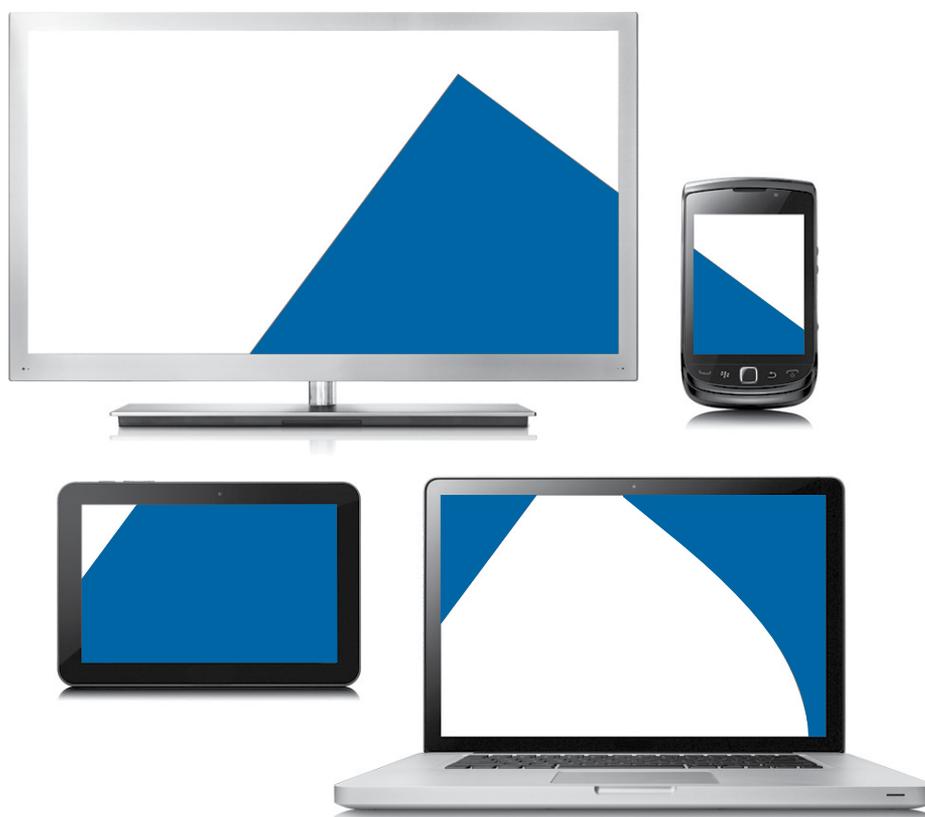


Analyse de la rémunération

BCE



ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

Cette analyse de la rémunération décrit notre philosophie, nos politiques et nos programmes en matière de rémunération et donne des détails sur la rémunération versée en 2011 à notre président et chef de la direction, à notre vice-président exécutif et chef des affaires financières et aux trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés. Dans ce document, ces membres de la haute direction sont appelés « membres de la haute direction visés » et sont les suivants :

- George A. Cope, président et chef de la direction de BCE et de Bell Canada
- Siim A. Vanaselja, vice-président exécutif et chef des affaires financières de BCE et de Bell Canada
- Kevin W. Crull, président de Bell Média
- Wade Oosterman, président — Bell Mobilité et services résidentiels de Bell et chef de la gestion de la marque de Bell Canada
- David D. Wells, vice-président exécutif — services généraux de BCE et de Bell Canada

OBJECTIF GLOBAL DE LA RÉMUNÉRATION

La rémunération des membres de la haute direction est fondée sur un principe de rémunération au rendement. Son objectif global est d'accroître la valeur de l'avoir des actionnaires comme suit :

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

POLITIQUE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION ET ÉLÉMENTS RÉMUNÉRATOIRES

Pour atteindre notre objectif, nous utilisons trois éléments rémunérateurs clés dont la valeur totale au niveau cible se situe au 60^e centile de ce qui est payé par nos concurrents sur le marché pour des postes semblables. Nous examinons également les niveaux de rémunération de nos concurrents les plus directs faisant partie de notre groupe de référence ainsi que leur taille, leur envergure et leur complexité relatives, qui sont des facteurs qui influent sur la rémunération cible.

	PRINCIPAL OBJECTIF	QUE RÉTRIBUE L'ÉLÉMENT RÉMUNÉRATOIRE?	COMMENT LE MONTANT DE LA CIBLE EST-IL DÉTERMINÉ?	COMMENT L'ÉLÉMENT RÉMUNÉRATOIRE S'INSCRIT-IL DANS L'OBJECTIF GLOBAL?	FORME DU PAIEMENT
SALAIRE DE BASE ANNUEL	Fournit un taux de rémunération fixe concurrentiel	Rétribue l'envergure et les responsabilités du poste et des compétences spécifiques requises pour les assumer	Il est établi au 50 ^e centile de la rémunération payée par nos concurrents sur le marché pour des postes semblables Depuis 2006, il n'y a pas eu d'augmentation de salaire généralisée	Il comporte un mécanisme pour attirer et fidéliser les membres de la haute direction compétents qui veillent à l'atteinte de notre objectif global et il maintient l'accent sur la rétribution du rendement réel	Espèces
PRIME INCITATIVE ANNUELLE À COURT TERME	Favorise le rendement par rapport à nos objectifs d'entreprise et nos objectifs individuels annuels	Rétribue l'atteinte de nos objectifs annuels	Il est établi au 75 ^e centile de la rémunération payée par nos concurrents sur le marché pour des postes semblables	Il comporte un mécanisme pour rétribuer le rendement réel par rapport à des objectifs qui visent à soutenir notre objectif global	Espèces et/ou unités d'actions différées (UAD) • Le paiement en UAD rapproche davantage les intérêts des membres de la haute direction de ceux des actionnaires puisque les UAD ne sont payables qu'à compter de la cessation des fonctions

	PRINCIPAL OBJECTIF	QUE RÉTRIBUE L'ÉLÉMENT RÉMUNÉRATOIRE?	COMMENT LE MONTANT DE LA CIBLE EST-IL DÉTERMINÉ?	COMMENT L'ÉLÉMENT RÉMUNÉRATOIRE S'INSCRIT-IL DANS L'OBJECTIF GLOBAL?	FORME DU PAIEMENT
RÉGIME INCITATIF À LONG TERME FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES	Rapproche les intérêts des membres de la haute direction de ceux des actionnaires	Rétribue la création de la valeur pour les actionnaires	Il porte la rémunération directe totale ⁽¹⁾ au 60 ^e centile de la rémunération payée par nos concurrents sur le marché pour des postes semblables	Il comporte un mécanisme pour attirer et fidéliser les membres de la haute direction compétents tout en rétribuant l'atteinte de notre objectif global, qui consiste à créer une valeur durable pour les actionnaires	Unités d'actions de négociation restreinte (UANR) (50 %) <ul style="list-style-type: none"> Aligne les intérêts des membres de la haute direction sur la croissance du cours de l'action Unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement (UANR-R) (25 %) <ul style="list-style-type: none"> Aligne les intérêts des membres de la haute direction sur la croissance des dividendes et leur rémunération sur le rendement de la Société Options sur actions (25 %) <ul style="list-style-type: none"> Aligne les intérêts des membres de la haute direction sur la croissance du cours de l'action et leur rémunération sur le rendement de la Société

(1) La rémunération directe totale comprend le salaire de base, la prime incitative à court terme et les incitatifs à long terme.

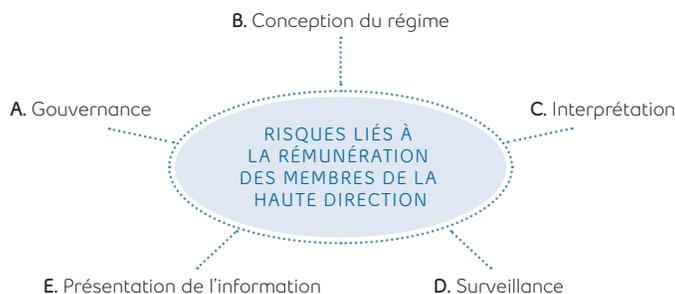
Nous offrons en outre des régimes de retraite, des avantages du personnel et des avantages indirects concurrentiels pour promouvoir l'embauche et la fidélisation de membres de la haute direction compétents. Ceux-ci sont présentés sous la rubrique *Régimes de retraite, avantages du personnel et avantages indirects*.

IDENTIFICATION ET ATTÉNUATION DES RISQUES ASSOCIÉS À NOS POLITIQUES ET PRATIQUES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Dans le cadre d'un projet d'évaluation des risques à l'échelle de la Société, notre service consultatif sur les risques et notre service des ressources humaines ont effectué une évaluation complète des risques associés à nos pratiques en matière de rémunération afin de s'assurer que celles-ci n'incitent pas les membres de la haute direction à prendre des risques inutiles lorsqu'ils agissent pour le compte de la Société, afin de réaliser des gains financiers personnels.

Un régime de rémunération équilibré devrait inciter les membres de la haute direction à prendre des risques correspondant aux efforts qu'ils doivent déployer pour atteindre les objectifs stratégiques et qui tiennent compte de la tolérance des actionnaires à l'égard du risque. Le régime devrait rapprocher les intérêts de la direction de ceux des actionnaires et favoriser l'atteinte d'un niveau de rendement acceptable. La transparence autour de la prise de risque, une gouvernance claire et un cadre de surveillance assurent un rendement équilibré. Un régime de rémunération comporte des risques lorsque des facteurs dans la conception et le fonctionnement de la structure de rémunération nuisent à l'atteinte de ces objectifs.

Dans le cadre du processus d'évaluation des risques, une structure à cinq piliers a été élaborée et des risques possibles ont été détectés en lien avec chacun de ces piliers.



Les facteurs de risque détectés en lien avec les cinq piliers constituent le point central de l'évaluation des risques associés aux politiques et pratiques en matière de rémunération. Chaque facteur de risque est examiné en fonction de la conception précise du régime et des pratiques d'atténuation des risques pertinentes pour tirer une conclusion sur les risques résiduels. Le processus d'évaluation des risques n'a pas permis de trouver de risques associés à nos politiques et pratiques en matière de rémunération qui pourraient raisonnablement avoir un effet nuisible important sur la Société. Les pratiques d'atténuation des risques pertinentes examinées dans le cadre de l'évaluation sont décrites ci-après.

Indépendance du CRCR et recours à des conseillers externes

En étant entièrement composé de membres indépendants, le CRCR évite les conflits d'intérêts en ce qui concerne la rémunération attribuée aux membres de la haute direction. Le CRCR obtient également de l'aide de ses propres conseillers en rémunération, qui sont indépendants des conseillers auxquels la direction fait appel.

Structure des régimes de rémunération variable

La structure de base de nos régimes de rémunération réduit la probabilité que les membres de la haute direction prennent des risques inutiles pour accroître leur rémunération. Le régime incitatif annuel à court terme est structuré de manière à ce que le paiement maximal possible soit limité à deux fois la prime cible. La combinaison de paramètres liés au rendement qui sont utilisés (cibles tant financières qu'opérationnelles) fait également en sorte qu'aucun élément n'est maximisé au détriment de la santé de l'ensemble de l'entreprise. Par exemple, il ne serait pas possible de stimuler le rendement financier au détriment du service à la clientèle sans que des effets se fassent sentir sur les paramètres liés au service. De plus, les cibles financières associées à la prime incitative annuelle à court terme sont les mêmes pour tous les vice-présidents exécutifs et elles sont fondées sur les résultats totaux de la Société, ce qui incite tous les membres de l'équipe de direction à améliorer le rendement global de la Société.

La grande proportion de la rémunération qui est allouée aux incitatifs à long terme fait en sorte que les membres de la haute direction se concentrent sur la création d'une valeur durable. Un membre de la haute direction ne sera pas porté à prendre des risques à court terme inutiles parce que la rétribution à court terme ne contrebalancerait pas les effets négatifs sur les composantes de la rémunérations relatives à l'avoir en actions et aux titres de capitaux propres. De plus, les options sur actions, qui sont la composante de la rémunération ayant le plus d'effet sur la variation du cours des actions, ne représentent qu'environ 12,5 % de la rémunération directe totale des membres de la haute direction, ce qui permet donc de rapprocher les objectifs de la direction de ceux des actionnaires tout en atténuant la probabilité que des risques inutiles associés à cette composante soient pris.

Il est également à noter que l'adoption, en 2011, d'un régime d'intéressement à long terme (RILT) annuel permet au CRCR de passer en revue les objectifs et les niveaux d'octroi afin de s'assurer que les incitatifs demeurent bien alignés. Dans le cadre du processus visant à établir les cibles annuelles, le CRCR teste les résultats atteints à l'égard des cibles précédentes pour s'assurer que le paiement correspond au niveau de rendement atteint.

Enfin, en ce qui concerne la rémunération directe totale, des tests de tension sont réalisés à l'égard de divers scénarios de paiement pour que la fourchette des paiements potentiels corresponde aux intentions du CRCR.

Contrôles internes et tests

Pour que le CRCR et le conseil aient l'assurance que les politiques de rémunération approuvées sont appliquées selon ce qui est prévu, la Société a établi un ensemble complet de contrôles internes qui sont exécutés aussi souvent que toutes les deux semaines par des membres du service des ressources humaines, du service des finances et des services juridiques. Tout écart par rapport aux politiques établies est alors détecté et présenté à la haute direction pour que des mesures correctives soient prises.

Dispositions relatives à la récupération de la rémunération

Lorsque M. Cope a été nommé au poste de président et chef de la direction en juillet 2008, une clause relative à la récupération de la rémunération avait été incluse dans son contrat d'emploi. Celle-ci prévoit que la Société peut, à son gré, récupérer une partie de la rémunération en espèces et en titres de capitaux propres qui lui a été versée et obtenir le remboursement d'une partie des gains réalisés à l'exercice d'options qui lui ont été octroyées après sa nomination. Ces mesures peuvent être appliquées en cas de correction des états financiers attribuable à une négligence grave, à une faute intentionnelle ou à une fraude dans les 24 mois précédant la correction et s'il est établi que les attributions en espèces ou en titres de capitaux propres payées auraient été inférieures si la correction avait été faite avant le paiement de ces attributions.

De plus, notre régime d'options sur actions comprend des dispositions relatives à la récupération de la rémunération si des employés, y compris des membres de la haute direction, adoptent des comportements interdits, comme il est décrit en détail sous la rubrique *Régime d'intéressement à long terme fondé sur des titres de capitaux propres*.

Avoir en actions

Nous croyons en l'importance d'un actionariat substantiel pour rapprocher les intérêts des membres de la haute direction de ceux des actionnaires. Un niveau minimal d'avoir en actions a été établi pour chaque poste de haute direction en pourcentage du salaire de base annuel. Les exigences relatives à l'avoir minimal en actions sont présentées sous la rubrique *Exigences relatives à l'avoir en actions*.

Unités d'actions différées (UAD)

Le régime d'unités d'actions différées vise à rapprocher les intérêts des membres de la haute direction de ceux des actionnaires en prévoyant un mécanisme qui permet aux membres de la haute direction de recevoir leur rémunération incitative sous forme de titres de capitaux propres.

Les membres de la haute direction peuvent différer jusqu'à 100 % du paiement de leurs unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement acquises et de leurs unités d'actions de négociation restreinte en les transférant dans le régime d'UAD. De plus, la prime incitative annuelle à court terme peut également être convertie en UAD au moment du paiement. Le régime d'UAD est présenté en détail sous la rubrique *Régime d'unités d'actions différées*.

Restrictions en matière de négociation et d'opérations de couverture

Pour aider à minimiser les risques d'une violation involontaire des règles relatives aux opérations d'initiés, nous recommandons aux membres de la haute direction de négocier leurs titres de BCE (y compris d'exercer leurs options sur actions) seulement durant les périodes de négociation permises par la Société, pourvu qu'ils ne soient pas par ailleurs au courant d'information importante non communiquée par suite de la publication des résultats financiers.

À la suite de l'évaluation des risques liés à la rémunération qui a été réalisée cette année, le CRCR a également adopté une politique officielle interdisant à tous les membres de la haute direction d'effectuer des opérations de couverture visant leurs actions ordinaires de BCE et leur rémunération fondée sur des titres de capitaux propres. Une telle mesure assure que l'alignement entre les incitatifs des membres de la haute direction et des actionnaires créés par nos programmes d'actionariat et notre régime d'intéressement à long terme fondé sur des titres de capitaux propres est entièrement maintenu.

ÉTABLISSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Le rôle de la direction et du CRCR dans l'établissement et l'administration de la rémunération de la haute direction est décrit ci-dessous :

DIRECTION	CRCR
<ul style="list-style-type: none"> Propose les éléments d'un programme de rémunération qui soutient une culture du rendement Met en place les processus nécessaires pour administrer le programme Gère le processus utilisé pour établir les objectifs de rendement et pour mesurer le rendement individuel et celui de l'entreprise par rapport aux objectifs fixés Fournit au CRCR une évaluation des résultats des unités d'affaires atteints par chaque dirigeant d'une unité d'affaires ainsi qu'une évaluation du leadership dont fait preuve chaque dirigeant dans l'exercice de ses fonctions et de ses responsabilités Recommande au CRCR le salaire de base ainsi que les attributions en vertu des régimes incitatifs à court et à long terme des dirigeants de la Société Propose le plan de relève des dirigeants de la Société 	<ul style="list-style-type: none"> Supervise et recommande, pour approbation par le conseil, la philosophie, les politiques et les programmes de la Société en matière de rémunération de la haute direction Examine, avec le chef de la direction, toute modification importante proposée touchant l'organisation ou le personnel, y compris le plan de relève Examine toute modification importante proposée aux régimes d'avantages du personnel de la Société et recommande au conseil toute modification nécessitant son approbation Examine annuellement avec les membres du conseil le rendement du chef de la direction et des autres membres de la haute direction Recommande annuellement aux membres du conseil la rémunération du chef de la direction et des autres dirigeants sous toutes ses formes Passe en revue la présentation de la rémunération de la haute direction de la Société devant être incluse dans ses documents d'information publics Obtient des avis de la part de conseillers en rémunération indépendants quant aux tendances émergentes en matière de rémunération de la haute direction et, lorsque le CRCR le juge utile, l'avis d'autres professionnels afin de permettre au CRCR de fonctionner indépendamment de la direction

En plus de ce qui précède, le CRCR est responsable de faire le suivi des politiques et pratiques en matière de rémunération pour s'assurer qu'elles n'incitent pas les membres de la haute direction à prendre des risques inutiles lorsqu'ils agissent pour le compte de la Société, afin de réaliser des gains financiers personnels.

Planification de la relève

Une des principales responsabilités du CRCR est de s'assurer qu'un plan de relève détaillé est en place pour les membres de la haute de la direction de la Société. Pour ce faire, le CRCR se réunit une fois par année avec le 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 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 le perfectionnement personnel requis pour que chaque candidat soit entièrement apte à prendre la relève. De plus, s'il y a lieu, le plan identifie des candidats qui pourraient assumer des rôles de leadership de premier plan à court terme si des événements imprévus faisaient en sorte que les postes en question devenaient vacants plus tôt que prévu.

Le plan de relève 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 prévu à tous les niveaux de l'organisation. 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 CRCR tout au long de l'exercice, par exemple, dans le cadre des évaluations du rendement au cours desquelles la rémunération des membres de la haute direction est déterminée.

Étalonnage

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

En 2010, la direction de la Société a retenu les services de Towers Watson pour sélectionner les sociétés d'un groupe de référence pertinent et pour effectuer un examen du marché de la rémunération des principaux postes de haute direction. Bien que les sociétés faisant partie du groupe de référence précédent de BCE aient été prises en considération durant le processus de sélection, le groupe de référence révisé a été constitué pour éviter une

surpondération par secteur d'activité (p. ex. pas plus de trois sociétés du même secteur) afin qu'il soit plus représentatif du marché canadien.

Hugessen Consulting, conseiller indépendant du CRCR en matière de rémunération des membres de la haute direction, a passé en revue la composition du groupe révisé afin de vérifier sa pertinence en fonction des principes et des objectifs en matière de rémunération de la Société.

Dans le cadre de cette étude, le CRCR a examiné les éléments justificatifs de Towers Watson concernant le choix du groupe de sociétés ainsi que les commentaires de Hugessen Consulting à cet égard pour confirmer son acceptation du groupe de référence proposé. Étant donné que le groupe de référence révisé a été approuvé tard dans l'année et qu'aucun changement majeur n'a été apporté par rapport au groupe de 2011, le CRCR confirme que les mêmes sociétés constituaient un étalonnage adéquat pour 2011.

Le groupe de référence de 21 sociétés, les éléments justifiant leur utilisation et l'information financière comparative sont présentés dans les deux tableaux suivants :

DESCRIPTION	ÉLÉMENTS JUSTIFICATIFS	LISTE DE SOCIÉTÉS
Représente un échantillon sélectionné des plus grandes sociétés canadiennes selon les produits opérationnels et la capitalisation boursière et tient compte d'une représentation à peu près égale de secteurs d'activité	Assure le caractère concurrentiel de notre rémunération de la haute direction en la comparant à celle offerte par des sociétés qui sont semblables à la nôtre sur le plan de la taille, des produits opérationnels et de la capitalisation boursière et qui nous livrent concurrence pour ce qui est du recrutement de talents clés. La représentation égale des secteurs d'activité fait en sorte que notre groupe de référence est représentatif du marché où nous livrons concurrence pour la recherche de talents	Agrium Inc., Air Canada, Alimentation Couche-Tard Inc., Banque Royale du Canada, Bombardier Inc., EnCana Corporation, Kinross Gold Corporation, La Banque Toronto-Dominion, La Compagnie des chemins de fer nationaux, Magna International Inc., Metro Inc., Potash Corporation of Saskatchewan Inc., Research In Motion Limited, Rogers Communications Inc., Shoppers Drug Mart Corporation, Société aurifère Barrick, Société Financière Manuvie, Suncor Énergie Inc., Teck Resources Limited, TELUS Corporation, TransCanada Corporation

Information financière comparative

SECTEUR D'ACTIVITÉ	BCE INC.	GROUPE DE RÉFÉRENCE	
	Télécommunications	MÉDIANE	75 ^e CENTILE
Total des produits opérationnels (M\$)	19 497 \$	11 563 \$	19 641 \$
Capitalisation boursière (M\$)	31 272 \$	15 070 \$	34 843 \$
Bénéfice net (M\$)	2 574 \$	1 461 \$	3 003 \$
Rendement en dividendes	5,33 %	2,4 %	3,8 %
Employés	55 000	23 750	54 500

L'information financière comparative est tirée de documents d'information continue se rapportant au dernier exercice clos.

Les renseignements sur le groupe de référence ne constituent qu'un des facteurs dont le CRCR tient compte lorsqu'il fait des recommandations au conseil en matière de rémunération cible des membres de la haute direction. Le CRCR tient également compte des niveaux de salaire relatifs parmi ses compétiteurs sectoriels directs membres du groupe de référence, de la taille, de l'envergure et de la complexité relatives des sociétés du groupe de référence ainsi que de la performance relative de BCE par rapport à ces sociétés comparables.

SERVICES RENDUS PAR DES CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION INDÉPENDANTS

2010

Après la résiliation de l'opération de fermeture du capital en décembre 2008, le CRCR a mis en place un programme incitatif de maintien en fonction qui a pris la forme d'un régime d'unités d'actions de négociation restreinte dans le cadre duquel les unités étaient octroyées pour une période qui a pris fin en décembre 2010. L'acquisition des unités était conditionnelle à ce que le participant soit à l'emploi de Bell Canada à la date de cette acquisition. Par la suite, le CRCR a reconnu qu'il était nécessaire de passer d'un programme fondé sur des titres de capitaux propres vraiment particulier à un programme qui continuerait à rapprocher les intérêts des membres de la direction de ceux de nos actionnaires et qui correspondrait aux programmes offerts par les sociétés qui nous livrent concurrence pour

le recrutement de talents semblables. À cette fin, le CRCR a travaillé en étroite collaboration avec Hugessen Consulting, conseiller en rémunération indépendant du CRCR depuis 2009, pour créer un nouveau programme de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres prévoyant une répartition adéquate entre les éléments acquis en fonction du temps et ceux acquis en fonction du rendement, compte tenu des tendances en matière de rémunération et des pratiques du marché.

En 2010, la direction de la Société a retenu les services de Towers Watson pour étalonner la rémunération payée aux membres de la haute direction par rapport au marché. Dans le cadre de cet exercice, la composition de notre groupe de référence a été passée en revue et modifiée pour s'assurer de sa pertinence. Towers Watson a compilé et analysé des données sur la rémunération provenant des sociétés du nouveau groupe de référence, comme il est décrit sous la rubrique *Étalonnage*.

Hugessen Consulting a passé en revue la composition de notre nouveau groupe de référence de 2010 pour s'assurer de son caractère adéquat compte tenu de la philosophie et des objectifs de la Société en matière de rémunération.

2011

Au début de 2011, le CRCR, conseillé par Hugessen Consulting, a finalisé les principales modalités des octrois de 2011 aux termes de notre régime d'intéressement à long terme, notamment le traitement en cas de cessation des fonctions involontaire, de changement de contrôle et de démission. Hugessen Consulting et Towers Watson ont également émis un avis sur la méthode d'évaluation des options sur actions à l'égard des octrois de février 2011, et le CRCR a établi la valeur de ces options selon un modèle binomial.

Avant d'établir la rémunération pour 2012, la direction et Towers Watson ont examiné le positionnement occupé par la rémunération des vice-présidents exécutifs par rapport à celle offerte dans les sociétés de notre groupe de référence. Le CRCR a demandé à Hugessen Consulting de passer en revue le travail accompli par la direction et Towers Watson relativement aux niveaux de rémunération et à l'étalonnage.

Indépendance des conseillers en rémunération

Aucun administrateur ou membre de la haute direction n'est associé ou lié à Hugessen Consulting et tous les services fournis ont été passés en revue et approuvés par le CRCR. Hugessen Consulting ne fournit aucun service à la direction directement sans le consentement préalable du CRCR. Aucun service de ce type n'a été fourni par Hugessen Consulting en 2010 ou 2011. Nous considérons donc que Hugessen Consulting est indépendant de notre Société.

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

Rémunération des membres de la haute direction – honoraires connexes

Le tableau ci-dessous présente les honoraires totaux payés aux conseillers en rémunération pour les services qu'ils ont rendus pour les exercices 2010 et 2011. Hugessen Consulting et Towers Watson ont tous deux confirmé que les honoraires versés par BCE en 2010 et 2011, par rapport à l'ensemble des honoraires perçus auprès de tous leurs clients en 2010 et 2011, n'étaient pas suffisamment élevés pour compromettre leur indépendance vis-à-vis de BCE et des membres de la haute direction.

	HUGESSEN CONSULTING		TOWERS WATSON	
	2010	2011	2010	2011
Mandats du CRCR	360 277 \$ 100 %	64 690 \$ 100 %	— \$ 0 %	— \$ 0 %
Mandats de la direction	— 0 %	— 0 %	54 828 \$ 100 %	131 852 \$ 100 %
Total des honoraires annuels	360 277 \$	64 690 \$	54 828 \$	131 852 \$

ÉLÉMENTS RÉMUNÉRATOIRES POUR 2011

Salaire de base

Le CRCR recommande, à des fins d'approbation par le conseil, le salaire de base de chaque membre de la haute direction en fonction d'une échelle salariale qui tient compte de l'envergure du poste et des responsabilités qui y sont rattachées, de l'expérience du membre de la haute direction, du positionnement de son salaire de base par rapport au groupe de référence et de l'équité interne. Le point milieu de l'échelle salariale correspond à la médiane du salaire versé par les sociétés de notre groupe de référence pour des postes semblables. Le minimum pour l'échelle salariale est de 20 % sous le point milieu et le maximum est de 20 % au-dessus.

Pour les six exercices depuis 2006, aucune augmentation du salaire de base annuel n'a été accordée à l'ensemble des membres de la direction. Afin de stimuler un changement de culture vers une plus grande imputabilité individuelle et des niveaux de rendement plus élevés, le salaire de base offert à tous les membres de la haute direction a été rajusté seulement pour tenir compte d'une augmentation des responsabilités ou de l'envergure du poste, des rajustements ayant été apportés à la rémunération variable lorsqu'il était nécessaire de le faire pour maintenir un positionnement concurrentiel de notre rémunération directe totale par rapport au marché.

Par conséquent, le salaire de base des membres de la haute direction visés est demeuré inchangé en 2011 par rapport au niveau de 2010 et est présenté dans le tableau ci-contre :

MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION VISÉ	SALAIRE DE BASE EN 2011
George A. Cope	1 250 000 \$
Siim A. Vanaselja	575 000 \$
Kevin W. Crull	700 000 \$
Wade Oosterman	700 000 \$
David D. Wells	525 000 \$

Primes incitatives annuelles à court terme

L'incitatif annuel à court terme à l'intention du chef de la direction et de tous les membres de la haute direction comporte deux volets. Le volet lié au rendement de l'entreprise est fondé sur des objectifs financiers quantitatifs et des objectifs qualitatifs alignés sur nos 5 impératifs stratégiques. Le volet individuel permet, pour sa part, au CRCR d'évaluer et de récompenser le leadership dont fait preuve le membre de la haute direction dans l'atteinte de résultats pour une unité d'affaires et pour l'ensemble de la Société.

Chaque année, de même qu'au moment de l'embauche, d'une promotion ou lorsque des modifications importantes sont apportées aux responsabilités d'un des membres de la haute direction, le CRCR passe en revue les cibles des primes incitatives à court terme des membres de la haute direction. Lorsqu'il recommande de fixer ou d'augmenter la cible de la prime incitative d'un membre de la haute direction, le CRCR prend en considération l'étendue des responsabilités du membre de la haute direction, son salaire de base, l'équité interne et le positionnement de la cible de sa prime incitative à court terme par rapport au marché.

En 2011, les cibles des primes incitatives à court terme sont demeurées au même niveau qu'en 2010, soit 125 % du salaire de base pour le président et chef de la direction et 100 % du salaire de base pour les autres membres de la haute direction visés.

Les primes incitatives à court terme sont calculées comme suit :



Pour renforcer notre concept *Une société/une équipe*, 70 % de la prime incitative annuelle à court terme des membres de la haute direction est fondée sur des objectifs d'entreprise. Pour reconnaître et récompenser les réalisations individuelles, 30 % de la prime incitative annuelle à court terme des membres de la haute direction est fondée sur le rendement individuel.

Après la fin de chaque exercice, le CRCR et le conseil évaluent le rendement de la Société par rapport aux objectifs d'entreprise établis pour l'exercice afin de déterminer l'indice de rendement de l'entreprise. Cet indice peut varier entre 0 % et 150 %, le rendement au niveau cible étant de 100 %. Le CRCR peut recommander au conseil, à son gré, un niveau de paiement qui diffère de celui suggéré par les résultats quantitatifs pour tenir compte d'événements imprévus et d'événements non récurrents et pour s'assurer que le paiement est, à son avis, approprié.

À la fin de l'exercice, le CRCR et les administrateurs indépendants du conseil évaluent le rendement individuel du chef de la direction et le leadership dont il a fait preuve. Par ailleurs, le chef de la direction fournit au CRCR son évaluation du leadership dont les autres membres de la haute direction ont fait preuve. En tenant compte de tous les renseignements fournis, y compris des recommandations du chef de la direction, le CRCR exerce son pouvoir discrétionnaire et recommande, à des fins d'approbation par le conseil, l'indice de rendement individuel de chacun des membres de la haute direction. L'indice peut varier entre 0 % et 300 %, le rendement au niveau cible étant de 100 %.

Le paiement maximum qui peut être obtenu en combinant le rendement de l'entreprise et le rendement individuel selon la formule de calcul de la prime incitative à court terme correspond au double de la prime au niveau cible.

PRIME INCITATIVE À COURT TERME POUR 2011

Objectifs de rendement de l'entreprise



Au début de l'exercice, le CRCR recommande, à des fins d'approbation par le conseil, les objectifs financiers et opérationnels de la Société utilisés pour déterminer les objectifs de rendement de l'entreprise qui représenteront 70 % de la pondération de la prime incitative à court terme attribuée pour cet exercice.

L'illustration suivante présente les objectifs de rendement de l'entreprise employés pour établir les primes incitatives à court terme pour 2011 et les éléments justifiant leur utilisation.

POURQUOI UTILISER LE BAIIA ⁽¹⁾?

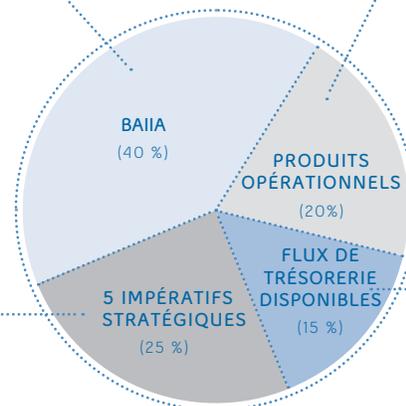
Le BAIIA est une mesure sectorielle de la rentabilité opérationnelle au cours d'un exercice et une mesure courante d'évaluation des sociétés du secteur

Dans les faits, le BAIIA mesure l'efficacité opérationnelle des membres de la haute direction de la Société et évalue dans quelle mesure ils ont réussi à faire en sorte que la valeur de la Société reflète la valeur découlant des produits opérationnels

POURQUOI UTILISER LES 5 IMPÉRATIFS STRATÉGIQUES?

Les 5 impératifs stratégiques ont été mis en place pour nous aider à atteindre notre objectif qui consiste à être reconnu par les clients comme la principale société de télécommunications du Canada. Leur évaluation comprend de nombreux paramètres opérationnels habituellement utilisés dans le secteur

Dans les faits, les progrès réalisés par rapport aux 5 impératifs stratégiques fournissent une mesure pertinente du succès des membres de la haute direction pour ce qui est de la réalisation du plan opérationnel requis pour atteindre notre objectif



POURQUOI UTILISER LES PRODUITS OPÉRATIONNELS?

