



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

# Lettre du conseil d'administration aux actionnaires

Approche en matière de  
rémunération des membres  
de la haute direction



# Lettre

## DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AUX ACTIONNAIRES

Chers actionnaires,

Au nom du comité de rémunération et du conseil, nous sommes heureux de vous présenter notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction, notamment la structure que nous avons utilisée pour prendre nos décisions en 2012.

Notre vote consultatif annuel des actionnaires sur la rémunération a obtenu à nouveau un appui extraordinaire, avec plus de 92 % des voix en faveur de notre programme de rémunération des membres de la haute direction. Nous sommes reconnaissants de cet appui et nous croyons qu'il illustre bien que notre philosophie en matière de rémunération rapproche les intérêts des actionnaires de ceux de la direction, en particulier en intégrant notre stratégie en matière de croissance du dividende au critère lié au rendement de l'incitatif à long terme. En 2012, le dividende a été haussé à nouveau de 0,10 \$ (plus de 4,5 %) et a atteint 2,27 \$ par année. Au cours des cinq dernières années, nous avons augmenté le dividende de 12 % par année en moyenne.

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

BCE adopte une approche de rémunération au rendement pour tous les membres de son équipe, y compris les membres de la haute direction. Cette approche soutient la réalisation des impératifs stratégiques de Bell ainsi que notre engagement à atteindre des rendements constants et stables pour nos actionnaires.

**NOTRE APPROCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION VISE L'ATTEINTE D'UN OBJECTIF ULTIME :  
CRÉER UNE VALEUR DURABLE POUR VOUS**

En conséquence, nos politiques et programmes de rémunération des membres de la haute direction visent à attirer et à fidéliser les personnes les plus compétentes qui soient à un coût concurrentiel pour la Société et à faire en sorte qu'elles soient motivées à poursuivre notre objectif qui consiste à créer une valeur durable à long terme pour nos actionnaires. Nous sommes conscients que le niveau de risque requis pour atteindre notre objectif doit être acceptable et nous devons veiller à ce que nos politiques et pratiques en matière de rémunération n'incitent pas les membres de la haute direction à prendre des risques inutiles.

### NOS DÉCISIONS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION POUR 2012

#### *Salaire de base*

Selon notre politique, les salaires sont révisés de temps à autre et depuis 2006, les salaires de base annuels n'ont été rajustés que pour tenir compte de l'augmentation des responsabilités. À cet égard, seulement une personne parmi les membres de la haute direction visés a touché une augmentation en 2012, soit Wade Oosterman, par suite de l'ajout de l'unité d'affaires des services résidentiels à ses autres responsabilités au sein de l'unité d'affaires des services sans fil et toute la gestion de la marque.

#### *Prime incitative à court terme*

Les cibles des primes incitatives à court terme sont demeurées au niveau de 2011, soit 100 % du salaire de base pour tous les membres de la haute direction, à l'exception du président et chef de la direction, dont la cible est passée de 125 % à 150 % du salaire de base afin qu'elle s'harmonise davantage avec la rémunération offerte au chef de la direction des sociétés de notre groupe de référence ou d'autres sociétés semblables.

Cette prime vise à fournir une rétribution pour une gamme de paramètres financiers et opérationnels importants. Les paramètres financiers utilisés à nouveau en 2012, soit le BAIIA, les produits opérationnels et les flux de trésorerie disponibles, sont des indicateurs clés largement utilisés pour mesurer la performance financière dans le secteur des communications en Amérique du Nord. Les paramètres opérationnels étaient fondés sur les impératifs stratégiques à la base du renouvellement de la marque Bell, de notre compétitivité accrue, de notre rendement

amélioré sur le marché ainsi que de notre plus grande capacité à produire de la valeur pour les actionnaires. Un sixième impératif stratégique a été introduit en 2012 pour tenir compte de notre récente acquisition de CTV : Accroître notre leadership dans les médias. Ces paramètres financiers bien établis, jumelés à notre stratégie, procurent à l'équipe une structure de rémunération claire et stimulante.

En 2012, la Société a dépassé la plupart de ses cibles financières et opérationnelles, excédant les cibles relatives aux flux de trésorerie disponibles et au BAIIA tout en réalisant des progrès importants à l'égard de nos impératifs stratégiques. L'expansion de Télé Fibe, la performance de nos services sans fil, la rentabilité de Bell Média, nos marges dans le secteur des services sur fil et les améliorations au chapitre du service à la clientèle ont permis à la Société d'enregistrer de très bons résultats pour l'exercice et, par conséquent, nous sommes heureux d'approuver un indice de rendement de la Société de 125 %, sur un maximum possible de 150 %. Cet indice compte pour 70 % de la prime incitative à court terme versée aux membres de la haute direction, tandis que les 30 % restants sont tributaires du rendement individuel.

### Régime d'intéressement à long terme

Notre régime d'intéressement à long terme était très semblable à celui de 2011 lorsqu'il a fait l'objet d'un remaniement important et qu'il a réintroduit un critère d'acquisition fondé sur le rendement à l'égard d'une partie des titres de capitaux propres octroyés. Les éléments composant les octrois faits aux membres de la haute direction en 2012 étaient répartis comme il est indiqué dans le tableau suivant :

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

Pour que les UANR-R soient entièrement acquises à la fin de 2014, le bénéfice devra s'être accru suffisamment pour que le conseil puisse majorer le dividende d'un taux de croissance annuel composé cible sur une période de rendement de trois ans. La seule modification au programme est que, conformément aux prévisions financières de la Société, le ratio de paiement du dividende est maintenant calculé en fonction des flux de trésorerie disponibles plutôt qu'en fonction du bénéfice par action rajusté. Cette modification a été apportée en raison des changements qui ont touché la comptabilité des régimes de retraite en vertu des Normes internationales d'information financière, qui ont fait en sorte que le ratio de paiement par rapport au bénéfice par action est devenu moins pertinent. Par conséquent, pour qu'il y ait acquisition complète des UANR-R, le taux de croissance du dividende doit demeurer dans la fourchette du ratio de paiement du dividende (entre 65 % et 75 %) des flux de trésorerie disponibles. Le paiement au prorata est fait si la cible est atteinte seulement en partie. Les valeurs attribuées par niveau d'emploi en vertu du régime d'intéressement à long terme 2012 étaient également semblables à celles de 2011.

### PERSPECTIVES POUR 2013

Compte tenu de l'examen approfondi des pratiques en matière de rémunération effectué en 2011 et de l'étalonnage habituel réalisé au cours de l'exercice, nous sommes d'avis que notre structure de rémunération actuelle est concurrentielle et qu'elle respecte entièrement les objectifs de notre philosophie en matière de rémunération. Ainsi, nous ne prévoyons pas apporter de modifications majeures à nos programmes en 2013.

## CONCLUSION

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

Des membres du comité de rémunération seront présents à l'assemblée générale annuelle des actionnaires, qui aura lieu le 9 mai 2013, pour répondre aux questions que vous pourriez avoir au sujet de la rémunération des membres de la haute direction.

Notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction soutient le déploiement de la stratégie de la Société, et nous sommes résolu à élaborer des politiques et des programmes de rémunération qui nous permettront de créer de la valeur pour vous, nos actionnaires.

Le président du conseil,

Le président du comité de rémunération,



*Thomas C. O'Neill*



*Ronald A. Brenneman*

Le 7 mars 2013