

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 opérationnelles. 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

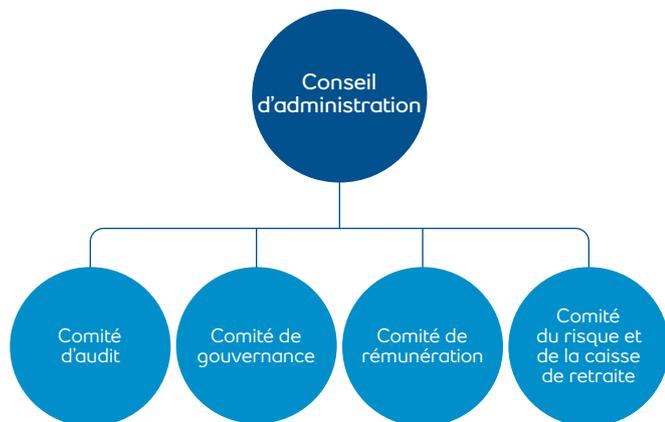
est présenté au comité de rémunération est l'aboutissement d'un vaste processus mené au sein de chaque unité opérationnelle et de chaque service, lequel est intégré à l'échelle de la Société. Il comprend l'identification de talents clés, les rôles qu'ils sont susceptibles de pouvoir assumer dans l'avenir 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 ».

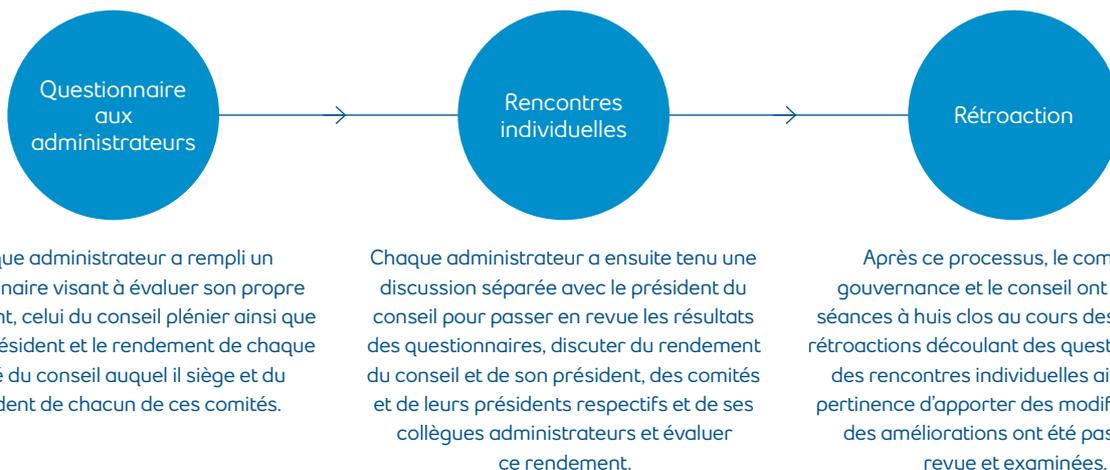
Aux termes des règles du NYSE suivies par la Société, si un membre du comité d'audit siège simultanément au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes, le conseil doit établir que l'occupation simultanée de ces postes ne

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.

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	

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	
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.

IMPORTANTANCE 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.

IMPORTANTANCE 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 Sûreté 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 Sûreté 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.

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 :

- 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.