Les produits opérationnels sont une mesure simple de la valeur totale des produits et des services vendus par la Société

Dans les faits, les produits opérationnels fournissent une mesure pertinente de la capacité des membres de la haute direction de la Société de concevoir et de vendre des produits et des services attrayants, de livrer concurrence sur le marché et d'attirer des clients

POURQUOI UTILISER LES FLUX DE TRÉSORERIE DISPONIBLES ⁽²⁾?

Les flux de trésorerie disponibles mesurent les montants en espèces générés par l'entreprise après le paiement des coûts opérationnels à court terme, la réalisation d'investissements à long terme et le règlement des coûts de financement. Ils sont habituellement utilisés comme mesure d'évaluation des sociétés de notre secteur

Dans les faits, les flux de trésorerie disponibles mesurent la réussite des membres de la haute direction pour ce qui est de la direction de l'ensemble de l'entreprise et des liquidités générées qui peuvent être distribuées aux actionnaires ou investies dans l'entreprise

(1) L'expression BAIIA n'a pas de définition normalisée selon les Normes internationales d'information financière (IFRS). Par conséquent, il est peu probable qu'il soit comparable à des mesures semblables présentées par d'autres sociétés. Selon notre définition, le BAIIA correspond aux produits opérationnels moins les coûts opérationnels, comme l'indiquent les comptes consolidés des résultats de BCE. Nous utilisons le BAIIA pour évaluer le rendement de nos entreprises puisqu'il tient compte de leur rentabilité courante. Nous croyons que certains investisseurs et analystes utilisent le BAIIA pour évaluer la capacité d'une société d'assurer le service de sa dette et de satisfaire à d'autres obligations de paiement ou comme mesure courante servant à évaluer les sociétés du secteur des télécommunications. Le BAIIA est également un élément utilisé pour fixer la prime incitative à court terme de tous les employés de la direction. Le BAIIA n'a pas de mesure financière comparable aux termes des IFRS.

(2) L'expression flux de trésorerie disponibles n'a pas de définition normalisée selon les IFRS. Par conséquent, il est peu probable qu'ils soient comparables à des mesures semblables présentées par d'autres sociétés. Selon notre définition, les flux de trésorerie disponibles sont les flux de trésorerie liés aux activités opérationnelles, à l'exception des frais d'acquisitions payés, et les dividendes/distributions reçues de Bell Aliant, moins les dépenses en immobilisations, les dividendes sur actions privilégiées, les dividendes/distributions payés par des filiales à des actionnaires sans contrôle et les flux de trésorerie disponibles de Bell Aliant. Nous considérons que les flux de trésorerie disponibles sont un indicateur important de la solidité et du rendement financiers de notre entreprise parce qu'ils indiquent le montant des liquidités qui peuvent être affectées au remboursement de la dette et qui peuvent être réinvesties dans notre Société. Nous présentons les flux de trésorerie disponibles de manière uniforme d'une période à l'autre, ce qui nous permet de comparer notre rendement financier d'une manière cohérente. Nous croyons que certains investisseurs et analystes utilisent les flux de trésorerie disponibles pour évaluer une entreprise et ses actifs sous-jacents. Les flux de trésorerie liés aux activités opérationnelles constituent la mesure financière la plus comparable selon les IFRS. Veuillez vous reporter à notre rapport de gestion pour un rapprochement avec nos flux de trésorerie liés aux activités opérationnelles, la mesure financière des IFRS la plus comparable.

Objectifs financiers

$$\text{ÉVALUATION DU RENDEMENT} = \text{RENDEMENT DE L'ENTREPRISE (PONDÉRATION DE 70 \%)} + \text{RENDEMENT INDIVIDUEL (PONDÉRATION DE 30 \%)}$$

Objectifs financiers + Impératifs stratégiques

Les objectifs financiers représentent 75 % de la pondération de l'ensemble des objectifs de l'entreprise (BAIIA à 40 %, produits opérationnels à 20 % et flux de trésorerie disponibles à 15 %). Le CRCR fixe un seuil, un minimum, une cible et un plafond pour chaque objectif financier. Le paiement varie entre 0 % et 150 %, selon le rendement, comme l'illustre le tableau ci-dessous.

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

RENDEMENT GLOBAL	SEUIL	MINIMUM	CIBLE	PLAFOND
Paiement*	0 %	50 %	100 %	150 %

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

Impératifs stratégiques

$$\text{ÉVALUATION DU RENDEMENT} = \text{RENDEMENT DE L'ENTREPRISE (PONDÉRATION DE 70 \%)} + \text{RENDEMENT INDIVIDUEL (PONDÉRATION DE 30 \%)}$$

Objectifs financiers + Impératifs stratégiques

La pondération résiduelle de 25 % de l'ensemble des objectifs de l'entreprise sert à reconnaître les réalisations liées aux 5 impératifs stratégiques de la Société :

- Améliorer le service à la clientèle
- Tirer meilleur parti du sur-fil
- Établir une structure de coûts concurrentielle
- Accélérer le sans-fil
- Investir dans les réseaux et les services large bande

Les progrès réalisés à l'égard des 5 impératifs stratégiques sont évalués en mesurant le rendement par rapport à une gamme de paramètres opérationnels, dont bon nombre sont habituellement utilisés dans le secteur. Chaque impératif stratégique comporte une pondération de 5 % (pour un total de 25 %). L'échelle suivante s'applique :

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

Le total cumulatif des points obtenus pour les 5 impératifs stratégiques détermine le paiement selon le tableau ci-dessous :

TOTAL DES POINTS	SEUIL 0 POINT (5 x 0 POINT)	CIBLE 25 POINTS (5 x 5 POINTS)	PLAFOND 30 POINTS (5 x 6 POINTS)
Paiement*	0 %	100 %	120 %

* Les résultats obtenus entre ces valeurs sont interpolés.

Le conseil et le CRCR sont d'avis que ces objectifs opérationnels pour 2011 étaient ambitieux mais qu'ils pouvaient être atteints dans une conjoncture et des conditions de marché normales. Le paiement au niveau cible ne peut être atteint qu'en dépassant ces objectifs opérationnels ambitieux et donc, dépasser les cibles pour les 5 impératifs stratégiques aurait nécessité un rendement exceptionnel.

Indice de rendement de l'entreprise pour 2011

Le tableau suivant présente les résultats de l'entreprise obtenus pour 2011.

ÉLÉMENT	PONDÉRATION	PAIEMENT CALCULÉ	OBJECTIF POUR 2011	RÉSULTATS DE 2011	COMMENTAIRES
BAIIA	40 %	Paiement : 44,9 % Min. : 0 % Max. : 60 %	6 335 M\$	6 356 M\$ ⁽¹⁾	Bell a enregistré une croissance du BAIIA de 8,6 % pour 2011, taux qui se situe dans l'échelle établie selon nos orientations financières et qui dépasse notre cible pour l'exercice. Ces résultats sont attribuables à des contrôles des coûts serrés et au solide rendement de Bell Média.
Produits opérationnels	20 %	Paiement : 13,4 % Min. : 0 % Max. : 30 %	17 236 M\$	17 133 M\$	Bell a enregistré une croissance des produits opérationnels de 9,3 % pour 2011, laquelle s'est située à l'extrémité inférieure de l'échelle établie selon nos orientations financières et était légèrement inférieure à nos cibles internes, surtout en raison de la forte concurrence sur le marché. Nos produits opérationnels tirés des services sans-fil tiennent compte d'une croissance de 6,6 %, d'une forte contribution de Bell Média et d'une baisse de 3 % du segment sur fil par rapport à l'exercice précédent.
Flux de trésorerie disponibles	15 %	Paiement : 16,0 % Min. : 0 % Max. : 22,5 %	2 250 M\$	2 261 M\$	Bell a enregistré des flux de trésorerie disponibles se situant dans la partie médiane de l'échelle établie selon nos orientations financières et a dépassé notre cible interne, en grande partie en raison de la solide performance du BAIIA et d'une gestion rigoureuse du fonds de roulement, tout en continuant à investir dans l'entreprise et à assurer une croissance du dividende pour les actionnaires.
Progrès à l'égard des impératifs stratégiques	25 %	Paiement : 20,5 % Min. : 0 % Max. : 30 %	Divers	Atteints en partie	Le conseil a établi diverses cibles opérationnelles pour chacun des impératifs stratégiques. Des progrès considérables ont été réalisés à l'égard de chaque impératif en 2011 ⁽²⁾ .
Total	100 %	95 %			

(1) Tient compte d'un rajustement du prix d'achat lié à l'acquisition de Bell Média.

(2) Les cibles établies par le conseil pour évaluer les réalisations liées à nos 5 impératifs stratégiques ne sont pas divulguées, puisqu'elles constituent des renseignements sensibles sur le plan concurrentiel et que leur divulgation pourrait nuire gravement aux intérêts de la Société.

Les résultats financiers pour 2011 ainsi que les progrès réalisés à l'égard des 5 impératifs stratégiques ont été passés en revue par le CRCR par rapport à l'ensemble des objectifs financiers et opérationnels utilisés pour établir les primes incitatives à court terme. D'après son évaluation, le CRCR a recommandé, et le conseil a approuvé, un indice de paiement lié au rendement de l'entreprise pour 2011 de 95 %.

Objectifs de rendement individuel



Le volet lié au rendement individuel est fondé sur une évaluation du rendement d'un membre de la haute direction sous deux aspects.

Un de ces aspects est l'atteinte de résultats mesurés par rapport aux objectifs préétablis des unités d'affaires. Au début de l'exercice, le CRCR passe en revue les objectifs de rendement individuel du chef de la direction pour l'exercice en question et les recommande au conseil à des fins d'approbation. Les objectifs du chef de la direction, ainsi que ceux des autres membres de la haute direction, visent à soutenir l'exécution des 5 impératifs stratégiques et, par le fait même, à créer de la valeur pour les actionnaires.

L'autre aspect est la démonstration des qualités de leadership qui sont nécessaires pour obtenir ces résultats, y compris le leadership qu'une personne possède pour bâtir une équipe de gens de talent, pour mettre à profit ces talents et pour faire en sorte que cette équipe soit efficace, et le leadership stratégique qui sert à transformer l'entreprise et à déployer la stratégie.

À la fin de l'exercice, le CRCR et les administrateurs indépendants du conseil évaluent le rendement du chef de la direction à l'égard de l'atteinte des résultats par rapport aux objectifs préétablis et de la démonstration du leadership dans l'atteinte de ces résultats. De même, le chef de la direction remet au CRCR son évaluation du rendement des autres membres de la haute direction.

En prenant en considération toute l'information fournie, y compris les recommandations du chef de la direction, le CRCR donne un avis éclairé et recommande au conseil, à des fins d'approbation, l'indice de rendement individuel (entre 0 % et 300 %, le rendement au niveau cible étant de 100 %) pour chacun des membres de la haute direction.

En 2011, l'indice de rendement individuel des membres de la haute direction visés a varié de 220 % à 300 %, l'indice moyen se situant à 249 %. Par conséquent, jumelé au facteur de rendement de la Société qui a été atteint à 95 %, le montant des primes incitatives à court terme de 2011 pour les membres de la haute direction visés a varié de 695 625 \$ à 2 445 313 \$, le paiement moyen s'étant établi à 1 176 613 \$.

Régime d'unités d'actions différées

Le régime d'unités d'actions différées vise à rapprocher davantage les intérêts des membres de la haute direction de ceux des actionnaires en prévoyant un mécanisme qui permet aux membres de la haute direction de recevoir leur rémunération incitative sous forme de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres. Les membres de la haute direction et d'autres employés clés de la Société et de certaines de ses filiales peuvent choisir de participer à ce régime.

Les membres de la haute direction peuvent choisir de recevoir jusqu'à 100 % de leur prime incitative annuelle à court terme en unités d'actions différées plutôt qu'en espèces. La prime est convertie en unités d'actions différées selon le cours d'une action ordinaire de BCE le jour précédant la date d'entrée en vigueur de l'octroi. Les unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement et les unités d'actions de négociation restreinte acquises peuvent également être converties en unités d'actions différées au moment du paiement. Les unités d'actions différées sont prises en compte dans le calcul de l'avoir minimal en actions décrit sous la rubrique *Exigences relatives à l'avoir en actions*.

La valeur d'une unité d'action différée équivaut à celle d'une action ordinaire de BCE. Le nombre d'unités d'actions différées en cours et les modalités qui y sont rattachées ne sont pas pris en compte au moment de déterminer si des unités d'actions différées seront octroyées aux termes du régime et, le cas échéant, d'en établir le nombre. Les unités d'actions différées ne sont assorties d'aucune condition d'acquisition et elles s'acquièrent donc au moment de l'octroi.

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

Le CRCR peut également recommander au conseil, à des fins d'approbation, des attributions spéciales d'unités d'actions différées en reconnaissance de réalisations exceptionnelles ou pour l'atteinte de certains objectifs d'entreprise. Aucune attribution de ce type n'a été faite en 2011.

Les titulaires d'unités d'actions différées ne peuvent avoir accès à leurs unités d'actions différées tant qu'ils sont à l'emploi d'une société du groupe BCE. Lorsqu'ils quittent le groupe BCE, la Société achète, par l'entremise d'un fiduciaire, un nombre d'actions ordinaires de BCE sur le marché libre égal au nombre d'unités d'actions différées détenant par le participant aux termes du régime, déduction faite des retenues d'impôt et autres retenues. Ces actions sont ensuite remises à l'ancien employé ou à sa succession en cas de décès. Tous les frais d'administration ainsi que les frais de courtage associés à l'achat et à l'inscription d'actions ordinaires sont payés par la Société.

RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Dans le cadre de notre revue de la rémunération 2010, un nouveau régime d'intéressement à long terme a été conçu. Celui-ci réintroduit un volet lié au rendement dans notre régime fondé sur des titres de capitaux propres. De plus, le CRCR a délaissé les octrois sur plusieurs années en début de période au profit d'un octroi annuel qui permet à la Société de passer en revue les objectifs et les niveaux d'octroi associés à son régime d'intéressement à long terme chaque année plutôt qu'aux trois ans. Pour la première fois en 2011, des octrois aux termes du régime d'intéressement à long terme ont été répartis entre les unités d'actions de négociation restreinte, les unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement et les options sur actions comme suit :

UNITÉS D' ACTIONS DE NÉGOCIATION RESTREINTE (UANR) (50 %)	UNITÉS D' ACTIONS DE NÉGOCIATION RESTREINTE LIÉES AU RENDEMENT (UANR-R) (25 %)	OPTIONS SUR ACTIONS (25 %)
Acquisition en entier à la fin de la période de 3 ans	Acquisition à la fin de la période de 3 ans sous réserve de l'atteinte de cibles de croissance du bénéfice	Acquisition en entier à la fin de la période de 3 ans Durée de l'option : 7 ans

Voici les principales modalités qui s'appliquent à chaque partie du RILT 2011 :

ÉLÉMENT	UNITÉS D' ACTIONS DE NÉGOCIATION RESTREINTE	UNITÉS D' ACTIONS DE NÉGOCIATION RESTREINTE LIÉES AU RENDEMENT	OPTIONS SUR ACTIONS
Rapprochement avec les intérêts des actionnaires	Les UANR rapprochent les intérêts des membres de la haute direction de ceux des actionnaires en les alignant sur la croissance du cours de l'action. L'acquisition avec le temps favorise également le maintien en fonction des membres de la haute direction, ce qui permet à la Société de déployer sa stratégie à long terme.	Les UANR-R rapprochent les intérêts des membres de la haute direction de ceux des actionnaires en les alignant sur la croissance des dividendes et en alignant leur rémunération sur le rendement de la Société. L'acquisition sur plusieurs années favorise également le maintien en fonction des membres de la haute direction, ce qui permet à la Société de déployer sa stratégie à long terme.	Les options rapprochent les intérêts des membres de la haute direction de ceux des actionnaires en les alignant sur la croissance du cours de l'action et en alignant leur rémunération sur le rendement de la Société. L'acquisition sur plusieurs années favorise également le maintien en fonction des membres de la haute direction, ce qui permet à la Société de déployer sa stratégie à long terme.
Durée	3 ans		7 ans (maximum de 10 ans selon le texte du régime)

