employé respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant la durée de la période d'acquisition et d'exercice.
Décès	Toutes les options non acquises sont acquises à la date de l'événement. Les options acquises peuvent être exercées par la succession au cours de l'année suivant la date de l'événement (sans dépasser la date d'expiration initiale). Après la période de un an, toutes les options en cours sont annulées.
Changement de contrôle	Si la Société met fin à l'emploi d'un titulaire d'options (comme le détermine le conseil) autrement que pour un motif valable ou si le titulaire des options met fin à son emploi pour une raison valide dans les 18 mois suivant un changement de contrôle, les options non acquises peuvent être exercées pendant une période de 90 jours à compter de la date de la cessation des fonctions.

(1) La retraite est définie comme le moment où un employé se retire de la Société alors que l'employé est âgé d'au moins 55 ans et que l'employé a 10 années de service, ou que l'employé est âgé d'au moins 60 ans.

UANR ET UANR-R

ÉVÉNEMENT	UANR	UANR-R
Démission volontaire	À la date de l'événement, tous les octrois non acquis en cours sont annulés.	
Cessation des fonctions pour motif valable	À la date de l'événement, tous les octrois non acquis en cours sont annulés.	
Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle) ⁽¹⁾	L'acquisition est maintenue jusqu'à la fin de la période d'acquisition à condition que l'employé respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant la durée de la période.	L'acquisition est maintenue jusqu'à la fin de la période de rendement à condition que l'employé respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant la durée de la période. Elles sont payées en fonction des résultats relatifs au critère de rendement réel atteints par la Société à la fin de la période de rendement.
Retraite ^{(1) (2)}	L'acquisition est maintenue jusqu'à la fin de la période d'acquisition à condition que l'employé respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant la durée de la période.	L'acquisition est maintenue jusqu'à la fin de la période d'acquisition à condition que l'employé respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant la durée de la période. Elles sont payées en fonction des résultats relatifs au critère de rendement réel atteints par la Société à la fin de la période de rendement.
Décès	Acquisition immédiate et paiement des octrois en cours.	Acquisition immédiate des octrois en cours en utilisant, pour établir le pourcentage d'acquisition, les résultats de la période à ce jour et les résultats par rapport à la cible pour le reste de la période.
Changement de contrôle	Si la Société met fin à l'emploi du titulaire d'UANR et d'UANR-R autrement que pour un motif valable ou si le titulaire d'UANR et d'UANR-R met fin à son emploi pour une raison valide dans les 18 mois suivant un changement de contrôle (comme le détermine le conseil), les UANR et les UANR-R non acquises seront entièrement acquises et payables pendant une période de 90 jours à compter de la date de la cessation des fonctions.	

(1) Dans le cas où un participant choisit de recevoir des UANR de 2019, 2020 ou de 2021 sous forme d'UAD, les UAD non acquises seront payées au plus tard le 31 décembre de l'exercice qui suit l'année de départ conformément aux exigences de la Loi de l'impôt, mais l'employé demeurera soumis aux engagements en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant la durée de la période.

(2) La retraite est définie comme le moment où un employé se retire de la Société alors que l'employé est âgé d'au moins 55 ans et que l'employé a 10 années de service, ou que l'employé est âgé d'au moins 60 ans.

PAIEMENTS ESTIMATIFS POUR LES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS À LA CESSATION DE LEURS FONCTIONS OU EN CAS DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Les deux tableaux ci-après présentent les paiements supplémentaires qui seraient versés au président et chef de la direction et aux autres membres de la haute direction visés en cas de cessation des fonctions ou d'un changement de contrôle. Les montants sont calculés comme si la cessation des fonctions avait eu lieu le 31 décembre 2021.

MIRKO BIBIC

Les modalités applicables aux différents cas de cessation des fonctions, qui ont été convenues à la nomination de M. Bibic au poste de président et chef de la direction, sont décrites dans le tableau suivant :

ÉVÉNEMENT	PRÉAVIS ⁽¹⁾ (\$)	INDEMNITÉ DE DÉPART ⁽²⁾ (\$)	PRIME À COURT TERME POUR 2021 (\$)	PRESTATIONS DE RETRAITE ADDITIONNELLES ⁽³⁾ (\$)	AVANTAGES INDIRECTS ⁽⁴⁾ (\$)	UANR ⁽⁵⁾⁽⁶⁾ (\$)	UANR-R ⁽⁵⁾ (\$)	OPTIONS SUR ACTIONS ⁽⁷⁾ (\$)	TOTAL (\$)	AVANTAGES SOCIAUX ⁽⁴⁾
Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	-	5 391 200	-(8)	1 138 166	-	1 090 048	-	-	7 619 414	Prolongation de 24 mois
Cessation des fonctions pour motif valable	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Démission volontaire	433 333	-	-	-	40 000	-	-	-	473 333	Prolongation de 4 mois
Invalidité de longue durée (ILD) ⁽⁹⁾	-	5 391 200	-(8)	1 138 166	-	1 090 048	-	-	7 619 414	Jusqu'à 65 ans
Décès	-	-	-(8)	-	-	7 004 469	5 318 867	1 585 893	13 909 229	-
Retraite ⁽¹⁰⁾	-	-	-	-	-	1 090 048	-	-	1 090 048	-
Cessation des fonctions sans motif valable à la suite d'un changement de contrôle ⁽¹¹⁾	-	5 391 200	-(8)	1 138 166	-	7 004 469	5 318 867	1 585 893	20 438 595	Prolongation de 24 mois

(1) En cas de démission volontaire, M. Bibic doit remettre à la Société un avis écrit quatre mois avant son départ. La Société peut renoncer à cette période, mais continue à verser le salaire de base de M. Bibic et à maintenir ses avantages sociaux et son allocation au titre d'avantages indirects pendant la période de quatre mois.

(2) L'indemnité de départ de 24 mois est calculée à l'aide du salaire de base annuel de M. Bibic en vigueur au moment de la cessation des fonctions et de la moyenne des primes incitatives annuelles à court terme pendant les deux ans précédant l'année de la cessation des fonctions. La moyenne des primes incitatives annuelles à court terme de M. Bibic pour 2019 et 2020 s'élevait à 1 395 600 \$. L'indemnité de départ est payable en versements égaux sur une période de 24 mois.

(3) Ce montant comprend 24 mois de cotisations de l'employeur (6 %, correspondant au niveau de cotisation en vigueur avant la cessation des fonctions) aux termes du volet CD du régime de retraite, calculé à l'aide du salaire de base en vigueur au moment de la cessation des fonctions et la moyenne des primes incitatives annuelles à court terme pour les deux années précédant l'année de la cessation des fonctions. La prestation de retraite additionnelle sera créditée au compte notionnel CD de M. Bibic. Le montant comprend également une prestation de retraite additionnelle pour la reconnaissance de deux ans d'âge et de service (total de 4 points qui a une incidence sur le multiplicateur du RRS), comme si M. Bibic était demeuré à l'emploi de la Société pendant cette période de 24 mois, ce montant étant payable conformément aux modalités des régimes. Pour obtenir plus d'information sur le volet CD du régime de retraite, se reporter à la section 11.5 intitulée Ententes de retraite. Dans le cas d'une ILD, M. Bibic cessera de participer au régime de retraite et au RRS de la Société à la date de démission réputée.

