



Extrait de la circulaire de procuration de la direction 2013 de BCE
Datée du 7 mars 2013

Analyse de la rémunération



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 2012 à notre président et chef de la direction, à notre chef des affaires financières et aux trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés. 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, BCE et Bell Canada
- Siim A. Vanaselja, vice-président exécutif et chef des affaires financières, BCE et Bell Canada
- Wade Oosterman, président, Bell Mobilité et services résidentiels et chef de la gestion de la marque, Bell Canada
- Kevin W. Crull, président, Bell Média
- Mary Ann Turcke, vice-présidente exécutive – Exploitation des services extérieurs, 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.

	PRINCIPAL OBJECTIF	QUE RÉTRIBUE L'ÉLÉMENT RÉMUNÉRATOIRE?	COMMENT LE MONTANT OU 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 les 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	Il comporte un mécanisme pour attirer et fidéliser les membres de la haute direction compétents qui peuvent nous permettre d'atteindre 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 nos cibles globales	Espèces et/ou unités d'actions différées (UAD) <ul style="list-style-type: none"> • 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 la cessation des fonctions
RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES	Rapproche les intérêts à long terme des membres de la haute direction de ceux des actionnaires	Rétribue la création de la valeur pour les actionnaires	Il porte la rémunération 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 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 réduction 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 leur évaluation annuelle 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 dans le but 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 intrinsèques à la conception et au fonctionnement de la structure de rémunération empêchent d'atteindre ces objectifs.

Dans le cadre du processus d'évaluation des risques, notre structure à cinq piliers élaborée en 2011 a été utilisée et des risques possibles pertinents ont été identifiés en lien avec chacun de ces piliers.

Les facteurs de risque identifiés en lien avec les 5 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 de réduction des risques pertinentes pour tirer une conclusion sur les risques résiduels. Voici des pratiques de réduction des risques pertinentes qui font partie de l'évaluation.

Indépendance du comité de rémunération et recours à des conseillers externes

En étant entièrement composé de membres indépendants, le comité de rémunération évite les conflits d'intérêts en ce qui concerne la rémunération attribuée aux membres de la haute direction. Le comité de rémunération 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 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 de ce que le paiement maximal possible soit limité à deux fois la prime cible. La combinaison de paramètres liés au rendement (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, toutes les cibles financières associées à la prime incitative 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 rémunération 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 11 % de la rémunération totale des membres de la haute direction, ce qui permet donc de rapprocher les objectifs de la direction de ceux des actionnaires tout en réduisant la probabilité que des risques inutiles associés à cette composante soient pris.



NOTRE SERVICE CONSULTATIF SUR LES RISQUES N'A IDENTIFIÉ AUCUN RISQUE ASSOCIÉ À NOS POLITIQUES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION QUI POURRAIT AVOIR UNE INCIDENCE DÉFAVORABLE IMPORTANTE SUR LA SOCIÉTÉ

Il est également à noter que l'introduction, en 2011, d'octrois annuels d'incitatifs à long terme permet au comité de rémunération 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 comité de rémunération 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 s'assurer que la fourchette des paiements potentiels correspond aux intentions du comité de rémunération.

Contrôles internes et tests

Pour que le comité de rémunération 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 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 actionnariat 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 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.

Le comité de rémunération a également adopté une politique officielle interdisant à tous les membres de la haute direction d'effectuer des opérations de couverture visant leur avoir en actions 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'actionnariat 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 comité de rémunération dans l'établissement et l'administration de la rémunération de la haute direction est décrit ci-dessous :