ÉLÉMENT	UNITÉS D' ACTIONS DE NÉGOCIATION RESTREINTE	UNITÉS D' ACTIONS DE NÉGOCIATION RESTREINTE LIÉES AU RENDEMENT	OPTIONS SUR ACTIONS
Type d'acquisition	Acquisition en bloc après 3 ans		
Date d'acquisition	Le 31 décembre 2013		Le 20 février 2014 (3 ans à compter de la date de l'octroi)
Critères d'acquisition	Être employé de BCE ou de Bell à la date d'acquisition	Être employé de BCE ou de Bell à la date d'acquisition Pour que les UANR-R soient entièrement acquises à la fin de 2013, le bénéfice devra s'être accru suffisamment pour que le conseil puisse majorer le dividende d'un taux cible de croissance du dividende composé annuel sur une période de rendement de trois ans, tout en maintenant le ratio de paiement du dividende dans les limites de sa fourchette cible (entre 65 % et 75 % du bénéfice par action rajusté offert aux porteurs d'actions ordinaires). Le paiement au prorata est fait si la cible est atteinte seulement en partie.	Être employé de BCE ou de Bell à la date d'acquisition
Équivalents de dividende	Crédités en tant qu'unités additionnelles, au même taux que les dividendes déclarés sur les actions ordinaires de BCE		Aucun
Modes de paiement ⁽¹⁾	Espèces, actions ordinaires de BCE ou unités d'actions différées		Actions ordinaires de BCE à l'exercice des options
Prix au moment de l'octroi	Conversion de la valeur en dollars en unités à l'aide de la moyenne pondérée en fonction du volume du cours par action ordinaire pendant les cinq derniers jours de bourse consécutifs prenant fin le dernier jour de bourse précédant la date de l'octroi et arrondie à l'unité la plus près.		Le montant le plus élevé entre la moyenne pondérée en fonction du volume du cours par action ordinaire d'un lot régulier d'actions ordinaires négocié à la Bourse de Toronto 1) le jour de bourse qui précède la date d'entrée en vigueur de l'octroi ou, si au moins un lot régulier d'actions ordinaires n'a pas été négocié ce jour-là, la moyenne pondérée en fonction du volume du cours par action ordinaire d'un lot régulier d'actions ordinaires le premier jour précédent au cours duquel au moins un lot régulier d'actions ordinaires a été ainsi négocié et 2) pendant les cinq jours de bourse consécutifs se terminant le jour de bourse précédant la date d'entrée en vigueur de l'octroi.
Récupération de la rémunération	À l'exception de M. Cope, dont la clause de récupération de rémunération prévue au contrat d'emploi est présentée sous la rubrique <i>Identification et atténuation des risques associés à nos politiques et pratiques en matière de rémunération</i> , aucune clause de récupération de rémunération n'est applicable aux unités d'actions de négociation restreinte ou aux unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement.		Les titulaires d'options perdront la totalité de leurs options non exercées octroyées après 2001 s'ils adoptent des comportements interdits après avoir quitté notre Société, notamment s'ils utilisent nos renseignements confidentiels au profit d'un autre employeur. De plus, les titulaires d'options doivent rembourser le profit après impôt réalisé à l'exercice des options pendant la période de six mois précédant la date du début des comportements interdits.

(1) À tout moment, le CRCR peut exiger qu'un participant reçoive un paiement aux termes du RILT en actions ordinaires de BCE ou en unités d'actions différées à titre de mesure intérimaire visant à aider le participant à respecter son exigence relative à l'avoir minimal en actions.

Le CRCR peut également recommander l'octroi d'attributions spéciales en reconnaissance de réalisations précises ou, dans certains cas, pour fidéliser ou motiver des membres de la haute direction et des employés clés. Aucune attribution de ce type n'a été faite en 2011.

L'information sur les dispositions en matière de changement de contrôle et de cessation des fonctions qui s'appliquent aux options sur actions se trouve sous la rubrique *Rémunération des membres de la haute direction – Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle*.

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

RÉGIMES DE RETRAITE, AVANTAGES DU PERSONNEL ET AVANTAGES INDIRECTS

Régime de retraite

Aucun changement n'a été apporté au régime de retraite en 2011 puisqu'il était considéré comme bien positionné par rapport au marché.

À l'exception de M. Vanaselja, tous les membres de la haute direction visés participent au régime à cotisations définies (régime CD), qui est le seul régime de retraite offert aux employés embauchés depuis 2004. M. Vanaselja, qui a été embauché avant 2004, participe au régime de retraite à prestations définies (régime PD) de Bell Canada.

Les membres de la haute direction visés participent en outre à des ententes de retraite supplémentaires. Les prestations de retraite des membres de la haute direction visés sont décrites sous la rubrique *Rémunération des membres de la haute direction visés – Ententes de retraite*.

Avantages du personnel et avantages indirects

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

Nous offrons en outre à tous nos employés la possibilité de participer à notre régime d'épargne des employés. Le régime d'épargne des employés vise à mieux soutenir l'actionnariat à long terme et à accroître l'intérêt envers la croissance et le succès de notre Société. Aux termes du régime d'épargne des employés, lorsque des employés choisissent de verser des cotisations allant jusqu'à 6 % de leurs gains admissibles afin d'acheter des actions ordinaires de BCE, la Société verse 1 \$ par tranche de 3 \$ de la cotisation de l'employé. Les actions achetées avec les cotisations de la Société sont acquises aux employés après deux ans. Vous trouverez d'autres renseignements sur le Régime d'épargne des employés dans la section *Rémunération des membres de la haute direction visés – Régimes d'épargne des employés (REE)*.

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

EXIGENCES RELATIVES À L'AVOIR EN ACTIONS

Nous croyons à l'importance de posséder un avoir en actions considérable. Nos programmes de rémunération sont d'ailleurs conçus pour inciter les membres de la haute direction à détenir des actions de la Société. Un avoir minimal en actions sous forme d'un pourcentage du salaire de base annuel a été établi pour chaque poste.

- Président et chef de la direction — 750 %
- Premiers vice-présidents — 200 %
- Vice-présidents exécutifs — 300 %
- Vice-présidents — 100 %

Les membres de la haute direction disposent d'une période de cinq ans à compter de leur date d'embauche ou de promotion pour atteindre leur objectif, 50 % de leur objectif devant être atteint dans les trois ans (objectif de trois ans). La propriété directe et indirecte d'actions ordinaires de BCE et de Bell Aliant, y compris d'actions ou d'unités d'actions différées reçues aux termes des programmes suivants, peut être prise en compte pour l'atteinte de l'avoir minimal en actions :

- le régime d'unités d'actions différées, décrit sous la rubrique *Régime d'unités d'actions différées*
- le régime d'épargne des employés, décrit sous la rubrique *Avantages du personnel et avantages indirects*
- les actions acquises et détenues au moyen de l'exercice d'options sur actions octroyées aux termes de nos régimes d'options sur actions, décrits sous la rubrique *Régime d'intéressement à long terme fondé sur des titres de capitaux propres*
- les actions reçues au moment du paiement des unités d'actions de négociation restreinte et des unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement, décrites sous la rubrique *Régime d'intéressement à long terme fondé sur des titres de capitaux propres*.

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

L'avoir en actions est calculé à l'aide de la valeur la plus élevée entre le coût d'acquisition et le cours du marché au moment de l'examen. Le CRCR passe en revue, au moins tous les ans, le statut de conformité à l'égard des exigences relatives à l'avoir en actions. Des mesures concrètes peuvent être prises si l'objectif de trois ans ou l'objectif de cinq ans n'est pas atteint. Ces mesures comprennent, sans s'y limiter, le paiement d'une partie de la prime incitative annuelle à court terme en unités d'actions différées, le paiement d'unités d'actions de négociation restreinte ou d'unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement en actions ou en unités d'actions différées et, lorsque des options sur actions sont exercées, l'obligation de conserver des actions ordinaires de BCE dont le cours du marché équivaut à une partie du gain financier après impôts réalisé à l'exercice des options. Ces mesures s'appliquent jusqu'à ce que l'objectif soit atteint. Comme l'indique le tableau qui suit, tous les membres de la haute direction visés ont atteint ou dépassé leur objectif de cinq ans.

Le tableau ci-dessous indique le statut relatif à l'avoir en actions de chaque membre de la haute direction visé au 8 mars 2012.

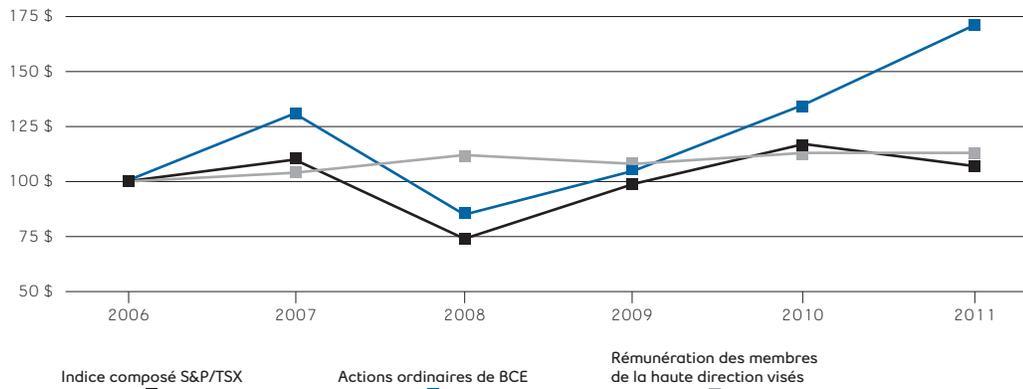
MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION VISÉ	SALAIRE DE BASE (\$)	EXIGENCE RELATIVE À L'AVOIR EN ACTIONS	VALEUR TOTALE DE L'AVOIR EN TITRES DE CAPITALS PROPRES DE BCE ⁽¹⁾ (\$)	POURCENTAGE DE L'AVOIR EN UAD	POURCENTAGE DE L'OBJECTIF DE 5 ANS ATTEINT
George A. Cope	1 250 000	750 %	37 400 747	83,2 %	399 %
Siiim A. Vanaselja	575 000	300 %	9 039 092	98,1 %	524 %
Kevin W. Crull	700 000	300 %	3 416 733	85,1 %	163 %
Wade Oosterman	700 000	300 %	30 753 642	44,1 %	1 464 %
David D. Wells	525 000	300 %	2 926 638	94,2 %	186 %

(1) Estimé à l'aide du cours d'une action de BCE, soit 41,37 \$, et d'une action de Bell Aliant, soit 27,96 \$, au 8 mars 2012.

GRAPHIQUE SUR LE RENDEMENT DE L'AVOIR DES ACTIONNAIRES

RENDEMENT TOTAL CUMULATIF SUR 5 ANS D'UN PLACEMENT DE 100 \$

31 DÉCEMBRE 2006 – 31 DÉCEMBRE 2011



	2006	2007	2008	2009	2010	2011
ACTIONS ORDINAIRES DE BCE	100	131	85	105	135	171
INDICE COMPOSÉ S&P/TSX	100	110	74	99	117	107
RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS	100	104	112	108	113	113

Le graphique compare le rendement total annuel cumulatif des actions ordinaires de BCE Inc. au rendement total annuel cumulatif de l'indice composé S&P/TSX. Il suppose que la valeur initiale du placement était de 100 \$ et que tous les dividendes subséquents ont été réinvestis. Il indique également le taux de croissance de la rémunération des membres de la haute direction visés pendant cette même période de cinq ans. Cette rémunération est définie comme étant la rémunération directe totale octroyée aux membres de la haute direction visés, y compris le salaire, les primes incitatives à court terme, la valeur actualisée des attributions d'unités d'actions de négociation restreinte, d'unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement et d'options sur actions au moment de l'octroi. Pour le CRCR, bien que la rémunération attribuée aux membres de la haute direction visés soit demeurée plutôt stable, une grande partie de la rémunération totale est attribuée sous forme de titres de capitaux propres et les paiements réels associés à ces attributions sont liés très étroitement à l'évolution du cours de l'action et à la croissance du dividende de la Société.

BCE INC.

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

INDICE COMPOSÉ S&P/TSX

Avec une couverture d'environ 95 % du marché canadien des actions, l'indice composé S&P/TSX est le principal indicateur des sociétés canadiennes dont les titres sont inscrits à la cote de la Bourse de Toronto. Ces sociétés comprennent, entre autres, BCE Inc., la Banque Royale du Canada, La Banque Toronto-Dominion, Suncor Énergie Inc., Canadian Natural Resources et la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada.

RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION

**George A. Cope**

Président et chef de la direction, BCE et Bell Canada

George Cope est président et chef de la direction de BCE et Bell Canada depuis le 11 juillet 2008. Auparavant, il était président et chef de l'exploitation de Bell Canada.

M. Cope est un dirigeant chevronné du secteur des télécommunications au Canada qui a occupé des postes de chef de la direction de sociétés ouvertes dans ce secteur pendant plus de 15 ans avant de se joindre à Bell Canada en 2005. Il s'est acquis une réputation de stratège innovateur en télécommunications et de bâtisseur d'équipes très performantes, lançant avec succès trois réseaux numériques de la prochaine génération au cours de sa carrière.

M. Cope détient un baccalauréat spécialisé en commerce de l'Université Western Ontario et il est membre du conseil consultatif de la Richard Ivey School of Business de cette université.

Il est également administrateur de la Banque de Montréal et de Bell Aliant Inc.

Principales réalisations et établissement de la prime incitative à court terme pour 2011

En ce qui a trait au rendement individuel de M. Cope, le CRCR a évalué son rendement pour 2011 en fonction du leadership dont il a fait preuve et d'objectifs liés à ce qui suit :

- l'évolution de la stratégie de BCE
- le déploiement de la stratégie de BCE.

La stratégie de BCE a considérablement progressé en 2011 :

- Investissement dans les réseaux sans fil et sur fil de classe mondiale qui s'inscrit dans la stratégie de contenu sur les quatre écrans à large bande de Bell, tout en maintenant un ratio d'intensité du capital inférieur à la cible de 16 % des produits opérationnels de Bell, à l'instar des principales sociétés de télécommunications nord-américaines.
- Conclusion de l'acquisition de CTV et lancement de Bell Média, une nouvelle unité d'affaires qui englobe tous les actifs de CTV et d'autres actifs de contenu de Bell.
- Annonce de l'acquisition d'une participation dans Maple Leaf Sports and Entertainment (MLSE) dans le cadre d'une coentreprise avec Rogers Communications.
- En reconnaissance de son initiative en santé mentale *Cause pour la cause*, Bell a été nommée l'entreprise philanthropique la plus exemplaire par l'Association des professionnels en philanthropie, qui est d'envergure mondiale

Le déploiement actif de la stratégie de BCE s'est poursuivi en 2011 :

- Premier fournisseur de services sans fil au Canada à lancer un réseau évolution à long terme (LTE) 4G dans le Grand Toronto et d'autres centres importants. Au 31 décembre 2011, Bell avait déployé son réseau LTE 4G dans sept centres urbains au Canada, auxquels 7 autres centres se sont ajoutés en février 2012.
- Renforcement continu de sa position sur le marché du sans-fil, obtenant la meilleure part des nouvelles activations nettes de services sans fil postpayés en 2011. Bell a conservé plus du tiers de la part du marché des activations brutes et des activations nettes de services sans fil postpayés enregistrés par les trois principales sociétés de services sans fil.
- Augmentation de 73 % de la clientèle des téléphones intelligents en 2011, les produits tirés des services de données sans fil ayant crû de 34 % et le PMU combiné de 2,9 % à la fin de l'exercice. Les utilisateurs de téléphones intelligents représentaient 48 % des abonnés des services postpayés de Bell, en hausse de 31 % comparativement à l'exercice précédent.
- Accélération de l'expansion de la zone de couverture de Bell Télé Fibe dans environ 2 millions de foyers à Toronto et à Montréal.
- Augmentation de 11 % de la pénétration de trois produits Bell par foyer – services de téléphonie, de télévision et Internet.
- Mise à profit de l'acquisition de CTV pour bien étoffer notre service de télévision mobile en offrant plus de contenu en direct et sur demande provenant de canaux de télé spécialisés de premier plan au Canada.
- Atteinte de la meilleure croissance du BAIIA dans le secteur du sur fil au Canada par suite d'une gestion rigoureuse des coûts opérationnels, qui ont généré des économies d'environ 290 millions de dollars par rapport à l'exercice précédent.

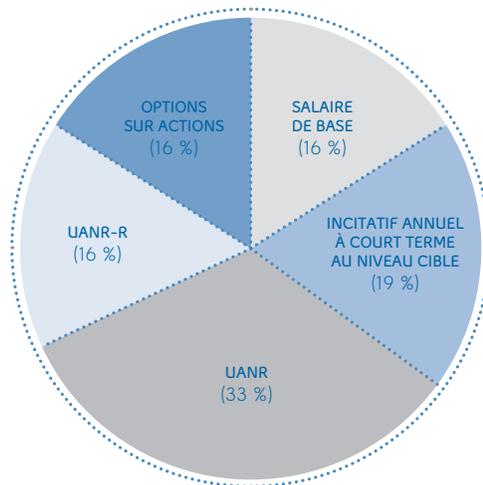
- Réduction de la taille des effectifs de direction d'environ 1 200 employés, entraînant des économies annualisées d'environ 100 millions de dollars.
- Investissement de plus de 100 millions de dollars dans des outils destinés aux centres d'appels, à la formation et à la technologie afin d'améliorer le service à la clientèle.
- Investissement dans les solutions d'hébergement de données et d'informatique en nuage de Bell Marchés Affaires. De nouvelles installations d'hébergement de données à Markham et à Vancouver et l'agrandissement des installations de Saint-Laurent et de Calgary ont été complétées.