(4) Au moment de la cessation des fonctions autrement que pour un motif valable, d'une démission volontaire, d'un décès ou d'une retraite, les prestations de soins de santé (couverture médicale, dentaire et visuelle), y compris l'utilisation du compte de remboursement des frais de santé (CRFS), seront maintenues pendant 24 mois. Les prestations de soins de santé, y compris l'utilisation du CRFS, cesseront immédiatement. Dans le cas d'une ILD, M. Bibic recevra des prestations d'ILD et les régimes d'assurance médicale, dentaire et visuelle de la Société conformément au régime d'ILD de la Société jusqu'à l'âge de 65 ans ou jusqu'à ce qu'il ne soit plus considéré comme totalement invalide aux termes du régime d'ILD.

(5) Si M. Bibic respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité de la Société jusqu'à la fin des périodes de rendement respectives, il aura droit au maintien de l'acquisition de ses UANR et de ses UANR-R. Au 31 décembre 2021, M. Bibic détenait l'avoir indiqué ci-après aux termes des deux régimes évalué en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2021, soit 65,81 \$. L'acquisition devancée en cas de décès a également été calculée en fonction du même cours.

RÉGIME	NOMBRE D'UNITÉS DÉTENUES	VALEUR AU 31 DÉCEMBRE 2021
UANR	89 871	5 914 421
UANR-R	80 822	5 318 867

(6) Conformément aux exigences de la Loi de l'impôt sur le revenu, la Société paiera les UANR de 2021 non acquises choisies en UAD au plus tard le 31 décembre de l'exercice qui suit l'année de départ, mais le participant demeurera assujéti aux conditions de maintien de l'acquisition pour le reste de la période de rendement. Si le départ survient à partir du 1^{er} janvier 2022, le paiement d'UAD aura lieu au moment de l'acquisition (le 31 décembre 2023). Au 31 décembre 2021, M. Bibic détenait les avoirs suivants, évalués au moyen du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2021, soit 65,81 \$, en UAD non acquises :

RÉGIME	NOMBRE D'UNITÉS DÉTENUES	VALEUR AU 31 DÉCEMBRE 2021
UANR	16 564	1 090 048

(7) Si M. Bibic respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité de la Société jusqu'à la date d'expiration, il aura droit au maintien de l'acquisition et pourra exercer ses options sur actions octroyées en 2019 et 2020 jusqu'à la date d'expiration. En cas de décès, de démission pour une raison valide ou de cessation des fonctions à la suite d'un changement de contrôle, la valeur des options dont l'acquisition est devancée est calculée en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2021, soit 65,81 \$. Se reporter à la section 11.3 intitulée Attributions en vertu d'un régime incitatif pour obtenir des détails complets sur les options sur actions en cours de M. Bibic.

(8) La prime incitative annuelle à court terme pour l'année de la cessation des fonctions sera calculée au prorata pour la période travaillée et payée comme si les résultats individuels et d'entreprise fixés avaient été atteints à 100 %. Le montant réel de la prime incitative à court terme octroyée pour 2021 figure à la section 11.2 intitulée Tableau sommaire de la rémunération.

(9) Trente jours après être devenu totalement invalide, M. Bibic est réputé avoir démissionné de son poste et devient admissible à des prestations de cessation des fonctions identiques à celles qui s'appliquent lors d'une cessation des fonctions sans motif valable. M. Bibic recevra des prestations et des paiements aux termes du régime d'ILD de la Société jusqu'à l'âge de 65 ans ou jusqu'à ce qu'il ne soit plus considéré comme totalement invalide aux termes du régime d'ILD (maintien des avantages liés aux soins de santé et du paiement des deux tiers de son salaire de base). Les options sur actions, les UANR et les UANR-R seront traitées conformément aux modalités du régime applicable dans le cas d'une ILD, prévoyant le maintien de la participation.

(10) Exclut le droit à une rente; il y a lieu de se reporter à la section 11.5 intitulée Ententes de retraite pour les montants de rente.

(11) Aux termes du contrat de M. Bibic, on considère que la démission est donnée pour une raison valide si elle survient dans les 18 mois suivant un changement de contrôle (défini comme étant une acquisition de plus de 50 % des actions ordinaires de BCE Inc. ou de Bell Canada dans le cadre d'une prise de contrôle, d'une fusion, d'un regroupement, d'une vente d'entreprise ou autre) si M. Bibic est affecté à des tâches incompatibles avec celles de chef de la direction ou si la rémunération de M. Bibic est considérablement réduite.

Les paiements et les prestations décrits dans le tableau de la page précédente sont conditionnels au respect, par M. Bibic, des dispositions de son contrat en matière de non-concurrence pour une période de 12 mois (au Canada), de non-sollicitation pour une période de 24 mois et de non-dénigrement et aux dispositions de son contrat en matière de confidentialité qui ne sont pas limitées dans le temps. Un manquement à l'égard de ces dispositions contractuelles entraînera non seulement l'annulation des paiements et prestations susmentionnés, mais également le remboursement par M. Bibic à la Société des paiements et prestations déjà reçus. De plus, toutes ses options sur actions acquises et non acquises seront annulées et tout gain réalisé sur une option dans les 12 mois suivant sa cessation des fonctions sera également remboursé à la Société.

À la cessation de ses fonctions, les options sur actions, les UANR-R et les UANR de M. Bibic seront traitées conformément aux modalités des régimes aux termes desquels elles ont été octroyées. S'il devient totalement invalide, ses options sur actions, ses UANR-R et ses UANR seront traitées selon les modalités des régimes applicables dans le cas d'une ILD plutôt que selon celles applicables dans le cas d'une démission.

AUTRES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

Le tableau ci-dessous présente les paiements supplémentaires qui seraient versés aux membres de la haute direction visés autres que le président et chef de la direction selon les différents cas de cessation des fonctions. Les montants ont été calculés comme si la cessation des fonctions avait eu lieu le 31 décembre 2021.