DIRECTION	COMITÉ DE RÉMUNÉRATION
<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 comité de rémunération une évaluation des résultats atteints par chaque membre de la haute direction ainsi qu'une évaluation du leadership dont fait preuve chacun dans l'exercice de ses fonctions et de ses responsabilités• Recommande au comité de rémunération le salaire de base ainsi que la prime incitative à court terme et les incitatifs 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, les programmes et les octrois d'éléments rémunérateurs fondés sur des titres de capitaux propres de la Société en matière de rémunération de la haute direction• Examine, avec le président et 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 président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction• Recommande annuellement aux membres du conseil la rémunération du président et 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• Passe en revue et surveille l'exposition de la Société à des risques liés à la rémunération de la haute direction et à ses politiques et détermine les pratiques et les politiques qui visent à réduire ce risque⁽¹⁾• 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 comité de rémunération le juge utile, l'avis d'autres professionnels afin de permettre au comité de rémunération de fonctionner indépendamment de la direction

(1) La charte du comité de rémunération a été modifiée en 2012 pour inclure ce rôle.

Planification de la relève

Une des principales responsabilités du comité de rémunération est de s'assurer qu'un plan de relève détaillé est en place pour les membres de la haute de la direction de la Société. Pour ce faire, le comité se réunit une fois par année avec le président et chef de la direction pour passer en revue et mettre à jour le plan de relève concernant tous les membres de la haute direction, y compris le président et chef de la direction.

Le plan identifie des candidats potentiels à la succession de chacun des membres de la haute direction et met en relief 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 ce qui est envisagé.

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

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

Étalonnage

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

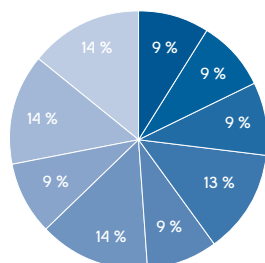
À la fin de 2012, Towers Watson a été mandaté pour effectuer une mise à jour de l'étude d'étalonnage de tous les postes de haute direction, y compris ceux des membres de la haute direction visés.

En 2012, notre groupe de référence a été mis à jour afin d'y ajouter le Groupe CGI inc. Comme ce fut le cas dans nos études d'étalonnage précédentes, notre groupe de référence vise à être représentatif du marché canadien tout en évitant la surpondération d'un secteur d'activité précis. Compte tenu de l'acquisition de Logica plc par le Groupe CGI, il a été jugé pertinent d'élargir notre groupe de référence afin d'y inclure cet acteur majeur du secteur de la technologie.

Le groupe de référence de 22 sociétés, les éléments justifiant leur utilisation et l'information financière comparative sont présentés dans les deux tableaux suivants :

DESCRIPTION	ÉLÉMENTS JUSTIFICATIFS	LISTE DE SOCIÉTÉS
Représente un échantillon choisi des plus grandes sociétés canadiennes selon les produits 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, Blackberry Inc., Bombardier Inc. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, EnCana Corporation, Groupe CGI inc., Kinross Gold Corporation, La Banque Toronto-Dominion, Magna International Inc., Metro Inc., Potash Corporation of Saskatchewan Inc., 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



■ Télécommunications	9 %
■ Technologie	9 %
■ Transport	9 %
■ Commerce de détail	13 %
■ Fabrication	9 %
■ Énergie	14 %
■ Produits chimiques	9 %
■ Métaux et mines	14 %
■ Services financiers	14 %

SECTEUR D'ACTIVITÉ	BCE TÉLÉCOMMUNICATIONS	MÉDIANE	75 ^e CENTILE
Total des produits opérationnels (M\$)	19 975	12 011	17 602
Capitalisation boursière (M\$)	33 055	17 989	33 239
Bénéfice net (M\$)	3 050	1 164	2 190
Rendement en dividendes	5,32 %	2,52 %	3,63 %
Employés	55 250	24 500	60 125

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 comité de rémunération tient compte lorsqu'il fait des recommandations au conseil en matière de rémunération cible des membres de la haute direction. Le comité de rémunération 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

2012

En préparation pour l'examen de la rémunération de 2013, la direction a retenu les services de Towers Watson afin qu'il effectue une mise à jour de l'étude d'étalonnage de tous les postes de haute direction au sein de BCE et de Bell Canada. Les éléments rémunérateurs (salaire de base, prime incitative à court terme au niveau cible, incitatif à long terme, avantages indirects et régimes de retraite) ont été évalués par rapport à ceux de notre groupe de référence. Les rajustements de rémunération connexes, y compris les rajustements touchant les membres de la haute direction, ont été évalués et faits par le comité de rémunération au début de 2013.