En conséquence du solide rendement opérationnel et financier, le conseil a été en mesure d'annoncer deux augmentations du dividende au cours de 2011, procurant une croissance de 10,2 % du dividende annualisé, qui est passé de 1,97 \$ l'action en décembre 2010 à 2,17 \$ l'action en décembre 2011. La plus récente augmentation du dividende annoncée le 8 décembre 2011 représente la septième augmentation du dividende annuel sur les actions ordinaires de BCE au cours des trois derniers exercices, ce qui permet à la Société de renforcer sa position bien établie de société à dividende croissant. Avec cette récente augmentation, le dividende annuel sur les actions ordinaires de BCE a crû de 49 % depuis le quatrième trimestre de 2008.

En 2011, le salaire et la cible de la prime incitative annuelle à court terme de M. Cope sont demeurés au même niveau qu'en 2010, soit respectivement 1 250 000 \$ et 125 % du salaire de base.

RÉMUNÉRATION ATTRIBUÉE	2011 (\$)	2010 (\$)	2009 (\$)
Salaire de base	1 250 000	1 250 000	1 250 000
Prime incitative annuelle à court terme	2 445 313	2 456 250	2 156 250
Unités d'actions de négociation restreinte ⁽¹⁾	2 650 000	3 750 000	3 750 000
Unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement ⁽¹⁾	1 325 000	—	—
Options sur actions ⁽¹⁾	1 325 000	1 250 000	1 250 000
Rémunération directe totale	8 995 313	8 706 250	8 406 250

⁽¹⁾ Des unités d'actions de négociation restreinte et des options sur actions ont été attribuées en 2008 pour les exercices 2009 et 2010. En comparaison, la valeur totale de l'octroi a été divisée sur une période de 3 ans.



Rémunération fixe	15,4 %
Rémunération variable	84,6 %

Avoir en actions et valeur à risque

Le tableau suivant présente le total des titres de capitaux propres acquis et non acquis de BCE détenus par M. Cope en date de la présente circulaire :

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR ACQUISE					VALEUR NON ACQUISE				TOTAL DE L'AVOIR EN ACTIONS ET DE LA VALEUR À RISQUES :
AVOIR EN ACTIONS	ACTIONS ⁽¹⁾	UNITÉS D'ACTIONS DIFFÉRÉES	OPTIONS ACQUISES ⁽²⁾	TOTAL ACQUIS	UNITÉS D'ACTIONS DE NÉGOCIATION RESTREINTE LIÉES AU RENDEMENT	UNITÉS D'ACTIONS DIFFÉRÉES	OPTIONS NON ACQUISES ⁽²⁾	TOTAL NON ACQUIS	
Nombre	154 472	751 778	250 000	1 156 250	39 164	78 328	323 171	440 663	46 654 032 \$
Valeur	6 239 470 \$	31 101 056 \$	2 662 500 \$	40 003 026 \$	1 620 228 \$	3 240 412 \$	1 790 367 \$	6 651 007 \$	

⁽¹⁾ Actions de BCE évaluées à 41,37 \$. Comprend 11 263 actions de Bell Aliant évaluées à 27,96 \$.

⁽²⁾ Représente le gain estimatif tiré de l'exercice des options sous-jacentes.

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

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

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

Les éléments importants nécessaires pour comprendre la rémunération détaillée dans le tableau suivant sont présentés dans la section *Analyse de la rémunération* et dans les notes afférentes au tableau.

NOM ET POSTE PRINCIPAL ⁽¹⁾	EXERCICE	SALAIRE (\$)	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS (\$) ^(2,3)	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS (\$) ⁽⁴⁾	RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN RÉGIME INCITATIF FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITALS PROPRES (RÉGIMES INCITATIFS ANNUELS) (\$) ⁽⁵⁾	VALEUR DU RÉGIME DE RETRAITE (\$) ⁽⁶⁾	AUTRE RÉMUNÉRATION (\$) ⁽⁷⁾	RÉMUNÉRATION TOTALE (\$) ⁽⁸⁾
George A. Cope	2011	1 250 000	3 975 000	1 325 000	2 445 313	455 869	164 255	9 615 437
Président et chef de la direction, BCE et Bell Canada	2010	1 250 000	—	—	2 456 250	398 531	162 643	4 267 424
	2009	1 250 000	—	—	2 156 250	273 828	128 868	3 808 946
Siim A. Vanaselja	2011	575 000	937 500	312 500	813 625	392 612	22 818	3 054 055
Vice-président exécutif et chef des affaires financières, BCE et Bell Canada	2010	575 000	—	—	731 400	360 915	21 451	1 688 766
	2009	575 000	—	—	621 000	1 068 100	20 084	2 284 184
Kevin W. Crull	2011	700 000	1 125 000	375 000	990 500	162 221	103 221	3 455 942
Président, Bell Média	2010	700 000	—	—	890 400	149 856	117 508	1 857 764
	2009	700 000	—	—	861 000	73 483	145 315	1 779 798
Wade Oosterman	2011	700 000	1 125 000	375 000	938 000	194 443	22 998	3 355 441
Président — Bell Mobilité et services résidentiels Bell et chef de la gestion de la marque, Bell	2010	700 000	—	—	1 100 400	81 060	22 297	1 903 757
	2009	700 000	—	—	651 000	76 038	20 023	1 447 061
David D. Wells	2011	525 000	937 500	312 500	695 625	157 081	17 762	2 645 468
Vice-président exécutif — Services généraux, BCE et Bell Canada	2010	525 000	—	—	589 050	147 420	15 290	1 276 760
	2009	525 000	—	—	567 000	42 494	13 585	1 148 079

(1) M. CRULL a été nommé président de Bell Média le 1^{er} avril 2011. Il est encore dirigeant de Bell Canada et membre du comité de direction de BCE Inc. et de Bell Canada.

(2) Représente la juste valeur à la date d'octroi des attributions des unités d'actions de négociation restreinte et des unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement 2011, calculée à l'aide du cours de l'action au moment de l'octroi, qui était de 35,66 \$. Le cours de l'action au moment de l'octroi est égal à la moyenne pondérée en fonction du volume du cours par action ordinaire de BCE d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE négocié à la Bourse de Toronto pendant les cinq jours de bourse consécutifs prenant fin le jour de bourse précédant la date d'entrée en vigueur de l'octroi.

Aux fins de la présentation des états financiers au 31 décembre 2011, la valeur des attributions d'unités d'actions de négociation restreinte et d'unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement 2011 a été calculée à l'aide du cours de l'action, qui était de 35,67 \$. Cette juste valeur comptable est amortie sur la période d'acquisition des attributions, soit la période du 21 février 2011 au 31 décembre 2013. La différence entre la juste valeur à la date de l'octroi de l'attribution et la juste valeur comptable au 31 décembre 2011 correspond à environ 0,01 \$ de plus l'unité ou 2 369 \$ pour les 227 148 unités d'actions de négociation restreinte et unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement attribuées aux membres de la haute direction visés le 21 février 2011.

(3) La valeur indiquée dans cette colonne a été répartie selon notre politique en matière de régimes de rémunération, soit 50 % de la valeur totale du régime d'intéressement à long terme en unités d'actions de négociation restreinte et 25 % de la valeur total du régime d'intéressement à long terme en unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement. Le tableau qui suit détaille les montants attribués aux termes des deux régimes:

MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION VISÉ	UNITÉS D' ACTIONS DE NÉGOCIATION RESTREINTE	UNITÉS D' ACTIONS DE NÉGOCIATION RESTREINTE LIÉES AU RENDEMENT
G.A. Cope	2 650 000 \$	1 325 000 \$
S.A. Vanaselja	625 000 \$	312 500 \$
K.W. Crull	750 000 \$	375 000 \$
W. Oosterman	750 000 \$	375 000 \$
D.D. Wells	625 000 \$	312 500 \$

- (4) BCE a commencé à utiliser la méthode binomiale aux fins de la rémunération en 2007. Le modèle binomial assouplit le cadre du calcul de la valeur théorique d'options aux fins d'hypothèses concernant des paramètres comme les dividendes, la période d'acquisition et l'exercice avant l'expiration. Le modèle binomial est une méthode reconnue d'évaluation d'options sur actions d'une société qui a un rendement en dividendes élevé.

Une valeur binomiale de 4,10 \$ a été utilisée pour convertir en 658 539 options la valeur attribuée aux membres de la haute direction visés par le conseil. Les principales hypothèses qui ont été utilisées pour calculer cette valeur sont indiquées dans le tableau suivant :

Période d'acquisition	3 ans
Rendement en dividendes	5,5 %
Volatilité attendue	21,7 %
Taux d'intérêt sans risque	2,27 %
Période d'exercice totale	7 ans
Durée prévue	4,5 ans

La juste valeur comptable aux fins des états financiers est également calculée à l'aide de la méthode binomiale, qui satisfait aux exigences des Normes internationales d'information financière, mais utilise des hypothèses légèrement différentes; parmi les plus importantes, le dividende est calculé en supposant une croissance du dividende correspondant à la stratégie de croissance du dividende de la Société plutôt qu'un dividende fixe.

Aux fins de la présentation des états financiers au 31 décembre 2011, la différence entre la juste valeur à la date d'octroi de l'attribution d'options sur actions et la juste valeur comptable de l'attribution d'options sur actions au 31 décembre 2011 correspond à environ 1,00 \$ de moins l'option, ou 658 529 \$ pour les 658 539 options sur actions attribuées aux membres de la haute direction visés le 21 février 2011. Les principales hypothèses qui ont été utilisées pour calculer cette valeur comptable sont indiquées dans le tableau suivant :

Période d'acquisition	3 ans
Rendement en dividendes	5,5 % (dividende initial)
Volatilité attendue	21,0 %
Taux d'intérêt sans risque	2,72 %
Période d'exercice totale	7 ans
Durée prévue	4,5 ans

- (5) Cette colonne ne comprend que les primes incitatives annuelles à court terme versées aux membres de la haute direction visés. Les membres de la haute direction visés ont le choix de participer au régime d'octroi d'actions différées en choisissant de recevoir la totalité ou une partie de leur prime incitative annuelle à court terme en unités d'actions différées. Le tableau ci-dessous présente les pourcentages annuels choisis par les membres de la haute direction visés :

ANNÉE DE LA PRIME INCITATIVE ANNUELLE À COURT TERME	GEORGE A. COPE	SIIM A. VANASELJA	KEVIN W. CRULL	WADE OOSTERMAN	DAVID D. WELLS
	POURCENTAGE CHOISI DE LA PRIME INCITATIVE ANNUELLE À COURT TERME ATTRIBUÉE EN UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES				
2011	—	100 %	—	80 %	100 %
2010	100 %	—	—	65 %	25 %
2009	50 %	100 %	35 %	100 %	100 %

La date d'entrée en vigueur des octrois d'unités d'actions différées dans le cadre de la prime incitative annuelle à court terme pour 2011 était le 14 février 2012, et le cours de l'action utilisé pour la conversion était de 39,47 \$. En ce qui concerne la prime incitative annuelle à court terme pour 2010 et 2009, la date d'entrée en vigueur des octrois d'unités d'actions différées était respectivement le 15 février 2011 et le 10 février 2010. Le cours de l'action utilisé pour la conversion était de 35,61 \$ pour la prime incitative annuelle à court terme de 2010 et de 28,56 \$ pour la prime incitative annuelle à court terme de 2009. Pour toutes les attributions, le cours de l'action utilisé correspondait au cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le dernier jour de bourse précédant la date d'entrée en vigueur de l'octroi.

Les cibles des primes incitatives à court terme pour tous les membres de la haute direction visés, sauf M. COPE, sont passées de 82,5 % à 100 % le 1^{er} janvier 2009.

- (6) Comme il est décrit sous la rubrique Ententes de retraite, pour tous les membres de la haute direction visés, sauf M. VANASELJA, ce montant représente les cotisations versées par l'employeur aux termes de différents volets à cotisations définies pour chacun des trois derniers exercices clos et les conséquences connexes sur le compte relatif au RRS du dirigeant, le cas échéant. En ce qui concerne M. VANASELJA, pour 2011 et 2010, ce montant représente le coût des services évalués à la fin de cet exercice pour une année de service additionnelle. Pour 2009, ce montant représente aussi le coût des services rendus au cours de l'exercice pour une année de service additionnelle, y compris l'incidence de l'augmentation de son salaire de base annuel et de la cible de sa prime incitative à court terme en date du 1^{er} janvier 2009.

- (7) La colonne Autre rémunération comprend les éléments suivants :

NOM	EXERCICE	AVANTAGES INDIRECTS ET AUTRES AVANTAGES PERSONNELS ^(a) (\$)	COTISATIONS DE LA SOCIÉTÉ AUX TERMES DU RÉGIME D'ÉPARGNE DES EMPLOYÉS ^(b)			AUTRE RÉMUNÉRATION TOTALE (\$)
			DES EMPLOYÉS ^(b) (\$)	DIVERS ^(c) (\$)		
George A. Cope	2011	122 373	25 000	16 882	164 255	
	2010	122 205	25 000	15 438	162 643	
	2009	92 205	22 917	13 746	128 868	
Siim A. Vanaselja	2011	—	11 500	11 318	22 818	
	2010	—	11 500	9 951	21 451	
	2009	—	10 542	9 542	20 084	
Kevin W. Crull	2011	77 873	14 000	11 348	103 221	
	2010	77 705	14 000	25 803	117 508	
	2009	77 705	12 833	54 777	145 315	
Wade Oosterman	2011	—	14 000	8 998	22 998	
	2010	—	14 000	8 297	22 297	
	2009	—	12 833	7 190	20 023	
David D. Wells	2011	—	10 500	7 262	17 762	
	2010	—	10 500	4 790	15 290	
	2009	—	9 625	3 960	13 585	

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

- (a) Les avantages indirects et autres avantages personnels dont le total est inférieur à 50 000 \$ ou 10 % du salaire de base annuel total d'un membre de la haute direction visé pour l'exercice ne sont pas inclus. Le montant des avantages indirects de M. COPE comprend principalement une allocation indirecte de 120 000 \$ pour les exercices 2011 et 2010 et de 90 000 \$ pour 2009. Le montant des avantages indirects de M. CRULL comprend essentiellement une allocation indirecte de 45 500 \$ et un montant couvrant des frais de scolarité de 30 000 \$ pour 2011, 2010 et 2009.
- (b) Aux termes du régime d'épargne des employés, lorsque des employés, y compris des membres de la haute direction visés, choisissent de verser des cotisations allant jusqu'à 6 % de leurs gains admissibles afin d'acheter des actions ordinaires de BCE, la Société verse 1 \$ par tranche de 3 \$ de la cotisation de l'employé. Depuis juillet 2010, dans le but de favoriser l'actionnariat à long terme, les participants ne doivent pas retirer d'actions ordinaires achetées au moyen de leurs propres cotisations aux termes du régime pendant une période de deux ans pour que les cotisations de l'employeur soient acquises. Pour 2011, tous les montants indiqués représentent des cotisations de l'employeur non acquises. Pour 2010, les montants déclarés comprennent les cotisations d'employeur non acquises suivantes : 11 458 \$ pour M. COPE, 5 271 \$ pour M. VANASELJA, 4 813 \$ pour M. WELLS et 6 417 \$ pour MM. CRULL et OOSTERMAN.
- (c) Pour tous les membres de la haute direction visés, cette colonne comprend surtout des primes d'assurance-vie et des paiements de majoration payés par la Société. En ce qui concerne M. CRULL, elle comprend en outre un paiement différentiel pour tenir compte du marché local de 15 068 \$ pour 2010 et de 45 204 \$ pour 2009, conformément à ses conditions d'emploi. Un tel avantage vise à contrebalancer des coûts de logement supérieurs en raison d'un déménagement au Canada au moment de son embauche. L'arrangement lié au paiement différentiel a pris fin en juin 2010.

ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN RÉGIME INCITATIF

Attributions fondées sur des options non exercées et attributions fondées sur des actions non acquises en cours

Le tableau qui suit comprend toutes les attributions fondées sur des options non exercées et toutes les attributions fondées sur des actions non acquises en cours à la fin de l'exercice clos le 31 décembre 2011. Pour connaître les principales caractéristiques des régimes, voir la rubrique *Régime d'intéressement à long terme fondé sur des titres de capitaux propres*.