NOM	ÉVÉNEMENT	INDEMNITÉ DE DÉPART ⁽¹⁾ (\$)	UANR ^{(2) (3)} (\$)	UANR-R ⁽⁴⁾ (\$)	OPTIONS SUR ACTIONS ⁽⁵⁾ (\$)	TOTAL (\$)
G. LeBlanc ⁽⁶⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	2 700 000	–	–	–	2 700 000
	Cessation des fonctions pour motif valable	–	–	–	–	–
	Démission volontaire	–	–	–	–	–
	Décès	–	1 926 257	1 462 728	890 571	4 279 556
	Retraite ⁽¹⁰⁾	–	–	–	–	–
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	2 700 000	1 926 257	1 462 728	890 571	6 979 556
W. Oosterman ⁽⁷⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	–	–	–	–	–
	Cessation des fonctions pour motif valable	–	–	–	–	–
	Démission volontaire	–	–	–	–	–
	Décès	–	2 918 507	2 216 226	2 293 653	7 428 386
	Retraite ⁽¹⁰⁾	–	–	–	–	–
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	–	2 918 507	2 216 226	2 293 653	7 428 386
J. Watson ⁽⁸⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	2 250 000	–	–	–	2 250 000
	Cessation des fonctions pour motif valable	–	–	–	–	–
	Démission volontaire	–	–	–	–	–
	Décès	–	2 918 507	2 216 226	877 193	6 011 926
	Retraite ⁽¹⁰⁾	–	–	–	–	–
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	2 250 000	2 918 507	2 216 226	877 193	8 261 926
B. Kirby ⁽⁹⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	3 000 000	302 829	–	–	3 302 829
	Cessation des fonctions pour motif valable	–	–	–	–	–
	Démission volontaire	–	–	–	–	–
	Décès	–	2 334 917	1 772 980	725 361	4 833 258
	Retraite ⁽¹⁰⁾	–	302 829	–	–	302 829
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	3 000 000	2 334 917	1 772 980	725 361	7 833 258

(1) Pour G. LeBlanc, J. Watson et B. Kirby, ce montant représente l'indemnité de départ payable conformément à leurs contrats d'emploi respectifs, comme il est indiqué aux notes (6), (8) et (9) ci-après. Aucune disposition spéciale en matière d'indemnité en cas de cessation des fonctions sans motif valable à la suite d'un changement de contrôle n'est prévue pour G. LeBlanc, J. Watson et B. Kirby et une telle cessation des fonctions donnerait donc lieu à l'application des dispositions établies pour toute cessation des fonctions sans motif valable, le cas échéant.

- (2) Si les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité de la Société sont respectées jusqu'à la fin de la période d'acquisition, l'acquisition des UANR sera maintenue. Au 31 décembre 2021, les membres de la haute direction visés détenaient l'avoir indiqué ci-après, évalué en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2021 soit 65,81 \$, aux termes du régime d'UANR. L'acquisition devancée en cas de décès a également été calculée en fonction du même cours :

NOM	NOMBRE D'UNITÉS DÉTENUES	VALEUR AU 31 DÉCEMBRE 2021
G. LeBlanc	29 270	1 926 257 \$
W. Oosterman	44 347	2 918 507 \$
J. Watson	44 347	2 918 507 \$
B. Kirby	30 878	2 032 088 \$

- (3) Conformément aux exigences de la Loi de l'impôt sur le revenu, la Société paiera les UANR de 2021 non acquises choisies en UAD au plus tard le 31 décembre de l'exercice qui suit l'année de départ, mais le participant demeurera assujéti aux conditions de maintien de l'acquisition pour le reste de la période de rendement. Si le départ survient à compter du 1^{er} janvier 2022, le paiement d'UAD aura lieu au moment de l'acquisition (le 31 décembre 2023). En date du 31 décembre 2021, nos membres de la haute direction visés détenaient les avoirs suivants, évalués au moyen du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2021, soit 65,81 \$, en UAD non acquises :

NOM	NOMBRE D'UNITÉS DÉTENUES	VALEUR AU 31 DÉCEMBRE 2021
B. Kirby	4 602	302 829 \$

- (4) Si les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité de la Société sont respectées jusqu'à la fin de la période de rendement, l'acquisition des UANR-R sera maintenue. En date du 31 décembre 2021, les membres de la haute direction visés détenaient l'avoir indiqué ci-après, évalué en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2021 soit 65,81 \$, aux termes du régime d'UANR-R. L'acquisition devancée en cas de décès a également été calculée en fonction du même cours :

NOM	NOMBRE D'UNITÉS DÉTENUES	VALEUR AU 31 DÉCEMBRE 2021
G. LeBlanc	22 227	1 462 728 \$
W. Oosterman	33 676	2 216 226 \$
J. Watson	33 676	2 216 226 \$
B. Kirby	26 941	1 772 980 \$

- (5) Si les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité de la Société sont respectées jusqu'à la date d'expiration des options sur actions, l'acquisition et le droit d'exercer les options sur actions octroyées entre 2014 et 2020 jusqu'à leur expiration seront maintenus. En cas de décès ou de cessation des fonctions à la suite d'un changement de contrôle, la valeur des options dont l'acquisition est devancée est calculée en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2021, soit 65,81 \$. Se reporter à la section 11.3 intitulée Attributions en vertu d'un régime incitatif pour obtenir des détails complets sur les options sur actions en cours des membres de la haute direction visés.
- (6) Le contrat d'emploi de G. LeBlanc prévoit le paiement d'une indemnité de départ égale à 24 mois de son salaire de base plus sa prime incitative annuelle à court terme au niveau cible en vigueur au moment de la cessation de ses fonctions si la Société met fin à l'emploi de G. LeBlanc autrement que pour un motif valable. Ce paiement est conditionnel au respect par G. LeBlanc des dispositions de son contrat d'emploi en matière de non-concurrence (au Canada) pour une période de 12 mois et de quittance.
- (7) Le contrat d'emploi de W. Oosterman a été modifié en août 2018, soulignant qu'en contrepartie des attributions supplémentaires au titre du RILT reçues en 2018 et en 2019, W. Oosterman n'aurait plus droit au paiement d'une indemnité de départ au moment du départ de W. Oosterman de la Société pour quelque raison que ce soit à partir du 1^{er} janvier 2021.
- (8) Le contrat d'emploi de J. Watson prévoit le paiement d'une indemnité de départ égale à 18 mois de son salaire de base plus sa prime incitative annuelle à court terme au niveau cible en vigueur au moment de la cessation de ses fonctions si la Société met fin à son emploi autrement que pour un motif valable. Ce paiement est conditionnel au respect par J. Watson des dispositions de son contrat d'emploi en matière de non-concurrence (au Canada) et de quittance pour une période de 12 mois.
- (9) Même s'il n'existe aucune entente formelle entre B. Kirby et la Société en ce qui a trait à l'indemnité de départ en cas de cessation d'emploi sans motif valable, une indemnité de départ correspondant à 24 mois de son salaire de base et à la prime incitative annuelle à court terme cible a été estimée en fonction de son ancienneté et de ses années de service.
- (10) Exclut le droit à une rente; il y a lieu de se reporter à la section 11.5 intitulée Ententes de retraite pour les montants de rente.

12 Autres renseignements importants

12.1 Intérêts de personnes informées dans des opérations importantes

À notre connaissance, aucun administrateur actuel ou candidat au poste d'administrateur, aucun membre de la haute direction ni aucune personne ayant des liens avec eux ou faisant partie du même groupe qu'eux n'a eu d'intérêt important dans une opération depuis le début de notre dernier exercice financier clos ou dans une opération proposée qui a eu une incidence importante sur nous ou qui pourrait avoir un tel effet sur nous ou l'une de nos filiales.

12.2 Prêts personnels aux administrateurs et aux dirigeants

La Société et ses filiales n'ont accordé aucun prêt ni crédit aux administrateurs actuels ou aux candidats aux postes d'administrateur ou aux membres de la haute direction ou à des personnes qui ont occupé ces postes au cours du dernier exercice ou aux personnes avec qui ils ont des liens et, à cet égard, nous respectons l'interdiction en vertu de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act*.