Towers Watson a également été mandaté pour évaluer le degré de conformité de la rémunération de BCE par rapport au rendement de la Société. Les résultats de cette analyse ont démontré que BCE respectait les normes de ce que les principaux groupes consultatifs d'actionnaires importants considèrent comme un degré de conformité adéquat.

2011

Au début de 2011, le comité de rémunération, 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 comité de rémunération 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 comité de rémunération 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 ou à Towers Watson. Hugessen Consulting ne fournit aucun service à la direction directement sans le consentement préalable du comité de rémunération. Aucun service de ce type n'a été fourni par Hugessen Consulting en 2011 ou 2012. 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 comité de rémunération à l'intention du conseil relèvent de sa responsabilité et peuvent tenir compte de facteurs et de considérations autres que l'information et les recommandations fournies par le conseiller du comité de rémunération.

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 en 2011 et 2012. Hugessen Consulting et Towers Watson ont tous deux confirmé que les honoraires versés par BCE en 2011 et 2012, par rapport à l'ensemble des honoraires perçus auprès de tous leurs clients en 2011 et 2012, n'étaient pas suffisamment élevés pour compromettre leur indépendance vis-à-vis de BCE ou de sa direction.

	HUGESSEN CONSULTING		TOWERS WATSON	
	2011	2012	2011	2012
Mandats du comité de rémunération	64 690 \$	–	–	–
	100 %	0 %	0 %	0 %
Mandats du comité de gouvernance ⁽¹⁾	–	49 447 \$		
		100 %		
Mandats de la direction	–	–	131 852 \$	188 371 \$
	0 %		100 %	100 %
Total des honoraires annuels	64 690 \$	49 447 \$	131 852 \$	188 371 \$

(1) Comme il est décrit dans la section intitulée **Rémunération des administrateurs** de cette circulaire, Hugessen Consulting a effectué un examen de la rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction sous l'autorité du comité de gouvernance en 2012.

ÉLÉMENTS RÉMUNÉRATOIRES POUR 2012

Salaires de base

Le comité de rémunération recommande, à des fins d'approbation par le conseil, le salaire de base de chaque membre de la haute direction 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 et de sa rémunération totale 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.

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 totale par rapport au marché.

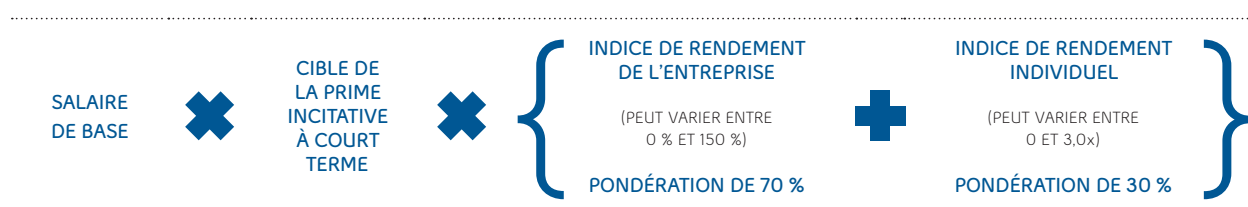
Primes incitatives annuelles à court terme

L'incitatif annuel à court terme à l'intention du président et chef de la direction et de tous les membres de la haute direction comporte deux volets. Le volet lié au rendement de l'entreprise est fondé sur des objectifs financiers quantitatifs et des objectifs qualitatifs alignés sur nos 6 impératifs stratégiques. Le volet individuel permet, pour sa part, au comité de rémunération 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 comité de rémunération 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 comité de rémunération 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 2012, les cibles des primes incitatives à court terme sont demeurées au même niveau qu'en 2011, soit de 100 % du salaire de base pour tous les membres de la haute direction visés, sauf pour le président et chef de la direction, dont la cible a été accrue de 125 % à 150 % du salaire de base, afin qu'elle s'harmonise davantage avec la rémunération offerte aux chefs de la direction des sociétés de notre groupe de référence et avec notre philosophie de rémunération au rendement.