NOM	DATE D'ATTRIBUTION	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS					ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS				
		TITRES SOUS-JACENTS AUX OPTIONS NON EXERCÉES			PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS ⁽¹⁾ (\$)	DATE D'EXPIRATION ⁽²⁾	VALEUR DES OPTIONS DANS LE COURS NON EXERCÉES ⁽³⁾ (\$)	ACTIONS OU UNITÉS D'ACTIONS NON ACQUISES (nombre)	VALEUR MARCHANDE OU DU PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS NON ACQUISES (\$)	VALEUR MARCHANDE OU DU PAIEMENT D'ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS NON PAYÉES OU NON DISTRIBUÉES ⁽⁴⁾ (\$)	
		ACQUISES (nombre)	NON ACQUISES (nombre)	TOTAL DES OPTIONS (nombre)							
George A. Cope	12-03-2007	250 000	0	250 000	30,72	11-03-2013	2 937 500	116 075	4 929 712	31 543 052	
	21-02-2011	0	323 171	323 171	35,83	20-12-2018	2 145 855				
Siim A. Vanaselja	21-02-2011	0	76 220	76 220	35,83	20-12-2018	506 101	27 377	1 162 708	8 127 264	
Kevin W. Crull	07-03-2005	50 000	0	50 000	29,30	06-03-2015	658 500	32 851	1 395 197	2 950 615	
	12-03-2007	130 000	0	130 000	30,72	11-03-2013	1 527 500				
	21-02-2011	0	91 464	91 464	35,83	20-12-2018	607 321				
Wade Oosterman	07-08-2006	180 000	0	180 000	26,08	06-08-2016	2 950 200 ⁽⁵⁾	32 851	1 395 197	12 948 631	
	12-03-2007	130 000	0	130 000	30,72	11-03-2013	1 527 500 ⁽⁵⁾				
	21-02-2011	0	91 464	91 464	35,83	20-12-2018	607 321				
David D. Wells	21-02-2011	0	76 220	76 220	35,83	20-12-2018	506 101	27 377	1 162 708	2 055 501	

- (1) Le prix d'exercice est le prix auquel une action ordinaire peut être achetée lorsqu'une option est exercée. En date du 6 juin 2007, les actionnaires ont approuvé le fait que le prix d'exercice devait être le plus élevé entre la moyenne pondérée en fonction du volume du cours par action ordinaire de BCE d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE négocié à la Bourse de Toronto : i) le jour de bourse qui précède la date d'entrée en vigueur de l'octroi ou, si au moins un lot régulier d'actions ordinaires de BCE n'a pas été négocié ce jour-là, la moyenne pondérée en fonction du volume le premier jour précédant le cours duquel au moins un lot régulier d'actions ordinaires a été ainsi négocié; et ii) pendant les cinq jours de bourse consécutifs se terminant le jour de bourse précédant la date d'entrée en vigueur de l'octroi. En ce qui concerne les options octroyées avant le 6 juin 2007, le prix d'exercice était égal au cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE le dernier jour de bourse avant la date d'entrée en vigueur de l'octroi.
- (2) La durée d'une option ne peut dépasser dix ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'octroi. Jusqu'en 2004, les options étaient octroyées pour une durée de dix ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'octroi. Depuis 2004, les options étaient généralement octroyées pour une durée de six ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'octroi. À compter des octrois 2011, les options octroyées sont assorties d'une durée de sept ans. Le CRCR peut toujours recommander, et le conseil approuver, une autre durée à l'égard des options au moment de l'octroi dans la mesure où la date d'expiration maximale de dix ans est respectée.
- (3) La valeur des options dans le cours non exercées est calculée à l'aide du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2011, soit 42,47 \$, moins le prix d'exercice de ces options.
- (4) La valeur des unités d'actions en cours de validité est calculée à l'aide du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2011, soit 42,47 \$, multiplié par le nombre d'unités d'actions détenues par l'employé dans les régimes d'unités d'actions de négociation restreinte, d'unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement et d'unités d'actions différées, selon le cas.
- (5) Ces options ont été exercées par M. Oosterman au début de mars 2012 et toutes les actions sous-jacentes ont été conservées.

Attributions en vertu d'un régime incitatif — valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau qui suit présente les attributions fondées sur des options et les attributions fondées sur des actions acquises au cours de l'exercice 2011 ainsi que les primes incitatives à court terme gagnées pour 2011. Pour connaître les principales caractéristiques des régimes, voir les rubriques *Régime d'intéressement à long terme fondé sur des titres de capitaux propres* et *Primes incitatives annuelles à court terme* de la section *Analyse de la rémunération*.

NOM	DATE D'ACQUISITION	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS		ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS	RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN RÉGIME INCITATIF NON FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES
		OPTIONS ACQUISES AU COURS DE 2011 (nombre)	VALEUR À LA DATE D'ACQUISITION ⁽¹⁾ (\$)	VALEUR À L'ACQUISITION AU COURS DE L'EXERCICE (\$)	VALEUR À L'ACQUISITION AU COURS DE L'EXERCICE ⁽²⁾ (\$)
George A. Cope	12-03-2011	62 500 ⁽³⁾	250 625	—	2 445 313
Siim A. Vanaselja	12-03-2011	27 500 ⁽³⁾	110 275	—	813 625
Kevin W. Crull	12-03-2011	32 500 ⁽³⁾	130 325	—	990 500
Wade Oosterman	12-03-2011	32 500 ⁽³⁾	130 325	—	938 000
David D. Wells	—	— ⁽³⁾	—	—	695 625

(1) Cette valeur a été établie en calculant l'écart entre le cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE Inc. à la Bourse de Toronto à la date d'acquisition et le prix d'exercice des options.

(2) Ces montants sont les mêmes que ceux figurant dans le Tableau sommaire de la rémunération sous la colonne Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (Régimes incitatifs annuels) et comprennent toutes les primes incitatives annuelles à court terme pour 2011 payées en espèces ou en unités d'actions différées, ou les deux.

(3) Le 12 mars 2007, tous les membres de la haute direction visés, à l'exception de M. Wells, qui ne s'était pas encore joint à la Société, ont reçu un octroi d'options 2007-2008 pour une période de deux ans prenant fin le 31 décembre 2008. Ces options s'acquièrent à raison de 25 % par année sur une période de quatre ans selon les dispositions standard du régime. Le 12 mars 2011, la dernière tranche de 25 % des options a été acquise.

RÉGIME D'OPTIONS SUR ACTIONS

Le nombre d'actions pouvant être émises à des initiés, à tout moment, aux termes du régime d'options sur actions et de tous les mécanismes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de BCE ne peut dépasser 10 % de toutes les actions émises et en circulation; et le nombre d'actions émises à des initiés, dans une période de un an, aux termes de tous les mécanismes de rémunération fondés sur des actions de BCE ne peut dépasser 10 % des actions émises et en circulation. Au 31 décembre 2011, elles représentaient 0,2 % des actions émises et en circulation.

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

Aux termes du régime d'options sur actions, le CRCR a le pouvoir de déroger aux dispositions standard en matière d'acquisition, aux calendriers d'exercice ou aux dispositions en matière de cessation des fonctions au moment de l'octroi de nouvelles options ou ultérieurement à l'égard d'options en cours, sans l'approbation des actionnaires. Cependant, le CRCR ne peut, sans l'approbation des actionnaires, faire ce qui suit :

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

En 2011, nous n'avons pas modifié notre régime d'options sur actions.

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

NOM	TITRES DEVANT ÊTRE ÉMIS À L'EXERCICE DES OPTIONS, BONS DE SOUSCRIPTION ET DROITS EN COURS (nombre) (A)	MOYENNE PONDÉRÉE DU PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS, BONS DE SOUSCRIPTION ET DROITS EN COURS (\$) (B)	TITRES RESTANT À ÉMETTRE EN VERTU DES RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES SAUF LES TITRES INDiquÉS DANS LA COLONNE (A) (nombre) (C)
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	—	—	—
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres ⁽¹⁾	4 027 309	33	44 735 656 ⁽²⁾
Total	4 027 309	33	44 735 656

(1) Les principales caractéristiques du Régime d'intéressement à long terme (options d'achat d'actions) (1999) de BCE Inc. se trouvent sous la rubrique Analyse de la rémunération – Régime d'intéressement à long terme fondé sur des titres de capitaux propres.

(2) Ce nombre inclut 13 513 812 actions ordinaires de BCE pouvant être émises en raison des souscriptions des employés aux termes des Régimes d'épargne des employés (1970) et (2000) de BCE Inc.

Le tableau suivant indique le nombre de titres émis et pouvant être émis aux termes de chacun des mécanismes de rémunération fondés sur des titres de la Société et le nombre d'actions ordinaires de BCE sous-jacentes à des options en cours ainsi que les pourcentages représentés par chaque élément, calculés par rapport au nombre d'actions ordinaires de BCE en circulation au 31 décembre 2011.

	ACTIONS ORDINAIRES POUVANT ÊTRE ÉMISÉS ⁽¹⁾		ACTIONS ORDINAIRES ÉMISÉS À CE JOUR		ACTIONS ORDINAIRES VISÉES PAR DES OPTIONS EN COURS	
	(nombre)	% ⁽²⁾	(nombre)	% ⁽²⁾	(nombre)	% ⁽²⁾
Régime d'intéressement à long terme (options d'achat d'actions) (1999) de BCE Inc. ⁽³⁾	35 249 153 ⁽⁴⁾	4,5	14 444 752	1,9	4 027 309 ⁽⁵⁾	0,5
Régimes d'épargne des employés (1970) et (2000)	13 513 812 ⁽⁶⁾	1,7	16 574 937	2,1	s.o.	s.o.

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

(2) Actions ordinaires de BCE en circulation au 31 décembre 2011 = 775 587 100.

(3) En date de cette circulaire, il y avait 34 800 331 actions ordinaires émises et pouvant être émises aux termes du Régime d'options d'achat d'actions (1999), ce qui représentait 4,5 % des actions ordinaires alors en circulation.

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

(5) En date de la circulaire, il y avait 6 150 692 actions ordinaires sous-jacentes à des options en cours, ce qui représentait 0,8 % des actions ordinaires alors en circulation.

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

RÉGIMES D'ÉPARGNE DES EMPLOYÉS (REE)

Les REE visent à inciter nos employés et ceux de nos filiales participantes à posséder des actions de la Société. Dans la plupart des cas, les employés qui comptent au moins six mois de service et qui ne contrôlent pas directement ou indirectement 5 % ou plus des actions ordinaires de BCE en circulation peuvent choisir qu'un pourcentage allant jusqu'à 12 % de leurs gains annuels admissibles soit retenu régulièrement au moyen de déductions à la source pour acheter des actions ordinaires de BCE. L'employeur cotise jusqu'à concurrence de 2 % des gains annuels admissibles de l'employé au régime. Deux REE sont en place : le Régime d'épargne des employés (1970) de BCE Inc. (« REE 1970 ») et le Régime d'épargne des employés (2000) de BCE Inc. (« REE 2000 »). Le REE 2000, à l'intention des employés dont l'emploi principal est aux États-Unis, n'est pas utilisé pour l'instant et donc, il n'y a pas d'actions accumulées actuellement émises aux termes de ce régime. Les modalités des deux REE sont essentiellement semblables, à l'exception des modifications apportées en juillet 2010 au REE 1970 seulement, comme il en est question ci-après.

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

comme il est établi aux termes du régime. En 2011, toutes les actions ont été achetées sur le marché libre, mais nous pouvons émettre, à l'occasion, des actions nouvelles afin de répondre aux demandes de souscription des employés.

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

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

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

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

En 2010, le REE 1970 a été remanié pour qu'il devienne un outil qui favorise l'actionnariat à long terme ainsi que l'intérêt envers la croissance et le succès de notre Société. Les actions achetées avec les cotisations des employés ne peuvent être retirées du régime pendant une période de deux ans, qui est la période prévue pour l'acquisition des cotisations de l'employeur. Des actions sont alors achetées avec les cotisations de l'employeur et le participant a alors accès à celles-ci. Lorsqu'il quitte la Société, sauf en cas de cessation d'emploi involontaire, de départ à la retraite ou de décès, les cotisations non acquises de l'employeur sont annulées.

Aucune modification n'a été apportée au REE 1970 et au REE 2000 en 2011.

ENTENTES DE RETRAITE

Tous les membres de la haute direction visés participent à un régime de retraite de Bell (régime de Bell). À l'exception de M. Vanaselja, tous les membres de la haute direction visés participent au volet à cotisations définies du régime de Bell et ils ont tous conclu des ententes supplémentaires à cotisations définies. M. Vanaselja participe au volet à prestations définies du régime de Bell et il a également conclu des ententes supplémentaires à prestations définies.

Volets à cotisations définies

Régime de base à cotisations définies (régime de base CD)

Le régime de base CD représente la somme de ce qui suit :

- **Cotisations de l'employé** : L'employé peut verser un maximum de 4 % de ses gains admissibles, sous réserve du maximum permis en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu (Canada)* (Loi de l'impôt).
- **Cotisations de l'employeur** : L'employeur verse 4 % des gains admissibles et égale la première tranche de 2 % des cotisations de l'employé, pour un maximum de 6 %.

a. Volet à cotisations définies du régime de pension agréé (volet CD du régime agréé)

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

b. Compte notionnel à cotisations définies (compte notionnel CD)

Lorsque la somme des cotisations de l'employé et de l'employeur dans une année donnée atteint le maximum prévu par la Loi de l'impôt, les cotisations cessent d'être déduites de la paie de l'employé, et des cotisations réputées de l'employeur commencent à s'accumuler dans un compte notionnel CD au nom de l'employé. Les sommes accumulées dans le compte notionnel sont immédiatement acquises et sont portées au compte de l'employé tous les mois selon le taux de rendement d'un fonds géré de façon active appelé le Fonds équilibré Bimcor. Les montants versés dans le compte notionnel s'accumulent jusqu'au moment de la cessation des fonctions, du départ à la retraite ou du décès, auquel moment ils sont versés en espèces à l'employé ou à son bénéficiaire.

Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies pour les membres de la haute direction (RRS CD)

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

Une fois qu'un membre de la haute direction devient admissible à recevoir des prestations aux termes du RRS CD, un multiplicateur variant entre 1,25 au moment de l'atteinte de 45 points (âge et années de service) et 3,0 au moment de l'atteinte de 80 points s'applique aux cotisations de l'employeur (régime de base CD). Un membre de la haute direction peut donc accumuler, pendant qu'il est membre de la direction (par l'entremise des cotisations de l'employeur et du multiplicateur connexe), jusqu'à 18 % de ses gains admissibles plus le rendement du placement porté au crédit de son compte.

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

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

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

Les gains admissibles comprennent le salaire de base et les primes incitatives à court terme, qu'elles soient versées en espèces ou en unités d'actions différées. Le coût total est pris en charge par la Société en ce qui a trait au RRS CD, et cette prestation est versée sous forme de montant forfaitaire au moment de la cessation des fonctions, du décès ou du départ à la retraite. De par sa nature, le RRS CD ne comprend pas de clause d'indexation, comme c'est le cas pour le RRS PD.

Le tableau qui suit présente les montants provenant de toutes les ententes à cotisations définies de la Société applicables aux membres de la haute direction visés participant à ces ententes de retraite.

MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION	NOM DE L'ENTENTE	SOLDE AU 31 DÉCEMBRE 2010 (\$)	ÉLÉMENT RÉMUNÉRATOIRE ⁽¹⁾ (\$)	ÉLÉMENT NON RÉMUNÉRATOIRE ⁽²⁾ (\$)	SOLDE AU 31 DÉCEMBRE 2011 (\$)
George A. Cope ⁽³⁾	Régime de base CD ⁽⁶⁾	962 264	222 375	8 847	1 193 486
	RRS CD ⁽⁷⁾	872 835	233 494	89 571	1 195 900
	Total	1 835 099	455 869	98 418	2 389 386
Kevin W. Crull	Régime de base CD ⁽⁶⁾	487 698	95 424	-10 112	573 010
	RRS CD ⁽⁷⁾	269 196	66 797	36 263	372 256
	Total	756 894	162 221	26 151	945 266
Wade Oosterman ⁽⁴⁾	Régime de base CD ⁽⁶⁾	348 408	108 024	-4 703	451 729
	RRS CD ⁽⁷⁾	0	86 419	249 231	335 650
	Total	348 408	194 443	244 528	787 379
David D. Wells ⁽⁵⁾	Régime de base CD ⁽⁶⁾	205 022	66 843	3 670	275 535
	RRS CD ⁽⁷⁾	235 228	90 238	16 515	341 981
	Total	440 250	157 081	20 185	617 516

- (1) Cotisations de l'employeur en 2011 au titre des différents volets CD.
- (2) Cotisations de l'employé et rendement du placement au titre du régime de base CD et rendement du placement au titre du RRS CD.
- (3) Au moment de sa nomination à titre de président et chef de l'exploitation de Bell Canada en janvier 2006 et pour tenir compte du niveau de son poste lorsqu'il s'est joint à la Société, M. Cope s'est vu créditer 5 années de service et 180 000 \$ de cotisations notionnelles de l'employeur dans son compte notionnel CD (compris sous le régime de base CD dans le tableau ci-dessus) aux termes d'une entente spéciale.
- (4) M. Oosterman est devenu admissible à recevoir des prestations aux termes de son RRS CD en août 2011.
- (5) Parallèlement à sa nomination à titre de vice-président exécutif – services généraux de BCE et Bell Canada en juillet 2008 et pour reconnaître son niveau d'expérience au moment de son embauche, une cotisation notionnelle de l'employeur de 50 000 \$ a été créditée au compte notionnel CD de M. Wells (y compris aux termes du régime de base CD) en vertu d'une entente spéciale. Compte tenu du cheminement de carrière de M. Wells au moment où il s'est joint à Bell, le CRCR a décidé de renoncer à la période d'acquisition de 5 ans et l'a rendu admissible immédiatement à des prestations aux termes du RRS CD.
- (6) Le régime de base CD comprend le volet CD du régime agréé et le compte notionnel CD.
- (7) Au 31 décembre 2011, nos membres de la haute direction visés étaient admissibles aux multiplicateurs du RRS comme suit :

MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION	ÂGE	SERVICE	POINTS	MULTIPLICATEUR
George A. Cope	50,4	11,1*	61,5	2,05x
Kevin W. Crull	47,4	6,8	54,2	1,70x
Wade Oosterman	51,2	5,4	56,6	1,80x
David D. Wells	64,3	3,5	67,8	2,35x

* Comprend 5 années de service octroyées au moment de son embauche

Volets à prestations définies

Régime de base à prestations définies (régime de base PD)

Pour chaque année de service admissible à compter du 1^{er} janvier 1987, aux termes du régime de base PD, le montant de la rente annuelle payable aux membres de la haute direction visés à partir de l'âge de 65 ans est égal à la somme de ce qui suit :

- i. 1,0 % du maximum des gains annuels admissibles pour l'année (MAGA) et
- ii. 1,7 % de la moyenne du salaire annuel du dirigeant au cours des 60 mois consécutifs où ses gains admissibles étaient les plus élevés (GAM) en excédent du MAGA.

a. Volet à prestations définies du régime de pension agréé (volet PD du régime agréé)

Le volet PD du régime agréé est un élément du régime de Bell. Le GAM avec lequel la rémunération du membre de la haute direction produit la moyenne la plus élevée est utilisé aux fins de ce volet. Cependant, ce montant est limité au maximum permis en vertu de la Loi de l'impôt à l'égard des régimes de pension agréés. Les prestations sont partiellement indexées chaque année en fonction des augmentations de l'indice des prix à la consommation, sous réserve d'un maximum de 4 % par année.

b. Rente à prestations définies excédentaire (rente PD excédentaire)

La rente excédentaire est le montant qui dépasse la limite permise en vertu de la Loi de l'impôt à l'égard des régimes de pension agréés. Le coût total est pris en charge par la Société.

Ces prestations ne sont payables qu'à la retraite ou qu'au décès après l'âge de 55 ans et ne sont assujetties à aucune déduction au titre des régimes d'État ni à aucune autre réduction. Elles sont en outre partiellement indexées chaque année en fonction des augmentations de l'indice des prix à la consommation, sous réserve d'un maximum de 4 % par année.

Régime de retraite supplémentaire à prestations définies pour les membres de la haute direction (RRS PD)

Tous les membres de la haute direction, y compris les membres de la haute direction visés, embauchés ou nommés à titre de dirigeants le 31 décembre 2004 ou avant cette date sont admissibles à recevoir des prestations aux termes du RRS PD. Les membres de la haute direction se voient reconnaître 1,5 année de service admissible par année de service à titre de membre de la haute direction. L'admissibilité à la retraite est basée sur l'âge du membre de la haute direction et ses années de service. Le conseil peut créditer des années de service additionnelles aux fins de l'admissibilité à la retraite, du calcul de la rente, ou les deux, aux termes d'une entente spéciale relative au RRS PD. Le RRS PD est non contributif.

En général, un membre de la haute direction est admissible à recevoir des prestations aux termes du RRS PD lorsqu'il satisfait à l'une des conditions suivantes :

- il atteint l'âge de 55 ans ou plus et la somme de l'âge et des années de service égale au moins 85
- il atteint l'âge de 60 ans ou plus et la somme de l'âge et des années de service égale au moins 80
- il atteint l'âge de 65 ans et compte 15 années de service.

Les rentes sont calculées en fonction des années de service admissibles et des gains admissibles. Les gains admissibles comprennent le salaire de base et les primes incitatives à court terme, jusqu'à concurrence de la valeur cible, qu'elles soient versées en espèces ou en unités d'actions différées. La moyenne des gains admissibles du membre de la haute direction pour les 36 mois consécutifs où les gains admissibles ont été les plus élevés est utilisée dans le calcul de la rente.

Aux termes du régime de base PD et du RRS PD, un membre de la haute direction peut recevoir des prestations de retraite totales pouvant atteindre jusqu'à 70 % de la moyenne de ses gains admissibles. La rente est versée à vie. Le conjoint survivant touche environ 60 % de la rente qui était versée au membre de la haute direction. Les prestations sont partiellement indexées chaque année en fonction des augmentations de l'indice des prix à la consommation, sous réserve d'un maximum de 4 % par année.

En plus des résultats qui figurent dans le tableau suivant, les membres de la haute direction reçoivent une allocation de retraite égale à une année de salaire de base au moment de leur départ à la retraite en vertu des dispositions du RRS PD. Ce montant n'est pas inclus dans leurs gains admissibles.

Entente spéciale à prestations définies (ES PD)

Il arrive que le conseil puisse conclure une ES PD qui serait versée aux membres de la haute direction visés s'ils devaient prendre leur retraite avant d'être admissibles à leur RRS PD. Cette prestation peut être octroyée pour compenser tout écart entre le régime de base PD et le RRS PD dans certaines circonstances.

Le tableau suivant présente les renseignements relatifs à toutes les ententes à prestations définies de la Société auxquelles participe le membre de la haute direction visé actif bénéficiant de cette entente.

MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION	ANNÉES DÉCOMPTÉES (nombre)	PRESTATIONS ANNUELLES PAYABLES		OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES AU DÉBUT DE L'EXERCICE ⁽⁴⁾ (\$)	VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS RÉMUNÉRATOIRES ⁽⁵⁾ (\$)	VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS NON RÉMUNÉRATOIRES ⁽⁶⁾ (\$)	OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES À LA FIN DE L'EXERCICE ⁽⁷⁾ (\$)
		À LA FIN DE L'EXERCICE ⁽²⁾ (\$)	À 65 ANS ⁽³⁾ (\$)				
Siim A. Vanaselja							
Régime de base PD ⁽¹⁾	17,9	213 140	444 708	3 410 660	220 496	328 083	3 959 239
RRS PD et ES PD ⁽⁸⁾	26,3 ⁽⁹⁾	160 447	335 494	2 705 436	172 116	209 952	3 087 504
Total		373 587	780 202	6 116 096	392 612	538 035	7 046 743

(1) Le régime de base PD comprend le volet PD du régime agréé et la rente PD excédentaire.

(2) Les prestations annuelles payables à l'âge de 55 ans représentent la rente payable aux termes de l'ES PD et du régime de base PD en supposant que les gains moyens de fin de carrière étaient en date du 31 décembre 2011. Les exemples de rente immédiate indiqués dans ce tableau sont assortis de l'option relative à la rente réversible.

(3) Les prestations annuelles payables à l'âge de 65 ans représentent la rente payable aux termes du RRS PD et du régime de base PD, en supposant que les gains moyens de fin de carrière au 31 décembre 2011 soient fixes et que le membre de la haute direction visé continue à travailler jusqu'à l'âge de 65 ans. Les exemples de rente indiqués dans ce tableau sont assortis de l'option relative à la rente réversible.

(4) L'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice est établie à l'aide des mêmes hypothèses que celles ayant servi dans les états financiers en date de l'évaluation du régime (31 décembre 2010). L'obligation au titre des prestations constituées exclut l'allocation de retraite en espèces égale à un an de salaire de base payable au moment du départ à la retraite aux termes du RRS PD.

(5) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs pour 2011 représente le coût des services rendus au cours de l'exercice pour une année de service additionnelle.

(6) La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs représente l'incidence du taux d'escompte (de 5,5 % à 5,1 %) et de la variation du MAGA (établie et révisée annuellement par le gouvernement et utilisée aux fins des régimes de retraite du Canada et du Québec) sur l'obligation au titre des prestations constituées.

(7) L'obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice est calculée à l'aide des hypothèses importantes suivantes : un taux d'escompte de 5,1 % et une augmentation du salaire de base de 3,0 % annuellement. L'obligation au titre des prestations constituées exclut l'allocation de retraite en espèces égale à un an de salaire de base payable au moment du départ à la retraite aux termes du RRS PD.

(8) M. Vanaselja est admissible à des prestations en vertu du RRS PD s'il prend sa retraite à compter de l'âge de 60 ans. Si son emploi prend fin autrement que pour un motif valable à compter de l'âge de 55 ans mais avant l'âge de 60 ans, sa rente annuelle équivaudra à un pourcentage des gains admissibles correspondant à 35 % à l'âge de 55 ans plus 3,5 % par année additionnelle aux termes de son ES PD.

(9) Le nombre d'années de service décomptées pour le calcul total des prestations de retraite le 31 décembre 2011 était de 26,3 années, soit 17,9 années de service réel et 8,4 années additionnelles qui ont été créditées à M. Vanaselja aux termes de la politique de la Société qui prévoit que 1,5 année de service est créditée pour chaque année de service réel à titre de dirigeant aux fins du RRS PD.

PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Cette rubrique présente les dispositions standard applicables à nos différents régimes fondés sur des titres de capitaux propres en cas de cessation des fonctions ou de changement de contrôle. Le CRCR a le pouvoir de ne pas appliquer ces dispositions standard au moment de l'octroi d'une option, d'une unité d'action de négociation restreinte ou d'une unité d'action de négociation restreinte liée au rendement.

Options sur actions

ÉVÉNEMENT	OPTIONS SUR ACTIONS OCTROYÉES AVANT 2011	OPTIONS SUR ACTIONS OCTROYÉES EN 2011
Démission volontaire	Toutes les options non acquises sont annulées à la date de l'événement. Les options acquises peuvent être exercées pendant une période de 30 jours suivant la date de l'événement (sans dépasser la date d'expiration initiale). À la fin de la période de 30 jours, toutes les options en cours de validité sont annulées	Toutes les options non acquises sont annulées à la date de l'événement. Les options acquises peuvent être exercées pendant une période de un an suivant la date de l'événement (sans dépasser la date d'expiration initiale). À la fin de la période de un an, toutes les options en cours de validité sont annulées
Cessation des fonctions pour motif valable		À la date de l'événement, toutes les options acquises et non acquises sont annulées
Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)		L'acquisition et le droit d'exercer les options sont maintenus à condition que l'employé respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant la durée de la période d'acquisition et d'exercice
Retraite	La retraite est définie comme le moment où un employé se retire du régime de retraite à prestations définies de la Société L'acquisition des options est maintenue pendant les trois années suivant la date de l'événement et les options peuvent être exercées pendant cette période de trois ans (sans dépasser la date d'expiration initiale). À la fin de la période de trois ans, toutes les options en cours de validité sont annulées	La retraite est définie comme le moment où un employé se retire de la Société avec au moins 55 ans d'âge et 10 années de service, ou au moins 60 ans d'âge L'acquisition et le droit d'exercer les options sont maintenus à condition que l'employé respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant la durée de la période d'acquisition et d'exercice
Décès	Toutes les options non acquises sont annulées à la date de l'événement. Les options acquises peuvent être exercées par la succession pendant les 12 mois suivant la date de l'événement (sans dépasser la date d'expiration initiale). Après 12 mois, toutes les options en cours de validité sont annulées	Toutes les options non acquises sont acquises à la date de l'événement. Les options acquises peuvent être exercées par la succession pendant les 12 mois suivant la date de l'événement (sans dépasser la date d'expiration initiale). Après 12 mois, toutes les options en cours de validité sont annulées
Changement de contrôle ⁽¹⁾	Si la Société met fin à l'emploi d'un titulaire d'options autrement que pour un motif valable ou si le titulaire des options met fin à son emploi pour une raison valide ⁽²⁾ dans les 18 mois suivant un changement de contrôle, les options non acquises peuvent être exercées pendant une période de 90 jours à compter de la date de la cessation des fonctions	

(1) Un changement de contrôle de BCE se produit dans les cas suivants :

- une autre partie acquiert 50 % ou plus des titres en circulation d'une catégorie de titres avec droit de vote ou de titres de capitaux propres de BCE
- des changements sont apportés à la composition de la majorité du conseil de BCE pour un motif comme la sollicitation de procurations par un dissident
- les actionnaires de BCE approuvent des plans ou des ententes prévoyant l'aliénation de la totalité ou de la quasi-totalité des actifs de BCE, la liquidation ou la dissolution de BCE ou, dans certains cas, la fusion ou le regroupement de BCE ou
- le CRCR détermine qu'un événement constitue un changement de contrôle.

Si il y a changement de contrôle ou changement de contrôle partiel au sein de Bell Canada ou d'une entité désignée, les options non acquises d'un titulaire d'options qui est à l'emploi d'une des unités d'affaires de BCE, comme Bell Canada ou une autre filiale qui, selon le CRCR, est une « unité d'affaires désignée », pourront être exercées lorsque :

- la participation de BCE dans l'unité d'affaires ou la filiale tombe en dessous de 50 % mais demeure d'au moins 20 %
- il est mis fin à l'emploi du titulaire d'options dans les 18 mois suivant la réduction de la participation autrement que pour un motif valable ou le titulaire d'options met fin à son emploi pour une raison valide⁽²⁾.

Le titulaire d'options a jusqu'à 90 jours à compter de cette date, ou plus longtemps si le CRCR en décide ainsi, pour exercer les options.

Si la participation de BCE dans une unité d'affaires désignée tombe en dessous de 20 %, les titulaires d'options qui sont à l'emploi de l'unité en question peuvent exercer la totalité de leurs options non acquises avec prise d'effet à la première des dates suivantes :

- un an après la réduction de la participation ou
- le jour de la cessation des fonctions du titulaire d'options.

Le titulaire d'options a jusqu'à 90 jours à compter de cette date, ou plus longtemps, au gré du CRCR, pour exercer les options.

(2) On considère que la démission est donnée pour une raison valide uniquement si elle survient dans les 18 mois suivant un changement de contrôle et i) si le membre de la haute direction est affecté à des tâches qui ne sont pas compatibles avec son poste actuel, ii) si sa rémunération est considérablement réduite ou iii) si le lieu de travail principal du membre de haute la direction est relocalisé sans son consentement à un endroit situé à plus de 50 kilomètres du lieu actuel. Veuillez vous reporter à la note (2) du tableau présentant les paiements versés à M. Cope ci-dessous pour obtenir plus de détails concernant les dispositions applicables à M. Cope.

Unités d'actions de négociation restreinte et unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement

ÉVÉNEMENT	UNITÉS D' ACTIONS DE NÉGOCIATION RESTREINTE	UNITÉS D' ACTIONS DE NÉGOCIATION RESTREINTE LIÉES AU RENDEMENT
Démission volontaire Cessation des fonctions pour motif valable	À la date de l'événement, tous les octrois non acquis en cours sont annulés	
Cessation des fonctions sans motif valable Retraite ⁽¹⁾	L'acquisition est maintenue jusqu'à la fin de la période de rendement à condition que l'employé respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant la durée de la période	L'acquisition est maintenue jusqu'à la fin de la période de rendement à condition que l'employé respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant la durée de la période Elles sont payées en fonction des résultats relatifs au critère de rendement réel atteints par la Société à la fin de la période de rendement
Décès	Acquisition immédiate et paiement des octrois en cours	Acquisition immédiate des octrois en cours en utilisant, pour établir le pourcentage d'acquisition, les résultats de la période à ce jour et les résultats par rapport à la cible pour le reste de la période
Changement de contrôle	Aucune disposition particulière en cas de changement de contrôle n'existe dans ces régimes	

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

Paiements estimatifs pour les membres de la haute direction visés à la cessation de leurs fonctions ou en cas de changement de contrôle

Les deux tableaux ci-après présentent les paiements supplémentaires qui seraient versés au chef de la direction et aux autres membres de la haute direction visés en cas de cessation des fonctions ou d'un changement de contrôle. Les montants sont calculés comme si la cessation des fonctions avait eu lieu le 31 décembre 2011.

George A. Cope

Au début de 2010, un contrat d'emploi a été signé avec M. Cope afin que soient mises par écrit ses conditions d'emploi convenues au moment de sa nomination à titre de président et chef de la direction en juillet 2008. Les modalités applicables aux différents cas de cessation des fonctions sont décrites dans le tableau suivant :

ÉVÉNEMENT	PRÉAVIS ⁽³⁾ (\$)	INDEMNITÉ DE DÉPART ⁽⁴⁾ (\$)	INCITATIF ANNUEL POUR 2011 (\$)	PRESTATIONS DE RETRAITE ADDITIONNELLES ⁽⁴⁾ (\$)	AVANTAGES INDIRECTS ⁽⁷⁾ (\$)	UANR ⁽⁸⁾ (\$)	UANR-R ⁽⁸⁾ (\$)	OPTIONS SUR ACTIONS ⁽⁹⁾ (\$)	TOTAL (\$)	AVANTAGES DU PERSONNEL ⁽⁷⁾
Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle) Congédiement déguisé	—	7 112 500	— ⁽⁵⁾	1 187 978	240 000	—	—	—	8 540 478	Prolongation de 24 mois
Cessation des fonctions pour motif valable	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Démission volontaire	416 667	—	—	—	40 000	—	—	—	456 667	Prolongation de 4 mois
Invalidité de longue durée (ILD) ⁽¹⁾	—	7 112 500	— ⁽⁵⁾	1 187 978	240 000	—	—	—	8 540 478	Jusqu'à l'âge de 65 ans
Décès	—	—	— ⁽⁵⁾	—	—	3 286 460	1 643 252	2 145 855	7 075 567	—
Démission pour une raison valide ⁽²⁾ Cessation des fonctions sans motif valable à la suite d'un changement de contrôle ⁽²⁾	—	7 112 500	— ⁽⁵⁾	1 187 978	240 000	—	—	2 145 855	10 686 333	Prolongation de 24 mois

(1) Trente (30) jours après être devenu totalement invalide, M. Cope est réputé avoir démissionné de son poste et devient admissible à des prestations de cessation des fonctions et des avantages indirects identiques à ceux qui s'appliquent lors d'une cessation des fonctions sans motif valable. Il recevra des prestations et des paiements aux termes du régime d'ILD de la Société jusqu'à l'âge de 65 ans (maintien des avantages liés aux soins de santé et du paiement des deux tiers de son salaire de base). Les options sur actions, les unités d'actions de négociation restreinte et les unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement seront traitées conformément aux modalités des régimes applicables dans le cas d'une ILD, prévoyant le maintien de la participation aux régimes.

- (2) Les dispositions applicables à une démission pour une raison valide ou une cessation des fonctions à la suite d'un changement de contrôle sont les mêmes que celles qui s'appliquent à une cessation des fonctions sans motif valable, sauf en ce qui a trait aux dispositions applicables à ses options sur actions.
- Aux termes du contrat de M. Cope, on considère que la démission est donnée pour une raison valide si elle survient dans les deux ans suivant un changement de contrôle (défini comme étant une acquisition de plus de 50 % des actions ordinaires de Bell Canada ou de BCE dans le cadre d'une prise de contrôle, d'une fusion, d'un regroupement, d'une vente d'entreprise ou autre) si i) M. Cope est affecté à des tâches incompatibles avec celles de chef de la direction ou ii) la rémunération de M. Cope est considérablement réduite.
- (3) En cas de démission volontaire, M. Cope doit remettre à la Société un avis écrit quatre mois avant son départ. La Société peut renoncer à cette période, mais continue à verser le salaire de base de M. Cope et à maintenir ses avantages du personnel et son allocation au titre d'avantages indirects pendant la période de quatre mois.
- (4) L'indemnité de départ de 24 mois est calculée à l'aide du salaire de base annuel de M. Cope en vigueur au moment de la cessation des fonctions et de la moyenne des primes incitatives à court terme pendant les deux ans précédant l'année de la cessation des fonctions. La moyenne des primes incitatives à court terme de M. Cope pour 2009 et 2010 s'élevait à 2 306 250 \$. L'indemnité de départ est payable en versements égaux sur une période de 12 mois, sans intérêts.
- (5) La prime incitative à court terme pour l'année de la cessation des fonctions sera calculée au prorata pour la période travaillée et payée comme si les résultats individuels et d'entreprise fixés avaient été atteints à 100 %. Le montant réel d'une prime incitative à court terme pour 2011 figure dans le Tableau sommaire de la rémunération.
- (6) Ce montant comprend 24 mois de cotisations de l'employeur (6 %, correspondant au niveau de cotisation en vigueur avant la cessation des fonctions) aux termes du volet CD du régime de retraite, calculé à l'aide du salaire de base en vigueur au moment de la cessation des fonctions et la moyenne des primes incitatives à court terme pour les deux années précédant l'année de la cessation des fonctions. Cette prestation de retraite additionnelle sera payable en 12 versements mensuels sans intérêts. Le montant comprend également une prestation de retraite additionnelle pour la reconnaissance de deux ans d'âge et de service (total de quatre points qui a une incidence sur le multiplicateur du RRS), comme si M. Cope était demeuré à l'emploi de la Société pendant cette période de 24 mois, ce montant étant payable dans les 30 jours suivant la cessation des fonctions. Pour obtenir plus d'information sur le volet CD du régime de retraite, voir la rubrique Ententes de retraite. Dans le cas d'une ILD, M. Cope cessera de participer au régime de retraite et au RRS de la Société à la date de démission réputée. Se reporter à la note (1) ci-dessus pour obtenir des renseignements sur l'ILD.
- (7) Au moment de la cessation des fonctions autrement que pour un motif valable, qu'en raison d'une ILD ou d'une démission volontaire, tous les avantages du personnel et avantages indirects seront maintenus pendant une période de 24 mois, sauf ce qui suit : les régimes d'invalidité de courte et de longue durée, les vacances, le stationnement, le système de sécurité et le soutien informatique. Des services de remplacement seront également fournis, conformément à la politique à l'intention des membres de la haute direction. S'il occupe un autre emploi durant cette période de 24 mois, tous les avantages du personnel et avantages indirects cesseront immédiatement. Dans le cas d'une ILD, M. Cope recevra des prestations d'ILD conformément au régime d'ILD de la Société jusqu'à l'âge de 65 ans et aura droit aux avantages indirects pendant 24 mois.
- (8) Si M. Cope respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité de la Société jusqu'à la fin des périodes de rendement respectives, il aura droit au maintien de l'acquisition de ses unités d'actions de négociation restreinte et de ses unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement. Au 31 décembre 2011, M. Cope détenait l'avoir indiqué ci-après aux termes des deux régimes, évalué en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2011, soit 42,47 \$. L'acquisition devancée en cas de décès a également été calculée en fonction du même cours.

RÉGIME	NOMBRE D'UNITÉS DÉTENUES	VALEUR AU 31 DÉCEMBRE 2011
Unités d'actions de négociation restreinte	77 383	3 286 460 \$
Unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement	38 692	1 643 252 \$

- (9) Si M. Cope respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité de la Société jusqu'à la date d'expiration, il aura droit au maintien de l'acquisition et pourra exercer ses options sur actions octroyées en 2011 jusqu'à la date d'expiration. En cas de décès et de cessation des fonctions à la suite d'un changement de contrôle, la valeur des options dont l'acquisition est devancée est calculée en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2011, soit 42,47 \$. Se reporter à la rubrique Attributions en vertu d'un régime incitatif pour obtenir des détails complets sur les options sur actions en cours de M. Cope.

Les paiements et les prestations décrits dans le tableau qui précède (sauf dans la colonne relative au préavis) sont conditionnels au respect, par M. Cope, des dispositions de son contrat en matière de non-concurrence (au Canada), de non-sollicitation et de non-dénigrement pour une période de 12 mois et aux dispositions de son contrat en matière de confidentialité qui ne sont pas limitées dans le temps. Un manquement à l'égard de ces dispositions contractuelles entraînera non seulement l'annulation des paiements et prestations susmentionnés, mais également le remboursement par M. Cope à la Société des paiements et prestations déjà reçus. De plus, toutes ses options sur actions acquises et non acquises seront annulées et tout gain réalisé sur une option dans les 12 mois suivant sa cessation des fonctions sera également remboursé à la Société.

À la cessation de ses fonctions, les options sur actions, les unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement et les unités d'actions de négociation restreinte de M. Cope seront traitées conformément aux modalités des régimes aux termes desquels elles ont été octroyées. S'il devient totalement invalide, ses options sur actions, ses unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement et ses unités d'actions de négociation restreinte seront traitées selon les modalités des régimes applicables dans le cas d'une ILD plutôt que selon celles applicables dans le cas d'une démission.

Si la Société doit corriger ses états financiers en raison d'une négligence grave, d'une faute intentionnelle ou d'une fraude de la part de M. Cope pendant les 24 mois précédant la correction, et s'il est déterminé que des attributions en espèces ou en actions payées à M. Cope auraient été inférieures à celles qui auraient été payées ou reçues si la correction avait eu lieu avant le paiement de cette attribution (« montants corrigés »), le conseil aura le droit de faire ce qui suit :

- exiger qu'il rembourse une partie de toute rémunération incitative en espèces ou acquise qui lui a été attribuée après le 11 juillet 2008 (date de sa nomination à titre de président et chef de la direction) en excédant des montants corrigés, déduction faite des impôts et des frais d'opération
- annuler la partie des attributions en espèces ou en actions non acquises, des primes en espèces ou d'une rémunération différée qui lui ont été octroyées après le 11 juillet 2008 en excédant des montants corrigés
- exiger qu'il rembourse tout gain réalisé par suite de l'exercice d'options qui lui ont été attribuées après le 11 juillet 2008 en excédant des montants corrigés, déduction faite des impôts et des frais d'opération.

Dans la mesure permise par la loi, la Société paiera les honoraires juridiques de M. Cope en cas de différend relativement à la politique de récupération de la rémunération susmentionnée.

Membres de la haute direction visés

Le tableau ci-dessous présente les paiements supplémentaires qui seraient versés aux membres de la haute direction visés autres que le chef de la direction selon les différents cas de cessation des fonctions. Les montants ont été calculés comme si la cessation des fonctions avait eu lieu le 31 décembre 2011.

	ÉVÉNEMENT	INDEMNITÉ DE DÉPART ⁽³⁾ (\$)	UANR ⁽⁴⁾ (\$)	UANR-R ⁽⁵⁾ (\$)	OPTIONS SUR ACTIONS ⁽⁶⁾ (\$)	AUTRES PAIEMENTS ⁽⁷⁾ (\$)	TOTAL (\$)	PRESTATIONS DE RETRAITE ⁽⁸⁾ (\$)
Siim A. Vanaselja	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	1 725 000	—	—	—	—	1 725 000	373 587
	Cessation des fonctions pour motif valable	—	—	—	—	—	—	—
	Démission volontaire	—	—	—	—	—	—	—
	Décès	—	775 124	387 584	506 101	—	1 668 809	—
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	1 725 000	—	—	506 101	—	2 231 101	373 587
Kevin W. Crull ⁽¹⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	2 800 000	—	—	—	286 000	3 086 000	—
	Cessation des fonctions pour motif valable	—	—	—	—	—	—	—
	Démission volontaire	—	—	—	—	286 000	286 000	—
	Décès	—	930 131	465 066	607 321	—	2 002 518	—
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	2 800 000	—	—	607 321	286 000	3 236 150	—
Wade Oosterman ⁽²⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	2 100 000	—	—	—	—	2 100 000	—
	Cessation des fonctions pour motif valable	—	—	—	—	—	—	—
	Démission volontaire	—	—	—	—	—	—	—
	Décès	—	930 131	465 066	607 321	—	2 002 518	—
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	2 100 000	—	—	607 321	—	2 707 321	—
David D. Wells	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	1 575 000	—	—	—	—	1 575 000	—
	Cessation des fonctions pour motif valable	—	—	—	—	—	—	—
	Démission volontaire	—	—	—	—	—	—	—
	Décès	—	775 124	387 584	506 101	—	1 668 809	—
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	1 575 000	—	—	506 101	—	2 081 101	—

(1) Compte tenu de sa nomination au poste de chef de l'exploitation de CTVglobemedia Inc., qui a pris effet le 1^{er} novembre 2010, le contrat de M. Crull daté du 26 janvier 2005, en sa version modifiée le 25 octobre 2005 et le 7 mai 2007, a été modifié à nouveau le 30 septembre 2010. La rémunération de M. Crull n'a pas été modifiée par suite de cette modification.

Le contrat d'emploi de M. Crull prévoit le paiement d'une indemnité de départ égale à 24 mois de son salaire de base plus sa prime cible incitative annuelle à court terme en vigueur au moment de la cessation des fonctions si la Société met fin à son emploi autrement que pour un motif valable. Ce paiement est conditionnel au respect par M. Crull des dispositions de son contrat d'emploi en matière de non-concurrence (au Canada) et de quittance pour une période de 12 mois.

En cas de cessation des fonctions sans motif valable ou de démission volontaire, la Société remboursera les coûts de la relocalisation approuvés au préalable de Toronto aux États-Unis dans les neuf mois suivant la cessation des fonctions. En outre, l'acquisition de toutes les UANR, UANR-R et options sur actions se poursuivra pendant une période de 24 mois ou, si cette date est antérieure, jusqu'à la date d'expiration des options, conformément au calendrier d'acquisition relatif à chaque octroi d'UANR, d'UANR-R et d'options. Après la fin de la période de 24 mois, les options sur actions acquises pourront être exercées pendant une période de 30 jours.

(2) Le contrat d'emploi de M. Oosterman daté du 3 juillet 2006 prévoit le paiement d'une indemnité de départ égale à 18 mois de son salaire de base plus sa prime cible incitative annuelle à court terme en vigueur au moment de la cessation des fonctions si la Société met fin à son emploi autrement que pour un motif valable. Ce paiement est conditionnel au respect par M. Oosterman des dispositions de son contrat d'emploi en matière de non-concurrence (au Canada) et de quittance pour une période de 12 mois.

(3) Bien qu'il n'y ait pas de contrat formel entre M. Vanaselja et la Société ou entre M. Wells et la Société, une indemnité de départ égale à 18 mois du salaire de base plus la prime cible incitative annuelle à court terme a été estimée en fonction du niveau de leur poste et de leurs années de service.

Pour MM. Oosterman et Crull, ce montant représente l'indemnité de départ payable conformément à leur contrat d'emploi respectif, comme il est indiqué aux notes (1) et (2) ci-dessus.

Aucune disposition spéciale en matière d'indemnité en cas de cessation des fonctions sans motif valable à la suite d'un changement de contrôle n'est prévue pour MM. Vanaselja, Oosterman, Crull et Wells et une telle cessation des fonctions donnerait donc lieu à l'application des dispositions établies pour toute cessation des fonctions sans motif valable, le cas échéant.

(4) Si les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité de la Société sont respectées jusqu'à la fin de la période de rendement, l'acquisition des unités d'actions de négociation restreinte sera maintenue. Au 31 décembre 2011, nos membres de la haute direction visés détenaient l'avoir indiqué ci-après, évalué en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2011, soit 42,47 \$, aux termes du régime d'unités d'actions de négociation restreinte. L'acquisition devancée en cas de décès a également été calculée en fonction du même cours.

NOM	NOMBRE D'UNITÉS DÉTENUES	VALEUR AU 31 DÉCEMBRE 2011
Siim A. Vanaselja	18 251	775 124 \$
Kevin W. Crull	21 901	930 131 \$
Wade Oosterman	21 901	930 131 \$
David D. Wells	18 251	775 124 \$

(5) Si les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité de la Société sont respectées jusqu'à la fin de la période de rendement, l'acquisition des unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement sera maintenue. Au 31 décembre 2011, nos membres de la haute direction visés détenaient l'avoir indiqué ci-après, évalué en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2011, soit 42,47 \$, aux termes du régime d'unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement. L'acquisition devancée en cas de décès a également été calculée en fonction du même cours.

NOM	NOMBRE D'UNITÉS DÉTENUES	VALEUR AU 31 DÉCEMBRE 2011
Siim A. Vanaselja	9 126	387 584 \$
Kevin W. Crull	10 950	465 066 \$
Wade Oosterman	10 950	465 066 \$
David D. Wells	9 126	387 584 \$

(6) Si les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité de la Société sont respectées jusqu'à la date d'expiration des options sur actions, l'acquisition et le droit d'exercer les options sur actions octroyées en 2011 jusqu'à leur expiration seront maintenus. En cas de décès et de cessation des fonctions à la suite d'un changement de contrôle, la valeur des options dont l'acquisition est devancée est calculée en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2011, soit 42,47 \$. Se reporter à la rubrique Attributions en vertu d'un régime incitatif pour obtenir des détails complets sur les options sur actions en cours de validité des membres de la haute direction visés.

(7) Pour M. Crull, ce montant représente le coût estimatif de relocalisation de Toronto aux États-Unis qui sera remboursé par la Société en cas de cessation des fonctions sans motif valable ou d'une démission conformément à son contrat d'emploi, comme il est indiqué à la note (1) ci-dessus.

(8) Pour M. Vanaselja, le 2 mai 2007, le CRCR a approuvé le paiement des prestations de retraite suivantes s'il démissionne ou si la Société met fin à son emploi autrement que pour un motif valable entre l'âge de 55 ans et de 60 ans :

- une rente immédiate égale à 35 % des gains admissibles à l'âge de 55 ans majorée de 3,5 % pour chaque année de plus. Par exemple, si M. Vanaselja continue à travailler jusqu'à l'âge de 58 ans et s'il est alors mis fin à son emploi, il aurait droit à une rente annuelle immédiate de 485 662 \$, ce qui correspond à 45,5 % de ses gains admissibles moyens de fin de carrière au 31 décembre 2011 (1 067 390 \$).