12.3 Règlements concernant la propriété et le contrôle canadiens

Depuis 1993, la *Loi sur les télécommunications* et les règlements connexes (réglementation sur les télécommunications) régissent la propriété et le contrôle canadiens des entreprises de télécommunication canadiennes. Bell Canada et d'autres sociétés membres du groupe de BCE qui sont des entreprises de télécommunication canadiennes sont assujetties à cette loi. En 2012, les modifications apportées à la *Loi sur les télécommunications* ont éliminé une grande partie des restrictions relatives à la propriété étrangère pour les entreprises de télécommunication qui, avec les sociétés membres de leur groupe, ont des revenus annuels provenant de la fourniture de services de télécommunication au Canada qui représentent moins de 10 % de l'ensemble des revenus annuels provenant de la fourniture de ces services au Canada, selon la détermination du CRTC. Toutefois, comme Bell Canada et les sociétés membres de son groupe dépassent ce seuil de 10 %, elles demeurent assujetties aux restrictions antérieures en matière de propriété et de contrôle canadiens, qui sont décrites ci-dessous.

En vertu de la *Loi sur les télécommunications*, pour qu'une société qui excède le seuil de 10 % mentionné ci-dessus puisse opérer comme entreprise de télécommunication canadienne, les conditions suivantes doivent être remplies :

- au moins 80 % de ses actions avec droit de vote sont détenues par des Canadiens;
- au moins 80 % des membres du conseil d'administration de l'entreprise de télécommunication sont des Canadiens; et
- l'entreprise de télécommunication ne doit pas être contrôlée par des non-Canadiens.

De plus, lorsqu'une société mère (société mère) détient au moins 66 2/3 % des actions avec droit de vote de l'entreprise de télécommunication (sous réserve des règles de propriété), au moins 66 2/3 % des actions avec droit de vote de celle-ci doivent être détenues par des Canadiens, et celle-ci ne doit pas être contrôlée par des non-Canadiens. BCE est une société mère. La réglementation sur les télécommunications confère certains pouvoirs au CRTC ainsi qu'aux entreprises de télécommunication canadiennes et aux sociétés mères pour surveiller et contrôler le niveau de propriété d'actions avec droit de vote par des non-Canadiens afin d'assurer le respect de la *Loi sur les télécommunications*. Par conséquent, BCE, qui contrôle Bell Canada et d'autres entreprises de télécommunication canadiennes, doit satisfaire aux conditions suivantes :

- au moins 66 2/3 % de ses actions avec droit de vote sont détenues par des Canadiens; et
- elle n'est pas contrôlée par des non-Canadiens.

Les pouvoirs en vertu de la réglementation sur les télécommunications comprennent le droit :

- de suspendre les droits de vote attachés aux actions considérées comme détenues en propriété ou contrôlées par des non-Canadiens;
- de refuser d'inscrire le transfert d'actions avec droit de vote à un non-Canadien; et
- d'obliger un non-Canadien à vendre ses actions avec droit de vote.

Toutefois, en ce qui nous concerne, une autre restriction quant au contrôle s'applique en vertu de la *Loi sur Bell Canada*. Le CRTC doit autoriser au préalable toute vente ou autre cession des actions avec droit de vote de Bell Canada, sauf si BCE conserve au moins 80 % de toutes les actions avec droit de vote de Bell Canada.

De même, les règles de la *Loi sur la radiodiffusion* concernant la propriété canadienne applicables aux titulaires de licence de radiodiffusion, comme Bell Média et Bell Canada sont, de façon générale, semblables aux règles applicables aux entreprises de télécommunication canadiennes dont la propriété et le contrôle sont canadiens aux termes de la *Loi sur les télécommunications* puisqu'elles limitent les investissements étrangers maximums permis dans des actions avec droit de vote d'une société en exploitation titulaire de licence à 20 %, et à 33 1/3 % lorsqu'il s'agit d'une société mère. Une exigence additionnelle en vertu de ces règles concernant la propriété canadienne des radiodiffuseurs veut que le chef de la direction d'une société qui est une entreprise de radiodiffusion titulaire d'une licence soit un citoyen canadien ou un résident permanent du Canada. Aux termes d'une directive émise en vertu de la *Loi sur la radiodiffusion*, le CRTC ne peut émettre, modifier ou réviser une licence de radiodiffusion d'un demandeur qui ne satisfait pas à ces critères relatifs à la propriété et au contrôle canadiens.

En raison des préoccupations de nature culturelle dans un contexte de contrôle accru des activités de radiodiffusion par des sociétés étrangères, une exigence est imposée aux titulaires de licences de radiodiffusion d'établir des comités de programmation lorsque l'investissement étranger dans leur société mère, bien que dans les limites admissibles, dépasse 20 %. Conformément à la pratique du CRTC, des comités de programmation ont été établis au sein des filiales titulaires de licences pertinentes, permettant ainsi à l'investissement étranger dans des actions avec droit de vote de BCE d'atteindre le maximum de 33 1/3 %.

Nous surveillons le niveau de propriété de nos actions ordinaires par des non-Canadiens et transmettons des rapports périodiques à ce sujet au CRTC.

12.4 Comment obtenir plus d'information

Les états financiers consolidés et le rapport de gestion de BCE pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 contiennent de l'information financière additionnelle. Ces documents sont également disponibles sur notre site Web à BCE.ca, sur SEDAR à sedar.com et sur EDGAR à sec.gov. Tous nos communiqués de presse sont disponibles sur notre site Web. Vous pouvez demander un exemplaire de ces documents ainsi que des documents suivants sans frais :

- notre dernier rapport annuel, qui comprend nos états financiers comparatifs et le rapport de gestion pour le dernier exercice clos ainsi que le rapport d'audit s'y rapportant
- les rapports financiers intermédiaires déposés après les états financiers de notre dernier exercice clos
- notre rapport de gestion se rapportant aux périodes intermédiaires
- la circulaire pour notre dernière assemblée annuelle des actionnaires, et
- notre dernière notice annuelle ainsi qu'un exemplaire de tout document, ou des pages pertinentes de tout document, qui y est intégré par renvoi.

Veillez faire parvenir votre demande par écrit au bureau du secrétaire de la Société ou au groupe Relations avec les investisseurs de la Société au 1, carrefour Alexander-Graham-Bell, Tour A, 7^e étage, Verdun (Québec) H3E 3B3, Canada ou composez le 1-800-339-6353.

Si vous avez des questions concernant les renseignements contenus dans ce document ou si vous avez besoin d'aide pour remplir votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, veuillez communiquer avec l'agent de sollicitation de procurations de BCE, Solutions aux investisseurs TMX Inc., par courriel à info_TMXIS@TMX.com ou par téléphone au 1-866-822-1244 (numéro de téléphone sans frais en Amérique du Nord) ou au 201-806-7301 (numéro de téléphone hors de l'Amérique du Nord) pour le service en français et en anglais.

12.5 Propositions d'actionnaires pour notre assemblée annuelle 2023

Nous examinerons les propositions d'actionnaires en vue de leur inclusion dans la circulaire de procuration de la direction aux fins de notre assemblée annuelle des actionnaires 2023.