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 comité de rémunération 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 comité de rémunération peut recommander au conseil, à son gré, un niveau de paiement qui diffère de celui suggéré par les résultats quantitatifs pour tenir compte d'événements imprévus et d'événements non récurrents et pour s'assurer que le paiement est, à son avis, approprié.

À la fin de l'exercice, le comité de rémunération et les administrateurs indépendants du conseil évaluent le rendement individuel du président et chef de la direction et le leadership dont il a fait preuve. Par ailleurs, le président et chef de la direction fournit au comité de rémunération 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 président et chef de la direction, le comité de rémunération 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 3,0x, le rendement au niveau cible étant de 1,0x.

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 2012

Objectifs de rendement de l'entreprise



Au début de chaque exercice, le comité de rémunération 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 2012 et les éléments justifiant leur utilisation.

Pourquoi utiliser le BAIIA ⁽¹⁾ ?

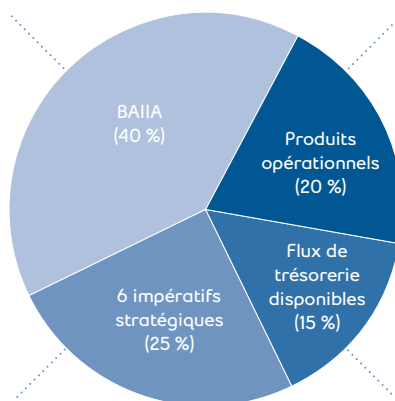
Le BAIIA est une mesure sectorielle de la rentabilité opérationnelle au cours d'un exercice et une mesure courante d'évaluation des sociétés du secteur.

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 6 impératifs stratégiques?

Les 6 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 6 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, d'attirer des clients et de créer de la valeur à partir de ces produits et services.

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 gestion 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 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. Pour 2012, 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 reçus 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.

Objectifs financiers



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 comité de rémunération fixe un seuil, un minimum, une cible et un plafond pour chaque objectif financier. Le paiement varie entre 0 % et 150 %, selon le rendement, comme l'illustre le tableau ci-dessous.

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

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

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

Impératifs stratégiques



La pondération résiduelle de 25 % de l'ensemble des objectifs de l'entreprise sert à reconnaître les réalisations liées aux 6 impératifs stratégiques de la Société :

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

Les progrès réalisés à l'égard des 6 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 égale. L'échelle suivante s'applique et le total sur 36 points possibles est alors converti en un résultat sur 25 % :

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 6 impératifs stratégiques détermine le paiement selon le tableau ci-dessous :

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

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

Le conseil et le comité de rémunération sont d'avis que ces objectifs opérationnels pour 2012 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. Par conséquent, les résultats de 2012, qui ont dépassé la cible totale pour les 6 impératifs stratégiques, témoignent de la performance exceptionnelle de la Société quant à l'atteinte de ses objectifs opérationnels.

Indice de rendement de l'entreprise pour 2012

Le tableau suivant présente les résultats de l'entreprise obtenus pour 2012.