Vos propositions doivent nous parvenir d'ici le 3 décembre 2022.

13 Annexe A – Propositions d'actionnaire

Trois propositions d'actionnaire ont été soumises à des fins d'examen à l'assemblée par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), en sa qualité d'investisseur détenant une valeur d'au moins 2 000 \$ en actions ordinaires de BCE et dont le siège social est situé au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3. Le texte intégral de chaque proposition ainsi que des commentaires à l'appui est présenté en italique ci-après de même que les réponses du conseil à chaque proposition.

PROPOSITION N° 1 – REPRÉSENTATION FORMELLE DES EMPLOYÉS DANS LES PRISES DE DÉCISION STRATÉGIQUES

Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans les prises de décision du conseil d'administration. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion doivent faire l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle en 2023.

La crise sanitaire et économique nous a rappelé l'importance de la santé et du bien-être des employés au sein des organisations. Nul n'est besoin de rappeler certains avantages : un niveau plus élevé de satisfaction en regard de leur emploi, un meilleur sentiment d'appartenance, un taux d'engagement plus élevé, une productivité accrue, une diminution de l'absentéisme, une diminution des coûts d'assurance, des risques d'accidents de travail et des maladies professionnelles. Au cours des prochaines années, les conseils d'administration seront confrontés à plusieurs enjeux relevant de la gestion et au développement des talents.

Depuis les dernières années, les conseils d'administration se sont fait un devoir d'accroître la qualité de leurs prises de décision en faisant appel à différentes expériences et compétences et en faisant appel le plus possible à des personnes de tous les sexes, de tous les âges, de toutes les origines et de toutes les religions. Bien que nos conseils d'administration soient constitués majoritairement d'administrateurs indépendants, il y manque la vision des employés qui pourrait apporter une perspective autre des enjeux opérationnels et stratégiques de l'organisation, une meilleure surveillance des décisions de la haute direction et un meilleur équilibre des décisions prises avec des perspectives à court et à long terme, les employés ayant tendance à privilégier le long terme⁽¹⁾.

Le Code de gouvernance corporative du Royaume-Uni⁽²⁾ invitait, dans sa plus récente édition (2018), à considérer différentes initiatives pour accroître la participation des employés dans les décisions hautement stratégiques des organisations notamment les suivantes : la création d'un comité consultatif statutaire sur la main-d'œuvre, la désignation d'un membre du conseil d'administration pour assurer la liaison avec les travailleurs ou la mise en nomination d'au moins un employé autre que le PDG au titre de membre du conseil d'administration.

Parfaitement convaincus de la grande valeur qu'aurait la contribution directe et formelle des employés aux prises de décision stratégiques, notamment celles comportant des volets importants de gestion et de développement de talents, nous déposons cette proposition, confiants de ce que la société saura proposer, lors de la prochaine assemblée annuelle en 2023, des moyens pour assurer l'éclairage et la participation des employés.

Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition n° 1 pour les raisons suivantes :

Le conseil de BCE est d'avis que de solides pratiques en matière de gouvernance, notamment des normes d'indépendance des administrateurs, contribuent à des résultats supérieurs en ce qui a trait à la création et au maintien de la valeur pour les actionnaires. Aux termes des normes d'indépendance des administrateurs de BCE, qui sont conformes aux lois et règlements en valeurs mobilières applicables, un représentant des employés ne serait pas indépendant et ne pourrait pas être membre du comité d'audit, du comité de rémunération ou du comité de gouvernance, ce qui limiterait la contribution qu'un administrateur employé pourrait apporter au conseil.

Conformément à notre impératif stratégique qui consiste à « Investir dans notre équipe, soutenir son engagement et créer un avenir durable », bien que la contribution d'un administrateur employé au conseil soit limitée, il existe plusieurs moyens par lesquels les employés de Bell peuvent actuellement fournir une participation régulière et donner des commentaires à la haute direction et au conseil sur des questions stratégiques. Nous surveillons attentivement l'évolution des meilleurs pratiques et les mécanismes suivants sont régulièrement revus et améliorés :

- **Planification stratégique** – Chaque unité d'affaires examine sa stratégie avec le conseil deux fois par année. Les plans stratégiques sont élaborés en tenant compte des commentaires des employés de l'ensemble de l'unité d'affaires et mis en oeuvre par ceux-ci.
- **Rapports aux comités** – Le mandat du comité de rémunération comprend des responsabilités de supervision relativement aux politiques et pratiques en milieu de travail de BCE. Le comité de rémunération et le conseil reçoivent régulièrement des rapports sur des questions propres aux employés, notamment la diversité, l'équité et l'inclusion, la santé et la sécurité, la violence en milieu de travail et la santé mentale.
- **Sondage de l'équipe** – Un des outils que les membres de la haute direction et le conseil utilisent pour accroître l'engagement des employés est le sondage annuel de l'équipe, dont les résultats sont examinés chaque année par le conseil. Comme il est décrit plus en détail dans le rapport sur la responsabilité d'entreprise de BCE qui peut être consulté sur le site [BCE.ca](https://www.bce.ca), 85 % des membres de l'équipe ont participé au sondage en 2021. La note globale relative à l'engagement a atteint 76 %, 80 % des membres de l'équipe ayant indiqué qu'ils sont fiers de travailler pour Bell, 81 % qu'ils sont ravis de voir qu'ils contribuent personnellement à la réussite de l'entreprise et 80 % qu'ils ont confiance dans la réussite future de Bell.
- **Les consultations des employés sur des sujets précis** – Au cours de la dernière année, les sondages auprès des membres de l'équipe sur des sujets précis comme la réponse à la Covid-19 et l'avenir du travail chez Bell ont permis aux membres de la haute direction et au conseil de mieux comprendre les valeurs des employés dans ces domaines, ce qui a éclairé la prise de décisions.
- **Consultations sur l'équité en matière d'emploi** – dans le cadre de nos efforts visant à améliorer continuellement notre stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, nous consultons annuellement les membres de l'équipe de divers groupes sous-représentés. En 2021, nous avons lancé des séances de discussions *Brave Space Discussion Sessions* qui offrent aux employés un espace sûr et ouvert où ils peuvent partager et gérer leurs sentiments, parler de moyens positifs de faire face à la discrimination, discuter d'expériences vécues de discrimination, de racisme systémique, repérer des occasions pour Bell et plus encore. Les commentaires sont communiqués aux hauts dirigeants et inclus dans nos stratégies futures.

(1) Andreas KOKKINIS et Konstantinos SERGAKIS, « A flexible model for efficient employee participation in UK companies », (2020) 20-2 J. Corp. Law Stud. 453-493, DOI:10.1080/14735970.2020.1735161
(2) Financial Reporting Council – 2018 – The UK Corporate Governance Code <https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50a-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF>

- Communication avec le chef de la direction – Le président et chef de la direction interagit régulièrement avec des réseaux dirigés par des employés comme Les professionnels noirs de Bell, Les femmes chez Bell et Fierté chez Bell et avec des employés en petits groupes à tous les niveaux de l'organisation, et de façon plus générale au moyen de séances de présentation des membres de l'équipe.
- Comités syndicaux – Bell compte une main-d'œuvre syndiquée importante, composée de représentants de plusieurs syndicats. La structure de gouvernance de BCE encourage les commentaires des employés qui sont

représentés au sein de divers comités, y compris les comités de santé et de sécurité et d'autres comités conjoints des relations du travail, où des questions relatives aux employés peuvent être discutées.