ÉLÉMENT	PONDÉRATION	PAIEMENT CALCULÉ	OBJECTIF POUR 2012	RÉSULTATS DE 2012	COMMENTAIRES
BAIIA	40 %	Paiement : 60 % Min. : 0 % Max. : 60 %	6 517 M\$	6 616 M\$	BCE a enregistré une croissance du BAIIA de 4,4 % pour 2012, taux qui a dépassé les objectifs établis selon nos orientations financières et nos cibles internes pour l'exercice. Ces résultats sont attribuables aux solides rendements du secteur des services sans fil et de Bell Média ainsi qu'à des contrôles des coûts dans toutes les unités d'affaires.
Produits opérationnels	20 %	Paiement : 10 % Min. : 0 % Max. : 30 %	17 947 M\$	17 642 M\$	BCE a enregistré une croissance des produits opérationnels de 3,0 % pour 2012, laquelle s'est située à l'extrémité inférieure de l'échelle établie selon nos orientations financières et était inférieure à nos cibles internes, surtout en raison de la forte concurrence tant sur le marché de la consommation que sur le marché commercial. Les produits opérationnels de BCE tirés du secteur des services sans fil tiennent compte d'une croissance de 6,5 %, d'une forte contribution de Bell Média, le secteur des services sur fil enregistrant une baisse de 3,8 % par rapport à l'exercice précédent.
Flux de trésorerie disponibles	15 %	Paiement : 22,5 % Min. : 0 % Max. : 22,5 %	2 400 M\$	2 502 M\$	BCE a enregistré des flux de trésorerie disponibles se situant à la médiane de l'échelle établie selon nos orientations financières et a dépassé nos cibles internes. La croissance de 7,0 % par rapport à l'exercice précédent pour 2012 était attribuable en grande partie à la solide performance du BAIIA et à une meilleure gestion du fonds de roulement, de même qu'à l'augmentation des investissements en capital dans les réseaux ainsi que dans la recherche et développement et à une croissance du dividende pour les actionnaires.
Progrès à l'égard des impératifs stratégiques	25 %	Paiement : 33 % Min. : 0 % Max. : 37,5 %	Divers	s.o.	Le conseil approuve une carte de pointage d'environ 30 paramètres opérationnels pour surveiller les progrès réalisés par rapport aux impératifs stratégiques. Des progrès considérables ont été réalisés à l'égard de chaque impératif et les attentes ont été dépassées dans la plupart des cas. En plus de la bonne performance dans les services sans fil, les services sur fil et les médias, de solides résultats ont également été atteints dans les domaines des services à la clientèle ainsi que dans les investissements dans les services large bande. D'autres détails se trouvent à la rubrique <i>Rémunération du président et chef de la direction</i> .
Total	100 %	125 %			

Les résultats financiers pour 2012 ainsi que les progrès réalisés à l'égard des 6 impératifs stratégiques ont été passés en revue par le comité de rémunération par rapport à l'ensemble des objectifs financiers et opérationnels utilisés pour établir les primes incitatives à court terme. D'après son évaluation, le comité de rémunération a recommandé, et le conseil a approuvé, un indice de paiement lié au rendement de l'entreprise de 125 %. Aucun rajustement discrétionnaire n'a été fait au paiement calculé pour 2012.

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.

Le premier aspect est l'atteinte de résultats mesurés par rapport aux objectifs préétablis des unités d'affaires. Au début de l'exercice, le comité de rémunération passe en revue les objectifs de rendement individuel du président et chef de la direction pour l'exercice en question et les recommande au conseil à des fins d'approbation. Les objectifs du président et chef de la direction, ainsi que ceux des autres membres de la haute direction, visent à soutenir l'exécution des 6 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 renforce la transformation de l'entreprise et le déploiement de la stratégie.

À la fin de l'exercice, le comité de rémunération et les administrateurs indépendants du conseil évaluent le rendement du président et 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 président et chef de la direction remet au comité de rémunération son évaluation du rendement des autres membres de la haute direction.

En prenant en considération toute l'information fournie, y compris les recommandations du président et chef de la direction, le comité de rémunération se fait une opinion éclairée et recommande au conseil, à des fins d'approbation, l'indice de rendement individuel (entre 0 et 3x) pour chacun des membres de la haute direction. Cet indice de multiplication ne s'applique qu'à 30 % de la prime totale au niveau cible. En 2012, l'indice de rendement individuel des membres de la haute direction visés allait de 2,25x à 3,0x, l'indice moyen se situant à 2,65x. Jumelé au facteur de rendement de la Société qui a été atteint à 125 %, le montant des primes incitatives à court terme de 2012 pour les membres de la haute direction visés allait de 887 500 \$ à 3 328 125 \$, le paiement moyen s'étant établi à 1 490 000 \$.