Pour ces raisons, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette proposition.

PROPOSITION N° 2 – DEVENIR UNE SOCIÉTÉ « D'INTÉRÊT SOCIAL »

Il est proposé que la société analyse la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social et en fasse rapport aux actionnaires lors de la prochaine assemblée annuelle.

Depuis 2002, les sociétés doivent rendre compte de leur contribution à la société quant à leur performance non seulement économique, mais aussi sociale et environnementale. Vingt ans plus tard, les sociétés doivent pousser plus loin leur engagement à une prospérité inclusive, écologique et durable en analysant la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social, comme le fait déjà la Banque de développement du Canada (BDC), en ajustant ses règlements internes. « Introduite dans l'état du Maryland en 2010 et aujourd'hui adoptée dans 36 États américains⁽¹⁾, en Colombie-Britannique⁽²⁾ et prévue par le projet de loi 797⁽³⁾, la société d'intérêt social se caractérise notamment par les éléments suivants⁽⁴⁾ :

1. *Le but de la Société doit inclure [...] la création d'un impact positif sur la société et l'environnement, pris dans son ensemble, des activités et des opérations de la Société [...]*
2. *Les administrateurs de la Société doivent orienter leurs décisions à l'égard de la Société en considérant [...] les intérêts à court terme et à long terme de la Société, incluant [...] les intérêts des actionnaires, employés, fournisseurs, créanciers et consommateurs de la Société, de même que des gouvernements et de l'environnement [les parties intéressées], ainsi que la communauté et société au sein de laquelle la Société opère ses activités.*
3. *Dans l'exercice de ses fonctions et pour déterminer ce qui est dans l'intérêt de la Société, chaque administrateur peut considérer les Parties intéressées dans leur ensemble et ne sera pas tenu de donner préséance à l'intérêt particulier d'une partie intéressée. [... 4... 5.]*

Le Pr Henry Mintzberg (McGill) dit que « les initiatives de responsabilité sociale d'entreprise qui réussissent n'arriveront jamais à compenser les effets de l'irresponsabilité sociale d'entreprise ou à y remédier⁽⁵⁾ ». L'entreprise d'intérêt social permet d'enrichir, dans les statuts de la société, son engagement à œuvrer dans l'intérêt général du public et à rendre compte de l'impact de ses actions sur l'ensemble des parties prenantes.

Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition n° 2 pour les raisons suivantes :

BCE a envisagé la possibilité de modifier ses statuts et de devenir une société d'intérêt social mais a décidé de ne pas le faire parce que cela ne procurerait pas de valeur supplémentaire pour les parties prenantes et aurait une incidence sur la souplesse requise pour s'adapter à l'évolution rapide des principes en matière d'ESG.

La raison d'être de notre entreprise qui consiste à transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde reflète déjà notre approche qui tient compte de toutes les parties prenantes dans nos décisions d'affaires (employés, clients, investisseurs, société civile et gouvernements).

Notre raison d'être est appuyée par nos six impératifs stratégiques, qui comprennent chacun des priorités importantes en matière d'ESG. En outre, en 2022, nous élargirons l'un de nos impératifs comme suit : « Investir dans notre équipe et soutenir son engagement », deviendra « Investir dans notre équipe, soutenir son engagement et créer un avenir durable » pour intégrer davantage l'ESG dans notre stratégie d'entreprise.

Nous insistons sur cette approche non seulement parce que c'est la bonne chose à faire, mais aussi parce que nous croyons que les actions de Bell en matière d'ESG procurent d'importants avantages sociétaux et environnementaux qui permettent à Bell d'améliorer sa performance opérationnelle, d'attirer et de retenir les talents, d'accroître l'accès au capital et de gérer les risques de façon proactive.

Notre stratégie ESG génère donc une valeur positive pour nos actionnaires ainsi que pour nos autres intervenants.

Le conseil d'administration de BCE adhère aux principes mondiaux de durabilité depuis 2006, date à laquelle le conseil de BCE a adopté une résolution pour appuyer les principes du Pacte mondial des Nations Unies. Le comité de gouvernance du conseil d'administration de BCE est responsable de la surveillance de la communication de l'information et stratégie ESG de la société.

Nous mesurons et nous rendons compte de nos progrès entourant le leadership environnemental, la création d'un milieu de travail diversifié et inclusif, la gouvernance et la protection des données, ainsi que l'établissement de communautés plus fortes et plus saines. Le rapport sur la responsabilité d'entreprise de BCE, qui peut être consulté sur le site BCE.ca, témoigne de notre leadership dans les actions et comprend des renseignements détaillés sur nos progrès continus.

Finalement, en 2021, nous avons lancé notre plateforme Mieux pour tous afin de démontrer davantage notre leadership en matière d'ESG et d'encourager d'autres intervenants à placer la barre plus haut. Grâce à nos engagements en matière de connectivité dans les collectivités éloignées et dans les plus grandes villes, ainsi qu'à des investissements dans des initiatives en santé mentale, la durabilité de l'environnement et un milieu de travail engagé, nous cherchons à créer un monde florissant, prospère et plus connecté.

Pour ces raisons, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette proposition.

(1) OSLER, HOSKIN & HARCOURT, « La Colombie-Britannique introduit la « société d'intérêt social » (benefit company) dans sa législation », Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l. (17 juin 2020) <http://www.osler.com/fr/ressources/reglements/2020/la-colombie-britannique-introduit-la-societe-d-interet-social-benefit-company-dans-sa-legislat>

(2) « Bill M 209 – 2019 : Business Corporations Amendment Act (No. 2), 2019 » (15 mai 2019) <https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/bills/billsprevious/4th41st:m209-3>

(3) « Projet de loi n° 797, Loi modifiant la Loi sur les sociétés par actions afin d'y intégrer l'entreprise à mission – Assemblée nationale du Québec » <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-797-42-1.html>

(4) « Canada – Corporation – No | Certified B Corporation » <https://bcorporation.net/canada-corporation-no>

(5) Craig RYAN, « B Corps transforment la responsabilité sociale d'entreprise », BDC.ca (13 septembre 2020) <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/blogue/l-avenir-c-est-maintenant-b-corps-transformer-responsabilite-sociale-d-entreprise>

PROPOSITION N° 3 – FRANÇAIS, LANGUE OFFICIELLE

Il est proposé que la langue de la société soit le français, notamment la langue de travail au Québec, y compris la langue aux assemblées annuelles. Son statut officiel doit être inscrit formellement, par écrit, aux lettres de la société.

Le siège de la société est au Québec, un État de langue française.

L'État du Québec existe depuis plus de 400 ans. Aussi, la langue officielle du Québec est le français.

L'État du Québec est le seul État de langue française en Amérique.

La langue d'un peuple est son attribut fondamental le plus essentiel, un attribut existentiel.

La diversité du monde ne saurait d'aucune manière se réduire à des questions strictement relatives à la nature biologique des personnes physiques ou à l'arbitrage de privilèges individuels.

La diversité du monde est d'abord et avant tout une question collective reposant essentiellement sur la culture des peuples.

Le peuple du Québec, par le truchement de son État territorial et de ses institutions publiques, à commencer par son assemblée nationale, sa constitution et ses chartes, assure la protection de la diversité linguistique dans le monde en protégeant rigoureusement le caractère collectif et public de sa langue. L'esprit de la Loi est limpide⁽¹⁾, y compris celui des réformes des Lois fédérales⁽²⁾ et québécoise⁽³⁾.

Le respect et la promotion de cet attribut de la diversité planétaire est notamment une question de responsabilité sociale de toutes les entreprises.

Il en va de l'intérêt de toutes les parties prenantes, à commencer par l'ensemble de la collectivité, toutes origines confondues.

Le développement durable et le rendement à long terme ne peuvent se concevoir autrement.

Il est du devoir de la société d'agir dans le respect scrupuleux de ces principes sacrés.

Aussi, il est parfaitement possible de faire des affaires partout dans le monde avec un siège qui fonctionne dans la langue de l'État où il se trouve⁽⁴⁾. Par exemple, l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Samsung⁽⁵⁾ (Suwon) est en coréen, Heineken⁽⁶⁾ (Amsterdam) en néerlandais, Nissan⁽⁷⁾ (Yokohama) en japonais, Foxconn⁽⁸⁾ (Taiwan) en mandarin, Volkswagen⁽⁹⁾ (Wolfsbourg) en allemand, puis L'Oréal⁽¹⁰⁾ (Clichy), Danone⁽¹¹⁾ (Paris), Christian Dior⁽¹²⁾ (Paris) et LVMH⁽¹³⁾ (Paris) en français. Le contenu est traduit dans les autres langues. Le principe est simple et clair.

La langue française n'est pas un choix. C'est l'instrument collectif pour communiquer. Du reste, pour les langues étrangères, il y a la traduction, simultanée ou non.

Le français est notre langue à tous.

C'est un enjeu collectif d'équité, de justice et de dignité. Un enjeu national.

Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition n° 3 pour les raisons suivantes :

Bien que Bell ait son siège social au Québec, Bell est également présente dans toutes les provinces du pays, offre des produits et des services à divers clients en français et en anglais et a des partenaires commerciaux internationaux. Nos assemblées des actionnaires sont tenues en français et en anglais, avec une traduction instantanée pour les participants, et à l'échelle de l'entreprise nous exerçons nos activités en français et en anglais.

Bell respecte les exigences de la Charte de la langue française. Bell détient un certificat de francisation et est fière d'avoir été l'une des premières sociétés au Québec à obtenir un tel certificat, en 1981.

Le comité de francisation de Bell est composé de membres représentant différents niveaux et unités d'affaires et se réunit chaque mois pour discuter de questions de francisation dans l'entreprise afin de faire progresser l'utilisation du français, tant en ce qui a trait à notre travail qu'à notre expérience client. Nous travaillons avec l'Office québécois de la langue française (OQLF) pour veiller à ce que le français soit la langue de travail, de commerce et d'affaires au Québec.

Bell offre également un Programme de diversité linguistique pour soutenir la communication entre les membres de l'équipe, nous aider à mieux servir nos clients et nous procurer un avantage personnel et professionnel. Nous partageons également les ressources disponibles pour aider les membres de l'équipe à améliorer une langue seconde.

À partir de 2022, nous avons également inscrit la Journée internationale de la francophonie, observée au sein de l'UNESCO, de l'Assemblée parlementaire de la francophonie et de l'Organisation internationale de la Francophonie, dans notre calendrier d'inclusion et nous allons créer une meilleure perception et une sensibilisation encore plus accrue dans l'organisation de l'importance de la diversité linguistique et de la langue française par le biais de communications et d'événements.

Pour ces raisons, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

(1) La Charte de la langue française : une entrave [...] <http://hdl.handle.net/11143/10216>

(2) Projet de loi C-32 <https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture> Français et anglais : Vers une égalité [...] <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>

(3) Projet de loi n° 96 <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>

(4) Comment se conclut un « deal » en français? [...] <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1832243>

(5) AAA 2021 Samsung <https://www.youtube.com/watch?v=v8I9iO0v58A>

(6) AAA 2021 Heineken <https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/Downloads/PDF/AGM%202021/20210609%20Heineken%20N.V.%20Notulen%20AvA.pdf>

(7) AAA 2021 Nissan <https://www.youtube.com/watch?v=OS95m3Rgt9k>

(8) AAA 2021 Foxconn <https://www.youtube.com/watch?v=pPNUJ37Rt3Q0>

(9) AAA 2021 Volkswagen <https://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/annual-general-meeting.html>

(10) AAA 2021 L'ORÉAL <https://www.loreal-finance.com/fr/assemblee-generale-2021>

(11) AAA 2021 DANONE <https://www.danone.com/fr/investor-relations/shareholders/shareholders-meeting.html>

(12) AAA 2021 Christian DIOR https://voda.akamaized.net/dior/1520614_605ded3e38389/

(13) AAA 2021 LVMH <https://www.lvmh.fr/actionnaires/agenda/assemblee-generale-2021/>

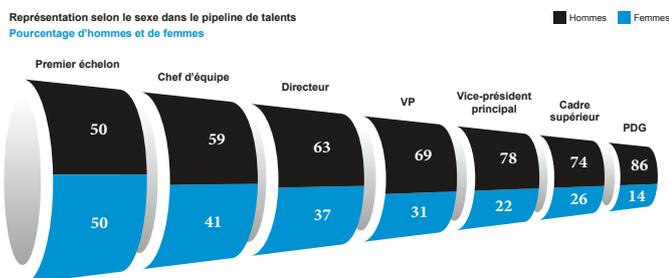
À la suite de discussions avec BCE, le MÉDAC a convenu que les deux propositions suivantes ne seraient pas soumises au vote des actionnaires. Comme le demande le MÉDAC, le texte intégral de chaque proposition et des commentaires à l'appui est présenté en italique ci-après, de même que les commentaires du conseil à l'égard de chaque proposition.

PROPOSITION RETIRÉE N° A – FEMMES GESTIONNAIRES : PROMOTIONS, AVANCEMENT ET MONTÉE EN GRADE

Il est proposé que la société publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon, immédiatement sous la présidence.

La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied, compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles œuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction ou en voie de devenir dirigeantes dans l'avenir. Ceci ne fera qu'accentuer une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKenzie⁽¹⁾, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations sondées, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre bien ce graphique.

Représentation selon le sexe dans le pipeline de talents
Pourcentage d'hommes et de femmes



Il existe notamment des mesures pour « atténuer l'impact qu'un congé parental sans solde et un emploi à temps partiel a sur la carrière et le revenu des employées⁽²⁾ », les femmes étant encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes de vivre pareille situation professionnelle, ce qui constitue des entraves à leur avancement.

Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Le rapport proposé ici permettra de brosser le bilan de la situation selon ces différents échelons, d'encourager les hauts dirigeants à fixer des objectifs de mixité pour chacun de ceux-ci et à renseigner toutes les parties prenantes sur les stratégies qui seront mises en place afin d'assurer le caractère vigoureux de la relance des activités, notamment après la crise sanitaire.

Les commentaires du conseil d'administration à l'égard de cette proposition retirée sont les suivants :

Notre rapport sur la responsabilité d'entreprise 2021 qui peut être consulté sur le site [BCE.ca](https://www.bce.ca) comprend de l'information bonifiée sur la diversité de genre, y compris la diversité de genre à différents échelons.

Des cibles ont été établies et publiées pour la représentation aux postes de haute direction VP+ (35 % de diversité de genre) et au conseil d'administration (35 % de diversité de genre). Des cibles ont également été établies pour la représentation à d'autres niveaux au sein de BCE. Les hauts dirigeants en rendent compte sur la carte de pointage de leur unité d'affaires et les progrès sont communiqués au comité de rémunération dans le cadre du mandat du comité sur la diversité, l'équité et l'inclusion. Les hauts dirigeants examinent régulièrement la représentation et les mesures sont incluses dans notre rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi qui couvre la représentation de quatre groupes désignés, soit les femmes, les personnes faisant partie des minorités visibles, des peuples autochtones et les personnes handicapées.

La diversité, l'équité et l'inclusion constituent l'un des trois piliers clés de la culture d'équipe de BCE : « Chez Bell, chacun a sa place. » Stratégiquement, nous nous efforçons de rendre notre équipe de haute direction plus représentative de notre population d'employés globale au moyen de stratégies de gestion des talents ciblées et de programmes de perfectionnement de premier plan à l'intention des leaders prometteurs. Cela comprend les programmes de mentorat, de parrainage et de relève.

Notre programme MonBoulot de Bell offre une certaine souplesse afin que les membres de l'équipe soient appuyés dans leur travail et leur bien-être. Le programme comprend le télétravail à temps plein ou à temps partiel en fonction du rôle, des horaires de début et de fin flexibles et d'autres options de travail flexibles comme un congé supplémentaire, des congés discrétionnaires ou une semaine de travail réduite. BCE offre également un programme d'avantages généreux qui inclut maintenant une couverture illimitée en matière de santé mentale pour les membres de l'équipe admissibles et leur famille.

Bell est signataire de l'Accord Catalyst de 2022 et membre du Club 30 %, qui vise à augmenter la proportion de femmes siégeant au conseil d'administration de sociétés canadiennes à au moins 30 %. Bell est en partenariat avec un certain nombre d'organisations de premier plan pour l'avancement des femmes, dont Catalyst, Les femmes en communication et technologie et The WIT Network. Ces organisations fournissent des ressources, de l'éducation, du mentorat, des réseaux et des conseils pratiques pour donner aux femmes les moyens de construire et de développer leur carrière et de poursuivre leurs ambitions.

L'engagement de Bell envers l'équité entre les genres en milieu de travail est continuellement reconnu par La Gouvernance au Féminin, une organisation qui appuie les femmes dans le développement du leadership, l'avancement professionnel et la gouvernance des conseils. Bell a reçu la certification parité Or à la suite d'une évaluation de nos progrès en matière de parité entre les genres et de l'efficacité des catalyseurs systémiques, notamment la gouvernance, l'analyse de données, le développement des talents et le leadership.

(1) Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain <https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/gender%20quality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf>

(2) Ibid., voir le programme Shared Care, de la société australienne Aurizon, notamment, entre autres exemples.

PROPOSITION RETIRÉE N° B – CARBONEUTRALITÉ ET FOURNISSEURS

Il est proposé que l'entreprise précise les actions qu'elle entreprend auprès de ses fournisseurs pour s'assurer qu'ils adhèrent à des objectifs concrets de carboneutralité.

Dans un communiqué émis en mars dernier⁽¹⁾, vous prenez l'engagement de devenir carboneutre dans toutes vos activités à compter de 2025.

Tout en soulignant l'importance d'un tel engagement, nous savons que les entreprises s'attaquent surtout aux émissions de première portée, soit celles émises directement par leurs activités, et celles de seconde portée, comme le chauffage et la climatisation des espaces. Les émissions de troisième portée, qui viennent par exemple des fournisseurs ou des utilisateurs de leurs produits, sont rarement prises en compte dans de telles stratégies.

L'objectif de cette proposition est de vous inviter à divulguer les actions que vous entreprenez auprès de vos différents fournisseurs afin de les inciter à réduire leur empreinte carbone et à devenir carboneutre. Ces divulgations pourraient prendre la forme de celles que vous présentez dans votre Rapport de responsabilité d'entreprise en regard de la diversité.

Une telle divulgation permettrait aux actionnaires et aux parties prenantes de mieux apprécier l'envergure des efforts déployés par BCE dans ce domaine.

Les commentaires du conseil d'administration à l'égard de cette proposition retirée sont les suivants :

BCE a pris deux engagements liés au climat : (1) s'engager à réduire les émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030, conformément à l'Accord de Paris sur le climat et à l'initiative des cibles fondées sur la science « Science Based Targets » (iSBT), et (2) atteindre la carboneutralité dans ses activités d'ici 2025.

Dans le cadre de notre engagement envers les cibles fondées sur la science, nous traitons des émissions de carbone des fournisseurs qui font partie des émissions de portée 3 du protocole sur les gaz à effet de serre. Nous avons choisi une approche hybride pour nous attaquer à nos émissions de portée 3, qui consiste : (1) à veiller à ce que 64 % de nos fournisseurs, sur la base des dépenses en biens et services, s'engagent eux-mêmes à respecter des cibles fondées l'iSBT d'ici 2026; et (2) à réduire de 42 % les émissions absolues provenant d'autres catégories d'émissions de portée 3 d'ici 2030. Nous avons l'intention d'atteindre ces cibles au moyen d'une série de mesures, notamment des initiatives de collaboration au sein de l'industrie et des engagements contractuels. Notre rapport sur la responsabilité d'entreprise 2021, qui peut être consulté sur le site [BCE.ca](https://www.bce.ca), présente de plus amples détails à cet égard.

BCE a soumis ses cibles proposées à l'iSBT en décembre. Au cours de l'année à venir, l'iSBT publiera des lignes directrices plus précises sur ce que les sociétés doivent présenter au public dans un rapport annuel pour faciliter ce processus à l'avenir. Entretemps, nous suivrons les directives de l'iSBT selon lesquelles les sociétés devraient déclarer leurs émissions de GES à l'échelle de l'entreprise et leurs progrès par rapport aux cibles au moyen de rapports annuels, de rapports sur la durabilité, du site Web de la société et/ou de renseignements au moyen du questionnaire annuel de CDP.

(1) <https://www.bce.ca/nouvelles/communiqués-de-presse/voir/Bell-vise-des-activit-s-carboneutres-compter-de-2025-1>



BCE.CA