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; 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 comité de rémunération 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 2012.

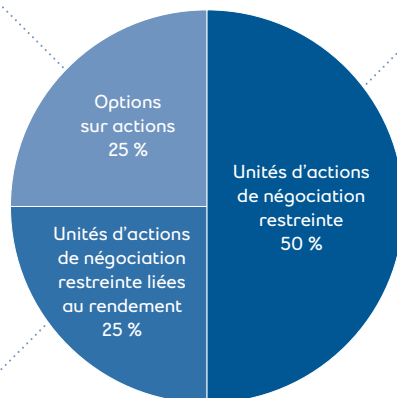
Les titulaires d'unités d'actions différées ne peuvent avoir accès à leurs unités d'actions différées tant qu'ils sont à l'emploi d'une société du groupe de BCE. Lorsqu'ils quittent le groupe de sociétés de BCE, la Société achète, par l'entremise d'un fiduciaire, un nombre d'actions ordinaires de BCE sur le marché libre égal au nombre d'unités d'actions différées détenues 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.

Régime d'intéressement à long terme fondé sur des titres de capitaux propres

Notre régime d'intéressement à long terme est conçu pour rétribuer la création de valeur pour nos actionnaires tout en mettant en place un mécanisme capable d'attirer et de fidéliser les dirigeants talentueux et compétents. Étant fondée entièrement sur les titres de capitaux propres, la valeur de notre régime d'intéressement à long terme pour un membre de la haute direction dépend largement du rendement soutenu du cours de l'action, ce qui, en retour, profite à tous les actionnaires. De plus, les unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement, qui sont une composante du régime d'intéressement à long terme, rétribuent l'atteinte de cibles de croissance liées au bénéfice permettant à BCE de hausser son dividende, ce qui cadre également avec les intérêts des actionnaires. Les octrois de 2012 aux termes du régime d'intéressement à long terme ont été répartis comme suit :

Acquisition en entier à la fin de la période de 3 ans
Durée de l'option : 7 ans

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

Le tableau ci-dessous indique les principales modalités qui s'appliquent à chaque composante du régime d'intéressement à long terme :

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 le rendement 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 du dividende et en alignant leur rémunération sur le rendement de la Société. 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 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)
Type d'acquisition	Acquisition en bloc après 3 ans		
Date d'acquisition pour les octrois de 2012	Le 31 décembre 2014		Le 17 février 2015 (3 ans à compter de la date de l'octroi)

ÉLÉMENT	UNITÉS D' ACTIONS DE NÉGOCIATION RESTREINTE	UNITÉS D' ACTIONS DE NÉGOCIATION RESTREINTE LIÉES AU RENDEMENT	OPTIONS SUR ACTIONS
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 une acquisition entière, le bénéfice devra s'être accru suffisamment pour que le conseil puisse majorer le dividende d'un taux de croissance du dividende annuel composé cible sur une période de rendement de trois ans, tout en maintenant le ratio de paiement du dividende entre 65 % et 75 % des flux de trésorerie disponibles offerts 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 de BCE		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 5 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 le premier jour précédent au cours duquel au moins un lot régulier d'actions ordinaires a été ainsi négocié et 2) pendant les 5 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. G.A. Cope, dont la clause de récupération de la rémunération prévue au contrat d'emploi est présentée sous la rubrique <i>Identification et réduction des risques associés à nos politiques et pratiques en matière de rémunération</i> , aucune clause de récupération de la 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 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 comité de rémunération peut exiger qu'un participant reçoive un paiement aux termes du régime d'intéressement à long terme en actions ordinaires de BCE ou en unités d'actions différées de BCE à titre de mesure intérimaire visant à aider le participant à respecter son exigence relative à l'avoir en actions.

Le comité de rémunération peut également recommander l'octroi d'attributions spéciales en reconnaissance de réalisations précises ou, dans certains cas, pour fidéliser ou motiver des membres de la haute direction et des employés clés. Aucune attribution de ce type n'a été faite en 2012.

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 visés – 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 2012 puisqu'il était considéré comme bien positionné par rapport au marché.

À l'exception de M. S.A. 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. S.A. 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'actionariat à long terme et à accroître l'intérêt envers la croissance et le succès de la 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 suivant cette date. 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 calculer l'avoir minimal en actions.

L'avoir en actions est calculé à l'aide de la valeur la plus élevée entre le coût d'acquisition et le cours du marché au moment de l'examen. Le comité de rémunération passe en revue, au moins 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 équivalait 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 7 mars 2013.

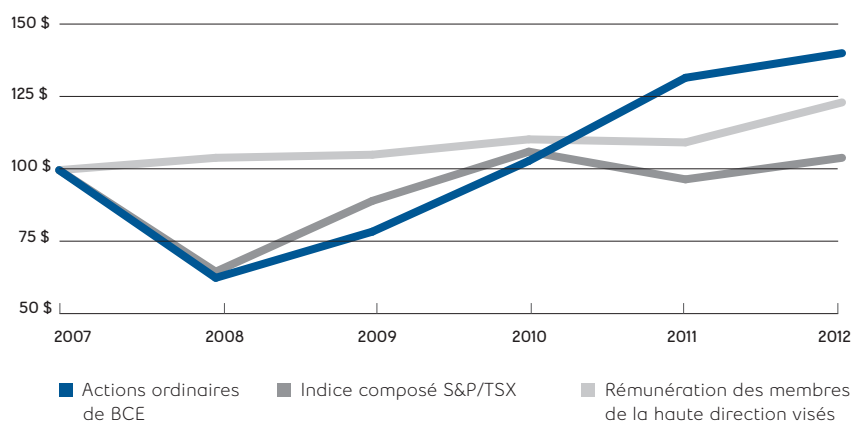
MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION VISÉ	SALAIRE DE BASE (\$)	EXIGENCE RELATIVE À L'AVOIR EN ACTIONS	VALEUR TOTALE DE L'AVOIR EN TITRES DE CAPITAUX PROPRES DE BCE ⁽¹⁾ (\$)	POURCENTAGE DE L'AVOIR EN UAD	POURCENTAGE DE L'OBJECTIF DE 5 ANS ATTEINT
George A. Cope	1 250 000	750 %	44 524 559	83,7 %	475 %
Siim A. Vanaselja	575 000	300 %	11 864 933	97,9 %	688 %
Wade Oosterman	750 000	300 %	29 956 315	58,3 %	1 331 %
Kevin W. Crull	700 000	300 %	4 153 043	83,9 %	185 %
Mary Ann Turcke	500 000	300 %	1 780 198	80,6 %	113 %

(1) Estimée à l'aide du cours d'une action de BCE, soit 47,03 \$, et d'une action de Bell Aliant, soit 27,05 \$.

GRAPHIQUE SUR LE RENDEMENT DE L'AVOIR DES ACTIONNAIRES

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

31 DÉCEMBRE 2007 – 31 DÉCEMBRE 2012



	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Actions ordinaires de BCE	100	65	80	103	130	138
Indice composé S&P/TSX	100	67	90	106	97	104
Rémunération des membres de la haute direction visés	100	104	105	110	109	122

Le graphique compare le rendement total annuel cumulatif des actions ordinaires de BCE 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 et les octrois annualisés d'unités d'actions de négociation restreinte, d'unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement et d'options sur actions. Pour le comité de rémunération, 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

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

Indice composé S&P/TSX

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, la Banque Royale du Canada, La Banque Toronto-Dominion, Suncor Énergie, Canadian Natural Resources et la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada.