

EN 2020, NOUS ÉTIONS AU



DES CONNEXIONS QUAND ÇA COMPTAIT LE PLUS.

BCE

AVIS D'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES 2021
ET CIRCULAIRE DE PROCURATION DE LA DIRECTION

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE
LE 29 AVRIL 2021



Information importante Changement aux candidats aux postes d'administrateur

Le 18 mars 2021, après l'impression de l'Avis d'assemblée générale annuelle des actionnaires 2021 et circulaire de procuration de la direction datés du 4 mars 2021, BCE Inc. a été avisée par M. Thomas E. Richards qu'il ne sollicitera pas un nouveau mandat à titre de membre du conseil d'administration lors de l'assemblée générale annuelle des actionnaires 2021. Par conséquent, 14 administrateurs seront mis en nomination pour l'élection à l'assemblée et le nom de M. Richards n'apparaît pas à titre de candidat au poste d'administrateur sur le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote.

Table des matières

1	Avis d'assemblée générale annuelle des actionnaires 2021 et documents reliés à l'assemblée	4
2	Exercice des droits de vote rattachés à vos actions	5
3	Questions soumises à l'assemblée	7
4	Renseignements sur les candidats aux postes d'administrateur	9
5	Rémunération des administrateurs	17
6	Pratiques en matière de gouvernance	20
7	Rapports des comités	38
	Rémunération de la haute direction	45
8	Lettre du conseil d'administration aux actionnaires	46
9	Analyse de la rémunération	51
10	Rémunération du président et chef de la direction	63
11	Rémunération des membres de la haute direction visés	66
12	Autres renseignements importants	83
13	Annexe A – Proposition d'actionnaire retirée	85

QUATRE FAÇONS DE VOTER PAR PROCURATION



PAR INTERNET



PAR TÉLÉPHONE



PAR TÉLÉCOPIEUR



PAR LA POSTE

VOTER PAR PROCURATION EST LA FAÇON LA PLUS SIMPLE DE VOTER

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

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

Chers actionnaires,

Notre priorité étant de protéger la santé et la sécurité du public et des membres de notre équipe, l'assemblée générale annuelle des actionnaires 2021 de BCE se tiendra uniquement via une diffusion en direct sur le Web à BCE.ca/assemblee2021, à 9 h 30 le jeudi 29 avril 2021.

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

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

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

Nous voulons vous remercier pour la confiance soutenue que vous témoignez à BCE. L'équipe de Bell a joué un rôle de premier plan dans la réponse du Canada à la crise de la COVID-19, en fournissant les connexions de réseau fiables et les services novateurs aux consommateurs, aux entreprises et aux gouvernements nécessaires pour que notre pays continue d'aller de l'avant, tout en trouvant de nouveaux moyens de soutenir nos clients et nos collectivités tout au long d'une année exceptionnelle.

Cordialement,



Gordon M. Nixon
Président du conseil



Mirko Bibic
Président et chef de la direction



Gordon M. Nixon



Mirko Bibic

Le 4 mars 2021

Sommaire

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

QUESTIONS SOUMISES AUX ACTIONNAIRES

	RECOMMANDATION DE VOTE DU CONSEIL	PAGES DE RÉFÉRENCE POUR OBTENIR PLUS DE DÉTAILS
Élection de 15 administrateurs	POUR chaque candidat	7 et 9
Nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur	POUR	8
Résolution consultative sur la rémunération de la haute direction	POUR	8 et 45

NOS CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR

NOM ET RÉGION INDÉPENDANT ⁽¹⁾	ÂGE	ENTRÉE AU CONSEIL	POSTE	COMITÉS DU CONSEIL				PARTICIPATION AU CONSEIL ET AUX COMITÉS EN 2020		CONSEILS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES		
				AUDIT	GOUVERNANCE	RÉMUNÉRATION	RISQUE ET CAISSE DE RETRAITE	QUATRE PRINCIPALES COMPÉTENCES				
M. Bibic Ontario		53	2020	Président et chef de la direction – BCE et Bell Canada					100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> Affaires gouvernementales/réglementation Chef de la direction/cadre supérieur 	<ul style="list-style-type: none"> Médias/contenu Télécommunications
D.F. Denison Ontario		68	2012	Administrateur de sociétés	✓	P			100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> Chef de la direction/cadre supérieur Comptabilité et finances 	<ul style="list-style-type: none"> Gouvernance Ressources humaines/rémunération
R.P. Dexter Nouvelle-Écosse		69	2014	Président du conseil et chef de la direction – Maritime Travel Inc.			✓	✓	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> Gestion des risques Gouvernance 	<ul style="list-style-type: none"> Ressources humaines/rémunération Secteur du détail/service à la clientèle
I. Greenberg Québec		78	2013	Administrateur de sociétés	✓		✓		100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> Affaires gouvernementales/réglementation Chef de la direction/cadre supérieur 	<ul style="list-style-type: none"> Médias/contenu Ressources humaines/rémunération
K. Lee Ontario		57	2015	Administratrice de sociétés	✓	✓			83 %	1	<ul style="list-style-type: none"> Chef de la direction/cadre supérieur Comptabilité et finances 	<ul style="list-style-type: none"> Gestion des risques Gouvernance
M.F. Leroux Québec		66	2016	Administratrice de sociétés	✓	P			100 %	3	<ul style="list-style-type: none"> Chef de la direction/cadre supérieur Comptabilité et finances 	<ul style="list-style-type: none"> Gouvernance Secteur du détail/service à la clientèle
S.A. Murray Ontario		65	2020	Administratrice de sociétés			✓	✓	100 %	3	<ul style="list-style-type: none"> Chef de la direction/cadre supérieur Gouvernance 	<ul style="list-style-type: none"> Ressources humaines/rémunération Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions
G.M. Nixon Ontario		64	2014	Administrateur de sociétés – Président du conseil – BCE et Bell Canada					100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> Chef de la direction/cadre supérieur Gouvernance 	<ul style="list-style-type: none"> Ressources humaines/rémunération Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions
L.P. Pagnutti Ontario		62	2020	Administrateur de sociétés	P		✓		100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> Chef de la direction/cadre supérieur Comptabilité et finances 	<ul style="list-style-type: none"> Gestion des risques Gouvernance
T.E. Richards États-Unis		66	2020	Administrateur de sociétés	✓		✓		60 % ⁽¹⁾	1	<ul style="list-style-type: none"> Chef de la direction/cadre supérieur Ressources humaines/rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> Technologie Télécommunications
C. Rovinescu Québec		65	2016	Administrateur de sociétés			✓	P	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> Chef de la direction/cadre supérieur Gestion des risques 	<ul style="list-style-type: none"> Ressources humaines/rémunération Secteur du détail/service à la clientèle
K. Sheriff Ontario		63	2017	Administratrice de sociétés			✓		100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> Chef de la direction/cadre supérieur Gestion des risques 	<ul style="list-style-type: none"> Technologie Télécommunications
R.C. Simmonds Ontario		67	2011	Président du conseil – Lenbrook Corporation	✓		✓		100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> Affaires gouvernementales/réglementation Gouvernance 	<ul style="list-style-type: none"> Technologie Télécommunications
J. Tory Ontario		65	Nouvelle candidate	Administratrice de sociétés					s.o.	1	<ul style="list-style-type: none"> Chef de la direction/cadre supérieur Gouvernance 	<ul style="list-style-type: none"> Ressources humaines/rémunération Secteur du détail/service à la clientèle
C. Wright Ontario		47	Nouveau candidat	Associé – Torgys LLP					s.o.	–	<ul style="list-style-type: none"> Affaires gouvernementales/réglementation Gestions des risques 	<ul style="list-style-type: none"> Gouvernance Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions

(1) M. Richards n'a pas été en mesure d'assister à deux réunions du conseil en raison d'une maladie grave.

GOUVERNANCE

Le conseil et la direction de BCE sont d'avis que de solides pratiques en matière de gouvernance permettent d'obtenir des résultats supérieurs en créant et en maintenant de la valeur pour les actionnaires. C'est pourquoi nous veillons sans cesse à renforcer notre leadership en matière de gouvernance et d'éthique des affaires, et ce, en adoptant des pratiques exemplaires et en agissant avec transparence et de façon responsable envers nos actionnaires. Le conseil a la responsabilité générale de superviser les activités commerciales et les affaires internes de la Société.

RENSEIGNEMENTS SUR LE CONSEIL ET MEILLEURES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

15 Taille du conseil	✓ Lignes directrices en matière de durée des mandats des administrateurs
14 Administrateurs indépendants	✓ Renouvellement du conseil : 9 candidats à des postes d'administrateur ne faisant pas partie de la direction, mandats ≤ 6 ans
96 % Présence des administrateurs aux réunions du conseil et des comités en 2020	✓ Lignes directrices concernant les exigences en matière d'avoir en actions pour les administrateurs et les membres de la haute direction
✓ Indépendance de tous les membres des comités du conseil	✓ Code de conduite et programme d'éthique
✓ Politique sur la diversité du conseil et cible de représentation des sexes au sein du conseil	✓ Vote consultatif annuel sur la rémunération des membres de la haute direction
✓ Élection annuelle de tous les administrateurs	✓ Processus formel d'évaluation du conseil
✓ Élection individuelle des administrateurs	✓ Pratiques en matière de surveillance des risques du conseil
✓ Politique de vote majoritaire pour les administrateurs	✓ Planification rigoureuse de la relève
✓ Président du conseil et chef de la direction distincts	
✓ Lignes directrices en matière d'appartenance des administrateurs aux mêmes conseils	

FAITS SAILLANTS

- Établissement d'un comité du risque et de la caisse de retraite du conseil, successeur du comité de retraite et délégation au comité de la responsabilité de superviser le cadre de gestion des risques de la Société. Pour obtenir de plus amples détails, se reporter aux pages 22, 24 et 41.
- Ajout de la surveillance des questions liées aux facteurs ESG aux responsabilités du comité de gouvernance et communication améliorée de l'information liée aux facteurs ESG. Pour obtenir de plus amples détails, se reporter à la page 31.
- Atteinte de l'objectif voulant que chaque sexe représente au moins 30 % des administrateurs ne faisant pas partie de la direction d'ici la fin de 2021, les femmes représentant 36 % des candidats aux postes d'administrateur ne faisant pas partie de la direction. Pour obtenir de plus amples détails, se reporter à la page 25.
- Les membres des minorités visibles représentent 14 % des candidats aux postes d'administrateur ne faisant pas partie de la direction. Pour obtenir de plus amples détails, se reporter à la page 25.
- Recherche de façon proactive d'autres candidats au conseil afin d'assurer le renouvellement continu des compétences requises par les meilleurs talents possibles. Proposition de l'élection de M^{me} Sheila Murray, de M. Louis Pagnutti, de M^{me} Jennifer Tory et de M. Cornell Wright au conseil d'administration à l'assemblée générale annuelle des actionnaires de 2021, afin d'assurer le renouvellement du conseil avec la composition appropriée en matière de diversité, de compétences, d'expertise et d'expérience. Pour obtenir de plus amples détails, se reporter aux pages 7, 13, 14, 16 et 17.
- Réalisation d'un examen exhaustif de l'efficacité et du rendement du conseil et de ses comités. Pour obtenir de plus amples détails, se reporter à la page 27.
- Approbation de notre plan stratégique qui tient compte des occasions et des risques associés aux unités opérationnelles pour l'exercice à venir. Pour obtenir de plus amples détails, se reporter à la page 21.

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

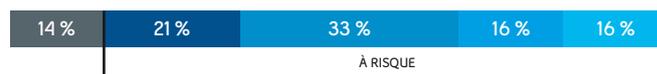
BCE lie la rémunération de tous les membres de son équipe, y compris les membres de sa haute direction, à leur rendement. Dans le but d'attirer, de motiver et de maintenir en fonction les meilleurs talents, la Société offre un programme de rémunération global concurrentiel, ciblant une position au 60^e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

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

Les diverses attributions aux termes de notre régime d'intéressement à long terme favorisent l'atteinte de multiples objectifs. Elles sont structurées de manière à maximiser la valeur pour les actionnaires, le cours des actions et le rendement du capital, tout en offrant un outil de grande valeur pour le maintien en fonction d'une équipe de haute direction de calibre international. Comme il est indiqué dans l'analyse de la rémunération, à la suite d'un examen exhaustif du RILT, le comité de rémunération et le conseil d'administration ont établi que le RILT de 2021 sera révisé et se composera d'UANR quant à 50 % et d'UANR-R quant à 50 %. Aucune option d'achat d'actions ne sera attribuée en 2021.

RÉMUNÉRATION À RISQUE AU NIVEAU CIBLE EN 2020 ⁽¹⁾

Président et chef de la direction



Autres membres de la haute direction visés



■ Salaire ■ Régime incitatif annuel à court terme ■ Attributions d'UANR ■ Attributions d'UANR-R ■ Attributions fondées sur des options

(1) D'après le salaire de base réel en 2020. La rémunération à risque est constituée du régime incitatif annuel à court terme, des attributions d'UANR, des attributions d'UANR-R et des attributions fondées sur des options. Les composantes à risque sont fondées sur les niveaux cibles. À l'exclusion des régimes de retraite et autres éléments rémunérateurs.

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

- Exigences strictes en matière d'avoir en actions
- Accent mis sur la rémunération à risque pour les membres de la haute direction
- Politique en cas de changement de contrôle à double condition
- Politique anticouverture à l'égard de l'avoir en actions et de la rémunération incitative
- Dispositions relatives à la récupération de la rémunération du président et chef de la direction et de tous les vice-présidents exécutifs ainsi que de tous les porteurs d'options
- Limite des prestations aux termes des régimes de retraite supplémentaires pour les membres de la haute direction (RRS) de BCE et du versement des primes annuelles, ainsi que des attributions d'intéressements à moyen et à long terme
- Critères d'acquisition entièrement alignés sur les intérêts des actionnaires. Pour obtenir de plus amples détails, se reporter à la page 54.

1 Avis d'assemblée générale annuelle des actionnaires 2021 et documents reliés à l'assemblée

VOTRE VOTE EST IMPORTANT

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

Dans ce document, vous, votre, vos et actionnaire renvoient aux porteurs d'actions ordinaires de BCE. À moins d'indication contraire, nous, notre, nos, Société et BCE renvoient à BCE Inc. À moins d'indication contraire, l'information contenue dans le présent document est en date du 4 mars 2021.

Quand	Le jeudi 29 avril 2021 à 9 h 30 (heure de l'Est)
Assemblée virtuelle	Assemblée uniquement virtuelle via une diffusion en direct sur le Web à BCE.ca/assemblee2021
Questions soumises à l'assemblée	<ol style="list-style-type: none"> 1. recevoir les états financiers pour l'exercice clos le 31 décembre 2020, y compris les rapports d'audit 2. élire 15 administrateurs, dont le mandat expirera à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires 3. nommer l'auditeur, dont le mandat expirera à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires 4. examiner une résolution consultative (non contraignante) sur la rémunération de la haute direction <p>L'assemblée pourra également examiner toute autre question qui lui sera régulièrement soumise.</p>
Vous avez le droit de voter	<p>Vous êtes habile à recevoir un avis de convocation à notre assemblée et à voter à cette assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement si vous êtes un porteur d'actions ordinaires de la Société le 15 mars 2021.</p> <p>Vous avez le droit d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'égard des points 2 à 4 ci-dessus et de toute autre question pouvant être régulièrement soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.</p>
Documents reliés à l'assemblée	<p>Comme le permettent les autorités canadiennes en valeurs mobilières, nous utilisons les procédures de notification et d'accès pour la transmission de la présente circulaire et de notre rapport annuel (les documents reliés à l'assemblée) aux actionnaires inscrits et non inscrits. Ainsi, au lieu de recevoir les documents reliés à l'assemblée par la poste, vous y avez accès en ligne. Les procédures de notification et d'accès donnent plus de latitude aux actionnaires, permettent de réduire sensiblement nos frais d'impression et d'envoi postal et, d'un point de vue écologique, permettent de réduire la consommation de papier et d'énergie.</p> <p>Vous recevrez néanmoins un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote par la poste vous permettant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions; toutefois, au lieu de recevoir une copie papier des documents reliés à l'assemblée, vous recevrez un avis vous indiquant comment vous pouvez obtenir les documents reliés à l'assemblée par voie électronique et comment en demander une copie papier. Vous pouvez obtenir un exemplaire des documents reliés à l'assemblée à www.documentsassemblee.com/astca/bce, sur notre site Web à BCE.ca, sur SEDAR à sedar.com et sur EDGAR à sec.gov.</p> <p>Vous pouvez demander sans frais une copie papier des documents reliés à l'assemblée dans l'année qui suit la date de dépôt des documents reliés à l'assemblée sur SEDAR. Vous pouvez en faire la demande à tout moment avant l'assemblée par Internet à www.documentsassemblee.com/astca/bce ou en communiquant avec notre agent des transferts, Société de fiducie AST (Canada) (AST), au numéro 1-800-561-0934 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au numéro 416-682-3861 (autres pays) et en suivant les directives.</p> <p>Après l'assemblée, les demandes peuvent être faites en composant le 1-800-339-6353.</p>
Approbation de cette circulaire	Le conseil a approuvé le contenu de cette circulaire et en a autorisé l'envoi aux actionnaires, à chaque administrateur et à l'auditeur.

Par ordre du conseil,



Martin Cossette

Vice-président, Affaires juridiques et secrétaire de la Société

Montréal, Québec

Le 4 mars 2021

2 Exercice des droits de vote rattachés à vos actions

2.1 Comment voter

La date de référence servant à établir quels sont les actionnaires habiles à voter est le 15 mars 2021. Un vote par action ordinaire détenue à cette date vous est conféré. Au 4 mars 2021, 904 559 124 actions ordinaires étaient en circulation.

ACTIONNAIRES INSCRITS

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

CHOIX N° 1 Par procuration (formulaire de procuration)

Vous pouvez donner vos instructions de vote comme suit :

-  **INTERNET**
Allez à www.astvotemaprocuracion.com et suivez les instructions
-  **TÉLÉPHONE**
Composez le 1-888-489-7352 (Canada et États-Unis) ou le 1-800-1960-1968 (autres pays)
Si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer comme fondé de pouvoir une autre personne que les administrateurs désignés dans votre formulaire de procuration
-  **TÉLÉCOPIEUR**
Remplissez le formulaire de procuration et retournez-le par télécopieur au 1-866-781-3111 (Canada et États-Unis) ou au 416-368-2502 (autres pays), ou numérisez et envoyez par courriel à votzprocuration@astfinancial.com
-  **POSTE**
Retournez le formulaire de procuration rempli dans l'enveloppe affranchie fournie à cette fin

AST, notre agent des transferts, doit recevoir votre formulaire de procuration ou vous devez avoir voté par Internet ou par téléphone avant midi (heure de l'Est) le 27 avril 2021.

ACTIONNAIRES NON INSCRITS

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

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

Vous pouvez donner vos instructions de vote comme suit :

-  **INTERNET**
Allez à www.ProxyVote.com et suivez les instructions
-  **TÉLÉPHONE**
Composez le 1-800-474-7501 (en français) ou le 1-800-474-7493 (en anglais)
Si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer comme fondé de pouvoir une autre personne que les administrateurs désignés dans votre formulaire d'instructions de vote
-  **TÉLÉCOPIEUR**
Remplissez le formulaire d'instructions de vote et retournez-le par télécopieur au 514-281-8911 ou au 905-507-7793
-  **POSTE**
Retournez le formulaire d'instructions de vote rempli dans l'enveloppe prévue à cette fin

Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions de vote suffisamment à l'avance pour que votre vote soit traité avant midi (heure de l'Est) le 27 avril 2021. Si vous votez par Internet ou par téléphone, vous devez le faire avant midi (heure de l'Est) le 26 avril 2021.

De même, vous pourriez être un actionnaire non inscrit qui recevra de son intermédiaire un formulaire de procuration préautorisé par celui-ci indiquant le nombre d'actions dont les droits de vote peuvent être exercés, qui devra être rempli, daté, signé et retourné à AST par la poste ou par télécopieur.

CHOIX N° 2 À l'assemblée virtuelle

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

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

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

NOMINATION D'UN TIERS À TITRE DE FONDÉ DE POUVOIR

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

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

Étape 1 : Soumettre votre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote : Pour nommer une autre personne que les fondés de pouvoir de BCE à titre de fondé de pouvoir, veuillez inscrire le nom de cette personne dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote (si cela est permis) et suivre les instructions de soumission de ce formulaire de procuration ou de ce formulaire d'instructions de vote. Ceci doit être effectué avant d'inscrire ce fondé de pouvoir, ce qui constitue une étape supplémentaire à remplir une fois que vous avez soumis votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote.

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

Si vous êtes un actionnaire non inscrit situé aux États-Unis et que vous souhaitez voter à l'assemblée ou, si cela est permis, nommer un tiers à titre de fondé de pouvoir, en plus des étapes décrites ci-après à la rubrique *Présence et participation à l'assemblée*, vous DEVEZ obtenir une procuration légale valide de votre intermédiaire. Veuillez suivre les instructions de votre intermédiaire qui accompagnent le formulaire de procuration légal et le formulaire d'instructions de vote qui vous sont envoyés, ou communiquer avec votre intermédiaire pour demander un formulaire de procuration légal ou une procuration légale si vous n'en avez pas reçu. Après avoir obtenu une procuration légale valide de votre intermédiaire, vous devez alors la soumettre à AST. Les demandes d'inscription d'actionnaires non inscrits situés aux États-Unis qui souhaitent voter à l'assemblée ou, si cela est permis, nommer un tiers à titre de fondé de pouvoir doivent être envoyées par courriel ou par messenger à l'adresse suivante : votezprocuration@astfinancial.com (si par courriel) ou Société de fiducie AST (Canada), à l'attention de : Proxy Department, 1170 Birchmount Rd, Scarborough (Ontario) M1P 5E3 (si par service de messagerie) et dans les deux cas, doivent porter la mention « Procuration légale » et être reçues au plus tard à l'heure limite de vote de midi (heure de l'Est) le 27 avril 2021.

Étape 2 : Inscrire votre fondé de pouvoir : Pour inscrire un tiers fondé de pouvoir, les actionnaires DOIVENT remplir le formulaire en ligne à l'adresse https://lp.astfinancial.com/numero_de_contrôle ou communiquer avec AST au 1-800-561-0934 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au

416-682-3861 (dans les autres pays) avant midi le 27 avril 2021 et fournir à AST les coordonnées du fondé de pouvoir requises afin qu'AST puisse transmettre au fondé de pouvoir un numéro de contrôle à 13 chiffres par courriel. **Sans un numéro de contrôle à 13 chiffres, les fondés de pouvoir ne pourront pas voter à l'assemblée, mais ils pourront y participer à titre d'invités.**

PRÉSENCE ET PARTICIPATION À L'ASSEMBLÉE

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

- Connectez-vous en ligne à [BCE.ca/assemblee2021](https://bce.ca/assemblee2021). Nous vous recommandons de vous connecter au moins une heure avant le début de l'assemblée.
- Si vous ou votre fondé de pouvoir dûment nommé avez un numéro de contrôle à 13 chiffres, vous pourrez exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Sur la plateforme de vote, il vous sera demandé d'entrer le numéro de contrôle à 13 chiffres et le mot de passe « BCE2021 » (sensible à la casse).

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

Fondés de pouvoir dûment nommés : AST enverra un numéro de contrôle à 13 chiffres par courriel au fondé de pouvoir après que l'heure limite du vote par procuration aura été atteinte et que le fondé de pouvoir aura été dûment nommé ET inscrit comme il est décrit à la rubrique *Nomination d'un tiers à titre de fondé de pouvoir* ci-dessus.

Les invités, y compris les actionnaires (véritables) non inscrits qui ne se sont pas dûment nommés à titre de fondés de pouvoir, peuvent se connecter à l'assemblée comme il est indiqué ci-dessus. Les invités peuvent écouter l'assemblée mais ne peuvent pas voter ni poser de questions.

Si vous assistez à l'assemblée en ligne et que vous vous êtes connecté avec un numéro de contrôle à 13 chiffres, il est important que vous soyez connecté à Internet en tout temps pendant l'assemblée afin de voter à l'ouverture du scrutin. Il vous incombe d'assurer la connectivité pendant toute la durée de l'assemblée. Vous devez prévoir suffisamment de temps pour vous connecter à l'assemblée et suivre la procédure décrite ci-dessus.

Les actionnaires peuvent poser des questions avant l'assemblée sur notre site Web à l'adresse [BCE.ca/assemblee2021](https://bce.ca/assemblee2021), sous Posez une question. Pour de plus amples renseignements, y compris les règles de procédure et la manière de poser des questions à l'assemblée, veuillez consulter [BCE.ca/assemblee2021](https://bce.ca/assemblee2021). Si vous ne savez pas si vous êtes un actionnaire inscrit ou non inscrit, veuillez communiquer avec AST par courriel à bce@astfinancial.com ou par téléphone au 1-800-561-0934 (Canada et États-Unis) ou au 416-682-3861 (autres pays).

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

2.2 Exercice des droits de vote rattachés à vos actions

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

Lorsque vous signez le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, vous autorisez Gordon M. Nixon, Mirko Bibic, Robert P. Dexter ou Monique F. Leroux qui sont tous administrateurs, à exercer pour vous les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée conformément à vos instructions. Si vous retournez votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote sans indiquer la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, votre vote sera exercé :

- **POUR** l'élection des 15 candidats aux postes d'administrateur énumérés dans la circulaire
- **POUR** la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur
- **POUR** l'approbation de la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction.

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

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

2.3 Modifier votre vote

Vous pouvez modifier un vote par procuration comme suit :

- en votant à nouveau par Internet ou par téléphone avant **midi (heure de l'Est) le 27 avril 2021**, si vous êtes un actionnaire inscrit, ou **midi (heure de l'Est) le 26 avril 2021**, si vous êtes un actionnaire non inscrit
- si vous êtes un actionnaire inscrit, en remplissant un formulaire de procuration portant une date ultérieure à celle du formulaire de procuration que vous modifiez et en l'envoyant par la poste, par télécopieur ou par courriel comme il est indiqué sur votre formulaire de procuration afin qu'il parvienne à destination avant **midi (heure de l'Est) le 27 avril 2021**

- si vous êtes un actionnaire non inscrit, communiquez avec votre intermédiaire afin de savoir comment procéder.

Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez également révoquer un vote fait par procuration en envoyant ou en veillant à ce que votre mandataire autorisé envoie un avis écrit en ce sens au secrétaire de la Société afin qu'il parvienne à destination avant **midi (heure de l'Est) le 27 avril 2021**.

2.4 Autres renseignements

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

Pour vous aider à prendre une décision éclairée, veuillez lire cette circulaire et notre rapport annuel pour l'exercice clos le 31 décembre 2020, que vous trouverez sur notre site Web à BCE.ca, à l'adresse www.documentsassemblee.com/astca/bce, sur SEDAR à sedar.com et sur EDGAR à sec.gov. Cette circulaire vous informe sur l'assemblée, sur les candidats aux postes d'administrateur,

sur l'auditeur proposé, sur les comités du conseil, sur nos pratiques en matière de gouvernance et sur la rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction.

Le rapport annuel vous présente une revue de nos activités au cours du dernier exercice et comprend un exemplaire de nos états financiers annuels ainsi que de notre rapport de gestion y afférent.

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

2.5 Questions

Si vous avez des questions concernant les renseignements contenus dans ce document ou si vous avez besoin d'aide pour remplir votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, veuillez communiquer avec notre agent de sollicitation de procurations, D.F. King Canada, une division de Services aux investisseurs AST Inc. (Canada).

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

Banques, courtiers et appels à frais virés : 416-682-3825

Courriel : demandes@dfking.com

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

3 Questions soumissionnées à l'assemblée

3.1 Recevoir nos états financiers

Les états financiers annuels audités de BCE sont inclus dans notre rapport annuel 2020.

3.2 Élire les administrateurs

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

Tous les candidats aux postes d'administrateur sont actuellement membres du conseil, et chacun a été élu à notre assemblée annuelle des actionnaires 2020 tenue le 7 mai 2020 à au moins la majorité des voix exprimées, à l'exception de M^{me} Jennifer Tory et de M. Cornell Wright, qui se présentent à l'élection pour la première fois à l'assemblée, de M^{me} Sheila A. Murray, qui a été nommée au conseil en mai 2020 et de M. Louis P. Pagnutti, qui a été nommé au conseil en novembre 2020. Le conseil vous recommande de voter **POUR** l'élection des 15 candidats aux postes d'administrateur.

VOTE MAJORITAIRE

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

Dans les 90 jours suivant la date de l'assemblée, le conseil doit déterminer s'il accepte ou s'il refuse la démission, et il émettra un communiqué de presse annonçant sa décision, y compris, si le conseil a décidé de ne pas accepter la démission, les motifs justifiant cette décision. Le conseil acceptera cette démission, sauf dans des circonstances exceptionnelles. Un administrateur qui donne sa démission conformément à cette politique ne participera à aucune réunion du conseil ou de l'un de ses comités où sa démission est examinée.

VOUS ÉLIREZ LES 15 MEMBRES FORMANT VOTRE CONSEIL

Si vous ne précisez pas la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, les administrateurs nommés fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire

3.3 Nommer l'auditeur

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

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

Compte tenu des résultats satisfaisants de l'évaluation annuelle concernant l'audit de 2020 et de l'évaluation complète effectuée en 2016 portant sur la période de cinq ans terminée le 31 décembre 2015, le conseil, suivant l'avis du comité d'audit, vous recommande de voter **POUR** la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur de la Société.

VOUS NOMMEREZ VOTRE AUDITEUR

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

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

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

Il est résolu, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la présente circulaire de procuration de la direction fournie en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires 2021 de BCE.

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

d'instructions de vote ont l'intention d'exercer à l'assemblée les droits de vote conférés par la procuration **POUR** l'élection de tous les candidats désignés dans cette circulaire.

HONORAIRES DE L'AUDITEUR EXTERNE

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

	2020 (EN MILLIONS DE DOLLARS)	2019 (EN MILLIONS DE DOLLARS)
Honoraires d'audit ⁽¹⁾	9,1	9,4
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	3,3	4,7
Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾	0,4	0,4
Autres honoraires ⁽⁴⁾	0,4	0,3
Total ⁽⁵⁾	13,2	14,8

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

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

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

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

(5) Les montants de 13,2 millions de dollars pour 2020 et de 14,8 millions de dollars pour 2019 correspondent aux honoraires facturés au cours de ces exercices, compte non tenu de l'exercice au cours duquel les services ont été fournis. Le total des honoraires à l'égard des services fournis au cours de chacun des exercices s'est élevé à 9,9 millions de dollars en 2020 et 11,3 millions de dollars en 2019.

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

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

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

3.5 Autres questions

À l'assemblée :

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

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

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

4 Renseignements sur les candidats aux postes d'administrateur

Les pages suivantes présentent un profil de chacun des candidats à l'élection aux postes d'administrateur, ainsi qu'un aperçu de son expérience, de ses compétences, de ses quatre principaux domaines d'expertise, de sa participation aux réunions du conseil et de ses comités, de son avoir en titres de capitaux propres de BCE, de la valeur de ces titres et du respect des exigences en matière d'avoir en actions de BCE, de ses résultats du vote lors de la dernière élection, ainsi que de sa participation au conseil d'autres sociétés ouvertes. On peut trouver un tableau sommaire des compétences de nos administrateurs sous *Exigences en matière de compétences et autres informations* dans la section 6 intitulée *Pratiques en matière de gouvernance*. Pour obtenir des renseignements sur les membres actuels des comités et sur leurs présidents, veuillez vous reporter à la section 7 intitulée *Rapports des comités*. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la rémunération versée aux administrateurs ne faisant pas partie de la direction, veuillez vous reporter à la section 5 intitulée *Rémunération des administrateurs*.

Le tableau qui suit présente l'avoir total en actions ordinaires et en unités d'actions différées (UAD) de BCE des candidats aux postes d'administrateur en date du 31 décembre 2019 et 2020. La valeur totale des actions ordinaires et des UAD détenues par des candidats aux postes d'administrateur ne faisant pas partie de la direction correspond au produit obtenu de la multiplication du nombre d'actions ordinaires et d'UAD de BCE détenues par chaque candidat aux postes d'administrateur par le cours de clôture des actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2019 et 2020, soit 60,16 \$ et 54,43 \$, respectivement.

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

	31 DÉCEMBRE 2019	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	186 092	193 862
Unités d'actions différées de BCE	333 673	384 815
Nombre total d'actions/d'UAD	519 765	578 677
Valeur (\$)	31 269 062	31 515 998

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

RENSEIGNEMENTS SUR LE CONSEIL ET MEILLEURES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

- 15 Taille du conseil
- 14 Administrateurs indépendants
- 96 % Présence des administrateurs aux réunions du conseil et des comités en 2020
- ✓ Indépendance de tous les membres des comités du conseil
- ✓ Politique sur la diversité du conseil et cible de représentation des sexes au sein du conseil
- ✓ Élection annuelle de tous les administrateurs
- ✓ Élection individuelle des administrateurs
- ✓ Politique de vote majoritaire pour les administrateurs
- ✓ Président du conseil et chef de la direction distincts
- ✓ Lignes directrices en matière d'appartenance des administrateurs aux mêmes conseils
- ✓ Lignes directrices en matière de durée des mandats des administrateurs
- ✓ Renouvellement du conseil : 9 candidats à des postes d'administrateur ne faisant pas partie de la direction, mandats ≤ 6 ans
- ✓ Lignes directrices concernant les exigences en matière d'avoir en actions pour les administrateurs et les membres de la haute direction
- ✓ Code de conduite et programme d'éthique
- ✓ Vote consultatif annuel sur la rémunération des membres de la haute direction
- ✓ Processus formel d'évaluation du conseil
- ✓ Pratiques en matière de surveillance des risques du conseil
- ✓ Planification rigoureuse de la relève

Mirko Bibic

Toronto (Ontario) Canada

**Président et chef de la direction****BCE et Bell Canada**

Depuis Janvier 2020

Âge : 53

Statut : Non indépendant

Entrée au conseil : Janvier 2020

Quatre principaux domaines d'expertise :

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

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2020 : 99,66 %

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

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2020

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

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

s.o.

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

s.o.

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	31 DÉCEMBRE 2019	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	2 165	5 618
UAD de BCE	98 826	104 557
Nombre total d'actions/d'UAD	100 991	110 175
Valeur totale (\$)	6 075 619	6 015 434

EXIGENCES EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS – DATE VISÉE POUR L'ATTEINTE DES CIBLES

Pour obtenir de plus amples détails sur les exigences en matière d'avoir en actions de M. Bibic, se reporter à la section 9 intitulée *Analyse de la rémunération sous Exigences en matière d'avoir en actions* à la page 61.

David F. Denison, FCPA, FCA (1)

Toronto (Ontario) Canada

**Administrateur de sociétés**

Depuis juin 2012

Âge : 68

Statut : Indépendant

Entrée au conseil : Octobre 2012

Quatre principaux domaines d'expertise :

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

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2020 : 99,54 %

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

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2020

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

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

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

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

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

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	31 DÉCEMBRE 2019	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	1 174	1 241
UAD de BCE	34 243	39 336
Nombre total d'actions/d'UAD	35 417	40 577
Valeur totale (\$)	2 130 687	2 208 606

EXIGENCES EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS – DATE VISÉE POUR L'ATTEINTE DES CIBLES

Cible de cinq ans : Atteinte (3,3x)	Cible de dix ans : Atteinte (1,4x)
--	---

(1) Expert financier du comité d'audit.

Robert P. Dexter
Halifax (Nouvelle-Écosse) Canada



Président du conseil et chef de la direction
Maritime Travel Inc.
Depuis juillet 1979

Âge : 69

Statut : Indépendant

Entrée au conseil : Novembre 2014

Quatre principaux domaines d'expertise :

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

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2020 : 96,56 %

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

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2020

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	3/3	9/9
Comité d'audit	5/5	–	5/5
Comité de retraite	4/4	–	4/4

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

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES

CONSEILS ACTUELS

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

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

Empire Company Limited (et sa filiale en propriété exclusive, Sobeys Inc.)	1987 à 2016
--	-------------

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	31 DÉCEMBRE 2019	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	7 526	7 526
UAD de BCE	42 341	47 770
Nombre total d'actions/d'UAD	49 867	55 296
Valeur (\$)	2 999 999	3 009 761

EXIGENCES EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS – DATE VISÉE POUR L'ATTEINTE DES CIBLES

Cible de cinq ans : Atteinte (4,5x)	Cible de dix ans : Atteinte (1,9x)
--	---------------------------------------

Ian Greenberg
Montréal (Québec) Canada



Administrateur de sociétés
Depuis juillet 2013

Âge : 78

Statut : Indépendant

Entrée au conseil : Juillet 2013

Quatre principaux domaines d'expertise :

- Affaires gouvernementales/réglementation
- Chef de la direction/cadre supérieur
- Médias/contenu
- Ressources humaines/rémunération

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2020 : 99,12 %

M. Greenberg est administrateur de sociétés et l'un des quatre frères fondateurs d'Astral Media Inc. (société de médias), société qui, pendant ses 50 ans d'histoire, est passée d'une entreprise de photographie à un chef de file canadien dans les secteurs de la télé payante et spécialisée, de la radio, de la publicité hors domicile et des médias numériques. De 1995 à juillet 2013, M. Greenberg a été président et chef de la direction d'Astral Media Inc., période au cours de laquelle la société a enregistré 16 exercices consécutifs de croissance rentable. Né à Montréal, il est membre de l'Ordre du mérite de la radiodiffusion et récipiendaire du prestigieux prix Ted Rogers and Velma Rogers Graham pour sa contribution unique au réseau de radiodiffusion canadien. Avec ses frères, il a également reçu le prix Eleanor Roosevelt Humanities pour leur soutien actif à de nombreuses organisations sectorielles et caritatives. M. Greenberg a été membre du Conseil canadien des chefs d'entreprise et gouverneur de l'Hôpital général juif de Montréal. En 2013, il a été intronisé au Temple de la renommée de l'entreprise canadienne.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2020

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

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

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES

CONSEILS ACTUELS

s.o.

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

Cineplex Inc.	2010 à 2020
---------------	-------------

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	31 DÉCEMBRE 2019	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	10 000	10 000
UAD de BCE	26 815	31 343
Nombre total d'actions/d'UAD	36 815	41 343
Valeur totale (\$)	2 214 790	2 250 299

EXIGENCES EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS – DATE VISÉE POUR L'ATTEINTE DES CIBLES

Cible de cinq ans : Atteinte (3,3x)	Cible de dix ans : Atteinte (1,4x)
--	---------------------------------------

Katherine Lee ⁽¹⁾

Toronto (Ontario) Canada

**Administratrice de sociétés**

Depuis mars 2018

Âge : 57

Statut : **Indépendante**Entrée au conseil : **Août 2015**

Quatre principaux domaines d'expertise :

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

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2020 : **99,68 %**

M^{me} Lee est administratrice de sociétés et, de 2010 à février 2015, a été présidente et chef de la direction de GE Capital Canada (important fournisseur mondial de solutions de financement et de gestion de parcs de véhicules destinées aux moyennes entreprises ayant des activités dans un large éventail de secteurs économiques). Avant d'occuper ce poste, M^{me} Lee a été chef de la direction de GE Capital Real Estate au Canada de 2002 à 2010, la faisant devenir une société de financement par emprunts et émissions d'actions à part entière. M^{me} Lee est entrée au service de GE en 1994, où elle a occupé de nombreux postes, notamment directrice, Fusions et acquisitions, des services de conseils aux caisses de retraite de GE Capital à San Francisco et directrice principale de GE Capital Real Estate Korea établie à Seoul et à Tokyo. De 2016 à 2018, M^{me} Lee a été chef de la direction de 3 Angels Holdings Limited (une société de portefeuille immobilier). M^{me} Lee est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de Toronto. Elle est comptable professionnelle agréée et comptable agréée. Elle s'investit activement dans la collectivité, en parrainant des réseaux de femmes et des forums Asie-Pacifique. M^{me} Lee est administratrice d'Investissements PSP.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2020

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	5/6	3/3	8/9
Comité d'audit	4/5	–	4/5
Comité de retraite	3/4	–	3/4
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			83 %

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

Colliers International Group Inc. 2015 à ce jour

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

s.o.

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	31 DÉCEMBRE 2019	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	6 000	6 000
UAD de BCE	16 475	18 917
Nombre total d'actions/d'UAD	22 475	24 917
Valeur totale (\$)	1 352 096	1 356 232

EXIGENCES EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS – DATE VISÉE POUR L'ATTEINTE DES CIBLES

Cible de cinq ans : Atteinte (2,0x)	Cible de dix ans : Août 2025 (0,9x)
--	--

(1) Expert financier du comité d'audit.

Monique F. Leroux,C.M., O.Q., FCPA, FCA ⁽¹⁾

Montréal (Québec) Canada

**Administratrice de sociétés**

Depuis avril 2016

Âge : 66

Statut : **Indépendante**Entrée au conseil : **Avril 2016**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Chef de la direction/cadre supérieur**
- **Comptabilité et finances**
- **Gouvernance**
- **Secteur du détail/service à la clientèle**

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2020 : **98,73 %**

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

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2020

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	3/3	9/9
Comité d'audit	5/5	–	5/5
Comité de gouvernance	4/4	2/2	6/6
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			100 %

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

Alimentation Couche-Tard Inc. 2015 à ce jour

Groupe Michelin 2015 à ce jour

S&P Global Inc. 2016 à ce jour

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

Crédit Industriel et Commercial 2013 à 2017

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	31 DÉCEMBRE 2019	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	2 000	2 000
UAD de BCE	14 164	17 958
Nombre total d'actions/d'UAD	16 164	19 958
Valeur totale (\$)	972 426	1 086 314

EXIGENCES EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS – DATE VISÉE POUR L'ATTEINTE DES CIBLES

Cible de cinq ans : Atteinte (1,6x)	Cible de dix ans : Avril 2026 (0,7x)
--	---

(1) Expert financier du comité d'audit.

Sheila A. Murray
Toronto (Ontario) Canada



Administratrice de sociétés

Depuis mars 2019

Âge : 65

Statut : **Indépendante**

Entrée au conseil : **Mai 2020**

Quatre principaux domaines d'expertise :

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

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2020 : **s.o.**

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

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2020

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	4/4	1/1	5/5

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

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES

CONSEILS ACTUELS

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

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

N/A

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	31 DÉCEMBRE 2019	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	s.o.	1 000
UAD de BCE	s.o.	1 628
Nombre total d'actions/d'UAD	s.o.	2 628
Valeur totale (\$)	s.o.	143 042

EXIGENCES EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS – DATE VISÉE POUR L'ATTEINTE DES CIBLES

Cible de cinq ans : Mai 2025 (0,2x)	Cible de dix ans : Mai 2030 (0,1x)
---	--

Gordon M. Nixon
Toronto (Ontario) Canada



Administrateur de sociétés

Depuis septembre 2014

Âge : 64

Statut : **Indépendant**

Entrée au conseil : **Novembre 2014**

Quatre principaux domaines d'expertise :

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

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2020 : **99,56 %**

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

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2020

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil (président)	6/6	3/3	9/9

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

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES

CONSEILS ACTUELS

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

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

s.o.

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	31 DÉCEMBRE 2019	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	20 000	20 000
UAD de BCE	36 193	44 417
Nombre total d'actions/d'UAD	56 193	64 417
Valeur totale (\$)	3 380 571	3 506 217

EXIGENCES EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS – DATE VISÉE POUR L'ATTEINTE DES CIBLES

Cible de cinq ans : Atteinte (2,5x)	Cible de dix ans : Atteinte (1,1x)
---	--

Louis P. Pagnutti⁽¹⁾

Toronto (Ontario) Canada



Administrateur de sociétés
Depuis septembre 2020

Âge : 62

Statut : **Indépendant**

Entrée au conseil : **Novembre 2020**

Quatre principaux domaines d'expertise :

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

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2020 : **s.o.**

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

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2020

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	2/2	–	2/2
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			100 %

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES

CONSEILS ACTUELS

s.o.

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

s.o.

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	31 DÉCEMBRE 2019	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	s.o.	1 050
UAD de BCE	s.o.	–
Nombre total d'actions/d'UAD	s.o.	1 050
Valeur totale (\$)	s.o.	57 152

EXIGENCES EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS – DATE VISÉE POUR L'ATTEINTE DES CIBLES

Cible de cinq ans : Novembre 2025 (0,1x)	Cible de dix ans : Novembre 2030 (-)
--	--

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

Thomas E. Richards

Naples (Floride) États-Unis



Administrateur de sociétés
Depuis janvier 2020

Âge : 66

Statut : **Indépendant**

Entrée au conseil : **Mai 2020**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Chef de la direction/cadre supérieur**
- **Ressources humaines/rémunération**
- **Technologie**
- **Télécommunications**

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2020 : **99,64 %**

M. Richards est administrateur de sociétés et a été président-directeur du conseil d'administration de CDW Corporation (fournisseur de solutions intégrées de technologies de l'information) jusqu'en décembre 2019. Il a auparavant occupé le poste de président du conseil, président et chef de la direction de CDW Corporation jusqu'en décembre 2018. M. Richards a été nommé président et chef de la direction de CDW Corporation en octobre 2011 et président du conseil en janvier 2013. Avant de se joindre à CDW Corporation en 2009 à titre de président et chef de l'exploitation, il a été vice-président directeur et chef de l'exploitation de Qwest Communications International Inc. (une société de télécommunications) de 2008 à 2009 et auparavant, vice-président directeur du groupe des marchés des entreprises. M. Richards a également été président du conseil et chef de la direction de Clear Communications Corporation (une société de télécommunications) et vice-président directeur de Corporation Ameritech (une société de télécommunications). Il est président du conseil des fiduciaires de l'Université de Pittsburgh et vice-président du conseil du centre médical de l'Université de Pittsburgh.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2020⁽¹⁾

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	2/4	1/1	3/5
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			60 %

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES

CONSEILS ACTUELS

Northern Trust Corporation 2015 à ce jour

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

CDW Corporation 2011 à 2019

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	31 DÉCEMBRE 2019	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	s.o.	1 000
UAD de BCE	s.o.	1 628
Nombre total d'actions/d'UAD	s.o.	2 628
Valeur totale (\$)	s.o.	143 042

EXIGENCES EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS – DATE VISÉE POUR L'ATTEINTE DES CIBLES

Cible de cinq ans : Mai 2025 (0,2x)	Cible de dix ans : Mai 2030 (0,1x)
---	--

(1) *M. Richards n'a pu assister à deux réunions du conseil en raison d'une maladie grave.*

Calin Rovinescu, c.m.
Montréal (Québec) Canada



Administrateur de sociétés
Depuis février 2021

Âge : 65

Statut : **Indépendant**

Entrée au conseil : **Avril 2016**

Quatre principaux domaines d'expertise :

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

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2020 : **99,32 %**

M. Rovinescu a été président et chef de la direction d'Air Canada (compagnie aérienne) du mois d'avril 2009 jusqu'à son départ à la retraite le 15 février 2021. M. Rovinescu a été vice-président général, Croissance et stratégie d'Air Canada de 2000 à 2004 et, pendant la restructuration de la compagnie aérienne, il a occupé le poste de chef de la restructuration. De 2004 à 2009, M. Rovinescu a été cofondateur et directeur principal de Genuity Capital Markets, une banque d'investissement indépendante. De 1979 à 2000, M. Rovinescu a été avocat puis associé du cabinet d'avocats canadien Stikeman Elliott S.E.N.C.R.L., s.r.l., et associé directeur de son bureau de Montréal de 1996 à 2000. M. Rovinescu a été le président du conseil de direction du réseau Star Alliance de 2012 à 2016 et président et membre du Conseil des gouverneurs de l'Association du transport aérien international (IATA) de 2014 à 2015. M. Rovinescu est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université de Montréal et de l'Université d'Ottawa et a reçu six doctorats honorifiques d'universités du Canada, d'Europe et des États-Unis. M. Rovinescu a été nommé 14^e chancelier de l'Université d'Ottawa en novembre 2015. En 2016, M. Rovinescu a été reconnu à titre de P.-D. G. de l'année du Canada par le magazine Financial Post et, en 2019, par le magazine Report on Business du Globe and Mail. Il est Membre de l'Ordre du Canada.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2020

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	3/3	9/9
Comité de rémunération	5/5	2/2	7/7
Comité de retraite	4/4	–	4/4
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			100 %

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES

CONSEILS ACTUELS

La Banque de Nouvelle-Écosse	2020 à ce jour
------------------------------	----------------

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

Air Canada	2009 à 2021
Acasta Enterprises Inc.	2015 à 2016

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	31 DÉCEMBRE 2019	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	22 352	23 552
UAD de BCE	14 164	17 958
Nombre total d'actions/d'UAD	36 516	41 510
Valeur totale (\$)	2 196 803	2 259 389

EXIGENCES EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS – DATE VISÉE POUR L'ATTEINTE DES CIBLES

Cible de cinq ans : Atteinte (3,3×)	Cible de dix ans : Atteinte (1,4×)
--	---

Karen Sheriff

Toronto (Ontario) Canada



Administratrice de sociétés
Depuis octobre 2016

Âge : 63

Statut : **Indépendante**

Entrée au conseil : **Avril 2017**

Quatre principaux domaines d'expertise :

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

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2020 : **99,63 %**

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

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2020

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	3/3	9/9
Comité de retraite	4/4	–	4/4
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			100 %

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES

CONSEILS ACTUELS

Emera Inc.	2021 à ce jour
------------	----------------

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

WestJet Airlines Ltd.	2016 à 2019
-----------------------	-------------

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	31 DÉCEMBRE 2019	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	6 075	6 075
UAD de BCE	9 779	13 298
Nombre total d'actions/d'UAD	15 854	19 373
Valeur totale (\$)	953 777	1 054 472

EXIGENCES EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS – DATE VISÉE POUR L'ATTEINTE DES CIBLES

Cible de cinq ans : Atteinte (1,6×)	Cible de dix ans : Avril 2027 (0,7×)
--	---

Robert C. Simmonds

Toronto (Ontario) Canada



Président du conseil
Lenbrook Corporation
Depuis avril 2002

Âge : 67

Statut : **Indépendant**Entrée au conseil : **Mai 2011**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- Affaires gouvernementales/réglementation
- Gouvernance
- Technologie
- Télécommunications

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2020 : **98,66 %**

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

Jennifer Tory

Toronto (Ontario) Canada



Administratrice de sociétés
Depuis décembre 2019

Âge : 65

Statut : **Indépendante**Entrée au conseil : **Nouvelle candidate**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- Chef de la direction/cadre supérieur
- Gouvernance
- Ressources humaines/rémunération
- Secteur du détail/service à la clientèle

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2020 : **s.o.**

M^{me} Tory est administratrice de sociétés et a été, jusqu'à sa retraite en décembre 2019, chef de l'administration de RBC (une banque à charte) où elle était responsable de la marque, de la commercialisation, de la citoyenneté d'entreprise et des communications, de l'approvisionnement et des services immobiliers à l'échelle mondiale. Auparavant, elle a été chef de groupe, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, menant les entreprises et les activités de la clientèle de détail et commerciale de RBC au Canada et dans les Antilles de 2014 à 2017. Tout au long de sa carrière de 42 ans, M^{me} Tory a occupé plusieurs postes de haute direction clés dans le secteur de la distribution au détail et de l'exploitation, notamment la supervision de la transformation numérique et des coûts de l'entreprise. Elle est présidente du conseil du Festival international du film de Toronto, membre du conseil de la Sunnybrook Hospital Foundation, et a obtenu sa désignation I.A.S.A. M^{me} Tory est Membre de l'Ordre du Canada.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2020

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	3/3	9/9
Comité d'audit	5/5	–	5/5
Comité de gouvernance	4/4	2/2	6/6
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités	100 %		

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

s.o.

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

s.o.

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	31 DÉCEMBRE 2019	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	108 800	108 800
UAD de BCE	40 673	46 005
Nombre total d'actions/d'UAD	149 473	154 805
Valeur totale (\$)	8 992 296	8 426 036

EXIGENCES EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS – DATE VISÉE POUR L'ATTEINTE DES CIBLES

Cible de cinq ans : Atteinte (12,5x)	Cible de dix ans : Atteinte (5,3x)
--	--

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2020

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	s.o.	s.o.	s.o.
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités	s.o.		

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

Fonds de placement immobilier Allied 2020 à ce jour

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

s.o.

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	31 DÉCEMBRE 2019	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE		s.o.
UAD de BCE		s.o.
Nombre total d'actions/d'UAD		s.o.
Valeur totale (\$)		s.o.

EXIGENCES EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS – DATE VISÉE POUR L'ATTEINTE DES CIBLES

Cible de cinq ans : s.o.	Cible de dix ans : s.o.
------------------------------------	-----------------------------------

Cornell Wright

Toronto (Ontario) Canada



Associé
Torys LLP
Depuis janvier 2009

Âge : 47

Statut : Indépendant

Entrée au conseil : Nouveau candidat

Quatre principaux domaines d'expertise :

- Affaires gouvernementales/réglementation
- Gestion des risques
- Gouvernance
- Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2020 : s.o.

M. Wright est un avocat d'entreprise de premier plan. Il est actuellement associé au sein de Torys LLP (cabinet d'avocats) et il est président du secteur de droit des sociétés du cabinet et ancien co-chef de la pratique en matière de fusions et acquisitions du cabinet. Le 1^{er} mai 2021, M. Wright se joindra à Wittington Investments, Limited (la principale société de portefeuille du groupe Weston-Loblaw-Propriétés de Choix) à titre de vice-président exécutif pour devenir président à la fin de l'exercice. En tant qu'avocat, sa pratique s'est concentrée sur les opérations de fusion et acquisition, tant publiques que privées, et sur d'autres situations critiques. Il a joué un rôle de premier plan au sein de certaines des plus grandes sociétés ouvertes et fermées du Canada à l'égard de leurs questions stratégiques les plus importantes. M. Wright possède une vaste expérience dans des domaines complexes liés aux opérations, aux valeurs mobilières, aux entreprises sous contrôle familial, aux capitaux privés, à la réglementation, à la gouvernance, à l'activisme et à la conformité. Il a conseillé régulièrement les conseils d'administration et les comités du conseil sur des questions de gouvernance, de gestion de crise et d'interaction avec les actionnaires. M. Wright est Fellow de l'American College of Governance Counsel. M. Wright est président du conseil d'administration du Ballet national du Canada, fiduciaire du University Health Network et cadre en résidence de la Rotman School of Management.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2020

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	s.o.	s.o.	s.o.

Taux de participation aux réunions du conseil et des comités : s.o.

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES

CONSEILS ACTUELS

s.o.

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

s.o.

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	31 DÉCEMBRE 2019	31 DÉCEMBRE 2020
Actions ordinaires de BCE	s.o.	s.o.
UAD de BCE	s.o.	s.o.
Nombre total d'actions/d'UAD	s.o.	s.o.
Valeur totale (\$)	s.o.	s.o.

EXIGENCES EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS – DATE VISÉE POUR L'ATTEINTE DES CIBLES

Cible de cinq ans :	Cible de dix ans :
s.o.	s.o.

5 Rémunération des administrateurs

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

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

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

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

Le comité de gouvernance examine régulièrement la rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction et recommande au conseil d'effectuer les rajustements qu'il considère appropriés et nécessaires pour tenir compte des responsabilités, du volume de travail et de l'engagement en temps des membres du conseil et des comités compte tenu de l'évolution de l'ampleur et du profil de risque de l'organisation et pour que cette rémunération demeure concurrentielle par rapport aux tendances canadiennes en matière de rémunération des administrateurs. Les administrateurs qui sont également des employés de la Société ou d'une de ses filiales ne touchent pas de rémunération à titre d'administrateurs. Chaque examen de la rémunération est accompagné d'un examen des exigences en matière d'avoir en actions, puisque le comité de gouvernance considère ces exigences comme faisant partie intégrante de l'analyse de la rémunération. À la suite d'un examen effectué en 2020, le conseil, sur la recommandation du comité de gouvernance, a déterminé qu'aucun changement n'était justifié à la rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction pour 2021.

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

5.1 Groupe de référence

Le groupe de référence utilisé pour étalonner la rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction et les exigences en matière d'avoir en actions pour 2020 est le même que celui utilisé pour étalonner la rémunération des membres de la haute direction. Se reporter à la page 52 pour obtenir de plus amples détails quant à la composition du groupe de référence.

5.2 Niveaux de rémunération

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

Le tableau suivant présente les niveaux de rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction en 2020 :

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

(1) Les administrateurs ne faisant pas partie de la direction ne reçoivent aucune rémunération payée d'avance ni aucun jeton de présence additionnel pour leurs services à titre d'administrateurs et de membres de l'un ou l'autre des comités permanents du conseil. Les frais de déplacement et autres dépenses engagés pour assister aux réunions du conseil et des comités sont remboursés aux administrateurs. Comme il est indiqué dans la circulaire de procuration de l'année dernière, à la suite de l'examen en 2019 de la rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction, avec prise d'effet le 1^{er} avril 2020, la rémunération fixe annuelle des administrateurs qui siégeaient à un comité, qui était auparavant de 210 000 \$ et des administrateurs qui siégeaient à deux ou plusieurs comités, qui était auparavant de 215 000 \$, a été regroupée en une rémunération uniforme de 225 000 \$, quel que soit le nombre de comités auxquels siègent les administrateurs, et les honoraires versés à chacun des présidents des comités du conseil et au président du conseil ont augmenté de 10 000 \$. Ces changements ont entraîné une augmentation de l'exigence en matière d'avoir en actions sur cinq ans pour les administrateurs, qui est passée de 630 000 \$ à 675 000 \$, et de l'exigence en matière d'avoir en actions sur dix ans, qui est passée de 1 470 000 \$ à 1 575 000 \$. L'exigence en matière d'avoir en actions sur cinq ans du président du conseil est passée de 1 350 000 \$ à 1 380 000 \$ et l'exigence en matière d'avoir en actions sur dix ans est passée de 3 150 000 \$ à 3 220 000 \$.

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

5.3 Exigences en matière d'avoir en actions

Le conseil établit des lignes directrices concernant les exigences en matière d'avoir en actions pour les administrateurs ne faisant pas partie de la direction. Ceux-ci doivent détenir leurs avoirs sous forme d'actions ordinaires et/ou d'UAD de BCE.

EXIGENCE EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS POUR LES ADMINISTRATEURS	VALEUR (\$)	DÉLAI POUR SATISFAIRE À CES EXIGENCES
Exigence initiale de trois fois la rémunération fixe annuelle de base	675 000	Dans les cinq ans de la nomination au conseil
Exigence supplémentaire de sept fois la rémunération fixe annuelle de base	1 575 000	Dans les dix ans de la nomination au conseil

EXIGENCE EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS POUR LE PRÉSIDENT DU CONSEIL	VALEUR (\$)	DÉLAI POUR SATISFAIRE À CES EXIGENCES
Exigence initiale de trois fois la rémunération fixe annuelle	1 380 000	Dans les cinq ans de la nomination à titre de président du conseil
Exigence supplémentaire de sept fois la rémunération fixe annuelle	3 220 000	Dans les dix ans de la nomination à titre de président du conseil

LES EXIGENCES EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS PLACENT LA SOCIÉTÉ AU SOMMET DU GROUPE DE RÉFÉRENCE

Jusqu'à l'atteinte de l'exigence initiale minimale en matière d'avoir en actions, 100 % de la rémunération est obligatoirement payée en UAD. Une fois cette exigence initiale minimale en matière d'avoir en actions remplie, au moins 50 % de la rémunération est obligatoirement payée en UAD, le reste étant versé en espèces ou en UAD, au gré de l'administrateur.

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

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

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

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

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

LES UAD DOIVENT ÊTRE DÉTENUES JUSQU'À CE QUE LES ADMINISTRATEURS QUITTENT LE CONSEIL – LES ADMINISTRATEURS DOIVENT RECEVOIR LA MOITIÉ DE LEUR RÉMUNÉRATION EN UAD DURANT LEUR MANDAT ET LA TOTALITÉ EN UAD JUSQU'À CE QU'ILS SATISFASSENT À LEUR EXIGENCE INITIALE EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS

5.5 Tableau de la rémunération

Le tableau qui suit donne des détails sur la rémunération gagnée par les administrateurs ne faisant pas partie de la direction de la Société qui ont agi à titre d'administrateur au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2020. En 2020, dans son ensemble, les administrateurs ont reçu **89 % de leur rémunération en actions**.

NOM	RÉMUNÉRATION GAGNÉE ⁽¹⁾ (\$)	AUTRE RÉMUNÉRATION (\$)	RÉMUNÉRATION TOTALE	RÉPARTITION DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE	
				EN ESPÈCES (\$)	EN UAD (\$)
B.K. Allen	232 500	–	232 500	–	232 500
S. Brochu ⁽²⁾	76 621	–	76 621	–	76 621
R.E. Brown	257 500	–	257 500	128 750	128 750
D.F. Denison	232 500	–	232 500	–	232 500
R.P. Dexter	222 500	–	222 500	–	222 500
I. Greenberg	222 500	–	222 500	–	222 500
K. Lee	222 500	–	222 500	111 250	111 250
M.F. Leroux	222 500	–	222 500	–	222 500
S.A. Murray ⁽³⁾	146 497	–	146 497	–	146 497
G.M. Nixon	457 500	–	457 500	–	457 500
L.P. Pagnutti ⁽⁴⁾	35 462	–	35 462	–	35 462
T.E. Richards ⁽⁵⁾	146 497	–	146 497	–	146 497
C. Rovinescu	222 500	–	222 500	–	222 500
K. Sheriff	221 500	–	221 500	–	221 500
R.C. Simmonds	222 500	–	222 500	–	222 500
P.R. Weiss	257 500	–	257 500	128 750	128 750

(1) Les variations de la rémunération découlant de l'examen de la rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction en 2019, qui est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2020, ont été calculées au prorata.

(2) M^{me} Brochu a quitté le conseil le 7 mai 2020 et a gagné une tranche proportionnelle des honoraires fixes annuels.

(3) M^{me} Murray est entrée au conseil le 7 mai 2020 et a gagné une tranche proportionnelle des honoraires fixes annuels.

(4) M. Pagnutti est entré au conseil le 4 novembre 2020 et a gagné une tranche proportionnelle des honoraires fixes annuels.

(5) M. Richards est entré au conseil le 7 mai 2020 et a gagné une tranche proportionnelle des honoraires fixes annuels.

6 Pratiques en matière de gouvernance

Cette section fournit de l'information concernant notre conseil, les comités de notre conseil, nos pratiques liées aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et nos pratiques en matière de responsabilité d'entreprise, notre interaction avec les actionnaires, nos valeurs éthiques et nos politiques.

LE CONSEIL ET LA DIRECTION DE BCE SONT D'AVIS QUE DE SOLIDES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE PERMETTENT D'OBTENIR DES RÉSULTATS SUPÉRIEURS PAR LA CRÉATION ET LE MAINTIEN DE LA VALEUR POUR LES ACTIONNAIRES. C'EST POURQUOI NOUS VEILLONS SANS CESSÉ À RENFORCER NOTRE LEADERSHIP EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE ET D'ÉTHIQUE DES AFFAIRES, ET CE, EN ADOPTANT DES PRATIQUES EXEMPLAIRES ET EN AGISSANT AVEC TRANSPARENCE ET DE FAÇON RESPONSABLE ENVERS NOS ACTIONNAIRES

Les actions ordinaires de BCE sont inscrites à la cote de la Bourse de Toronto et de la Bourse de New York (NYSE). Nos pratiques décrites dans cette section sont conformes aux lignes directrices en matière de gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) ainsi qu'aux règles des ACVM relatives aux comités d'audit et à l'attestation de l'information financière. Étant donné que les titres de la Société sont inscrits aux États-Unis, les dispositions applicables de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act* ainsi que les règles et règlements connexes de la *Securities and Exchange Commission* (SEC) des États-Unis s'appliquent à nous et nous les respectons. De plus, étant donné que les actions ordinaires de la Société sont inscrites à la cote du NYSE, nous suivons certaines règles en matière de gouvernance du NYSE applicables

aux émetteurs privés étrangers comme BCE. Nous nous conformons à ces règles de gouvernance obligatoires du NYSE et nous nous conformons volontairement, à tous égards importants, à toutes les autres règles de gouvernance du NYSE, à l'exception de ce qui est indiqué sous l'onglet « Pratiques en matière de gouvernance » dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca, sous la rubrique intitulée *Différence entre les pratiques de BCE et la Bourse de New York*. En 2019, BCE a confirmé son appui au Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) du Conseil de stabilité financière, qui vise à élaborer un ensemble uniforme d'informations à fournir à titre volontaire relativement aux risques financiers associés aux changements climatiques.

6.1 Conseil d'administration

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

- la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*
- la *Loi sur Bell Canada*
- d'autres lois régissant les entreprises du secteur des télécommunications et de la radiodiffusion
- des lois d'application générale
- les statuts et les règlements de BCE

- la résolution administrative de BCE et la charte écrite du conseil et celle de chacun de ses comités
- le Code de conduite de BCE, les procédures de traitement des plaintes relatives à la comptabilité et à l'audit ainsi que d'autres politiques internes.

À CHAQUE RÉUNION DU CONSEIL, LES ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS SE SONT RENCONTRÉS SANS LA DIRECTION

En 2020, le conseil a tenu six réunions régulières et trois réunions extraordinaires. Pour chaque réunion régulière, le conseil a pour politique que les administrateurs indépendants se rencontrent séparément sans la présence des membres de la direction et des administrateurs non indépendants. Chacune des séances des administrateurs indépendants a été présidée par le président du conseil d'administration.

RÔLE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil est responsable de la supervision de la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la Société. À cette fin, le conseil assume les fonctions et responsabilités décrites en détail dans sa charte écrite, laquelle est révisée annuellement par le comité de gouvernance et a été approuvée par le conseil. La charte du conseil est intégrée par renvoi dans la présente circulaire et peut être consultée sur notre site Web à BCE.ca, sur SEDAR à sedar.com ou sur EDGAR à sec.gov. De plus, les actionnaires peuvent obtenir rapidement et sans frais un exemplaire de la charte du conseil en faisant la demande au bureau du secrétaire de la Société dont les coordonnées figurent à la section 12.4.

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

PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Chaque année, au mois de mai, les membres de l'équipe de haute direction passent en revue l'orientation stratégique à moyen terme actuelle de chaque unité opérationnelle, ce qui permet d'avoir une perspective des principales occasions et des principaux risques à l'échelle de l'entreprise et d'établir la base pour notre planification du capital à long terme. Un examen des principaux moteurs de création de valeur pour la Société à moyen et à long terme est également effectué. En août, le conseil revoit cette planification stratégique à moyen et à long terme, ainsi que la reconfirmation de nos impératifs stratégiques. Chaque année, en décembre, le conseil tient une séance d'une journée pour passer en revue et approuver notre plan stratégique, qui tient compte, entre autres, des occasions et des risques associés aux

unités opérationnelles pour l'exercice à venir. À cette réunion, le conseil passe en revue et approuve les objectifs financiers de la Société et le plan d'exploitation de chaque unité opérationnelle, y compris la répartition du capital et des charges d'exploitation importantes. De même, le conseil analyse fréquemment des aspects de la stratégie et il analyse et évalue fréquemment la mise en œuvre de nos impératifs stratégiques.

L'EXAMEN DES PRINCIPAUX ASPECTS DES INITIATIVES D'ENTREPRISE ET DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE À MOYEN ET À LONG TERME EST L'UN DES RÔLES CLÉS DU CONSEIL

PLANIFICATION DE LA RELÈVE

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

Le plan identifie :

- des candidats potentiels à la succession de chacun des membres de la haute direction et met en relief toute expérience en matière de perfectionnement personnel requise pour permettre à chacun des candidats d'être totalement prêt à occuper ce poste
- s'il y a lieu, le plan identifie des candidats qui pourraient assumer des rôles de leadership de premier plan à court terme si des événements imprévus faisaient en sorte que les postes en question devenaient vacants plus tôt que prévu.

LE CONSEIL MET L'ACCENT DEPUIS LONGTEMPS SUR UNE BONNE PLANIFICATION DE LA RELÈVE

Le plan de relève pour les membres de la haute direction est entièrement intégré au processus de planification de la relève global de la Société, qui couvre tous les postes de direction clés et veille à ce qu'un solide bassin de talents soit développé à tous les niveaux de l'organisation. Ainsi, le plan qui

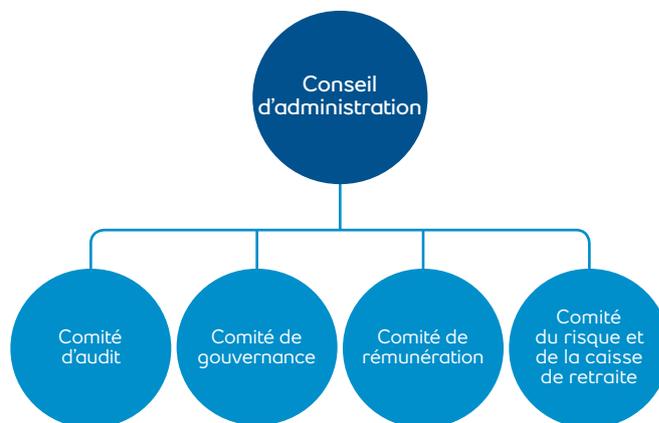
est présenté au comité de rémunération est l'aboutissement d'un vaste processus mené au sein de chaque unité opérationnelle et de chaque service, lequel est intégré à l'échelle de la Société. Il comprend l'identification de talents clés, les rôles qu'ils sont susceptibles de pouvoir assumer dans l'avenir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

CHAQUE ANNÉE, LE COMITÉ DE RÉMUNÉRATION PASSE EN REVUE LE PROCESSUS DE PLANIFICATION DE LA RELÈVE ET LES RÉSULTATS POUR LES POSTES DE HAUTE DIRECTION

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

SURVEILLANCE DES RISQUES

Tous les membres du conseil de BCE ont la responsabilité d'identifier et de surveiller les principaux risques auxquels nos activités sont exposées et de chercher à assurer l'existence de processus qui visent à identifier, à contrôler et à gérer les risques de façon efficace. Ces processus ont pour objectif de réduire les risques, et non de les éliminer. Par risque, nous entendons la possibilité de la survenance d'un événement futur qui pourrait avoir un effet négatif sur notre situation financière, notre rendement opérationnel et financier, notre situation de trésorerie, nos activités ou notre réputation. Le conseil assume une responsabilité pleine et entière à l'égard du risque; toutefois, il délègue la responsabilité de certains éléments du programme de surveillance des risques à des comités du conseil afin de veiller à ce que ces risques soient traités avec une expertise, une attention et une diligence appropriées, et ces comités tiennent le conseil régulièrement informé.



LE CONSEIL A DÉLÉGUÉ DES RESPONSABILITÉS DE SURVEILLANCE GLOBALE DES RISQUES AU COMITÉ DU RISQUE ET DE LA CAISSE DE RETRAITE

Le 1^{er} janvier 2021, le conseil a mis en place le comité du risque et de la caisse de retraite qui souligne l'importance qu'accorde le conseil à la gestion du risque dans l'ensemble de l'entreprise. L'information sur les risques est analysée par le conseil ou les comités pertinents tout au long de l'année, et les leaders d'affaires présentent des mises à jour périodiques au fur et à mesure qu'ils mettent en œuvre les stratégies d'affaires et les activités liées aux risques et à leur réduction.

- Le comité du risque et de la caisse de retraite est responsable de surveiller le cadre de gouvernance sur les risques de l'entreprise, qui a été créé pour identifier, évaluer, atténuer et présenter les principaux risques auxquels BCE est exposée. En vertu de sa charte, le comité doit surveiller les risques liés aux plans de continuité des activités, aux plans en cas d'arrêt de travail et aux plans de reprise après sinistre, à la réglementation et aux politiques publiques, à la gestion de l'information et à la protection de la vie privée, à la sécurité de l'information et à la sécurité physique, à la fraude, à la gestion des fournisseurs et de la chaîne d'approvisionnement, à l'environnement, à la caisse de retraite et à d'autres risques si nécessaire. Le comité du risque et de la caisse de retraite reçoit un rapport sur des questions liées à la sécurité, y compris la sécurité de l'information, à chacune de ses réunions
- Le comité d'audit est responsable de surveiller la présentation de l'information financière, ainsi que les systèmes de contrôle interne de l'entreprise et la conformité aux exigences légales
- Le comité de rémunération surveille les risques qui ont trait à la rémunération, à la planification de la relève ainsi qu'aux politiques et pratiques en milieu de travail

- Le comité de gouvernance aide le conseil à élaborer et à mettre en œuvre les lignes directrices de BCE en matière de gouvernance et à déterminer la composition du conseil et de ses comités. Le comité de gouvernance doit également s'occuper de la surveillance de questions comme celles liées aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et comme les politiques de l'entreprise relativement à la conduite des affaires, à l'éthique et à la communication de l'information significative.

La gestion des risques est solidement implantée chez BCE, et le conseil, le comité du risque et de la caisse de retraite ainsi que le président et chef de la direction voient à son implantation à tous les niveaux de l'entreprise. Elle marque de son empreinte les activités quotidiennes et est indissociable de la structure et des principes opérationnels orientant la réalisation des impératifs stratégiques de l'entreprise.

NOUS AVONS MIS EN PLACE DES PROCESSUS SOLIDES POUR PERMETTRE AU CONSEIL ET AU COMITÉ DU RISQUE ET DE LA CAISSE DE RETRAITE D'IDENTIFIER ET DE SURVEILLER LES PRINCIPAUX RISQUES AUXQUELS NOS ACTIVITÉS SONT EXPOSÉES

Pour une explication détaillée du cadre de gouvernance sur les risques de la Société, se reporter à la section 1.5 intitulée *Gouvernance d'entreprise et gestion du risque*, à la rubrique *Cadre de gouvernance sur les risques* dans le rapport de gestion de BCE daté du 4 mars 2021 compris dans le rapport annuel 2020 de BCE, disponible sur SEDAR à l'adresse sedar.com, sur EDGAR à l'adresse sec.gov et sur le site Web de BCE à l'adresse BCE.ca. Pour obtenir une explication détaillée des risques importants pouvant toucher BCE et ses filiales, se reporter à la section 8 intitulée *Cadre réglementaire* et à la section 9 intitulée *Risques d'entreprise* dans le rapport de gestion de BCE daté du 4 mars 2021.

COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil compte quatre comités permanents : le comité d'audit, le comité de gouvernance, le comité de rémunération et le comité du risque et de la caisse de retraite. À compter du 1^{er} janvier 2021, le conseil a créé le comité du risque et de la caisse de retraite, en remplacement du comité de retraite.

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

Le conseil a conclu que tous les administrateurs qui agissaient comme membres du comité d'audit, du comité de gouvernance et du comité de rémunération en 2020 sont indépendants aux termes de nos critères d'indépendance des administrateurs, lesquels sont conformes aux exigences en matière d'indépendance des administrateurs des règles et des lignes directrices sur la gouvernance des ACVM. De plus, tous les membres du comité

d'audit ont satisfait aux exigences plus rigoureuses en matière d'indépendance des membres du comité d'audit aux termes du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* et des règles en matière de gouvernance du NYSE. En 2020, aucun des membres du comité d'audit n'a accepté, directement ou indirectement, de rémunération pour des services de consultation ou de conseil ou une rémunération de BCE autre que la rémunération d'administrateur habituelle.

Le texte de la charte de chaque comité du conseil est révisé chaque année par le comité de gouvernance et se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca. La charte du comité d'audit est également jointe à titre d'annexe 2 de la notice annuelle de BCE pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 (que vous pouvez consulter sur notre site Web à BCE.ca, sur SEDAR à sedar.com et sur EDGAR à sec.gov). La description du poste de président de comité se trouve dans la charte du comité correspondant.

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

Au cours de l'année 2020, la composition des quatre comités permanents du conseil était la suivante :

COMITÉ	NOMBRE DE RÉUNIONS TENUES EN 2020	MEMBRES AU 31 DÉCEMBRE 2020	INDÉPENDANT	COMITÉ	NOMBRE DE RÉUNIONS TENUES EN 2020	MEMBRES AU 31 DÉCEMBRE 2020	INDÉPENDANT		
Audit	5	P.R. Weiss (président)	✓	Rémunération	7	R.E. Brown (président)	✓		
		D.F. Denison	✓			B.K. Allen	✓		
		R.P. Dexter	✓			I. Greenberg	✓		
		I. Greenberg	✓			C. Rovinescu	✓		
		K. Lee	✓			Retraite	4	D.F. Denison (président)	✓
		M.F. Leroux	✓					R.P. Dexter	✓
		R.C. Simmonds	✓					K. Lee	✓
Gouvernance	6	B.K. Allen (président)	✓	C. Rovinescu	✓				
		R.E. Brown	✓	K. Sheriff	✓				
		M.F. Leroux	✓	P.R. Weiss	✓				
		R.C. Simmonds	✓						

À compter du 1^{er} janvier 2021, la composition des quatre comités permanents du conseil est la suivante :

COMITÉ	MEMBRES	INDÉPENDANT	COMITÉ	MEMBRES	INDÉPENDANT
Audit	L.P. Pagnutti (président)	✓	Rémunération	D.F. Denison (président)	✓
	I. Greenberg	✓		B.K. Allen ⁽¹⁾	✓
	K. Lee	✓		R.E. Brown ⁽¹⁾	✓
	M.F. Leroux	✓		R.P. Dexter	✓
	T.E. Richards	✓		I. Greenberg	✓
	P.R. Weiss ⁽¹⁾	✓		S.A. Murray	✓
Gouvernance	M.F. Leroux (présidente)	✓	T.E. Richards	✓	
	B.K. Allen ⁽¹⁾	✓	C. Rovinescu	✓	
	R.E. Brown ⁽¹⁾	✓	Risque et caisse de retraite	C. Rovinescu (président)	✓
	D.F. Denison	✓		R.P. Dexter	✓
	K. Lee	✓		S.A. Murray	✓
	R.C. Simmonds	✓		L.P. Pagnutti	✓
		K. Sheriff		✓	
		R.C. Simmonds		✓	
		P.R. Weiss ⁽¹⁾	✓		

(1) M. B.K. Allen, M. R.E. Brown et M. P.R. Weiss quitteront le conseil à l'assemblée des actionnaires de 2021.

COMITÉ D'AUDIT

Le comité d'audit a pour mandat d'aider le conseil à superviser :

- l'intégrité des états financiers de BCE et de l'information connexe
- la conformité de BCE aux exigences applicables prévues par la loi et la réglementation
- l'indépendance, les compétences et la nomination de l'auditeur externe
- la performance des auditeurs externe et interne
- la responsabilité de la direction quant à l'évaluation de l'efficacité des contrôles internes et à la présentation de l'information à cet égard
- les risques auxquels BCE est exposée en matière de présentation de l'information financière.

Veillez vous reporter à la section 7.1 intitulée Rapport du comité d'audit pour obtenir une description complète du comité.

COMITÉ DE GOUVERNANCE

Le comité de gouvernance a pour mandat d'aider le conseil à :

- élaborer et mettre en œuvre les politiques et les lignes directrices de BCE en matière de gouvernance
- identifier les personnes possédant les compétences nécessaires pour devenir membres du conseil
- déterminer la composition du conseil et de ses comités
- établir la rémunération à verser aux administrateurs pour qu'ils s'acquittent de leurs fonctions au conseil et à ses comités
- élaborer un processus d'évaluation du conseil, des comités du conseil, du président du conseil, des présidents des comités ainsi que des administrateurs, et en surveiller l'application
- examiner et recommander au conseil, à des fins d'approbation, les politiques de BCE quant à la conduite des affaires, à l'éthique, à la communication de l'information importante et à d'autres questions
- examiner la stratégie et les informations communiquées par BCE en matière de facteurs ESG.

Veillez vous reporter à la section 7.2 intitulée Rapport du comité de gouvernance pour obtenir une description complète du comité.

COMITÉ DE RÉMUNÉRATION

Le comité de rémunération a pour mandat d'aider le conseil à superviser :

- la rémunération, la nomination, l'évaluation et la planification de la relève des dirigeants et autres cadres
- les politiques et pratiques de BCE relatives au milieu de travail (y compris les politiques en matière de santé et sécurité, les politiques veillant à assurer un milieu de travail respectueux et exempt d'harcèlement et les politiques veillant à assurer un milieu de travail diversifié et inclusif).

Veillez vous reporter à la section 7.4 intitulée Rapport du comité de rémunération pour obtenir une description complète du comité et des honoraires versés aux conseillers en rémunération externes en 2020.

COMITÉ DU RISQUE ET DE LA CAISSE DE RETRAITE

Le comité du risque et de la caisse de retraite a pour mandat d'aider le conseil à superviser :

- le cadre de gouvernance du risque d'entreprise de BCE et les politiques, procédures et contrôles que la direction utilise pour évaluer et gérer les principaux risques auxquels la Société est exposée
- l'exposition de BCE aux principaux risques, à l'exception des risques qui demeurent sous la responsabilité principale d'un autre comité du conseil
- l'administration, la capitalisation et le placement des régimes de retraite et des caisses de retraite de BCE
- les fonds communs unitaires parrainés par BCE pour le placement collectif de ses caisses de retraite et des caisses de retraite des filiales participantes.

Veillez vous reporter à la section 7.3 intitulée Rapport du comité du risque et de la caisse de retraite pour obtenir une description complète du comité.

PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les règlements de BCE prévoient que les administrateurs peuvent déterminer si le président du conseil doit être un dirigeant de BCE ou n'exercer ses fonctions qu'en qualité d'administrateur ne faisant pas partie de la direction. Si les administrateurs décident que le président du conseil devrait être un dirigeant exerçant ses fonctions en qualité de membre de la direction, le conseil doit désigner un de ses membres à titre de « administrateur principal », qui a la charge de veiller à ce que le conseil fonctionne indépendamment de la direction.

M. Gordon M. Nixon est président du conseil indépendant depuis avril 2016. M. Nixon n'est pas un membre de la haute direction de BCE et il est indépendant aux termes de nos critères d'indépendance des administrateurs, qui sont conformes aux règles et lignes directrices en matière de gouvernance des ACVM et aux règles de gouvernance du NYSE.

LE PRÉSIDENT DU CONSEIL DE BCE EST INDÉPENDANT

Le mandat détaillé du président du conseil est compris dans la charte du conseil, que vous pouvez consulter dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca), sur SEDAR à [sedar.com](https://www.sedar.com) et sur EDGAR à [sec.gov](https://www.edgar.gov).

PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

Le président et chef de la direction, sous réserve de l'approbation du conseil, élabore l'orientation stratégique et opérationnelle de BCE. Ce faisant, il fait valoir son leadership et sa vision afin d'assurer l'efficacité globale de la gestion, de la rentabilité et de la croissance de BCE, ainsi que l'accroissement de la valeur pour les actionnaires, en plus de veiller au respect des politiques adoptées par le conseil.

Le président et chef de la direction est directement responsable de l'ensemble des activités de BCE devant le conseil. Le conseil a approuvé une description écrite du poste de président et chef de la direction, que vous pouvez consulter dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca).

LA PRINCIPALE RESPONSABILITÉ DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION DE BCE EST DE GÉRER LES ACTIVITÉS COMMERCIALES ET LES AFFAIRES INTERNES DE BCE

COMPOSITION ET DIVERSITÉ DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Pour ce qui est de la composition et de la diversité du conseil de BCE, nous visons à recruter des personnes dont les compétences, l'expertise et l'expérience sont suffisamment variées pour permettre au conseil de s'acquitter de ses responsabilités efficacement. Les administrateurs sont choisis parmi les candidats les plus compétents pour leur capacité à traiter les dossiers très divers dont le conseil est habituellement saisi.

Le comité de gouvernance et le conseil tiennent compte également du niveau de représentation des sexes au sein du conseil et s'efforcent d'inclure, parmi les candidatures examinées, celles de personnes aux caractéristiques diverses, dont le sexe, l'âge, l'expérience, les personnes faisant partie des minorités visibles, des peuples autochtones et les personnes handicapées. Le comité de gouvernance, dans le cadre de chaque processus de recherche de candidats au conseil et de la liste de candidats potentiels au conseil tenue par le comité de gouvernance, inclura des personnes faisant partie des minorités visibles, des peuples autochtones et/ou des personnes handicapées dans le bassin de candidats examinés.

DANS LE CADRE DE NOTRE PROCESSUS DE RECHERCHE DE CANDIDATS AU CONSEIL, NOUS INCLURONS DES REPRÉSENTANTS DE CHAQUE SEXE AINSI QUE DES PERSONNES FAISANT PARTIE DES MINORITÉS VISIBLES, DES PEUPLES AUTOCHTONES ET/OU DES PERSONNES HANDICAPÉES

En 2015, à la recommandation du comité de gouvernance, le conseil a mis à jour sa politique sur la composition du conseil (maintenant appelée la politique sur la composition et la diversité du conseil) pour y intégrer certaines considérations relatives à la diversité du conseil et a adopté un objectif voulant que les femmes représentent au moins 25 % des administrateurs ne faisant pas partie de la direction avant la fin de 2017. Cet objectif a été atteint. En 2016, le conseil a examiné les progrès accomplis depuis l'adoption de la politique sur la composition et la diversité du conseil et de l'objectif. Par suite de cet examen, le conseil, agissant sur la recommandation du comité de gouvernance, a adopté un objectif additionnel voulant que les femmes représentent au moins 30 % des administrateurs ne faisant pas partie de la direction d'ici la fin de 2021. En outre, en 2017, dans le cadre de son engagement continu en matière d'égalités des sexes, BCE est devenue membre du Club 30 % et a signé l'Accord Catalyst 2022, dont l'objectif vise à augmenter le pourcentage moyen de femmes occupant des postes de haute direction au sein des entreprises canadiennes

à 30 % ou plus d'ici 2022. En 2019, le conseil, sur recommandation du comité de gouvernance, a modifié l'objectif voulant que chaque sexe représente au moins 30 % des administrateurs ne faisant pas partie de la direction d'ici la fin de 2021. Cette cible supplémentaire sera atteinte si tous les candidats aux postes d'administrateur sont élus à l'assemblée, cinq des candidats aux postes d'administrateur, soit 36 % des administrateurs ne faisant pas partie de la direction, étant des femmes. Depuis que le conseil a mis à jour sa politique sur la composition et la diversité en 2015, quatre des sept administrateurs qui ont été nouvellement nommés sont des femmes et, y compris les candidats au conseil, deux personnes font partie des minorités visibles.

En 2019, le conseil, sur recommandation du comité de gouvernance, a également mis à jour sa politique sur la composition et la diversité pour utiliser une nomenclature conforme aux modifications apportées à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*. Aucun objectif supplémentaire n'a été fixé pour la représentation des personnes faisant partie des peuples autochtones, des personnes handicapées ou des personnes faisant partie des minorités visibles en raison de la petite taille du groupe et de la dépendance envers l'autodéclaration.

Parmi les 15 candidats aux postes d'administrateur, cinq sont des femmes (représentant 36 % des candidats aux postes d'administrateur ne faisant pas partie de la direction et 33 % de tous les candidats aux postes d'administrateur), deux sont des personnes faisant partie des minorités visibles (représentant 14 % des candidats aux postes d'administrateur ne faisant pas partie de la direction et 13 % de tous les candidats aux postes d'administrateur) et aucun ne fait partie des peuples autochtones ou n'est une personne handicapée.

LES FEMMES REPRÉSENTENT 36 % ET LES PERSONNES FAISANT PARTIE DES MINORITÉS VISIBLES REPRÉSENTENT 14 % DES CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR NE FAISANT PAS PARTIE DE LA DIRECTION

La politique prévoit aussi que, chaque année, le comité de gouvernance doit présenter au conseil un rapport sur les mesures prises en vue de s'assurer que la politique a été effectivement mise en œuvre, sur les progrès annuels et cumulatifs réalisés dans l'atteinte des objectifs de la politique et sur son efficacité dans l'ensemble. Afin de mesurer l'efficacité de la politique, le comité de gouvernance tient compte de sa recherche et son examen de la candidature d'éventuels membres du conseil au cours de l'exercice précédent et la manière dont cette politique a pu influencer la recherche et l'examen de candidatures.

NOMINATION DES ADMINISTRATEURS ET DURÉE DES MANDATS

Des membres du conseil, le président et chef de la direction, des actionnaires et des entreprises de recrutement de professionnels proposent au comité de gouvernance des candidats aux postes d'administrateur. Le comité de gouvernance examine régulièrement le profil du conseil, notamment la moyenne d'âge et la durée du mandat des administrateurs ainsi que la représentation pour ce qui est des divers domaines d'expertise et d'expérience, la région géographique et le respect général de la politique sur la composition et la diversité du conseil. Le comité de gouvernance tient également une liste de candidats potentiels aux postes d'administrateur qu'il révisé régulièrement. Le comité de gouvernance, dans le cadre de chaque processus de recherche de candidats au conseil et de la liste de candidats potentiels au conseil tenue par le comité de gouvernance, inclura des personnes faisant partie des minorités visibles, des peuples autochtones et/ou des personnes handicapées dans le bassin de candidats examinés.

SUR LA RECOMMANDATION DU COMITÉ DE GOUVERNANCE, LE CONSEIL RECOMMANDE LA NOMINATION DE DEUX NOUVEAUX CANDIDATS AU CONSEIL, M^{ME} JENNIFER TORY, ANCIENNE MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION DE RBC POSSÉDANT UNE VASTE EXPÉRIENCE PERTINENTE À TITRE DE DIRIGEANTE DE GRANDES ENTREPRISES ET ÉQUIPES ET M. CORNELL WRIGHT, UN AVOCAT PRINCIPAL POSSÉDANT UNE VASTE EXPÉRIENCE ET UNE GRANDE EXPERTISE EN GOUVERNANCE ET EN MATIÈRES DE FUSIONS ET ACQUISITIONS, ASSURANT AINSI UNE COMBINAISON APPROPRIÉE DE COMPÉTENCES, D'EXPERTISE ET D'EXPÉRIENCE

M^{me} Tory apporte au conseil une vaste expérience pertinente à titre de dirigeante de grandes entreprises et équipes. M. Wright apporte au conseil une expérience notable et pertinente à titre de associé principal d'un important cabinet d'avocats canadien. Pour obtenir de plus amples détails sur l'expérience de M^{me} Tory et de M. Wright, se reporter aux pages 16 et 17.

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

EXIGENCES EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES ET AUTRES INFORMATIONS

Nous maintenons une « grille de compétences » dans laquelle les administrateurs indiquent leur niveau d'expertise dans des domaines que nous croyons nécessaires au sein du conseil d'administration d'une société comme la nôtre. Chaque administrateur doit indiquer le degré d'expertise qu'il possède à l'égard de ces compétences. Le tableau ci-après présente les quatre principales compétences de nos candidats aux postes d'administrateur ainsi que la fourchette d'âge dans laquelle ils se situent, la durée de leur mandat au conseil de BCE, leurs connaissances linguistiques et leur région de résidence.

NOM	ÂGE			MANDAT		LINGUISTIQUE		RÉGION				QUATRE PREMIÈRES COMPÉTENCES (1)											
	< 60	60 – 69	≥ 70	≤ 6 ANS	> 6 ANS	ANGLAIS	FRANÇAIS	ONTARIO	QUÉBEC	ATLANTIQUE	ÉTATS-UNIS	AFFAIRES GOUVERNEMENTALES/ RÉGLEMENTATION	CHEF DE LA DIRECTION/ CADRE SUPÉRIEUR	COMPTABILITÉ ET FINANCES	GESTION DES RISQUES	GOUVERNANCE	MÉDIAS/CONTENU	RESSOURCES HUMAINES/ REMUNÉRATION	SECTEUR DU DÉTAIL/ SERVICE À LA CLIENTÈLE	SERVICES BANCAIRES D'INVESTISSEMENT/ FUSIONS ET ACQUISITIONS	TECHNOLOGIE	TÉLÉCOMMUNICATIONS	
M. Bibic	●			●		●	●	●				✓	✓				✓						✓
D.F. Denison		●			●	●		●					✓	✓		✓		✓					
R.P. Dexter		●			●	●				●					✓	✓		✓	✓				
I. Greenberg			●		●	●	●		●			✓	✓				✓	✓					
K. Lee	●			●		●		●					✓	✓	✓	✓							
M.F. Leroux		●		●		●	●		●			✓	✓			✓				✓			
S.A. Murray		●		●		●		●				✓				✓		✓				✓	
G.M. Nixon (président)		●			●	●		●				✓				✓		✓			✓		
L.P. Pagnutti		●		●		●		●				✓	✓	✓	✓								
T.E. Richards		●		●		●					●	✓						✓				✓	✓
C. Rovinescu		●		●		●	●		●			✓			✓			✓	✓				
K. Sheriff		●		●		●		●				✓			✓							✓	✓
R.C. Simmonds		●			●	●		●				✓				✓						✓	✓
J. Tory		●		●		●		●				✓				✓		✓	✓				
C. Wright	●			●		●		●				✓			✓	✓					✓		

(1) Définition des compétences de base

- *Affaires gouvernementales/réglementation* : Expérience auprès du gouvernement et d'organismes gouvernementaux pertinents et/ou concernant les politiques gouvernementales au Canada ou compréhension de ceux-ci
- *Chef de la direction/cadre supérieur* : Expérience à titre de chef de la direction ou de cadre supérieur d'une grande société ouverte ou d'une grande organisation
- *Comptabilité et finances* : Expérience ou compréhension de la comptabilité financière, de la présentation de l'information financière et du financement des entreprises et bonne connaissance des contrôles financiers internes et des PCGR canadiens/Normes internationales d'information financière
- *Gestion des risques* : Expérience des contrôles des risques internes, en évaluation des risques, en gestion et/ou en communication des risques ou compréhension de ceux-ci
- *Gouvernance* : Expérience des principes et des pratiques en matière de gouvernance au sein d'importantes organisations
- *Médias/contenu* : Expérience de cadre supérieur dans le secteur des médias ou du contenu
- *Ressources humaines/rémunération* : Expérience ou compréhension des plans de rémunération, du perfectionnement en leadership, de la gestion des compétences, de la planification de la relève et des principes et des pratiques en matière de ressources humaines en général
- *Secteur du détail/service à la clientèle* : Expérience de cadre supérieur dans le secteur de la consommation de masse
- *Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions* : Expérience dans le secteur des services bancaires d'investissement et/ou dans le cadre d'importantes opérations effectuées par des sociétés ouvertes
- *Technologie* : Expérience de cadre supérieur dans le secteur de la technologie
- *Télécommunications* : Expérience de cadre supérieur dans le secteur des télécommunications.

COMPÉTENCES FINANCIÈRES ET EXPERTISE DES MEMBRES DU COMITÉ D'AUDIT ET POSTES OCCUPÉS SIMULTANÉMENT

En vertu des règles applicables, la Société est tenue de déclarer si son comité d'audit compte parmi ses membres au moins un « expert financier du comité d'audit ». De plus, nous sommes assujettis aux règles de gouvernance canadiennes et à celles du NYSE en matière de comités d'audit et d'attestation de l'information financière qui exigent que tous les membres du comité d'audit aient des compétences financières.

Le conseil a établi que tous les membres du comité d'audit en 2020 avaient, et que tous les membres actuels du comité d'audit ont, des compétences financières. En ce qui a trait aux membres actuels du comité d'audit, le conseil a établi que le président du comité, M. L.P. Pagnutti et M^{me} K. Lee, M^{me} M.F. Leroux et M. P.R. Weiss sont des « experts financiers du comité d'audit ». En ce qui a trait aux membres du comité d'audit au cours de l'année 2020, le conseil a établi que le président du comité, M. P.R. Weiss, et M. D.F. Denison, M^{me} K. Lee et M^{me} M.F. Leroux sont des « experts financiers du comité d'audit ».

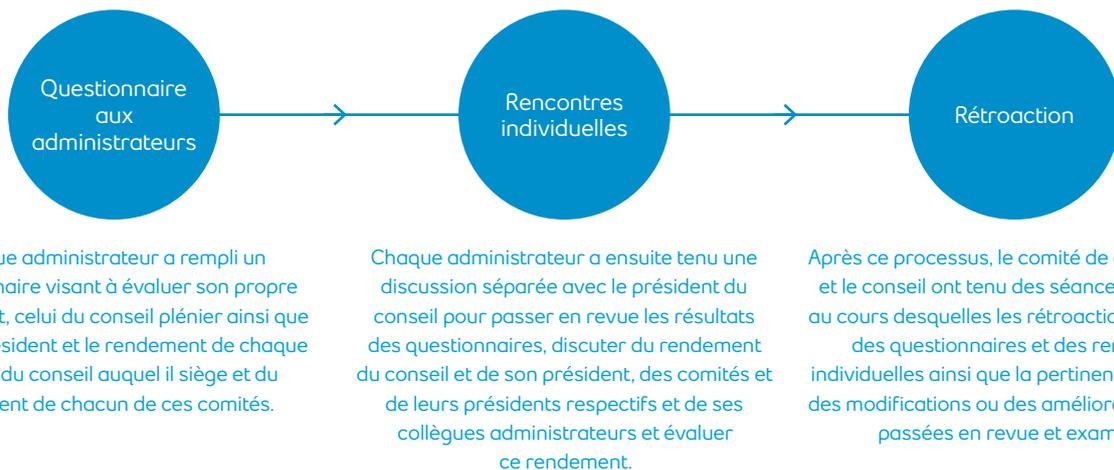
Aux termes des règles du NYSE suivies par la Société, si un membre du comité d'audit siège simultanément au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes, le conseil doit établir que l'occupation simultanée de ces postes ne nuit pas à

la capacité du membre de bien servir le comité d'audit et communiquer cette information. En plus de siéger au comité d'audit de la Société, M^{me} Monique F. Leroux siège actuellement au comité d'audit de trois sociétés ouvertes, soit Alimentation Couche-Tard Inc., groupe Michelin et S&P Global Inc. Le conseil a examiné les services de M^{me} Leroux au comité d'audit et a conclu que ces autres activités ne nuisent pas à sa capacité de remplir efficacement ses fonctions au sein du comité d'audit. Cette conclusion est basée, entre autres, sur les points suivants :

- elle n'exerce pas d'activités professionnelles à temps plein autres que siéger à divers conseils d'administration et à des organisations sans but lucratif et agir en tant que conseillère stratégique
- elle possède des connaissances et une expérience approfondies en matière de comptabilité et de finances, ce qui est au mieux des intérêts de la Société et aide le comité d'audit à s'acquitter de ses fonctions
- sa contribution au comité d'audit de la Société est précieuse, et
- en 2020, elle a assisté à toutes les réunions du conseil et des comités, y compris le comité d'audit.

ÉVALUATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

La charte du comité de gouvernance prévoit qu'il est tenu d'élaborer et de superviser un processus qui permet à chaque administrateur d'évaluer l'efficacité et le rendement du conseil et de son président, des comités du conseil et de leur président respectif et d'évaluer son propre rendement à titre de membre du conseil. Pour 2020, le processus d'évaluation a été mené comme suit :



Par suite du processus d'évaluation, des modifications et améliorations sont discutées avec le président et chef de la direction et, le cas échéant, un plan est immédiatement mis en place en vue de sa réalisation.

INDÉPENDANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

La politique du conseil exige qu'au moins la majorité de ses membres soient indépendants. Agissant sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil a la charge de déterminer si chaque administrateur est indépendant ou non. Pour qu'un administrateur soit considéré comme indépendant, le conseil analyse toutes les relations qu'entretient chaque administrateur avec BCE et doit déterminer que celui-ci n'entretient pas de relation importante directe ou indirecte avec nous. Pour guider cette analyse, le conseil a adopté des critères d'indépendance des administrateurs qui sont conformes aux règles des ACVM et du NYSE, sont révisées chaque année par le comité de gouvernance et se trouvent dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](#).

L'information concernant les relations qu'entretient chacun des administrateurs avec BCE est recueillie au moyen des sources suivantes : les réponses des administrateurs à un questionnaire détaillé, l'information biographique des administrateurs, nos registres internes, des vérifications externes et toute discussion requise avec nos administrateurs. De plus, chaque année, les administrateurs attestent qu'ils se conforment à notre Code de conduite, notamment à l'obligation de communiquer tout conflit d'intérêts réel ou éventuel.

Dans le cadre des évaluations du conseil concernant l'indépendance, celui-ci a examiné les relations qu'entretient chaque administrateur avec BCE en regard des critères d'indépendance susmentionnés et toutes les opérations, relations et ententes pertinentes avec des sociétés ou des organisations avec qui nos administrateurs peuvent avoir des liens.

Par suite de cette évaluation, le conseil a déterminé que chacun des membres du conseil actuels et chacun des candidats aux postes d'administrateur est indépendant (à l'exception de notre président et chef de la direction, M. Bibic) et n'a pas de relation importante avec BCE. En tant que dirigeant de BCE, M. Bibic n'est pas considéré comme indépendant aux termes de ces règles.

Tous les membres du comité d'audit, du comité de rémunération et du comité de gouvernance doivent être indépendants au sens des critères d'indépendance des administrateurs de BCE. Les membres du comité d'audit

et du comité de rémunération doivent en outre satisfaire à des exigences en matière d'indépendance plus strictes, au sens des normes d'indépendance des administrateurs de BCE.

Le conseil a déterminé, en date de cette circulaire, que tous les membres du comité d'audit, du comité de rémunération et du comité de gouvernance sont indépendants et que les membres du comité d'audit et du comité de rémunération satisfont à ces exigences plus strictes en matière d'indépendance.

NOM	STATUT DES CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR		RAISON EXPLIQUANT LE STATUT DE NON-INDÉPENDANCE
	INDÉPENDANT	NON INDÉPENDANT	
M. Bibic		●	Président et chef de la direction
D.F. Denison	●		
R.P. Dexter	●		
I. Greenberg	●		
K. Lee	●		
M.F. Leroux	●		
S.A. Murray	●		
G.M. Nixon	●		
L.P. Pagnutti	●		
T.E. Richards	●		
C. Rovinescu	●		
K. Sheriff	●		
R.C. Simmonds	●		
J. Tory	●		
C. Wright	●		

APPARTENANCE DES ADMINISTRATEURS AUX MÊMES CONSEILS

Selon l'approche du conseil en matière d'appartenance aux mêmes conseils, pas plus de deux membres du conseil ne peuvent siéger au conseil d'une même société ouverte. Il n'y a actuellement pas de membres du conseil qui siègent au conseil d'une même société ouverte externe.

ATTENTES À L'ÉGARD DES ADMINISTRATEURS ET ENGAGEMENT PERSONNEL

Le conseil s'attend à ce que tous ses membres se conforment à l'Énoncé des principes et des lignes directrices en matière de gouvernance de BCE. Les membres sont également tenus de se conformer aux politiques de BCE qui s'appliquent aux administrateurs ainsi qu'aux diverses procédures et pratiques du conseil. Ces procédures incluent la déclaration d'intérêts et les changements touchant l'occupation principale (voir ci-après pour obtenir des détails), les lignes directrices en matière de conflits d'intérêts (voir ci-après pour obtenir des détails), les lignes directrices en matière d'avoie en actions (se reporter à la section 5 intitulée *Rémunération des administrateurs* pour obtenir de plus amples détails) et le Code de conduite (se reporter à la section 6.4 intitulée *Conduite conforme à l'éthique* pour obtenir de plus amples détails).

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

**EN 2020, LES ADMINISTRATEURS ONT ASSISTÉ À 96 %
DES RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS**

Le conseil s'attend en outre à ce que la totalité de ses membres prennent des engagements significatifs durant leur mandat à titre d'administrateurs de BCE. Chaque administrateur devrait participer au programme d'orientation à l'intention des administrateurs ainsi qu'à des programmes de formation continue et de perfectionnement. Ils doivent bien connaître la nature et les activités de nos principales unités opérationnelles et approfondir ces connaissances. De même, tous les membres doivent consacrer le temps qui est nécessaire pour être un administrateur efficace participant pleinement au conseil et à chaque comité auquel il siège. À cet égard, la politique du conseil prévoit que les administrateurs, y compris le conseil de BCE, i) qui ne sont pas chefs de la direction en exercice d'une société ouverte ne doivent pas siéger à plus de cinq conseils de sociétés ouvertes et ii) qui sont le chef de la direction d'une société ouverte ne doivent pas siéger à plus de deux conseils de sociétés ouvertes.

Le comité de gouvernance est responsable de l'administration de la politique de BCE sur la présence des administrateurs aux réunions du conseil et de ses comités. Aux termes de cette politique, le secrétaire de la Société doit transmettre au comité de gouvernance le nom de tout administrateur qui n'a pas assisté à au moins 75 % de l'ensemble des réunions du conseil et des comités tenues pendant l'exercice.

Le tableau qui suit indique les présences de nos administrateurs aux réunions du conseil et des comités au cours de 2020 :

NOM	RÉUNIONS RÉGULIÈRES DU CONSEIL	RÉUNIONS EXTRAORDINAIRES DU CONSEIL ⁽¹⁾	NOMBRE TOTAL DE RÉUNIONS DU CONSEIL	COMITÉ D'AUDIT	COMITÉ DE GOUVERNANCE	COMITÉ DE RÉMUNÉRATION	COMITÉ DU RISQUE ET DE LA CAISSE DE RETRAITE	TOTAL
B.K. Allen	5/6	3/3	8/9	-	5/6 (président)	6/7	-	86 %
M. Bibic	6/6	3/3	9/9	-	-	-	-	100 %
R.E. Brown	6/6	3/3	9/9	-	6/6	7/7 (président)	-	100 %
D.F. Denison	6/6	3/3	9/9	5/5	-	-	4/4 (président)	100 %
R.P. Dexter	6/6	3/3	9/9	5/5	-	-	4/4	100 %
I. Greenberg	6/6	3/3	9/9	5/5	-	7/7	-	100 %
K. Lee	5/6	3/3	8/9	4/5	-	-	3/4	83 %
M.F. Leroux	6/6	3/3	9/9	5/5	6/6	-	-	100 %
S.A. Murray ⁽²⁾	4/4	1/1	5/5	-	-	-	-	100 %
G.M. Nixon ⁽³⁾	6/6	3/3	9/9	-	-	-	-	100 %
L.P. Pagnutti ⁽²⁾	2/2	-	2/2	-	-	-	-	100 %
T.E. Richards ⁽⁴⁾	2/4	1/1	3/5	-	-	-	-	60 %
C. Rovinescu	6/6	3/3	9/9	-	-	7/7	4/4	100 %
K. Sheriff	6/6	3/3	9/9	-	-	-	4/4	100 %
R.C. Simmonds	6/6	3/3	9/9	5/5	6/6	-	-	100 %
P.R. Weiss	6/6	3/3	9/9	5/5 (président)	-	-	4/4	100 %
Total	90 %	100 %	97 %	97 %	96 %	96 %	95 %	96 %

(1) En raison de circonstances exceptionnelles, il peut arriver que des réunions extraordinaires du conseil soient convoquées avec un court préavis et qu'elles doivent, à l'occasion, être tenues à une heure et une date auxquelles le plus grand nombre d'administrateurs sont disponibles. Cependant, il peut arriver que certains membres soient dans l'impossibilité d'y assister.

(2) M^{me} Murray et M. Pagnutti sont entrés au conseil en mai 2020 et en novembre 2020, respectivement.

(3) M. Nixon, à titre de président du conseil, n'est membre d'aucun comité du conseil mais a assisté aux réunions en tant que membre d'office de tous les comités.

(4) M. Richards a été élu au conseil en mai 2020 et n'a pu assister à deux réunions du conseil en raison d'une maladie grave.

Les administrateurs doivent suivre les procédures concernant la déclaration d'intérêts et les changements touchant leur occupation principale. Ces procédures visent à permettre au comité de gouvernance d'être avisé en temps opportun de tout changement à la participation d'un administrateur à d'autres conseils d'administration et à son occupation principale et à permettre au comité de gouvernance d'examiner et d'analyser l'incidence qu'un tel changement pourrait avoir sur la pertinence du maintien en poste de cet administrateur. Ces procédures stipulent également que les administrateurs doivent remettre leur démission lorsqu'ils changent d'occupation principale, la démission ne prenant effet que dans la mesure où elle est acceptée par le conseil, conformément à la recommandation du comité de gouvernance.

Les lignes directrices de BCE en matière de conflits d'intérêts à l'intention des administrateurs précisent la façon de gérer les situations conflictuelles durant une réunion du conseil. Si un administrateur est réputé être en conflit d'intérêts en raison de sa participation dans une entité partie à un contrat ou à une opération proposée avec BCE, une « déclaration d'intérêts » spécifique sera alors consignée au procès-verbal de la réunion. En outre, l'administrateur en conflit doit s'abstenir de voter sur la question. Selon les circonstances, il se peut que l'administrateur doive également quitter la réunion pendant que le conseil délibère.

ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE

Les nouveaux administrateurs ont la possibilité de rencontrer individuellement les membres de la haute direction pour que ceux-ci les aident à comprendre nos activités. Le comité de gouvernance aide les nouveaux administrateurs à se familiariser avec BCE et ses processus de gouvernance et favorise la formation continue pour tous les membres du conseil.

Nous fournissons aux administrateurs, nouveaux et actuels, un manuel de référence complet qui contient de l'information sur toutes les principales politiques générales et sur les politiques du conseil, notamment le Code de conduite, la structure et les responsabilités du conseil et de ses comités, les obligations et responsabilités légales des administrateurs ainsi que les statuts et les règlements de BCE.

Tous les administrateurs peuvent communiquer régulièrement avec les membres de la haute direction pour discuter de présentations au conseil et d'autres questions d'intérêt.

Le conseil a adopté des lignes directrices concernant la participation des administrateurs à des programmes externes de formation continue aux termes desquelles BCE rembourse les frais de participation, et nous encourageons nos administrateurs à assister à des conférences, à des séminaires ou à des cours, qu'ils se rapportent au secteur d'activité de BCE ou qu'ils soient pertinents pour remplir leur rôle d'administrateur.

En outre, compte tenu du cadre technologique et concurrentiel en rapide évolution de notre entreprise, des séances de formation sur des sujets particulièrement importants pour notre entreprise et notre secteur sont organisées pour que les administrateurs y assistent. En outre, le conseil et les comités, à chacune des séances régulières, demandent à la direction de présenter un examen approfondi de nos unités opérationnelles ainsi que de notre secteur d'activité en général et de questions pertinentes relativement aux activités de chaque comité. Nous avons dressé dans le tableau à droite une liste des séances de formation, des séances internes et des comptes rendus auxquels nos administrateurs ont assisté en 2020.

TRIMESTRE	SUJET	PRÉSENCE
T1 2020	<ul style="list-style-type: none"> Initiative en santé mentale de Bell Expérience client Relations gouvernementales, questions réglementaires et juridiques Activités du sans fil Technologie de l'information Pandémie de COVID-19 Mise à jour en matière de sécurité Programme de conformité Mise à jour en matière de conformité environnementale Développements en matière de gouvernance Information sur la rémunération de la haute direction Réglementation sur les régimes de retraite 	Conseil Conseil Conseil Conseil Conseil Conseil Comité d'audit Comité d'audit Comité d'audit Comité de gouvernance Comité de rémunération Comité de retraite
T2 2020	<ul style="list-style-type: none"> Sécurité de l'information Pandémie de COVID-19 Normes comptables Mise à jour en matière de sécurité Mise à jour en matière de conformité environnementale Évaluation des régimes de retraite 	Conseil Conseil Comité d'audit Comité d'audit Comité d'audit Comité de retraite
T3 2020	<ul style="list-style-type: none"> Stratégie Questions réglementaires Pandémie de COVID-19 Principales conventions comptables Mise à jour en matière de sécurité Mise à jour en matière de conformité environnementale Développements en matière de gouvernance Diversité et inclusion Régime de retraite à cotisations déterminées 	Conseil Conseil Conseil Comité d'audit Comité d'audit Comité d'audit Comité de gouvernance Comité de rémunération Comité de retraite
T4 2020	<ul style="list-style-type: none"> Gouvernance des données Sécurité de l'information Activités liées aux médias Réseaux Gestions des risques Activités liées aux services sans-fil Activités liées aux services sur-fil Mise à jour en matière de sécurité Mise à jour en matière de conformité environnementale Fiscalité Développements récents en matière de gouvernance Diversité Tendances et pratiques exemplaires en matière de rémunération de la direction Santé et sécurité Politique de gestion des risques et investissement des régimes de retraite 	Conseil Conseil Conseil Conseil Conseil Conseil Comité d'audit Comité d'audit Comité d'audit Comité de gouvernance Comité de gouvernance Comité de rémunération Comité de rémunération Comité de retraite

6.2 Pratiques liées aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance

Les pratiques liées aux facteurs ESG font partie intégrante de la stratégie de BCE en matière de responsabilité d'entreprise. Depuis sa fondation en 1880, Bell est le chef de file canadien des télécommunications et aujourd'hui, nous avons comme objectif de transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde. Nous prenons très au sérieux notre responsabilité de gérer la société de manière à nous permettre

de préserver notre capacité éprouvée à combler les besoins de communications personnelles et d'affaires de millions de clients, à tâcher de créer de la valeur pour les actionnaires, à offrir des carrières intéressantes à des dizaines de milliers de personnes et à apporter une contribution appréciable à la population et à l'économie du Canada.

LA RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE EST À LA BASE DE NOS 6 IMPÉRATIFS STRATÉGIQUES

La responsabilité d'entreprise est au cœur de chacun des 6 impératifs stratégiques qui orientent les politiques, les décisions et les actions de BCE. Cette approche favorise aussi la réalisation de notre objectif de transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde.

Le conseil a établi une structure d'autorité claire pour la supervision de nos programmes de responsabilité d'entreprise et de nos pratiques liées aux facteurs ESG, la responsabilité première relevant de divers comités. Le comité du risque et de la caisse de retraite surveille les questions liées aux facteurs ESG qui ont trait notamment aux risques environnementaux, à la sécurité et à la continuité de nos activités. Le comité de rémunération a le mandat de surveiller les questions relatives aux ressources humaines, dont les pratiques visant à assurer un milieu de travail respectueux et les pratiques en matière de santé et de sécurité. Le comité de gouvernance est responsable des pratiques et des politiques de gouvernance, de la supervision de la stratégie et de la communication de l'information à fournir concernant les facteurs ESG ainsi que des politiques relatives à la conduite des affaires et à l'éthique.

En outre, en 2020, le comité de rémunération a créé une mesure pour suivre la performance de la société et l'évaluer par rapport à nos objectifs liés aux facteurs ESG.

Nous présentons annuellement l'information sur notre performance au chapitre de la responsabilité d'entreprise et des pratiques liées aux facteurs ESG dans notre rapport sur la responsabilité d'entreprise, disponible sur le site Web BCE.ca. Nos rapports portent sur les enjeux liés aux facteurs ESG les plus importants aux yeux de nos parties prenantes et qui pourraient influencer fortement sur nos activités.

L'efficacité des programmes de responsabilité d'entreprise et des programmes ESG de BCE est reconnue partout dans le monde, à preuve son inclusion dans le classement de divers indices de durabilité et les prix reçus pour récompenser ses initiatives en matière de durabilité. En 2020, BCE a continué de faire partie d'indices boursiers à caractère éthique, comme l'indice FTSE4Good Index, l'indice Jantzi Social Index, le Ethibel Sustainability Index (ESI) Excellence Global et l'indice Euronext Vigeo World 120.

COMMUNAUTÉ

Depuis 2010, l'initiative en santé mentale Bell Cause pour la cause permet de sensibiliser la population et de faire bouger les choses en matière de santé mentale, en aidant à réduire la stigmatisation et en augmentant l'accès aux soins, en soutenant la recherche et en encourageant les initiatives en milieu de travail. Au cours des 11 dernières années, les Canadiens et des gens du monde entier ont fait évoluer de façon remarquable la conversation sur la santé mentale amorcée par Bell Cause pour la cause, ce qui a permis un changement sans précédent en matière de santé mentale. À ce jour, Bell Cause pour la cause a soutenu plus de 1 100 organismes qui fournissent du soutien et des services en santé mentale partout au Canada, dont des hôpitaux, des universités, des organismes locaux de services à la communauté et d'autres organisations axées sur les soins et la recherche.

BELL CAUSE POUR LA CAUSE A APPUYÉ PLUS DE 1 100 ORGANISMES OFFRANT DU SOUTIEN ET DES SERVICES EN SANTÉ MENTALE PARTOUT AU CANADA, DONT DES HÔPITAUX, DES UNIVERSITÉS, DES ORGANISMES LOCAUX DE SERVICES À LA COMMUNAUTÉ ET D'AUTRES ORGANISATIONS AXÉES SUR LES SOINS ET LA RECHERCHE

IMPORTANCE DE LA SANTÉ MENTALE

La crise liée à la COVID-19 touche tous les aspects de notre vie, et l'Association canadienne pour la santé mentale rapporte que 40 % des Canadiens affirment que leur santé mentale s'est détériorée en raison de la pandémie de COVID-19. Parallèlement, les défis en santé mentale qui touchent les personnes autochtones, noires ou de couleur (PANDC) ainsi que ceux auxquels font face les jeunes ont mis en évidence la nécessité de trouver de nouveaux moyens pour aborder les problèmes de santé mentale et le rôle essentiel que nous pouvons tous jouer pour donner la priorité à la santé mentale.

CE QUE NOUS FAISONS

En mars 2020, Bell a prolongé pour cinq années de plus son initiative Bell Cause pour la cause et créé un partenariat de 10 millions de dollars avec la Fondation Graham Bæckh en vue d'accélérer la prestation de services en santé mentale à l'intention des jeunes au moyen de centres de services intégrés pour les jeunes. Plus tard en mars, les responsables de Bell Cause pour la cause ont annoncé des dons supplémentaires de 5 millions de dollars à la Croix-Rouge canadienne, à l'Association canadienne pour la santé mentale,

à Jeunesse, J'écoute, à Revivre et à l'Institut des Familles Solides, en vue de les aider à soutenir les Canadiens aux prises avec l'isolement, l'anxiété et d'autres problèmes pendant la crise de la COVID-19.

En juillet 2020, Bell a lancé le Fonds diversité Bell Cause pour la cause, un fonds de 5 millions de dollars visant à soutenir la santé mentale et le bien-être au sein des communautés de PANDC au Canada. Les premiers dons totalisant 500 000 \$ ont été versés à la Black Youth Helpline et à l'Association nationale des centres d'amitié.

En janvier 2021, Bell a fait des dons importants en prévision de la Journée Bell Cause pour la cause : 2 millions de dollars au profit du programme de recherche en santé mentale Bell Cause pour la cause – Brain Canada visant à accélérer la recherche sur le cerveau; 2,5 millions de dollars au profit d'un nouveau Fonds postsecondaire Bell Cause pour la cause destiné aux collèges et aux universités canadiennes; 1 million de dollars en nouvelles subventions du Fonds diversité accordées à huit organismes; 500 000 \$ pour aider à élargir la portée des sections de Jack.org à des centaines de communautés

afin d'offrir aux jeunes un soutien en santé mentale; 420 000 \$ à la Fondation QEII pour soutenir les services de stimulation magnétique transcrânienne répétitive (SMTr) dans deux hôpitaux de la Nouvelle-Écosse; et 300 000 \$ à la Fondation CHU Sainte-Justine pour lancer un programme pilote de soins ambulatoires intensifs à l'intention des jeunes de partout au Québec atteints d'un trouble de l'alimentation.

À l'occasion de la Journée Bell Cause pour la cause, qui a eu lieu le 28 janvier 2021 et durant laquelle Bell donne 5 cents de plus aux programmes de santé mentale pour chaque texto, appel ou interaction sur les médias sociaux admissibles, les Canadiens et des gens du monde entier ont fait preuve d'un engagement sans précédent dans la conversation sur la santé mentale en partageant 159 173 435 messages de soutien, ce qui s'est traduit par un nouveau financement en santé mentale de 7 958 671,75 \$ de la part de Bell.

SOCIÉTÉ

Être une entreprise socialement responsable est au cœur de notre identité depuis 140 ans. Nos réseaux et nos services sont importants pour la réussite des communautés que nous servons, l'économie du pays et la société canadienne dans son ensemble. Nous travaillons en étroite collaboration avec les gouvernements, les organismes de réglementation et nos clients afin de maximiser ces bienfaits sociaux.

IMPORTANCE DE L'ACCÈS NUMÉRIQUE

Les gens dépendent de plus en plus des réseaux et des services de communications pour l'éducation, le travail, les soins de santé et le divertissement ainsi que pour rester informés et en contact avec leurs amis, leurs proches et le reste du monde. Jamais l'accès à une infrastructure numérique moderne n'a été aussi crucial pour tous les Canadiens. La crise liée à la COVID-19, qui a commencé en 2020 et a changé profondément la façon dont nous vivons et travaillons, n'a fait que renforcer cette nécessité.

CE QUE NOUS FAISONS

Bell est la plus importante société de communications au Canada en ce qui a trait aux investissements dans le réseau, aux activités de recherche et de développement et à l'innovation : nos dépenses d'investissement sont les plus élevées de notre secteur, ce qui nous permet de fournir des réseaux et des services évolués à nos clients. Notre réseau sans fil LTE est reconnu comme le plus rapide au Canada, et a favorisé au cours des dernières années une importante augmentation du nombre de clients qui utilisent des téléphones intelligents riches en fonctionnalités ainsi qu'une accélération de l'usage d'applications pour la diffusion de vidéo sur appareils mobiles, les réseaux sociaux, et l'IdO, de même que d'autres contenus mobiles.

Malgré les nombreux défis rencontrés en 2020, nous avons aussi maintenu notre engagement ferme à l'égard de l'investissement dans notre réseau entièrement optique. En plus de poursuivre des déploiements de réseau entièrement optique dans la région du Grand Toronto et sur l'île de Montréal, nous avons mis en place de nouvelles structures entièrement optiques à Hamilton (Ontario) et à Winnipeg (Manitoba) au début de l'année.

Au commencement de la pandémie de COVID-19, et afin de répondre aux besoins des zones rurales, nous avons aussi intensifié les déploiements de notre service Internet résidentiel sans fil pour rejoindre 137 000 nouveaux foyers en zone rurale avant la fin d'avril 2020. Nous avons aussi poursuivi une importante mise à niveau du service dans plusieurs régions, augmentant les vitesses de téléchargement à 50 mégabits par seconde et de téléversement à 10 Mbps avant la fin de 2020. Nous avons poursuivi l'intensification des déploiements au deuxième semestre de l'exercice afin de rejoindre 80 000 nouveaux foyers en zone rurale, y compris de nouveaux déploiements dans le Canada atlantique à l'automne. Au 31 décembre 2020, le déploiement de notre service résidentiel Internet sans fil atteignait près de 50 % de notre cible visant la couverture de un million d'emplacements dans les petites localités et les régions rurales de l'Ontario, du Québec, du Canada atlantique et du Manitoba.

MEMBRES DE L'ÉQUIPE

Pour répondre à nos impératifs stratégiques, nous comptons sur l'engagement et l'expertise des membres de notre équipe. Nous nous efforçons d'attirer, de perfectionner et de retenir les meilleurs talents et d'assurer aux membres de l'équipe une expérience positive qui favorise l'efficacité, une excellente performance et la souplesse nécessaire dans notre environnement commercial en constante évolution. En mettant de l'avant des initiatives de promotion du bien-être au travail ou en célébrant la diversité en milieu de travail, nous réaffirmons notre objectif de créer un milieu sécuritaire et inclusif pour tous les membres de l'équipe.

IMPORTANCE DE L'ENGAGEMENT

Nous croyons que tout le monde mérite un environnement respectueux, positif, professionnel et enrichissant. Investir dans l'équipe et soutenir son engagement est un impératif stratégique qui reconnaît qu'une équipe dynamique et engagée est essentielle à notre succès. L'équipe de Bell est primordiale au succès de notre entreprise, car elle nous permet de réaliser notre objectif de transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde, tout en faisant la différence dans les communautés de tout le pays. Les membres hautement qualifiés de notre équipe sont pour nous un facteur clé de différenciation contre la concurrence dans un marché dynamique en rapide évolution.

CE QUE NOUS FAISONS

Nous nous efforçons d'attirer, de perfectionner et de retenir les meilleurs talents au pays en offrant un milieu de travail positif, professionnel et valorisant, ce qui favorise la créativité et l'innovation. Nous sommes fiers de faire partie des meilleurs employeurs au Canada et à Montréal, où Bell a été fondée en 1880. Dans le cadre de notre engagement à l'égard de la santé mentale, nous investissons dans notre équipe et soutenons ses membres en leur offrant un programme complet d'avantages sociaux en matière de santé et de bien-être, ainsi qu'une politique de travail flexible. Témoinant de notre engagement à promouvoir un milieu de travail inclusif, équitable et accessible, Bell a été reconnue par Mediacorp comme l'un des meilleurs employeurs au Canada pour la diversité, le meilleur employeur au Canada pour les jeunes, le meilleur employeur Pro-Famille au Canada et l'un des employeurs canadiens les plus respectueux de l'environnement.

IMPORTANCE DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

Bell est déterminée à créer un milieu de travail inclusif, équitable et accessible où tous les membres de l'équipe se sentent valorisés, respectés et soutenus et sont en mesure de réaliser leur plein potentiel. Une équipe diversifiée et un milieu de travail véritablement inclusif encouragent l'innovation et la créativité, reflètent davantage les clients que nous servons et augmentent l'engagement des membres de l'équipe.

CE QUE NOUS FAISONS

Notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion s'appuie sur un cadre de gouvernance rigoureux qui comprend le Conseil du leadership en matière de diversité de Bell, des comités à l'échelle des unités d'affaires et des réseaux dirigés par des employés, notamment Les professionnels noirs de Bell, Fierté chez Bell et Les femmes chez Bell.

Conformément à notre engagement global d'améliorer la mixité, nous nous efforçons stratégiquement d'accroître la diversité au sein de notre équipe de haute direction. Bell est signataire de l'Accord Catalyst 2022 et membre du Club 30 %. Nous nous sommes fixés comme objectif qu'au moins 35 % des postes de direction (vice-présidence et échelons supérieurs) soient occupés par des femmes d'ici la fin de 2021.

En 2020, Bell s'est engagée à prendre des mesures significatives pour s'attaquer aux répercussions du racisme systémique envers les personnes des communautés autochtones, noires ou de couleur au sein de notre entreprise et dans nos communautés. Ces mesures sont les suivantes :

- Nouvelles cibles de représentation des communautés PANDC, soit au moins 25 % pour l'équipe de haute direction et 40 % pour les étudiants et nouveaux diplômés embauchés d'ici 2025
- Nouveaux partenariats avec l'initiative Onyx et le Black Professionals in Tech Network (BPTN), qui soutiennent le recrutement d'étudiants collégiaux et universitaires noirs et font la promotion des talents noirs dans le secteur des technologies
- Promotion d'une plus grande diversité dans les médias canadiens avec le lancement du site Web Embauchez Diversité et le groupe de travail sur la diversité des contenus de Bell Média, en partenariat avec BIPOC TV & Film
- Un nouveau Fonds diversité Bell Cause pour la cause de 5 millions de dollars pour soutenir la santé mentale et le bien-être au sein des communautés PANDC au Canada
- Renforcement de notre culture d'inclusion au moyen de la révision de nos politiques et pratiques internes, et lancement réussi du programme inclusif de perfectionnement du leadership auprès des chefs d'équipe, notre objectif de participation de plus de 30 % ayant été dépassé au cours de la première année.

Nous avons l'intention de poursuivre l'exécution de notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion en établissant des objectifs concrets et en intégrant des pratiques inclusives de leadership.

ENVIRONNEMENT

Les membres de notre équipe, nos clients et nos investisseurs s'attendent à ce que nous considérions la protection de l'environnement comme une partie intégrante des affaires et que nous cherchions à limiter les répercussions négatives de nos activités sur l'environnement et à créer des retombées positives lorsque c'est possible. Si nous ne prenons pas de mesures pour réduire notre incidence négative sur l'environnement, nous risquons de perdre de précieux membres de l'équipe et des clients au profit de nos concurrents, nous risquons d'engager des coûts accrus liés à des amendes ou à des remises en état, et nous pourrions perdre des investisseurs, et toutes ces conséquences pourraient avoir une incidence sur nos activités.

Depuis plus de 25 ans, nous mettons en œuvre et maintenons des programmes visant à réduire l'impact environnemental de nos activités. Notre politique environnementale, dont la première version remonte à 1993, reflète les valeurs

des membres de notre équipe, de même que les attentes des clients, des investisseurs et de la société en général, selon lesquelles nous devons considérer la protection de l'environnement comme une partie intégrante des affaires qui doit être gérée systématiquement dans le cadre d'un processus d'amélioration continue. Pour assurer cette amélioration continue, nous avons mis sur pied un système de gestion environnementale, qui a été initialement certifié conforme à la norme ISO 14001⁽¹⁾ en 2009, ce qui a fait de nous la première société canadienne de télécommunications à avoir obtenu une telle certification. Nous conservons cette certification depuis 2009. Le système de gestion de l'énergie de Bell Canada a également été certifié conforme à la norme ISO 50001⁽²⁾ en 2020, ce qui a fait de nous la première société de télécommunications en Amérique du Nord à avoir obtenu une telle certification.

IMPORTANCE DE LA GESTION DE L'ÉNERGIE ET DES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Les changements climatiques peuvent engendrer des risques accrus pour toutes les entreprises, notamment sur des risques liés à la finance, à l'exploitation et à la réputation. Par ailleurs, les changements climatiques pourraient avoir d'importants effets néfastes sur la santé publique et les chaînes d'approvisionnement. Nous sommes d'avis que nous avons un rôle important à jouer dans la prestation de technologies qui aident nos clients à réagir aux changements climatiques et à s'adapter aux effets de ces changements sur leurs activités.

CE QUE NOUS FAISONS

Nous prenons des mesures qui nous aident à lutter contre les changements climatiques et à nous adapter à leurs conséquences. Nous nous adaptons en agissant pour maintenir notre résilience face aux changements climatiques,

et aidons nos clients à faire de même. Pour lutter contre les changements climatiques, nous nous efforçons de réduire notre consommation d'énergie, tout en aidant les clients à réduire la leur. Nous croyons aussi que communiquer régulièrement de l'information concernant notre performance relativement à la consommation d'énergie et aux émissions de gaz à effet de serre (GES) connexes démontre à nos parties prenantes que nous prenons ces mesures au sérieux. Depuis 2004, nous faisons état de nos efforts visant l'atténuation des répercussions des changements climatiques et l'adaptation à ces derniers par l'intermédiaire du CDP (auparavant appelé Carbon Disclosure Project), un organisme sans but lucratif qui recueille des informations sur les risques et opportunités liés au climat auprès des organisations à l'échelle mondiale. En 2020, nous avons obtenu une note de A- en reconnaissance de nos efforts relativement à l'action climatique, de notre respect des meilleures pratiques

(1) Notre certification ISO 14001 porte sur la surveillance par Bell Canada du système de gestion environnementale qui concerne l'élaboration de politiques et de procédures visant la prestation de services sur fil, sans fil, de télévision, Internet, large bande, de connectivité, d'hébergement de données, d'informatique en nuage, de radiodiffusion ainsi que de médias numériques, en plus des fonctions administratives connexes.

(2) Notre certification ISO 50001 porte sur le programme de gestion de l'énergie de Bell Canada qui concerne les activités liées aux services de gestion immobilière, de gestion de parc de véhicules, de radiodiffusion et de médias numériques, sur fil, sans fil, de télé, Internet, de connectivité, large bande, d'hébergement de données et d'informatique en nuage, en plus des fonctions administratives générales connexes.

et de notre transparence quant à la communication de nos informations liées au climat. En outre, nous appuyons les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) du Conseil de stabilité financière quant à la divulgation volontaire des informations concernant les risques et opportunités liés au climat. En 2019, nous avons dépassé notre objectif de réduction des GES pour 2020. Nous sommes en

train d'établir un nouvel objectif à long terme, mais nous avons aussi établi un objectif intermédiaire de réduction, d'ici la fin de 2021, du ratio des émissions de GES liées à nos activités⁽³⁾ par unité d'utilisation de notre réseau⁽⁴⁾ de 40 % par rapport aux niveaux de 2019. En mars 2021, nous avons ajouté un nouvel objectif, soit de devenir carboneutre en ce qui a trait à nos émissions liées à nos activités à compter de 2025.

IMPORTANCE DE LA RÉCUPÉRATION DES DÉCHETS ÉLECTRONIQUES

En raison de leur obsolescence rapide, les appareils de communication, en particulier les téléphones mobiles, représentent une part de plus en plus grande des déchets électroniques (e-déchets). L'élimination des déchets électroniques constitue un enjeu mondial qui préoccupe la planète entière. Notre relation avec les clients nous donne l'occasion de recycler, de réutiliser et d'éliminer les vieux produits. Les sociétés de télécommunications comme BCE font donc face à des exigences croissantes de conformité à la réglementation en ce qui a trait aux e-déchets. Notre réputation pourrait aussi être à risque si nous ne réagissons pas adéquatement à cet enjeu.

CE QUE NOUS FAISONS

Nous avons mis sur pied un programme national efficace de gestion du recyclage, de la réutilisation et de l'élimination des e-déchets, notamment des programmes de reprises à l'échelle nationale, des boîtes de récupération et l'envoi postal de directives aux clients. En 2020, nous avons dépassé notre objectif de récupérer 10 millions de récepteurs télé, de modems et de téléphones mobiles usagés entre le 1^{er} janvier 2016 et la fin de 2020. Nous envisageons actuellement de nouvelles cibles pour l'avenir.

PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE ET SÉCURITÉ DES DONNÉES

La protection de la vie privée et la sécurité des données présentent à la fois des risques potentiels importants et des occasions intéressantes pour toutes les entreprises participant à l'économie numérique. Elles font l'objet d'obligations de plus en plus vastes en vertu des nouvelles lois sur la protection de la vie privée et des données promulguées au Canada et partout dans le monde. Nos clients, les membres de notre équipe et les investisseurs s'attendent de plus en plus à ce que nous fassions la preuve que nous recueillons les données de façon appropriée, les utilisons à des fins qui servent leurs intérêts et en assurons la protection.

IMPORTANCE DE LA GOUVERNANCE DE DONNÉES

Nous sommes conscients que pour atteindre notre objectif de transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde, nous devons conserver l'approbation sociale de nos clients et de tous les Canadiens afin de pouvoir recueillir et utiliser des données dans le cadre de nos activités. Une approche rigoureuse et cohérente de la gouvernance de données est essentielle pour maintenir cette approbation sociale en accordant la priorité au respect de la confidentialité des données de nos clients et en protégeant ces données des menaces à la sécurité de l'information. À l'inverse, ne pas répondre aux attentes des clients concernant l'utilisation appropriée et la protection de leurs données pourrait nuire à la réputation et aux activités et avoir des conséquences financières défavorables pour notre société.

CE QUE NOUS FAISONS

L'an dernier, nous avons adopté une politique plus rigoureuse en matière de gouvernance de données, laquelle réunit les multiples politiques et programmes que nous avons mis en place dans les domaines interreliés de la protection de la vie privée, de la sécurité de l'information, de la gestion de l'accès aux données et de la gestion des dossiers. Notre approche de gouvernance de données englobe la protection et l'utilisation appropriée des données tout au long de leur cycle de vie, et nous considérons la gouvernance de données comme un facteur primordial à considérer dans toutes nos décisions relatives aux initiatives commerciales et aux technologies. Cette année, pour appuyer notre nouvelle politique en matière de gouvernance de données, nous avons pour objectif de mettre sur pied et de donner une formation améliorée sur la gouvernance de données.

IMPORTANCE DE LA SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

La bonne marche de nos activités, la performance de nos services, notre réputation et la continuité de nos activités dépendent de notre capacité à protéger nos données, nos réseaux et nos systèmes de TI des menaces à la sécurité de l'information. Notre secteur est particulièrement à risque en raison du nombre toujours croissant d'intervenants particulièrement habiles, dont des pirates, des membres du crime organisé, des organisations parrainées par des États et d'autres parties. La prévention des cyberattaques limite notre exposition sur les plans financiers et juridiques liée aux efforts de restauration et à la récupération de la clientèle, conformément à notre impératif stratégique de gérer avec agilité et selon une structure de coûts efficace.

améliorations, nous contribuons à façonner les pratiques du secteur en matière de sécurité et de gestion du risque, notre objectif étant d'être un chef de file mondial dans le secteur des télécommunications et un partenaire de confiance pour nos clients. Pour réussir, nous devons intégrer les considérations relatives à la sécurité dans la conception, le développement et les activités à l'échelle de la société. Nous avons donc mis en place une culture de sécurisation dès la conception au moyen d'un programme de sensibilisation qui aide les employés à tenir compte de la sécurité dans tous les aspects de nos activités, en accordant la priorité à la protection des données. À cette fin, nous avons récemment établi notre premier objectif en matière de sécurité de l'information, à savoir déployer la formation Soyez cyberavisé à tous les membres concernés de l'équipe de Bell d'ici la fin de 2021.

CE QUE NOUS FAISONS

Pour assurer la protection de nos données et des actifs sous-jacents, nous améliorons sans cesse nos programmes de prévention, de détection et de restauration en réponse directe à l'évolution des menaces à la sécurité. Par ces

(3) Les émissions liées à nos activités comprennent les émissions de portée 1 et de portée 2. Les émissions de GES de portée 1 sont les émissions directes dont les sources appartiennent à Bell ou sont contrôlées par Bell. Les émissions de GES de portée 2 sont des émissions indirectes associées à la consommation d'électricité, de vapeur et d'énergie pour le chauffage et la climatisation achetées.

(4) La performance est basée sur la consommation d'énergie et les données relatives à l'utilisation des réseaux du 1^{er} janvier au 31 décembre pour les années civiles 2014 à 2017. Depuis 2018, la performance est basée sur la consommation d'énergie et les données relatives à l'utilisation des réseaux du 1^{er} octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année considérée. L'utilisation du réseau comprend les services Internet résidentiels et de gros, le service Internet spécialisé d'affaires (ISA), les réseaux privés virtuels (RPV), les services de télé IP, l'interconnexion des réseaux, les services sans fil prépayés et postpayés, le service Internet sans fil jusqu'au domicile, le trafic sur le réseau Voix sur LTE (VoLTE), les applications IdO et l'utilisation d'entreprise, au Canada et sur les réseaux des partenaires d'itinérance internationale. Comme le modèle d'affaires d'une entreprise influe directement sur le volume de GES émis et sur la méthode de calcul et de classement de ces émissions de GES, le ratio proprement dit ne peut pas être utilisé pour comparer directement le rendement des télécommunicateurs. Cette mesure exclut la division Bell MTS.

6.3 Interaction avec les actionnaires

Le conseil demeure résolu à interagir activement avec les actionnaires de la Société. Des rencontres ont lieu régulièrement entre les membres de la haute direction et des actionnaires institutionnels. Chaque trimestre, nous organisons une conférence téléphonique avec des intervenants du secteur financier afin de passer en revue les résultats financiers et le rendement financier du trimestre. Les membres de la haute direction et autres cadres supérieurs sont régulièrement invités à prononcer des allocutions à l'occasion de conférences commanditées par des courtiers et destinées aux investisseurs du secteur financier. Tous les documents liés à ces événements peuvent être consultés par nos actionnaires sur notre site Web à BCE.ca.

LES ACTIONNAIRES PEUVENT UTILISER DIVERS MOYENS POUR COMMUNIQUER AVEC LA SOCIÉTÉ, NOTAMMENT LE COURRIEL ET LE TÉLÉPHONE

Notre service des relations avec les investisseurs veille à rencontrer la communauté des investisseurs et nos actionnaires afin de répondre aux préoccupations liées aux actionnaires et de fournir de l'information publique sur la Société. De façon régulière, une ou plusieurs des personnes suivantes, soit le président du conseil, le président du comité de rémunération ou le président du comité de gouvernance et des membres de la direction, rencontrent des groupes de défense des actionnaires pour discuter de questions de gouvernance.

Nous avons également mis en place divers moyens pour recevoir les rétroactions des parties prenantes. Les personnes ayant des demandes générales peuvent composer notre numéro sans frais (1-888-932-6666) et un autre numéro sans frais est mis à la disposition des investisseurs et des actionnaires (1-800-339-6353). Les actionnaires et autres parties prenantes peuvent également communiquer avec le conseil et son président en faisant parvenir un courriel au bureau du secrétaire de la Société à secretariat.corporatif@bell.ca ou en composant le 514-786-8424. Pour toute plainte ou préoccupation relative à la comptabilité, aux contrôles comptables internes ou à l'audit de BCE, les parties prenantes devraient consulter nos *Procédures de traitement des plaintes relatives à la comptabilité et à la vérification* sur notre site Web à BCE.ca.

Nos actionnaires seront invités à nouveau cette année à examiner et à approuver une résolution consultative concernant notre approche en matière de rémunération de la haute direction. Le conseil, le comité de rémunération et la direction maintiendront les pratiques actuelles susmentionnées en matière d'interaction et de dialogue avec les actionnaires. Le conseil et le comité de rémunération continueront à examiner et à prendre en considération toutes les rétroactions des actionnaires concernant les questions de rémunération de la haute direction. Pour faciliter la tâche aux actionnaires qui veulent poser des questions ou faire des commentaires, les moyens suivants sont mis à leur disposition :

- communiquer avec le comité de rémunération par courriel à : secretariat.corporatif@bell.ca, ou par la poste à : BCE Inc., a/s du président du comité des ressources en cadres et de rémunération, 1, carrefour Alexander-Graham-Bell, Tour A, 7^e étage, Verdun (Québec) H3E 3B3
- utiliser notre site Web à BCE.ca/assemblee2021, sous Posez une question ou
- nous appeler au numéro 1-800-339-6353 (service en français et en anglais).

Les actionnaires peuvent poser des questions avant l'assemblée sur notre site Web à l'adresse BCE.ca/assemblee2021, sous Posez une question.

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

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

6.4 Conduite conforme à l'éthique

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

Le chef des affaires juridiques et réglementaires de BCE est notamment responsable globalement de ce qui suit :

- la supervision du programme d'éthique de BCE, y compris le Code de conduite et la formation en éthique
- notre ligne d'aide Code de conduite, accessible d'une manière anonyme 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, qui aide les employés ayant des questions liées à l'éthique et désirant signaler des préoccupations touchant des points discutables en matière de comptabilité, de contrôles internes ou d'actes frauduleux à l'égard de la Société, et
- la supervision du cadre de gestion des politiques d'entreprise de BCE conçu pour faire mieux connaître aux employés certaines des principales politiques d'entreprise et certains des principaux processus, procédures et systèmes propres à des unités opérationnelles et les rendre plus accessibles à ceux-ci.

POLITIQUES D'ENTREPRISE

Les principales politiques appliquées à l'échelle de l'entreprise en matière d'éthique sont le Code de conduite, les procédures de traitement des plaintes relatives à la comptabilité et à l'audit (procédures de dénonciation), la politique de communication de l'information et la politique en matière d'indépendance de l'auditeur. Ces politiques se trouvent dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca.

CODE DE CONDUITE

Notre Code de conduite prévoit diverses règles et lignes directrices en matière d'éthique fondées sur les valeurs de BCE, les lois et règlements applicables et les politiques d'entreprise. Le Code de conduite s'applique à tous les employés, dirigeants et administrateurs. Pour tenir compte du rôle important des administrateurs et des membres de la direction qui doivent démontrer leur engagement et leur soutien envers le programme d'éthique de BCE, lesquels s'expriment dans les valeurs et les règles contenues dans le Code de conduite, le conseil oblige tous les administrateurs et les membres de la haute direction à attester chaque année qu'ils se conforment au Code de conduite.

Cette attestation confirme également leur soutien explicite à l'égard de l'établissement de normes visant à décourager les actes répréhensibles et à promouvoir l'honnêteté et la conduite conforme à l'éthique dans toute l'entreprise.

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

Nos actionnaires, clients et fournisseurs s'attendent à une conduite honnête et conforme à l'éthique en ce qui a trait à tous les aspects de notre entreprise. En conséquence, nous requérons également que tous les employés attestent chaque année qu'ils ont passé en revue et compris le Code de conduite. De plus, tous les nouveaux employés sont tenus de suivre un cours de formation en ligne sur le Code de conduite dans le cadre du processus d'accueil et d'intégration. Tous les employés sont tenus d'effectuer la formation en ligne tous les deux ans.

Les employés doivent également signaler à leur supérieur tout conflit d'intérêts réel ou possible et, au besoin, faire une déclaration écrite de ce conflit au secrétaire de la Société. Le secrétaire de la Société est responsable de gérer et de résoudre les situations de conflit d'intérêts des employés.

Aux termes de notre Code de conduite, les employés, les dirigeants et les administrateurs doivent éviter toute situation qui les placerait en situation de conflit d'intérêts, y compris les opérations avec une personne apparentée. De plus, nos lignes directrices en matière de conflits d'intérêts à l'intention des administrateurs exigent que les administrateurs signalent tout conflit d'intérêts réel ou potentiel, ce qui comprend les opérations avec une personne apparentée. Si un conflit d'intérêts réel ou potentiel survient, y compris une opération avec une personne apparentée, l'administrateur doit fournir l'information en temps opportun sur la nature et l'étendue du conflit et doit se retirer de toute discussion et ne pas voter sur cette question. Le Code de conduite prévoit que les dirigeants sont tenus de divulguer tout conflit d'intérêts réel ou potentiel, y compris les opérations avec une personne apparentée, au secrétaire de la Société, qui est chargé d'administrer le Code et les lignes directrices en matière de conflits d'intérêts. En plus du Code de conduite, chaque administrateur et dirigeant doit remplir un questionnaire chaque année attestant l'absence de conflit d'intérêts ou d'opération avec une personne apparentée ou fournissant une information suffisante. Le comité de gouvernance, lorsqu'il décide de l'indépendance des administrateurs, examine toute opération avec une personne apparentée. Le questionnaire annuel aide le comité de gouvernance à repérer les opérations avec une personne apparentée possibles. Le comité d'audit examine également toute opération importante avec une personne apparentée.

BCE considère qu'il est essentiel que les employés aient accès aux outils les plus efficaces pour poser ou soulever des questions concernant l'éthique. Notre ligne d'aide Code de conduite est accessible en ligne d'une manière entièrement anonyme et confidentielle, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 afin que les employés puissent poser des questions ou faire part de préoccupations relatives à des sujets abordés dans le Code de conduite. Ce système est administré par une entreprise indépendante spécialisée dans ce domaine. Il permet également aux employés de suivre le traitement de leurs demandes en ligne et de répondre aux demandes de renseignements additionnels (au besoin) tout en constituant pour BCE un registre vérifiable des questions soulevées.

Le Code de conduite se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca.

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

Le comité d'audit a établi des procédures concernant la réception, la conservation et le traitement des plaintes reçues par la Société ou l'une ou l'autre de ses filiales, au sujet :

- de la comptabilité, des contrôles comptables internes ou de l'audit, et
- de tout signe tendant à démontrer qu'une activité pourrait constituer une fraude, une infraction aux lois fédérales ou provinciales ou un détournement de biens de la Société ou de l'une ou l'autre de ses filiales.

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

Nos employés ont accès à plusieurs moyens de communication, comme une ligne d'aide Code de conduite accessible par téléphone ou en ligne de façon tout à fait anonyme et confidentielle, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et le courriel.

POLITIQUE DE COMMUNICATION DE L'INFORMATION

Le conseil approuve périodiquement des politiques visant à communiquer avec les diverses parties prenantes, y compris les actionnaires, les employés, les analystes financiers, les gouvernements et les organismes de réglementation, les médias et les collectivités canadiennes et internationales. La politique de communication de l'information a été adoptée pour gérer nos communications avec la communauté financière, les médias et le public en général. Cette politique nous permet de veiller à ce que nos communications soient opportunes, précises et largement diffusées, conformément aux lois qui nous régissent. La politique établit les lignes directrices pour la vérification de l'exactitude et de l'intégralité de l'information communiquée au public et d'autres directives portant sur diverses questions, dont l'information importante, les communiqués de presse, les conférences téléphoniques et les conférences diffusées sur le Web, les communications électroniques ainsi que les rumeurs.

POLITIQUE EN MATIÈRE D'INDÉPENDANCE DE L'AUDITEUR

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

- l'établissement d'un processus visant à déterminer si divers services d'audit et autres services fournis par l'auditeur externe compromettent son indépendance
- la détermination des services que l'auditeur externe peut ou non fournir à la Société et à ses filiales
- l'approbation préalable de tous les services devant être fournis par l'auditeur externe de la Société et de ses filiales
- l'établissement d'un processus indiquant la marche à suivre lors de l'embauche d'employés, actuels ou anciens, de l'auditeur externe pour remplir un rôle de surveillance financière afin de s'assurer que l'indépendance de l'auditeur est maintenue.

La politique précise ce qui suit :

- l'auditeur externe ne peut être embauché pour fournir des services faisant partie des services interdits, comme la tenue de livres, la conception et la mise en œuvre de systèmes d'information financière ou les services juridiques
- en ce qui concerne tous les services d'audit et les services non liés à l'audit qui font partie des services autorisés (comme les prospectus, les contrôles préalables et les audits non exigés par la loi), une demande d'approbation doit être soumise au comité d'audit avant l'embauche de l'auditeur externe
- des services précis autorisés sont toutefois approuvés au préalable tous les ans et tous les trimestres par le comité d'audit et, par conséquent, ne requièrent qu'une approbation du vice-président exécutif et chef des affaires financières avant l'embauche de l'auditeur externe, et
- à chaque réunion régulière du comité d'audit, un sommaire de tous les honoraires facturés par l'auditeur externe par type de service est présenté. Ce sommaire comprend une répartition des honoraires engagés faisant partie des montants approuvés au préalable.

La politique en matière d'indépendance de l'auditeur se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca.

SURVEILLANCE ET RAPPORTS

Il incombe au conseil de veiller à ce que la direction de BCE crée et soutienne une culture d'entreprise qui reconnaît et valorise le comportement conforme à l'éthique à l'échelle de l'entreprise. Le conseil doit également s'assurer de l'intégrité du président et chef de la direction, d'autres dirigeants de la Société et du personnel cadre. Le comité de gouvernance et le comité d'audit appuient le conseil dans sa tâche de superviser le programme en matière d'éthique de BCE. Le comité de gouvernance est responsable du contenu des politiques en ce qui concerne l'éthique, tandis que le comité d'audit est responsable de superviser la conformité à ces politiques.

Le comité d'audit reçoit un rapport trimestriel détaillé préparé par le vice-président – Audit et services-conseils – gestion risques concernant les plaintes reçues, le cas échéant, relativement à des questions de comptabilité et d'audit. Ce rapport détaille en outre l'état des enquêtes et les mesures de suivi requises.

Le président du comité d'audit est avisé par le secrétaire de la Société ou par le vice-président – Audit et services-conseils – gestion risques de toute plainte qui concerne la comptabilité, les contrôles internes, l'audit ou tout acte frauduleux à l'égard de la Société. Les résultats de cette enquête ou les mesures de suivi sont communiqués au comité d'audit.

INFORMATION SUR LA GOUVERNANCE

Les documents suivants, auxquels nous nous sommes reportés tout au long de cette circulaire, sont disponibles sur notre site Web à BCE.ca :

- la charte du conseil d'administration ainsi que celle de chacun de ses comités, y compris la description de poste de leur président respectif
- la description du poste de président et chef de la direction
- nos critères d'indépendance des administrateurs
- les principales politiques de la Société, y compris notre Code de conduite
- un sommaire des différences entre les règles du NYSE et les pratiques en matière de gouvernance de BCE
- cet énoncé des pratiques en matière de gouvernance.

Pour obtenir une version imprimée de ces documents sans frais, veuillez écrire au bureau du secrétaire de la Société au 1, carrefour Alexander-Graham-Bell, Tour A, 7^e étage, Verdun (Québec) H3E 3B3, Canada ou composez le 1-800-339-6353. La charte du conseil est expressément intégrée par renvoi dans la présente circulaire et en fait partie intégrante. D'autres documents ou sites Web mentionnés dans la présente circulaire ne font pas partie de la présente circulaire et n'y sont pas intégrés par renvoi.

7 Rapports des comités

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

7.1 Rapport du comité d'audit



L.P. Pagnutti
Président



I. Greenberg



K. Lee



M.F. Leroux



T.E. Richards



P.R. Weiss

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

Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur le comité d'audit, y compris le texte de sa charte, l'information sur l'indépendance, les compétences financières, la formation pertinente et l'expérience de ses membres ainsi que ses politiques et procédures concernant l'embauche de l'auditeur externe, veuillez également vous reporter à l'Annexe 1 – *Information sur le comité d'audit* de notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 (que vous pouvez également consulter sur notre site Web à BCE.ca, sur SEDAR à sedar.com et sur EDGAR à sec.gov). La charte du comité d'audit se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca.

PRINCIPALES FONCTIONS ET FAITS SAILLANTS DE 2020

Le comité d'audit communique régulièrement et directement avec la direction et les auditeurs interne et externe. En 2020, le comité d'audit a tenu cinq réunions. Une période est réservée à chaque réunion régulière pour que les membres du comité se réunissent sans la direction et sans les auditeurs interne et externe et rencontrent séparément la direction ainsi que les auditeurs interne et externe.

Le comité d'audit a continué à se concentrer sur quatre éléments principaux en 2020 :

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

PRÉSENTATION DE L'INFORMATION FINANCIÈRE

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

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

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

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

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

CONTRÔLES ET PROCÉDURES DE COMMUNICATION DE L'INFORMATION

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

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

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

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

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

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

La direction a établi un processus complet pour documenter le CIIF et évaluer l'efficacité de ces contrôles en conformité avec les règles applicables. La direction a préparé un rapport sur l'efficacité du CIIF au 31 décembre 2020, qui est déposé en tant que partie intégrante du rapport annuel de la Société. Ce rapport de la direction contient ce qui suit :

- un énoncé des responsabilités de la direction quant à l'établissement et au maintien d'un CIIF adéquat
- une description du cadre utilisé pour évaluer l'efficacité du CIIF de la Société et l'évaluation qui en est faite par la direction, et
- un énoncé indiquant que l'auditeur externe a fourni une opinion selon laquelle le CIIF de la Société était efficace en date du 31 décembre 2020.

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

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

Le comité d'audit a rencontré la direction, notre auditeur interne et l'auditeur externe, Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., en 2020 pour obtenir des rapports d'étape sur le processus de documentation et d'évaluation par la direction. La direction remet au comité d'audit son rapport sur son examen de la conception et de l'efficacité du fonctionnement du CIIF au 31 décembre 2020. Aucune faiblesse importante dans la conception ou le fonctionnement du CIIF n'a été notée.

Le comité d'audit continuera à superviser régulièrement le processus d'évaluation par la direction et l'efficacité de notre CIIF tout au long de 2021.

FONCTION D'AUDIT

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

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

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

À ce titre, il doit :

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

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

GESTION DES RISQUES

Jusqu'à la fin de l'année 2020, le comité d'audit a examiné, surveillé, soumis des rapports et, le cas échéant, fait des recommandations au conseil concernant :

- nos processus pour établir, évaluer et gérer les risques, et
- nos principaux risques financiers et les mesures que nous prenons pour les surveiller et les contrôler.

Depuis le 1^{er} janvier 2021, le comité du risque et de la caisse de retraite a la responsabilité principale de superviser nos processus de repérage, d'évaluation et de gestion des risques. Le comité d'audit demeure responsable de la surveillance des risques de la Société à l'égard de l'information financière. Pour obtenir de plus amples renseignements, se reporter à la section 6 intitulée *Pratiques en matière de gouvernance sous Surveillance des risques*.

DIVERS

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

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

Rapport présenté le 4 mars 2021 par :

L.P. Pagnutti, président

I. Greenberg, K. Lee,

M.F. Leroux, T.E. Richards, P.R. Weiss

7.2 Rapport du comité de gouvernance



M.F. Leroux
Présidente



B.K. Allen



R.E. Brown



D.F. Denison



K. Lee



R.C. Simmonds

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

PRINCIPALES FONCTIONS ET FAITS SAILLANTS DE 2020

En 2020, le comité de gouvernance a tenu six réunions. Le comité de gouvernance communique régulièrement et directement avec la direction. Une période est réservée à chaque réunion régulière pour que les membres du comité se rencontrent sans la direction.

COMPOSITION ET DIVERSITÉ DU CONSEIL ET DES COMITÉS

- Évalué la taille et la composition du conseil et de ses comités de manière à s'assurer que le conseil et ses comités continuent à profiter de la gamme de compétences, de l'expertise et de l'expérience nécessaires pour fonctionner de manière efficace et pour assurer une saine planification de la relève
- Recherché de façon proactive d'autres candidats au conseil en vue d'assurer le renouvellement continu des compétences requises par les meilleurs talents possibles. M^{me} Jennifer Tory et M. Cornell Wright sont de nouveaux candidats à l'élection au conseil. Ancienne membre de la haute direction de RBC, M^{me} Tory apporte au conseil une vaste expérience pertinente de dirigeante de grandes entreprises et équipes. M. Wright apporte au conseil une expérience et une expertise significatives à titre d'associé principal d'un important cabinet d'avocats canadien
- Effectué un examen exhaustif des mandats et de la composition des comités du conseil. Par suite de cet examen, le comité du risque et de la caisse de retraite a été mis sur pied, chargé principalement de la surveillance du cadre de gouvernance du risque d'entreprise de la Société et des principaux risques auxquels BCE est exposée. De plus, en date du 1^{er} janvier 2021 et en prévision du départ à la retraite de MM. B.K. Allen, R.E. Brown et P.R. Weiss, présidents du comité de gouvernance, du comité de rémunération et du comité d'audit, respectivement, l'examen de la composition des comités du conseil a pris effet, veillant ainsi à ce que chaque comité puisse s'acquitter efficacement de ses fonctions. Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter aux sections intitulées *Comités du conseil d'administration* à la section 6.1, intitulée *Conseil d'administration*.

EFFICACITÉ ET ÉVALUATION DU CONSEIL

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

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS ET EXIGENCES EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS

Examiné le caractère adéquat du montant et du mode de rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction pour leurs services à titre de membres du conseil et de ses comités, y compris l'exigence minimale en matière d'avoir en actions, afin de s'assurer qu'elle est toujours pertinente (se reporter à la section 5 intitulée *Rémunération des administrateurs* pour obtenir une description complète de la rémunération des administrateurs en 2020).

PRATIQUES EXEMPLAIRES DE GOUVERNANCE

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

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

Rapport présenté le 4 mars 2021 par :

M.F. Leroux, présidente

B.K. Allen, R.E. Brown, D.F. Denison, K. Lee, R.C. Simmonds

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



C. Rovinescu
Président



R.P. Dexter



S.A. Murray



L.P. Pagnutti



K. Sheriff



R.C. Simmonds



P.R. Weiss

Le comité du risque et de la caisse de retraite a été créé le 1^{er} janvier 2021 et succède au comité de retraite. Il a la responsabilité principale de superviser le cadre de gouvernance du risque d'entreprise de la Société ainsi que les principaux risques auxquels BCE est exposée. Il donne également son avis au conseil sur les politiques relatives à l'administration et à la capitalisation des régimes de retraite, des caisses de retraite et des fonds maîtres, et au placement de leur actif. En ce qui concerne les mécanismes à prestations déterminées, les fonds maîtres sont des fonds communs unitaires parrainés par la Société pour le placement collectif de ses caisses de retraite et des caisses de retraite de ses filiales participantes. Quant aux mécanismes à cotisations déterminées, diverses possibilités de placement sont offertes aux participants. La charte du comité du risque et de la caisse de retraite se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca.

PRINCIPALES FONCTIONS ET FAITS SAILLANTS DE 2020

En 2020, le comité du risque et de la caisse de retraite a tenu quatre réunions. Le comité du risque et de la caisse de retraite communique régulièrement et directement avec la direction. Une période est réservée à chaque réunion régulière pour que les membres du comité se rencontrent sans la direction.

GESTION DES RISQUES

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

SURVEILLANCE DES CAISSES DE RETRAITE

- Examiné et surveillé le rendement des caisses de retraite et l'application des politiques et procédures de placement. En particulier :
 - mise en place de politiques de placement, comme la répartition des placements de la caisse en diverses catégories d'actifs, la structure globale des actifs de la caisse de retraite ainsi que la sélection d'indices de référence associés au rendement des placements
 - la poursuite du contrôle et de l'ajustement de la répartition des actifs de la caisse pour veiller à ce qu'ils continuent à être conformes aux obligations des caisses de retraite
- Examiné et surveillé la situation financière des régimes de retraite et la capitalisation requise de ces régimes qui en découle et, en particulier, l'examen de leur sensibilité à la volatilité des marchés financiers et aux taux d'actualisation d'évaluation
- Examiné et supervisé les plans d'intégration des régimes de retraite pour les acquisitions d'entreprises et les modifications requises aux politiques en matière de placement de ces régimes de retraite.

PLACEMENTS DANS LES CAISSES DE RETRAITE

- Examiné et surveillé la structure globale du processus de placement, y compris l'examen périodique du rendement des gestionnaires de placements
- Supervisé et approuvé les options d'investissement pour les participants à des régimes à cotisations déterminées.

CONTRÔLES

- Examiné les systèmes d'exploitation (y compris les systèmes de contrôle et les processus de supervision et de surveillance des systèmes d'exploitation) mis en œuvre en vue de l'exécution de nos responsabilités à titre d'employeur et d'administrateur des régimes de retraite, des caisses de retraite et des fonds maîtres.

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

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

Rapport présenté le 4 mars 2021 par :

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

7.4 Rapport du comité de rémunération



D.F. Denison
Président



B.K. Allen



R.E. Brown



R.P. Dexter



I. Greenberg



S.A. Murray



T.E. Richards



C. Rovinescu

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

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

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

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

NOM	CHEF DE LA DIRECTION/ VPE/CHEF DES RH D'AUTRES SOCIÉTÉS	MEMBRE/PRÉSIDENT DE COMITÉ DES RH	RÉDACTION/ RÉVISION DE CONTRATS DE RÉMUNÉRATION	PLANIFICATION DU LEADERSHIP ET DE LA RELEVÉ	ÉLABORATION/ SUPERVISION D'INTÉRESSEMENTS	ANALYSE FINANCIÈRE ET ANALYSE DU MARCHÉ DE LA RÉMUNÉRATION	NÉGOCIATION DE CONDITIONS D'EMPLOI
D.F. Denison	●	●	●	●		●	
B.K. Allen	●	●		●	●		●
R.E. Brown	●	●	●	●			●
R.P. Dexter		●		●	●	●	●
I. Greenberg	●	●		●	●	●	
S.A. Murray	●	●	●	●			●
T.E. Richards	●	●		●	●	●	
C. Rovinescu	●	●	●	●			●

PRINCIPALES FONCTIONS ET FAITS SAILLANTS DE 2020

En 2020, le comité de rémunération a tenu sept réunions. Une période est réservée à chaque réunion régulière du comité de rémunération pour que les membres du comité se rencontrent sans membres de la direction ni conseillers.

PHILOSOPHIE, POLITIQUES ET MÉCANISMES DE RÉMUNÉRATION

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

Le comité de rémunération a examiné, déterminé et surveillé :

- la philosophie, les politiques et les mécanismes de rémunération de la haute direction. Ceux-ci sont décrits en détail dans la section 8 intitulée *Lettre du conseil d'administration aux actionnaires* et dans la section 9 intitulée *Analyse de la rémunération*
- la recommandation du comité de rémunération quant au rendement du président et chef de la direction et des modalités de sa rémunération aux administrateurs indépendants du conseil à des fins d'approbation
- la recommandation du président et chef de la direction quant au rendement des autres membres de la haute direction, y compris l'examen de leur plan de perfectionnement personnel en matière de leadership et la détermination de leur prime incitative annuelle à court terme ainsi que d'autres éléments rémunérateurs

- les régimes d'avantages sociaux dont le comité de rémunération est responsable
- les programmes de titres de capitaux propres et les politiques d'attribution
- les attributions fondées sur des titres de capitaux propres pour les employés promus et les nouveaux employés dans l'année. Les principales modalités des régimes fondés sur des titres de capitaux propres sont présentées dans la section 9 intitulée *Analyse de la rémunération* et dans la section 11 intitulée *Rémunération des membres de la haute direction visés*
- les développements récents en matière de rémunération des membres de la haute direction.

GESTION DES RISQUES

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

Le comité de rémunération a évalué les risques associés à nos programmes de rémunération de la haute direction et estime que rien n'incite les membres de la haute direction à prendre des risques excessifs au nom de BCE dans le but de réaliser des gains financiers personnels. Un examen détaillé de notre évaluation des risques se trouve dans la section 9.3 intitulée *Gestion des risques liés à la rémunération*.

PLANIFICATION DE LA RELÈVE

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

Le plan identifie :

- des candidats potentiels à la succession de chacun des membres de la haute direction et met en relief toute expérience en matière de perfectionnement personnel requise pour permettre à chacun des candidats d'être totalement prêt à occuper ce poste
- s'il y a lieu, le plan identifie des candidats qui pourraient assumer des rôles de leadership de premier plan à court terme si des événements imprévus faisaient en sorte que les postes en question devenaient vacants plus tôt que prévu.

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

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

Le comité de rémunération a examiné :

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

DIVERSITÉ AU SEIN DE LA HAUTE DIRECTION

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

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

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

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

Dans le but de renforcer l'engagement de BCE envers la diversité, en 2017 le comité de rémunération a fixé une cible voulant qu'au moins 35 % des postes de direction (vice-présidence et postes supérieurs y compris les membres de la haute direction) soient occupés par des femmes d'ici la fin de 2021. Le Comité de rémunération a révisé l'objectif en 2020 de sorte que chaque sexe représente au moins 35 %. En 2020, BCE s'est engagée à prendre des mesures significatives pour remédier aux répercussions du racisme systémique sur les personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) au sein de notre entreprise et de nos collectivités. BCE a notamment fixé une nouvelle cible de représentation de PANDC au sein de son équipe de direction d'au moins 25 % d'ici 2025 et une cible de 40 % de représentation de PANDC dans nos embauches de diplômés et de stagiaires.

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

Actuellement, les femmes détiennent 32 % de tous les postes de direction, les personnes faisant partie des minorités visibles en détiennent 14 %, les personnes faisant partie des peuples autochtones 2 %, et les personnes handicapées 4 %. En outre, 21 % des postes de haute direction actuels sont occupés par des femmes (3 sur 14); 21 % (3 sur 14) par des personnes faisant partie de minorités visibles; 0 % (0 sur 14) par des personnes faisant partie des peuples autochtones; et 7 % (1 sur 14) par des personnes handicapées.

Bell Canada a été reconnue comme l'un des 100 meilleurs employeurs au Canada (2021), l'un des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada (2021), l'un des meilleurs employeurs pour les jeunes canadiens (2021), l'un des meilleurs employeurs de Montréal (2021), l'un des meilleurs employeurs Pro-Famille au Canada (2021), le prix spécial TalentEgg pour la responsabilité sociale en matière de recrutement (2020), ce qui souligne l'engagement de

BCE à favoriser un milieu de travail inclusif pour tous les employés. Notamment, Bell a été reconnue en tant que l'un des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada depuis 2017. Ce prix reconnaît les initiatives réussies en matière de diversité et les programmes pour les employés des groupes suivants : les femmes, les PANDC, les personnes handicapées et les personnes de la communauté LGBTQ+.

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

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

CONFORMITÉ ET GOUVERNANCE

Le comité de rémunération :

- effectue en outre une évaluation annuelle de son rendement avec le comité de gouvernance, y compris l'examen du caractère adéquat de sa charte
- fournit également, à chaque réunion du conseil prévue au calendrier, par l'entremise de son président, un rapport sur ses activités au conseil.

Le comité de rémunération a examiné et surveillé :

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

SERVICES RENDUS PAR DES CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

En 2020, le comité de rémunération a fait appel à Hugessen Consulting Inc. afin qu'elle lui fournisse des conseils indépendants, une analyse et une expertise en ce qui a trait à la rémunération des membres de la haute direction, notamment une évaluation du caractère concurrentiel de la rémunération, des renseignements sur le marché et les tendances en matière de rémunération. Hugessen ne fournit aucun autre service à la direction de la Société.

SERVICES CONSULTATIFS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION – HONORAIRES CONNEXES

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des honoraires totaux payés aux conseillers en rémunération pour les services qu'ils ont rendus en 2019 et en 2020.

CONSEILLER	HONORAIRES LIÉS AUX SERVICES CONSULTATIFS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION (\$)		TOUS LES AUTRES HONORAIRES (\$)	
	2019	2020	2019	2020
Hugessen	103 669	229 306	0	0

INDÉPENDANCE DES CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

Aucun membre de la haute direction n'est associé ou lié à Hugessen. Hugessen a confirmé que les honoraires reçus de BCE en 2020, par rapport à l'ensemble des honoraires reçus de tous ses clients en 2020, n'étaient pas suffisamment élevés pour compromettre son indépendance vis-à-vis de BCE ou de sa direction.

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

Rapport présenté le 4 mars 2021 par :

D.F. Denison, président
B.K. Allen, R.E. Brown, R.P. Dexter, I. Greenberg, S.A. Murray,
T.E. Richards, C. Rovinescu

Rémunération de la haute direction

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

8	Lettre du conseil d'administration aux actionnaires	46
9	Analyse de la rémunération	51
9.1	Objectif global du programme de rémunération des membres de la haute direction	51
9.2	Établissement de la rémunération de la haute direction	51
	Étalonnage et groupe de référence	52
9.3	Gestion des risques liés à la rémunération	53
9.4	Politique en matière de rémunération et éléments rémunérateurs	55
9.5	Rémunération à risque au niveau cible des membres de la haute direction visés en 2020	55
9.6	Éléments rémunérateurs pour 2020	56
	Salaire de base	56
	Prime incitative annuelle à court terme	56
	Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	59
	Exigences en matière d'avoir en actions	61
	Politique relative à la récupération de la rémunération	62
	Régimes de retraite, avantages sociaux et avantages indirects	62
10	Rémunération du président et chef de la direction	63
11	Rémunération des membres de la haute direction visés	66
11.1	Graphique sur le rendement pour les actionnaires	70
11.2	Tableau sommaire de la rémunération	71
11.3	Attributions en vertu d'un régime incitatif	73
11.4	Régimes d'épargne des employés (REE)	76
11.5	Ententes de retraite	76
11.6	Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle	79

8 Lettre du conseil d'administration aux actionnaires

Chers actionnaires :

Au nom du comité de rémunération et du conseil, nous sommes heureux de vous présenter notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction, notamment la structure que nous avons utilisée pour prendre nos décisions en 2020.

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

L'année dernière a marqué la 140^e année de BCE et n'a pas été comme les autres dans notre histoire. Le 6 janvier 2020, M. Mirko Bibic a été nommé président et chef de la direction de BCE et a dévoilé le nouvel objectif de BCE, à savoir « Transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde ». Il reflète notre culture axée sur les objectifs et nous a assurément bien servis dans le cadre d'une pandémie mondiale, où nous nous sommes efforcés de maintenir les Canadiens en contact et informés, de donner la priorité à la sécurité et de soutenir nos clients et nos collectivités, travaillant tous ensemble pendant la crise de la COVID-19.

Les décisions de BCE en matière de rémunération pour 2020 reflètent à la fois les changements organisationnels apportés cette année avec la nomination du nouveau président et chef de la direction de BCE et les défis

et les répercussions sans précédent de la COVID-19 et la réponse de l'équipe de BCE. Tout au long de l'année, le comité de rémunération a surveillé attentivement l'incidence de la COVID-19 sur la rémunération de la haute direction de BCE, veillant à ce que les décisions prises continuent de refléter un solide alignement entre notre rendement financier et opérationnel, la création de valeur pour les actionnaires et la rémunération de nos membres de la haute direction. Cet alignement se reflète dans notre vote consultatif annuel sur la rémunération qui a obtenu un appui solide l'année dernière, avec 95,2 % des voix exprimées en faveur de notre programme de rémunération de la direction.

POINTS SAILLANTS EN MATIÈRE DE RENDEMENT FINANCIER ET OPÉRATIONNEL

POINTS SAILLANTS EN MATIÈRE DE RENDEMENT FINANCIER

L'année 2020 a été une année sans précédent et remplie de défis pour BCE, notre rendement financier ayant été touché de façon défavorable par la COVID-19, ce qui a eu une incidence importante sur l'ensemble des principales données financières de nos trois secteurs. Depuis l'apogée de la pandémie au T2, BCE a obtenu une amélioration du déclin du BAIIA ajusté⁽¹⁾ d'un trimestre à l'autre, soulignant l'ampleur, la résilience et la durabilité de nos réseaux et de nos activités, ainsi que la solidité de notre assise financière et de notre accès aux marchés financiers.

Les points saillants du rendement financier de BCE en 2020 sont résumés comme suit :

- Avant la pandémie, le dividende a été augmenté de 5 % pour atteindre 3,33 \$ l'action en 2020
- Malgré l'incidence de la COVID-19 sur les trois secteurs d'activité, la diminution des produits d'exploitation a été limitée à 3,8 % en 2020 à 22,9 milliards de dollars par rapport à 2019, avec une incidence plus marquée sur la publicité dans les médias, les volumes de produits sans fil et les services d'itinérance sortante
- Le BAIIA ajusté⁽¹⁾ de BCE s'est établi à 9,6 milliards de dollars, soit une diminution de 4,0 % en 2020 par rapport à 2019, en raison de baisses dans tous nos secteurs, principalement attribuables à l'incidence défavorable de la pandémie de la COVID-19 sur les produits d'exploitation, atténuée par les économies de coûts d'exploitation. Il en est résulté une marge du BAIIA ajusté de 42,0 % en 2020, en baisse de 0,1 point par rapport à 2019
- Le BPA ajusté⁽¹⁾ de 3,02 \$ en 2020 comparativement à 3,46 \$ en 2019 reflète une baisse du BAIIA ajusté, une augmentation de l'amortissement et des autres dépenses atténuée en partie par des impôts sur le revenu moins élevés
- Nous avons livré des flux de trésorerie disponibles⁽¹⁾ de 3 348 millions de dollars en 2020, soutenant l'augmentation du dividende de BCE en 2020 et la poursuite des investissements dans nos projets d'immobilisations clés et nos initiatives stratégiques.

Notre rendement financier et opérationnel stable dans des circonstances difficiles nous a permis d'augmenter le dividende en 2021 de 5,1 %, ce qui fait passer le versement de dividendes annuels à 3,50 \$ l'action. La hausse du dividende en 2021 représente la dix-septième augmentation du dividende annuel sur les actions ordinaires de BCE depuis 2009, soit une augmentation totale de 140 %. Cette année représente la treizième année consécutive au cours de laquelle BCE affiche une croissance du dividende de 5 % ou plus.

(1) Le BAIIA ajusté, la marge du BAIIA ajusté, le BPA ajusté et les flux de trésorerie disponibles sont des mesures financières non conformes aux PCGR et n'ont pas de définition normalisée en vertu des Normes internationales d'information financière (IFRS). Par conséquent, il est peu probable qu'elles soient comparables à des mesures similaires présentées par d'autres émetteurs. Se reporter à la page 57 de la présente circulaire et à la section 10.2, Mesures financières non conformes aux PCGR et indicateurs de performance clés (IPC), du rapport de gestion de BCE daté du 4 mars 2021 aux pages 121 et 122 du rapport annuel 2020 de BCE pour de plus amples détails.

RÉPONSE À LA COVID-19 ET POINTS SAILLANTS DU RENDEMENT OPÉRATIONNEL

En 2020, l'équipe de BCE a démontré sa confiance dans notre objectif de transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde en mettant l'accent sur trois principes opérationnels clés tout au long de la crise de la COVID-19 : Faire en sorte que les Canadiens restent connectés et informés; Mettre la priorité sur la santé et la sécurité du public, de nos clients et de notre équipe; et Soutenir nos clients et les communautés.

FAIRE EN SORTE QUE LES CANADIENS RESTENT CONNECTÉS ET INFORMÉS

- accéléré les investissements dans la capacité, la fiabilité et la redondance des réseaux pour gérer les augmentations importantes de l'utilisation des réseaux en raison du travail à distance, de l'isolement et du soutien du gouvernement et des interventions d'urgence, maintenant la disponibilité des services à 99,99+ % pendant toute la crise
- accéléré le déploiement du service sans-fil au domicile à 137 000 foyers de plus que ce qui était initialement prévu dans 180 collectivités rurales

- équipé plus de 12 000 agents du service à la clientèle pour travailler à distance tout en redéployant des milliers de membres de l'équipe de Bell dans des postes de service de première ligne
- continué de transmettre les dernières nouvelles aux Canadiens aux niveaux local, régional et national.

METTRE LA PRIORITÉ SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU PUBLIC, DE NOS CLIENTS ET DE NOTRE ÉQUIPE

- mis en œuvre des procédures rigoureuses en matière d'assainissement et de sécurité à l'échelle de nos activités, conformément aux protocoles de santé publique et doté les membres de l'équipe d'équipements de protection individuelle requis
- donné 1,5 million (13 millions de dollars) de masques de protection pour les travailleurs de première ligne partout au Canada
- mis en œuvre des innovations pour protéger nos clients telles que l'auto-installation et la réparation assistées, permis aux techniciens sur le terrain d'assister les clients de l'extérieur de la maison par communications vocales et liens vidéo, ainsi que des options en ligne et sur rendez-vous améliorées
- accéléré les arrangements de travail à distance pour les employés et assuré un soutien salarial pour les personnes touchées par les fermetures temporaires ou la réduction de la charge de travail
- offert un meilleur accès aux services de santé mentale en milieu de travail aux membres de l'équipe.

SOUTENIR NOS CLIENTS ET LES COMMUNAUTÉS

- soutenu nos clients en renonçant aux frais d'utilisation excédentaire du service Internet résidentiel, aux frais d'itinérance sans fil et en mis en œuvre des options de paiement flexibles pour les clients touchés financièrement par la crise et suspendu certaines nouvelles augmentations de prix de service
- fourni gratuitement des milliers de téléphones intelligents, de tablettes et de temps d'antenne aux refuges et aux établissements de soins de santé au sein de nos collectivités
- augmenté de 5 millions de dollars le financement de Bell Cause pour la cause en santé mentale, y compris le soutien immédiat aux organismes canadiens qui fournissent du soutien et des services d'urgence aux jeunes et aux familles
- lancé le Fonds diversité Bell Cause pour la cause, d'un montant de 5 millions de dollars, pour soutenir la santé mentale et le bien-être des Canadiens racialisés.

POINTS SAILLANTS DES PROGRÈS RÉALISÉS À L'ÉGARD DES 6 IMPÉRATIFS STRATÉGIQUES

- lancé le meilleur réseau sans fil 5G au Canada en juin, offrant des vitesses de transmission de données mobiles sans précédent ainsi que la plus vaste gamme de téléphones intelligents 5G au Canada, ce qui a fait en sorte que PCMag a classé BCE comme ayant les réseaux 4G et 5G nationaux les plus rapides du Canada
- maintenu le rythme d'expansion de la fibre jusqu'au domicile
- amélioré les mesures de désabonnement et de maîtrise des coûts efficaces dans le secteur des services sans fil afin d'atténuer partiellement l'incidence globale de la baisse des transactions avec les clients, de la baisse des produits tirés des services d'itinérance et de la diminution des frais généraux
- obtenu une part supplémentaire nette de premier plan du secteur de vente au détail sur Internet dans le secteur des services sur fil grâce à des investissements dans la couverture et la capacité des réseaux
- réalisé la vente de nos centres de données à Equinix avec un produit en espèces d'environ 1 milliard de dollars nous permettant de continuer d'accélérer nos programmes de couverture fibre, service sans fil au domicile et 5G
- continué de mettre l'accent sur l'amélioration de l'expérience client à l'égard d'initiatives comme le service Valet de déménagement et l'évolution des options en libre-service en ligne et mobile par l'intermédiaire de MonBell, ce qui a entraîné une baisse de 30 % des plaintes des clients de Bell à la Commission des plaintes relatives aux services de télécom-télévision
- augmenté le nombre d'abonnés de Crave grâce à une forte croissance de la vente directement au consommateur
- acquis le réseau de télé traditionnelle de langue française « V » et lancement réussi de la nouvelle de marque « Noovo »
- soutenu les membres de l'équipe de PANDC et les communautés racialisées grâce à un engagement sur la représentation de PANDC au sein de la haute direction de Bell (au moins 25 % d'ici 2025) et à l'embauche de stagiaires et de diplômés (au moins 40 %).

Des détails supplémentaires sur le rendement financier et opérationnel de BCE en 2020 figurent à la section 10 intitulée *Rémunération du président et chef de la direction*.

CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS EN 2020 ET EN 2021

À la nomination de M. Mirko Bibic en tant que président et chef de la direction en janvier 2020, des changements ont été apportés à l'équipe de haute direction, notamment : des promotions pour deux de nos membres de la haute direction actuels et deux nouveaux membres de l'équipe de haute direction promus parmi les cadres supérieurs de BCE :

- M. Blaik Kirby a été nommé président de groupe, Bell Mobilité et services résidentiels et petites entreprises de Bell
- M. John Watson a été nommé président de groupe, expérience client
- M^{me} Claire Gillies a été promue présidente, Bell Mobilité, relevant de M. Kirby
- M^{me} Karine Moses a été promue présidente, direction du Québec, relevant de M. Bibic, en plus de ses responsabilités en tant que présidente, Bell Média Québec.

Le 4 janvier 2021, d'autres changements ont été apportés à l'équipe de haute direction :

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

De concert avec M. Mirko Bibic et M. Glen LeBlanc, M. Wade Oosterman, M. John Watson et M. Blaik Kirby sont les membres de la haute direction visés de BCE. Étant donné que M. Cope a été président et chef de la direction jusqu'au 5 janvier 2020, sa rémunération pour 2020 est également présentée.

NOTRE PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION POUR 2020

Les politiques et programmes de rémunération de BCE sont révisés régulièrement pour veiller à ce qu'ils soient toujours concurrentiels, liés au rendement et qu'ils s'harmonisent avec les intérêts des actionnaires. La conception de notre programme de rémunération n'a pratiquement pas changé en 2020 :

SALAIRE DE BASE

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

RÉGIME INCITATIF ANNUEL À COURT TERME

Les cibles des primes incitatives annuelles à court terme sont demeurées à 100 % du salaire de base pour tous les vices-présidents exécutifs (VPE) et 150 % pour le président et chef de la direction. Notre régime incitatif annuel à court terme vise à fournir une rétribution pour la réalisation de paramètres financiers importants (le BAIIA ajusté, les produits d'exploitation et les flux de trésorerie disponibles) et de paramètres opérationnels (en fonction des 6 impératifs stratégiques de BCE).

DÉCISIONS CLÉS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION POUR 2020 ET INCIDENCE DE LA COVID-19

En janvier 2020, la rémunération directe totale cible a été établie pour le président et chef de la direction et les autres membres de la haute direction visés. Ces changements reflètent largement les changements organisationnels apportés lors de la nomination de M. Mirko Bibic à titre de président et chef de la direction. Globalement, la rémunération directe totale cible des membres de la haute direction visés en 2020 a diminué de 10 % par rapport à 2019. Des détails concernant toute modification à la rémunération cible des membres de la haute direction visés en 2020 se trouvent à la section 11 intitulée *Rémunération des membres de la haute direction visés*.

L'impact sans précédent de la COVID-19 se reflète dans les résultats du régime incitatif à court terme de 2020. Bien que les paramètres stratégiques fixés pour le plan incitatif annuel à court terme aient été atteints ou dépassés, les paramètres financiers n'ont pas été atteints en 2020 en raison de l'incidence de la COVID-19. Le comité de rémunération et le conseil ont approuvé un indice de rendement de l'entreprise de 25 % pour les membres de la haute direction visés, en baisse par rapport à 107 % en 2019 et une moyenne de 99 % au cours des cinq dernières années. Compte tenu des bons résultats opérationnels et du leadership dont ont fait preuve le président et chef de la direction et les autres membres de la haute direction visés en 2020, l'indice de rendement individuel moyen des membres de la haute direction visés s'est établi à 2,3× cette année, soit un peu moins qu'une moyenne de 2,4× en 2019. Il en résulte une baisse de 43 % (- 3,3 millions de dollars) ou de 53 % (- 1,9 million de dollars) du PRI attribué aux membres de la haute direction visés et au chef de la direction respectivement en 2020 par rapport à 2019. De plus, l'attribution du chef de la direction est inférieure de 48 % à la moyenne attribuée au poste de chef de la direction au cours des cinq dernières années. Malgré la nature exceptionnelle de la pandémie de COVID-19, le comité n'a pas exercé de pouvoir discrétionnaire pour déterminer la prime annuelle du président et chef de la direction ou des autres membres de la haute direction visés et les résultats des primes n'ont pas bénéficié de la participation de BCE au programme de subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) en 2020.

RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME

Le régime d'intéressement à long terme de BCE pour 2020 a continué d'être composé d'UANR quant à 50 %, d'UANR-R quant à 25 % et d'options sur actions quant à 25 %, les critères d'acquisition d'UANR-R étant alignés sur la stratégie de croissance des dividendes de BCE. En 2020, nous avons indiqué que le RILT de BCE ferait l'objet d'un examen exhaustif en vue, notamment, d'intégrer des critères de rendement à 50 % des attributions aux termes du RILT et de veiller à l'harmonisation continue des objectifs de la stratégie de rémunération de la haute direction de BCE avec les intérêts des actionnaires. Comme il est indiqué à la section intitulée *Perspectives pour 2021*, le régime d'intéressement à long terme de BCE pour 2021 se compose d'UANR quant à 50 % et d'UANR-R quant à 50 %.

En ce qui a trait au régime d'intéressement à long terme, le comité de rémunération a examiné l'incidence de la COVID-19 et les décisions prises par la Société en réponse à la COVID-19 en 2020, ainsi que le plan d'investissement en capital accéléré de BCE adopté pour 2021 sur les trois attributions d'UANR-R en cours (2018, 2019 et 2020). Les mesures de rendement fixées pour les UANR-R attribuées en 2018, en 2019 et en 2020 sont fondées sur des cibles de flux de trésorerie disponibles cumulatifs sur 3 ans suffisantes pour faire croître le dividende tout en maintenant le ratio de distribution entre 65 % et 75 %. Le comité de rémunération et le conseil ont déterminé que l'incidence de la COVID-19 et les décisions prises par la Société en réponse à la COVID-19 au cours de l'exercice de rendement 2020 auraient une incidence disproportionnée sur le résultat d'acquisition pour la période de trois ans de rendement des trois attributions d'UANR-R en cours. De plus, le plan d'investissement en capital accéléré adopté par le conseil pour 2021 n'a pas été pris en compte dans les mesures ou fourchettes de rendement fixées pour les attributions d'UANR-R pour 2019 et 2020. Par conséquent, le comité de rémunération et le conseil, avec l'avis de Hugessen, conseiller indépendant en rémunération, ont exercé un pouvoir discrétionnaire pour ajuster les mesures et les fourchettes de rendement pour les attributions d'UANR-R 2018, 2019 et 2020.

Dans le cadre du recours au pouvoir discrétionnaire, le comité de rémunération et le conseil ont évalué un certain nombre de facteurs, notamment :

- le rendement financier et opérationnel de l'équipe de BCE en 2020 et l'incidence sur les principaux intervenants, notamment les actionnaires, les clients, les employés et les collectivités, comme il est décrit ci-dessus à la rubrique *Rendement financier et opérationnel en 2020*, notamment l'augmentation de 5 % du dividende en 2020
- l'incidence de facteurs qui sont hors du contrôle de la direction, comme les restrictions et les fermetures imposées par la COVID-19 sur les déplacements, l'immigration et sur les revenus d'itinérance, de publicité et de vente au détail de BCE

- l'incidence des mesures prises par BCE en réponse à la COVID-19, y compris l'accélération des investissements en capital, les initiatives de soutien à la clientèle et les investissements dans les collectivités sur le rendement financier de BCE
- la capacité de la structure des fourchettes de rendement de gérer adéquatement une perturbation importante du marché
- l'importance de veiller à ce que le régime d'intéressement à long terme continue de motiver et de maintenir en fonction les meilleurs dirigeants et reflète la philosophie de rémunération au rendement de BCE
- le résultat global sur la rémunération réelle des membres de la haute direction visés et comparativement au rendement pour les actionnaires en 2020, tel qu'il est décrit à la section 11.1 *Graphique sur le rendement pour les actionnaires* et à la page 65 sous *Tableau rétrospectif du chef de la direction 2020*.

Dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire à l'égard des attributions d'UANR-R en 2018, 2019 et 2020 en cours, le conseil a utilisé la méthode approuvée pour la mesure des flux de trésorerie disponibles de l'attribution d'UANR-R en 2021 et ajusté les fourchettes et mesures de rendement pour les

UANR-R de 2018, 2019 et 2020 pour qu'elles soient conformes à la méthode d'attribution d'UANR-R en 2021. Le comité de rémunération a testé cette méthode pour s'assurer des résultats adéquats dans diverses conditions du marché. Le rendement est fondé sur les cibles de flux de trésorerie disponibles approuvées annuellement par le conseil afin de permettre une plus grande souplesse dans le niveau des dépenses en immobilisations annuelles approuvées par le conseil dans des conditions de marché potentiellement volatiles au cours de la période de rendement et de veiller à ce que la rémunération de la haute direction demeure pleinement alignée avec la stratégie des marchés des capitaux approuvée par le conseil. Aucun changement n'a été apporté aux attributions réelles pour les années 2018, 2019 et 2020.

En ce qui concerne les UANR-R de 2018, l'application de cette méthode donne lieu à des résultats d'acquisition de 82 % sur un maximum de 125 %, en baisse par rapport à 106 % en 2019, et reflète un résultat de 44 % pour la période de rendement annuel de 2020 qui sera également appliquée aux UANR-R de 2019 et 2020. Le résultat d'acquisition pour les UANR-R de 2018, combiné à l'incidence du marché sur les actions de BCE, fait en sorte que le RILT de 2018 atteint 81 % de la valeur d'attribution totale au 31 décembre 2020.

RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION POUR 2020 ET 2021

À sa nomination à titre de président et chef de la direction en janvier 2020, la rémunération directe totale cible de M. Mirko Bibic pour 2020 a été fixée à 9,25 millions de dollars (9,8 millions de dollars, y compris les prestations de retraite et les autres formes de rémunération). Il s'agit d'une diminution d'un peu plus de 10 %, soit 1,13 million de dollars, par rapport à la rémunération directe totale cible de 2019 de M. George Cope, l'ancien président et chef de la direction, qui reflète son mandat à titre de chef de la direction nouvellement nommé et sa position sur le marché en deçà du point médian du marché. Aucune prime de signature ni aucun paiement ponctuel n'a été accordé à M. Bibic au moment de sa nomination.

Comme il est indiqué ci-dessus, le comité de rémunération et le conseil ont établi à 25 % le résultat de rendement de l'entreprise pour le président et chef de la direction aux termes du PRI de 2020. Par conséquent, la rémunération totale réelle de M. Bibic en 2020 s'est établie à 9,48 millions de dollars, soit une diminution de 25 % de la rémunération totale réelle du président et chef de la direction par rapport à 2019 et une diminution de 48 % par rapport à la prime calculée en appliquant les résultats du régime incitatif à court terme de 2019 de M. Bibic (indice de rendement de l'entreprise et indice de rendement

individuel) à titre de chef de l'exploitation à sa rémunération de 2020 à titre de chef de la direction. La rémunération réelle du président et chef de la direction pour 2020 reflète l'évaluation par le comité de rémunération et le conseil de l'incidence globale de la COVID-19 et la reconnaissance du rendement opérationnel solide de M. Bibic en réponse à la pandémie et du leadership stratégique exceptionnel au cours de sa première année à titre de président et chef de la direction.

Des détails supplémentaires sur les réalisations du président et chef de la direction en 2020 figurent à la section 10 *Rémunération du président et chef de la direction* ainsi que dans le tableau rétrospectif qui indique la valeur réelle reçue par le président et chef de la direction en 2020 et au cours des cinq dernières années par rapport à la valeur reçue par nos actionnaires et démontre l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction visés et la valeur pour les actionnaires.

Pour 2021, aucun changement ne sera apporté à la rémunération cible du président et chef de la direction ou des membres de la haute direction visés actuels.

PERSPECTIVES POUR 2021

RÉMUNÉRATION CIBLE DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Compte tenu de l'incertitude et de l'incidence continues de la COVID-19, les salaires de base des membres de la haute direction (vice-présidence et postes supérieurs) et la rémunération cible seront gelés aux niveaux de 2020 en 2021, à quelques exceptions près, comme dans le cas des membres de la haute direction nouvellement promus ou des membres de la haute direction dont la portée des fonctions change. Comme il est indiqué ci-dessus, en 2021, la rémunération cible du président et chef de la direction ou des membres de la haute direction visés actuels ne sera pas modifiée.

DISPOSITION DE RÉCUPÉRATION ET DE DÉTENTION D'ACTIONNAIRES APRÈS MANDAT POUR LE CHEF DE LA DIRECTION

À compter de 2021 et conformément aux pratiques exemplaires en matière de gouvernance, des changements ont été apportés à la disposition de récupération du chef de la direction en plus d'un changement à la politique en matière d'avoir en actions, introduisant une exigence de détention d'actions après mandat pour le président et chef de la direction. La disposition de récupération pour le président et chef de la direction a été élargie afin de permettre une récupération pour conduite qui constitue un motif de cessation des fonctions, indépendamment du fait qu'il y ait eu un retraitement de l'information financière. Pour de plus amples détails sur la politique de récupération, voir la section 9.6 *Politique de récupération*.

De plus, aux termes de la nouvelle politique en matière d'avoir en actions, en cas de démission ou de départ à la retraite, le président et chef de la direction doit continuer de détenir le nombre d'actions correspondant à ses exigences en matière d'avoir en actions au moment du départ pendant au moins un an après le départ. Pour de plus amples renseignements sur la politique en matière d'avoir en actions, voir la section 9.6 *Exigences en matière d'avoir en actions*.

RÉGIME INCITATIF ANNUEL À COURT TERME

Les paramètres opérationnels du programme de rémunération incitative (PRI) de BCE sont évalués en fonction de l'objectif de BCE : Transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde et les 6 impératifs stratégiques annoncés en janvier 2020 :

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

En 2020, ils ont compté pour 25 % de l'indice du rendement de l'entreprise, les 75 % restants étant attribuables aux paramètres financiers. En 2021, les résultats par rapport à ces impératifs représenteront 40 % de l'indice de rendement de l'entreprise, en hausse par rapport à 25 % en 2020, avec une pondération plus importante sur les impératifs suivants : *Bâtir les meilleurs réseaux*, *Promouvoir l'expérience client* et *Accélérer la croissance grâce à des services innovateurs*. Ce changement souligne l'importance de nos impératifs stratégiques pour la stratégie de BCE.

RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME

Comme il a été indiqué l'année dernière, le régime d'intéressement à long terme de BCE est demeuré en grande partie inchangé depuis 2011 et, en 2020, le comité de rémunération a effectué un examen exhaustif du régime en vue, notamment, de rattacher des critères de rendement à 50 % des attributions au titre du RILT et s'assurer de l'alignement continu avec les objectifs de la stratégie de rémunération des hauts dirigeants de BCE et l'intérêt des actionnaires.

À la suite de cet examen, le comité de rémunération et le conseil d'administration ont déterminé que le RILT de 2021 sera composé d'UANR à 50 % et d'UANR-R à 50 % et ont introduit une mesure de rendement du RTA relatif en plus d'une mesure des flux de trésorerie disponibles pour les UANR-R. Le RTA relatif, pondéré à 50 % des UANR-R, sera comparé au RTA médian d'un groupe de sociétés de référence composé de huit sociétés de télécommunications nord-américaines (Rogers Communications Inc., TELUS Corporation, Shaw Communications, Cogeco Communications Inc., Québecor Inc., AT&T, Verizon, Comcast), choisies en fonction de la pertinence du secteur, des concurrents sur les marchés financiers et des caractéristiques de placement. La nouvelle répartition du RILT s'applique à tous les dirigeants, y compris le président et chef de la direction et tous les vice-présidents exécutifs, et aucune option d'achat d'actions ne sera attribuée en 2021.

CONCLUSION

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

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



Gordon M. Nixon
Président du conseil



David F. Denison
Président du comité de rémunération

Le 4 mars 2021

9 Analyse de la rémunération

Cette section décrit notre philosophie, nos politiques et nos programmes en matière de rémunération et donne des détails sur la rémunération versée en 2020 à notre président et chef de la direction, à notre chef des affaires financières et aux trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés. En 2020, ces membres de la haute direction ont continué à faire croître Bell et à contribuer à ses succès. Dans ce document, ils sont appelés « membres de la haute direction visés » et sont les suivants :

- Mirko Bibic, président et chef de la direction, BCE et Bell Canada
- Glen LeBlanc, vice-président exécutif et chef des affaires financières, BCE et Bell Canada
- Wade Oosterman, président Bell Média et vice-président principal, Bell Canada et BCE
- John Watson, président de groupe, Expérience client
- Blaik Kirby, président de groupe, Bell Mobilité et services résidentiels et petites entreprises de Bell

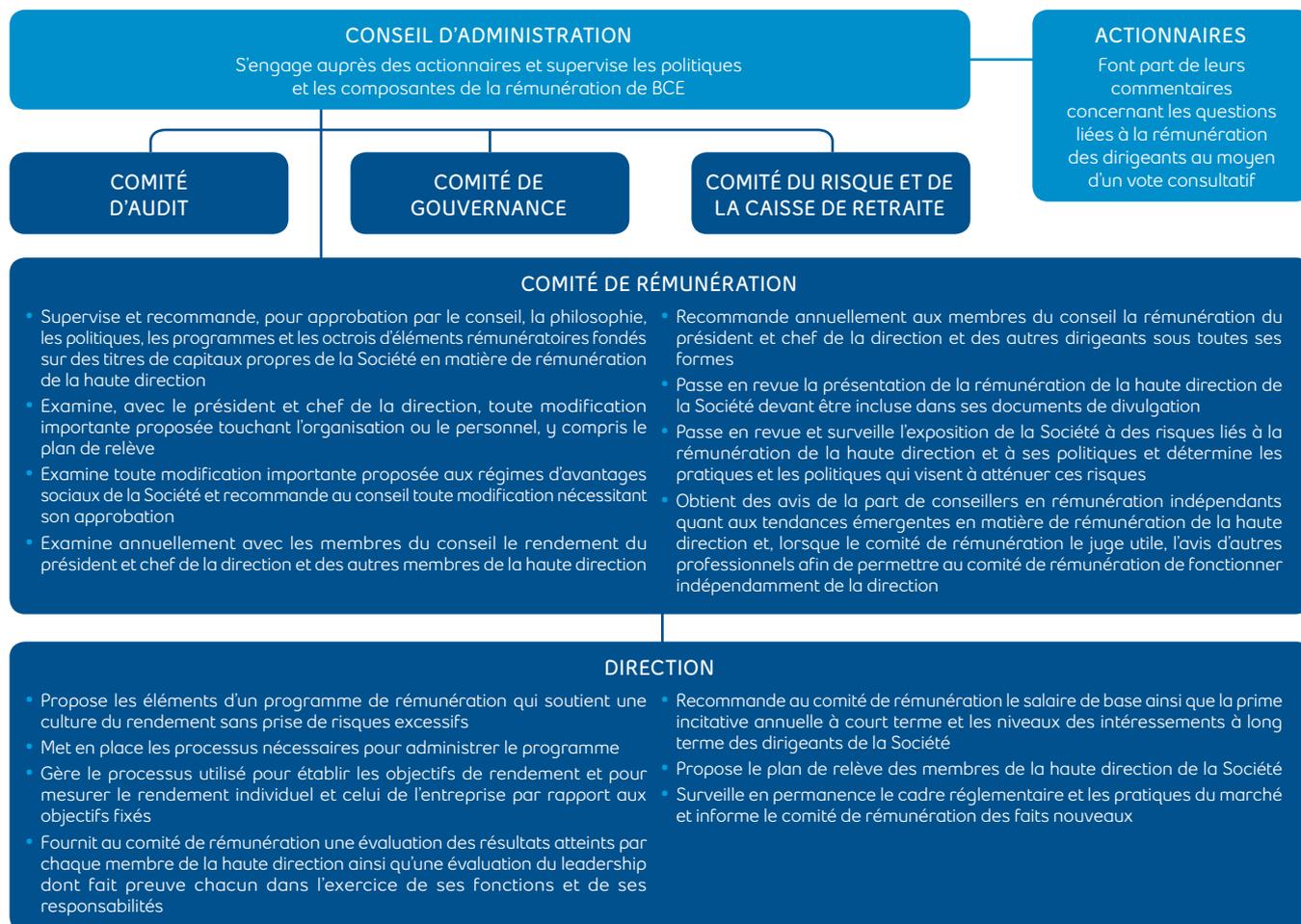
9.1 Objectif global du programme de rémunération des membres de la haute direction

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

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

9.2 Établissement de la rémunération de la haute direction

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



ÉTALONNAGE ET GROUPE DE RÉFÉRENCE

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

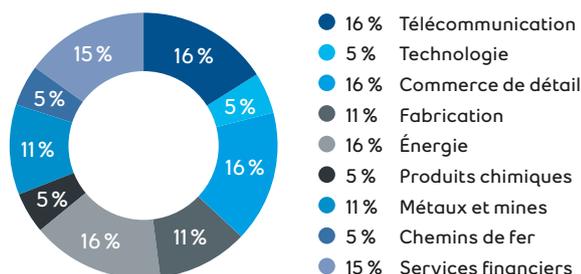
Une étude d'étalonnage complète de tous les postes de direction, y compris ceux des membres de la haute direction visés, à l'aide de notre groupe de référence présenté ci-après est effectuée tous les deux ans. Les résultats du dernier examen complet effectué par Hugessen pour 2020 ont démontré que la rémunération de notre haute direction est bien alignée sur notre politique de rémunération de la haute direction qui vise à établir la rémunération totale dans le 60^e centile de notre groupe de référence pour ceux qui sont très performants.

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

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

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

INFORMATION FINANCIÈRE COMPARATIVE ET RÉPARTITION SECTORIELLE DU GROUPE DE RÉFÉRENCE



BCE – RÉSULTATS AU 31 DÉCEMBRE 2020

TOTAL DES PRODUITS D'EXPLOITATION (M\$)	CAPITALISATION BOURSÈRE (M\$)	BÉNÉFICE NET (M\$)	RENDEMENT EN DIVIDENDES	EMPLOYÉS
22 883	49 226	2 699	6,1 %	50 704

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

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

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

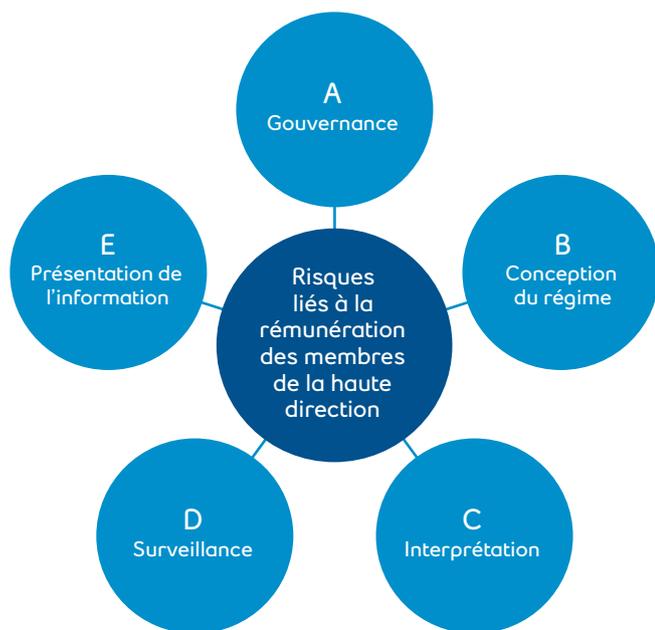


9.3 Gestion des risques liés à la rémunération

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

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

STRUCTURE À CINQ PILIERS



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

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

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

CE QUE NOUS FAISONS

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

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

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

Nous équilibrons les intéressements à court terme (intéressements à court terme annuels), à moyen terme (UANR et UANR-R) et à long terme (options sur actions) afin d'aligner la rémunération sur l'horizon temporel de risque pour chaque composante de la rémunération.

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

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

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

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

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

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

CE QUE NOUS ÉVITONS

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

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

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

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

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

Nous n'émettons pas d'options sur actions à un prix inférieur au cours des actions et ne permettons pas que le prix des options soit réduit ou que les options soient échangées contre des options comportant un prix d'exercice inférieur.

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

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

Nous ne garantissons pas le paiement des intéressements variables.

(1) Les principaux mécanismes d'atténuation du risque comprennent ce qui suit : l'incorporation d'une combinaison équilibrée et diversifiée de paramètres de rendement pour les régimes d'intéressement afin d'éviter qu'un paramètre en particulier ne soit favorisé au dépend de la santé globale de l'entreprise; la prépondérance d'intéressements à long terme comportant des cycles d'acquisition de trois ans dans la rémunération des membres de la haute direction en vue de décourager la prise de risques excessifs à court terme; et la limitation du recours aux options (qui offrent la plus grande possibilité de gains sur la fluctuation du cours des actions) de manière à ce qu'elles ne représentent que 15 % de la rémunération directe cible totale des membres de la haute direction visés.

(2) Les contrats d'emploi du président et chef de la direction ainsi que de tous les vice-présidents exécutifs contiennent des dispositions relatives à la récupération de la rémunération qui prévoient que la Société peut, à sa discrétion, récupérer une partie de la rémunération en espèces et en titres de capitaux propres qui leur est versée et obtenir le remboursement d'une partie des gains réalisés à l'exercice d'options qui leur ont été octroyées après leur nomination.

Ces mesures peuvent être appliquées en cas de retraitement de l'information financière attribuable à une négligence grave, à une faute intentionnelle ou à un acte frauduleux de leur part dans les 24 mois précédant le retraitement et s'il est établi que les attributions en espèces ou en titres de capitaux propres payées auraient été inférieures si le retraitement avait été fait avant le paiement de ces attributions. Nouveauté en 2021, la récupération pour le chef de la direction est exécutoire dans le cas d'une conduite qui, selon le conseil, constituerait un motif de cessation des fonctions du chef de la direction.

Tous les porteurs d'options sur actions sont assujettis aux dispositions relatives à la récupération de la rémunération s'ils adoptent des comportements interdits, comme il est décrit en détail à la section 9.6 intitulée Éléments rémunérateurs pour 2020 – Régime d'intéressement à long terme.

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

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

9.4 Politique en matière de rémunération et éléments rémunérateurs

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

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

	PRINCIPAL OBJECTIF	QUE RÉTRIBUE L'ÉLÉMENT RÉMUNÉRATEUR?	COMMENT L'ÉLÉMENT RÉMUNÉRATEUR S'INSCRIT-IL DANS L'OBJECTIF GLOBAL?	FORME DU PAIEMENT
Salaires de base annuel	Fournit un taux de rémunération fixe concurrentiel sur le marché	L'envergure et les responsabilités du poste et les compétences spécifiques requises pour les assumer	Il comporte un mécanisme pour attirer et fidéliser les membres de la haute direction compétents qui peuvent nous permettre d'atteindre notre objectif global tout en mettant l'accent sur la rétribution du rendement réel	Espèces
Prime incitative annuelle à court terme	Encourage le rendement par rapport à nos objectifs d'entreprise et nos objectifs individuels annuels	L'atteinte de nos objectifs annuels	Il comporte un mécanisme pour rétribuer le rendement réel par rapport à des objectifs qui visent à soutenir nos cibles d'entreprise globales	Espèces et/ou UAD <ul style="list-style-type: none"> Le paiement en UAD harmonise davantage les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires puisque les UAD ne sont payables qu'à la cessation des fonctions
Régime d'intéressement à long terme fondé sur des titres de capitaux propres	Harmonise les intérêts à moyen et à long terme des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires	La création de la valeur pour les actionnaires	Il comporte un mécanisme pour attirer et fidéliser les membres de la haute direction compétents tout en rétribuant l'atteinte de notre objectif global, qui consiste à créer une valeur durable pour les actionnaires	<p>UANR (50 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> Relie les intérêts des membres de la haute direction à la croissance du rendement du cours des actions <p>UANR-R (25 %)</p> <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 <p>Options sur actions (25 %)</p> <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 <p>À compter de 2021, le RILT fondé sur des titres de capitaux propres sera composé d'UANR à 50 % et d'UANR-R à 50 %. Pour obtenir de plus amples détails, se reporter à la page 50.</p>

Nous offrons également un régime de retraite, des avantages sociaux et des avantages indirects concurrentiels pour favoriser l'embauche et le maintien en fonction de membres de la direction compétents. Ces composantes sont évaluées régulièrement dans le cadre de notre étude d'étalonnage. Pour plus de renseignements, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2020* sous *Régimes de retraite, avantages sociaux et avantages indirects*.

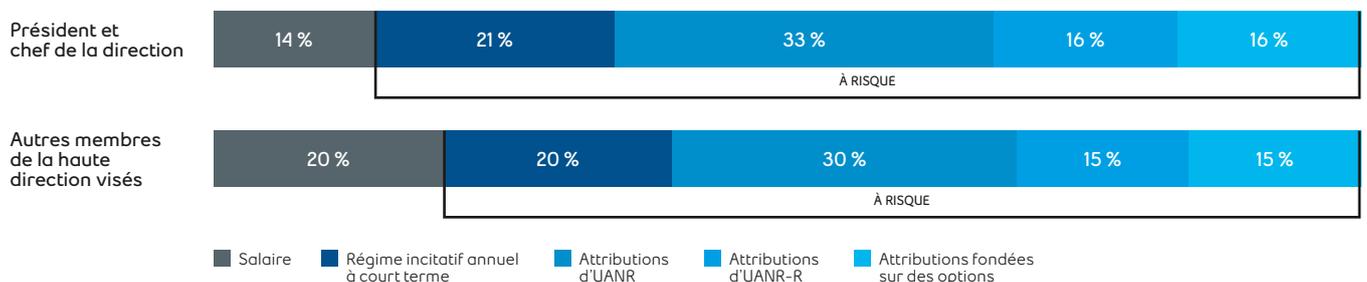
9.5 Rémunération à risque au niveau cible des membres de la haute direction visés en 2020

82 %

Moyenne de la rémunération à risque au niveau cible des membres de la haute direction visés en 2020

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

RÉMUNÉRATION À RISQUE AU NIVEAU CIBLE EN 2020⁽¹⁾



(1) Selon le salaire de base réel en 2020. La rémunération à risque est constituée du régime incitatif annuel à court terme, des attributions d'UANR, des attributions d'UANR-R et des attributions fondées sur des options. Les composantes à risque sont fondées sur les niveaux cibles. À l'exclusion des régimes de retraite et autres éléments rémunérateurs.

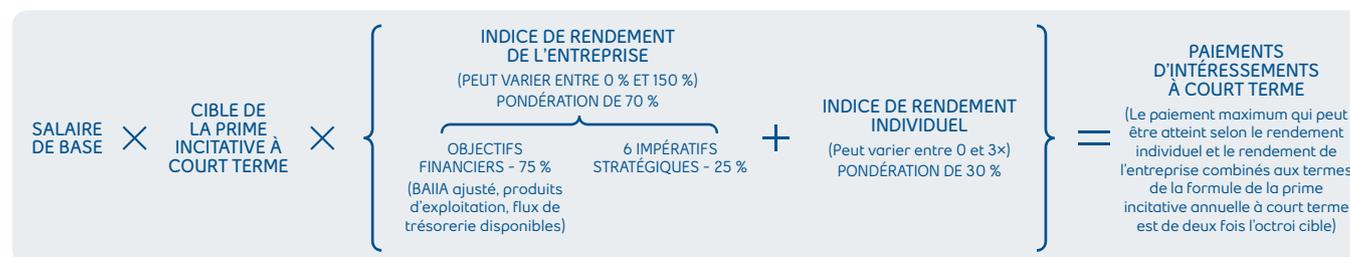
9.6 Éléments rémunérateurs pour 2020

SALAIRE DE BASE

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

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

PRIME INCITATIVE ANNUELLE À COURT TERME



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

- Pour renforcer notre concept Une société/une équipe, 70 % de la prime incitative annuelle à court terme des membres de la haute direction est fondée sur l'atteinte des objectifs d'entreprise communs, notamment des objectifs financiers et des objectifs stratégiques quantitatifs associés à chacun de nos 6 impératifs stratégiques
- Pour évaluer et récompenser le leadership dont fait preuve le membre de la haute direction quant à l'atteinte de résultats d'une unité opérationnelle et de l'ensemble de l'entreprise, 30 % de la prime incitative annuelle à court terme des membres de la haute direction est fondée sur le rendement individuel.

CIBLES DE LA PRIME INCITATIVE ANNUELLE À COURT TERME

Les cibles des primes incitatives annuelles à court terme des membres de la haute direction sont régulièrement passées en revue afin de veiller à ce qu'elles demeurent concurrentielles par rapport aux groupes de référence sur le marché. En 2020, les cibles des primes incitatives annuelles à court terme des membres de la haute direction visés, soit 150 % pour le président et chef de la direction et 100 % pour les autres membres de la haute direction visés, sont demeurées inchangées par rapport aux niveaux de 2019.

INDICE DE RENDEMENT DE L'ENTREPRISE

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

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

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

OBJECTIFS FINANCIERS

Les objectifs financiers (BAIIA ajusté à 40 %, produits d'exploitation à 20 % et flux de trésorerie disponibles à 15 %) comptent pour 75 % de l'indice de rendement de l'entreprise. Le comité de rémunération fixe un seuil, un minimum, une cible et un plafond pour chaque objectif financier. Le paiement varie entre 0 % et 150 %, selon le rendement, comme l'illustre le tableau ci-dessous.

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

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

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

LES 6 IMPÉRATIFS STRATÉGIQUES

La pondération résiduelle de 25 % de l'indice de rendement de l'entreprise évalue l'atteinte des objectifs d'exploitation de la Société, nos 6 impératifs stratégiques pour 2020⁽¹⁾ :

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

(1) 6 nouveaux impératifs stratégiques ont été annoncés en janvier 2020.

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 × 0 POINT)	CIBLE 30 POINTS (6 × 5 POINTS)	PLAFOND 36 POINTS (6 × 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 2020 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. Les paramètres et les cibles des 6 impératifs stratégiques n'ont pas été divulgués puisqu'ils constituent de l'information stratégique qui pourrait, selon le conseil et le comité de rémunération, désavantager la Société par rapport à la concurrence.

LES RÉGIMES INCITATIFS DE BCE SONT STRUCTURÉS POUR MAXIMISER LA VALEUR POUR LES ACTIONNAIRES, LE COURS DES ACTIONS ET LE RENDEMENT SUR LE CAPITAL AINSI QUE POUR ATTEINDRE NOTRE OBJECTIF DE TRANSFORMER LA FAÇON DONT LES CANADIENS COMMUNIQUENT ENTRE EUX ET AVEC LE RESTE DU MONDE PAR LA MISE EN ŒUVRE RÉUSSIE DES 6 IMPÉRATIFS STRATÉGIQUES DE LA SOCIÉTÉ

L'illustration qui suit présente les objectifs de rendement de l'entreprise employés pour établir les primes incitatives annuelles à court terme pour 2020 et les éléments justifiant leur utilisation.⁽¹⁾

BAIIA AJUSTÉ ⁽²⁾ 40 %

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

6 IMPÉRATIFS STRATÉGIQUES 25 %

Les impératifs stratégiques ont été mis en place pour nous aider à atteindre notre objectif de transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde. Leur évaluation comprend de nombreux paramètres d'exploitation habituellement utilisés dans le secteur. Les progrès réalisés par rapport aux 6 impératifs stratégiques fournissent une mesure pertinente de la contribution des membres de la haute direction à la réalisation du plan d'exploitation nécessaire à l'atteinte de notre objectif.



PRODUITS D'EXPLOITATION 20 %

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

FLUX DE TRÉSORERIE DISPONIBLES ⁽³⁾ 15 %

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

- (1) À compter de 2021, la pondération des 6 impératifs stratégiques a été augmentée de 25 % à 40 % et celle des mesures financières a diminué de 75 % à 60 %.
- (2) Le terme « BAIIA ajusté » n'a pas de définition normalisée en vertu des normes IFRS. Il est donc peu probable qu'il puisse être comparé avec des mesures similaires présentées par d'autres émetteurs. Nous définissons le BAIIA ajusté comme les produits d'exploitation moins les coûts d'exploitation, comme il est présenté dans les états consolidés du résultat net de BCE. Nous utilisons le BAIIA ajusté pour évaluer le rendement de nos activités puisqu'il reflète leur rentabilité continue. Nous croyons que certains investisseurs et analystes utilisent le BAIIA ajusté pour évaluer la capacité d'une société d'assurer le service de sa dette et de satisfaire à d'autres obligations de paiement, et qu'il constitue une mesure courante servant à évaluer les entreprises dans l'industrie des télécommunications. Nous croyons que certains investisseurs et analystes utilisent également le BAIIA ajusté pour évaluer la performance de nos activités. Le BAIIA ajusté est également un facteur dans la détermination de la rémunération incitative à court terme pour l'ensemble des dirigeants. Le BAIIA ajusté n'a pas de mesure financière directement comparable aux termes des IFRS. Se reporter à la section 10.2, Mesures financières non conformes aux PCGR et indicateurs de performance clés (IPC) – BAIIA ajusté et marge du BAIIA ajusté du rapport de gestion de BCE daté du 4 mars 2021, à la page 121 du rapport annuel 2020 de BCE, pour de plus amples détails, y compris un rapprochement avec la mesure financière conforme aux normes IFRS la plus comparable.
- (3) L'expression « flux de trésorerie disponibles » n'a pas de définition normalisée en vertu des normes IFRS. Il est donc peu probable qu'ils puissent être comparés avec des mesures similaires présentées par d'autres émetteurs. Nous définissons les flux de trésorerie disponibles comme les flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation, exclusion faite des rentrées de trésorerie provenant des activités abandonnées, des coûts liés aux acquisitions et autres payés, qui comprennent les coûts importants liés aux litiges, et du financement des cotisations volontaires aux régimes de retraite, moins les dépenses d'investissement, les dividendes sur actions privilégiées et les dividendes payés par des filiales aux détenteurs de participations ne donnant pas le contrôle. Nous excluons les rentrées de trésorerie provenant des activités abandonnées, les coûts liés aux acquisitions et autres payés et le financement des cotisations volontaires aux régimes de retraite parce qu'ils ont une influence sur la comparabilité de nos résultats financiers et peuvent éventuellement donner une fausse représentation de l'analyse des tendances en matière de performance de l'entreprise. Le fait d'exclure ces éléments ne veut pas dire qu'ils sont non récurrents. Nous considérons les flux de trésorerie disponibles comme un important indicateur de la solidité financière et de la performance de nos activités, car ils révèlent le montant des fonds disponibles pour payer des dividendes sur actions ordinaires, rembourser la dette et réinvestir dans notre Société. Nous croyons que certains investisseurs et analystes utilisent les flux de trésorerie disponibles pour évaluer une entreprise et ses actifs sous-jacents et pour évaluer la solidité financière et la performance de nos activités. Les flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation sont la mesure financière conforme aux normes IFRS la plus comparable. Se reporter à la section 10.2, Mesures financières non conformes aux PCGR et indicateurs de performance clés (IPC) – Flux de trésorerie disponibles et ratio de distribution du rapport de gestion de BCE daté du 4 mars 2021 à la page 122 du rapport annuel 2020 de BCE, pour de plus amples détails, y compris un rapprochement avec la mesure financière conforme aux normes IFRS la plus comparable.

25%

Indice de rendement de l'entreprise en 2020

Le tableau suivant présente les objectifs et les résultats de l'entreprise obtenus en 2020.

ÉLÉMENT	PONDÉRATION	PAIEMENT CALCULÉ	CIBLE POUR 2020	RÉSULTATS DE 2020	COMMENTAIRES
BAlIA ajusté	40 %	Paiement : 0 % Min. : 0 % Max. : 60 %	10 227 millions \$	9 607 millions \$	Le BAlIA ajusté de BCE a diminué de 4,0 % en 2020 comparativement à 2019, dans la foulée de la diminution des produits d'exploitation, atténuée par la réduction des coûts d'exploitation, principalement attribuable à l'incidence défavorable de la pandémie de COVID-19. La marge du BAlIA ajusté, de 42,0 % en 2020, a été relativement stable d'un exercice à l'autre, diminuant de 0,1 point par rapport à l'exercice précédent, découlant principalement de la diminution des produits d'exploitation tirés des services, partiellement contrebalancée par la diminution des charges opérationnelles.
Produits d'exploitation	20 %	Paiement : 0 % Min. : 0 % Max. : 30 %	24 269 millions \$	22 883 millions \$	Les produits d'exploitation totaux de BCE ont diminué de 3,8 % en 2020 par rapport à 2019, en raison de baisses dans nos trois secteurs, qui ont été touchés défavorablement par la pandémie de COVID-19, ce qui a eu une incidence plus importante sur les produits tirés de la publicité dans les médias, ainsi que sur les volumes de produits sans fil et les produits d'exploitation tirés des services d'itinérance sortants.
Flux de trésorerie disponibles	15 %	Paiement : 0 % Min. : 0 % Max. : 22,5 %	3 931 millions \$	3 348 millions \$	Les flux de trésorerie disponibles ont diminué de 390 millions de dollars en 2020 par rapport à 2019, principalement en raison de l'augmentation des dépenses en immobilisations et de la diminution des flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation, compte non tenu des flux de trésorerie liés aux activités abandonnées et des coûts liés aux acquisitions et autres payés.
Progrès à l'égard des impératifs stratégiques	25 %	Paiement : 25 % Min. : 0 % Max. : 37,5 %	Divers	s.o.	Le conseil approuve une carte de pointage d'environ 30 paramètres opérationnels pour suivre le progrès par rapport aux impératifs stratégiques. Des progrès importants ont été réalisés en ce qui a trait à bon nombre d'impératifs et dans de nombreux cas les attentes ont été dépassées. De solides résultats ont été obtenus dans les domaines des impératifs Bâtir les meilleurs réseaux, Gérer avec agilité et selon une structure de coûts efficace, Investir dans notre équipe et soutenir son engagement et Promouvoir l'expérience client. D'autres détails se trouvent à la section 10 intitulée <i>Rémunération du président et chef de la direction</i> .
Total	100 %	25 %			

Les résultats financiers pour 2020, 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 annuelles à court terme. D'après son évaluation, le comité de rémunération a recommandé, et le conseil a approuvé, un indice de rendement de l'entreprise de 25 % pour le président et chef de la direction et les autres membres de la haute direction visés. Aucun pouvoir discrétionnaire n'a été exercé pour établir ce résultat. Au cours des cinq dernières années, l'indice de rendement de l'entreprise était de 107 % en 2019, 95 % en 2018, de 100 % en 2017, de 90 % en 2016 et 102 % en 2015.

INDICE DE RENDEMENT INDIVIDUEL

2,3

Moyenne de l'indice de rendement individuel des membres de la haute direction visés en 2020

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

Le premier aspect est l'atteinte de résultats mesurés par rapport aux

objectifs préétablis des unités opérationnelles. 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. Pour de plus amples renseignements sur les principaux accomplissements et résultats de notre président et chef de la direction pour 2020, il y a lieu de se reporter à la section 10 intitulée *Rémunération du président et chef de la direction* à la page 63.

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

le déploiement de la stratégie. À la fin de l'exercice, le comité de rémunération et les administrateurs indépendants du conseil évaluent le rendement individuel et le leadership du président et chef de la direction. Le président et chef de la direction fournit en outre au comité de rémunération son évaluation du rendement individuel et du leadership des autres membres de la haute direction. Compte tenu de l'ensemble de l'information dont il dispose, notamment les recommandations du président et chef de la direction, le comité de rémunération se fait une opinion éclairée et recommande à l'approbation du conseil, l'indice de rendement individuel (entre 0 et 3,0x) pour chacun des membres de la haute direction. Ce multiplicateur ne s'applique qu'à 30 % de la prime totale cible.

En 2020, l'indice de rendement individuel moyen des membres de la haute direction visés était de 2,3x, soit un peu moins que l'indice de 2,4x en 2019. Ces résultats reflètent le leadership exceptionnel de l'équipe de BCE en réponse à la COVID-19, soutenant les clients, les membres de l'équipe et la collectivité et atténuant l'incidence financière de la COVID-19, tout en continuant à réaliser des progrès sur les priorités stratégiques de BCE. Jumelées à l'indice de rendement de l'entreprise de 25 %, les primes incitatives annuelles de 2020 pour nos membres de la haute direction visés se sont établies entre 602 100 \$ et 1 610 700 \$, le paiement moyen s'établissant à 870 720 \$, soit une diminution de 43 % d'un exercice à l'autre. De plus amples renseignements à ce sujet sont présentés dans les biographies individuelles des membres de la haute direction visés aux sections 10 et 11.

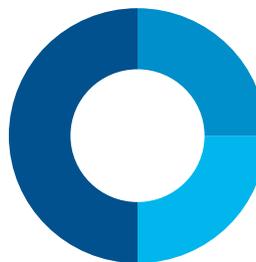
RÉMUNÉRATION FONDÉE SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME

Notre régime d'intéressement à long terme (RILT) est conçu pour rétribuer la création de valeur pour nos actionnaires tout en mettant en place un mécanisme capable d'attirer et de fidéliser les dirigeants talentueux et compétents. Le RILT joue également un rôle crucial dans l'alignement de la rémunération variable avec l'horizon temporel de risques approprié et la responsabilité des décisions à moyen et long terme. Étant fondée entièrement sur les titres de capitaux propres, la valeur de notre RILT pour un membre de la haute direction dépend largement de la croissance du cours de l'action, ce qui, en retour, profite à tous les actionnaires. De plus, les UANR-R, qui sont une composante du RILT, rétribuent l'atteinte de cibles de croissance liées aux flux de trésorerie permettant à BCE de hausser son dividende, ce qui cadre également avec les intérêts des actionnaires. À l'instar des attributions payées depuis 2011, les attributions de 2020 aux termes du RILT ont été composées de 50 % d'UANR, 25 % d'UANR-R et 25 % d'options sur actions. Comme il est indiqué plus haut, à la suite d'un examen exhaustif du RILT, le comité de rémunération et le conseil d'administration ont établi que le RILT de 2021 a été révisé et se compose maintenant d'UANR quant à 50 % et d'UANR-R quant à 50 %, avec l'introduction d'une mesure de rendement du RTA relatif en plus d'une mesure des flux de trésorerie disponibles pour les UANR-R.

UANR (50 %)

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



UANR-R (25 %)

Acquisition des droits à la fin de la période de trois ans sous réserve des flux de trésorerie disponibles pour soutenir la croissance du dividende

OPTIONS SUR ACTIONS (25 %)

Acquisition de la totalité des droits à la fin de la période de trois ans
Durée de l'option : dix ans

Le tableau ci-dessous indique les principales modalités qui s'appliquent à chaque composante du régime d'intéressement à long terme en 2020. Tel qu'indiqué précédemment, à partir de 2021, le RILT se composera d'UANR quant à 50 % et d'UANR-R quant à 50 %. Aucune option sur actions ne sera octroyée en 2021.

ÉLÉMENT	UANR	UANR-R	OPTIONS SUR ACTIONS
Harmonisation avec les intérêts des actionnaires	Les UANR harmonisent les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires en les reliant à la croissance du rendement du cours des actions. L'acquisition sur plusieurs années favorise également le maintien en fonction des membres de la haute direction, ce qui permet à la Société de déployer sa stratégie à long terme.	Les UANR-R harmonisent les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires en les liant à la croissance du dividende et en alignant la rémunération des membres de la haute direction 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 par actions harmonisent les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires en les liant à la croissance du cours de l'action et en alignant la rémunération des membres de la haute direction 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.
Fourchette de paiement (en % de l'attribution)	0 % à 100 %	0 % à 125 %	Aucune fourchette de paiement n'est définie, les paiements dépendant de la différence entre le prix au moment de l'attribution et le prix d'exercice.
Limite définie sur les niveaux d'attributions annuelles	Oui		
Durée ⁽¹⁾	Trois ans		Dix ans (maximum de 10 ans selon le texte du régime).
Type d'acquisition	Acquisition en bloc après trois ans		
Date d'acquisition des droits pour les attributions de 2020	Le 31 décembre 2022		Le 24 février 2023 (trois ans à compter de la date de l'attribution).
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 bénéficiaire 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 ⁽²⁾	Espèces, actions ordinaires de BCE.		Actions ordinaires de BCE à l'exercice des options.

ÉLÉMENT	UANR	UANR-R	OPTIONS SUR ACTIONS
Prix au moment de l'attribution		Conversion de la valeur en dollars en unités à l'aide de la moyenne pondérée en fonction du volume du cours par action ordinaire pendant les cinq derniers jours de bourse consécutifs prenant fin le dernier jour de bourse précédant la date de l'attribution et arrondie à l'unité la plus près.	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'attribution 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'attribution.
Récupération de la rémunération		Le président et chef de la direction et tous les vice-présidents exécutifs sont assujettis à la même disposition en matière de récupération de la rémunération telle que présentée dans la section 9.3 intitulée <i>Gestion des risques liés à la rémunération</i> .	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) En 2019, BCE a prolongé à dix ans la durée des attributions d'options sur actions.

(2) En 2016, les dirigeants avaient l'option de recevoir leur attribution d'UANR ou d'UANR-R sous forme d'UAD. Depuis 2017, les dirigeants pouvaient choisir de recevoir leurs attributions d'UANR sous forme d'UAD. À tout moment, le comité de rémunération peut exiger qu'un participant reçoive un paiement aux termes du régime d'intéressement à long terme en actions ordinaires de BCE ou en UAD à titre de mesure intérimaire visant à aider le participant à respecter son exigence en matière d'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 spéciale n'a été faite en 2020.

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 dans la section 11.6 intitulée *Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle*.

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

PAIEMENTS D'UANR-R

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

Les droits des UANR-R attribués de 2011 à 2016 ont été entièrement acquis et les droits des UANR-R attribués en 2017 ont été acquis à 106 %, le niveau des résultats atteint durant les cycles de rendement ayant été plus que suffisant pour atteindre le taux de croissance cumulatif composé visé des dividendes pour maintenir le ratio de paiement des dividendes dans la fourchette de 65 % à 75 % prévue par notre politique.

Les mesures de rendement pour les UANR-R attribuées en 2018, en 2019 et en 2020 sont fondées sur des cibles de flux de trésorerie disponibles cumulatifs sur 3 ans suffisantes pour augmenter le dividende tout en maintenant le ratio de distribution entre 65 % et 75 %. En raison de l'incidence de la COVID-19 et des décisions prises pour soutenir les clients, les collectivités et l'équipe de Bell, ainsi que de notre plan d'investissement en capital accéléré adopté pour 2021, les plans de flux de trésorerie disponibles de BCE ont été révisés pour 2020. Cela a eu une incidence sur les trois attributions qui n'ont pas été acquises en cours, et le comité de rémunération et le conseil ont déterminé que l'incidence de la COVID-19 et les décisions prises par la société en réponse à la COVID-19 au cours de l'année de rendement 2020 auraient une incidence disproportionnée sur le résultat d'acquisition pour la période de rendement de trois ans pour les trois attributions d'UANR-R en cours. De plus, le plan d'investissement en capital accéléré adopté par le conseil pour 2021 n'a pas

été pris en compte dans les mesures ou fourchettes de rendement établies pour les attributions d'UANR-R de 2019 et 2020. Par conséquent, le comité de rémunération et le conseil, avec l'avis de Hugessen, consultant en rémunération indépendant, ont exercé un pouvoir discrétionnaire pour ajuster les mesures et les fourchettes de rendement pour les attributions d'UANR-R de 2018, 2019 et 2020. Le comité de rémunération et le conseil ont examiné l'incidence des résultats, en plus des facteurs suivants :

- le rendement financier et opérationnel de l'équipe de BCE en 2020 et l'incidence sur les principaux intervenants, notamment les actionnaires, les clients, les employés et les collectivités, comme il est décrit ci-dessus à la section *Rendement financier et opérationnel de 2020* y compris la réalisation d'une augmentation de 5 % du dividende en 2020
- l'incidence de facteurs qui sont hors du contrôle de la direction, comme les restrictions et les fermetures imposées par la COVID-19 sur les voyages, l'immigration et sur les produits d'exploitation d'itinérance, de publicité et de vente au détail de BCE
- l'incidence des mesures prises par BCE en réponse à la COVID-19, y compris l'accélération des investissements en capital, les initiatives de soutien à la clientèle et les investissements communautaires sur le rendement financier de BCE
- la capacité de la structure des fourchettes de rendement de gérer adéquatement une perturbation importante du marché
- l'importance de veiller à ce que le régime d'intéressement à long terme continue de motiver et de maintenir en fonction les meilleurs dirigeants et reflète la philosophie de rémunération au rendement de BCE
- le résultat global sur la rémunération réelle des membres de la haute direction visés et par rapport au rendement pour les actionnaires en 2020, tel qu'il est décrit à la section 11.1 intitulée *Graphique du rendement pour les actionnaires* et à la page 65 à la section *Tableau rétrospectif du chef de la direction 2020*.

Dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire à l'égard des attributions d'UANR-R en cours pour 2018, 2019 et 2020, le conseil a utilisé la méthode approuvée pour la mesure des flux de trésorerie disponibles de l'attribution d'UANR-R de 2021 et ajusté les mesures et fourchettes de rendement pour les UANR-R de 2018, 2019 et 2020 afin qu'elles soient conformes à la méthode d'attribution d'UANR-R de 2021. Le comité de rémunération a testé cette méthodologie pour s'assurer des résultats adéquats dans diverses conditions du marché. Le rendement est fondé sur les cibles de flux de trésorerie disponibles approuvées annuellement par le conseil afin de permettre une

plus grande souplesse dans le niveau des dépenses en immobilisations approuvées annuellement par le conseil dans des conditions de marché potentiellement volatiles au cours de la période de rendement et de veiller à ce que la rémunération de la haute direction demeure entièrement conforme à la stratégie approuvée par le conseil en matière de marchés des capitaux. Aucun changement n'a été apporté aux attributions réelles pour les exercices 2018, 2019 et 2020.

En ce qui a trait aux UANR-R de 2018, l'application de cette méthode donne un résultat d'acquisition de 82 % sur un maximum de 125 %, en baisse par rapport à 106 % en 2019, et reflète un résultat de 44 % pour la période de rendement annuel de 2020 qui sera également appliquée aux UANR-R de 2019 et 2020. Le résultat de l'acquisition des UANR-R de 2018, conjugué à l'incidence sur le marché des actions de BCE, fait en sorte que le RILT de 2018 a atteint 81 % de la valeur de l'attribution globale au 31 décembre 2020.

Pour obtenir de plus amples détails sur les attributions d'UANR-R de chaque membre de la haute direction visé en 2020, se reporter à la section 11.2 intitulée *Tableau sommaire de la rémunération* à la page 71 ou encore aux biographies détaillées des membres de la haute direction visés présentées dans les sections 10 et 11.

RÉGIME D'UAD

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

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

En 2020, les membres de la haute direction pouvaient choisir de recevoir jusqu'à 100 % de leur prime incitative annuelle à court terme en UAD plutôt qu'en espèces. La prime est convertie en UAD selon le cours d'une action ordinaire de BCE le jour précédant la date d'entrée en vigueur de l'attribution. Les membres de la haute direction pouvaient également choisir de recevoir leur attribution d'UANR sous forme d'UAD.

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

Le comité de rémunération peut également recommander à l'approbation du conseil des attributions spéciales d'UAD en reconnaissance de réalisations exceptionnelles ou pour l'atteinte de certains objectifs d'entreprise. Aucune attribution de ce type n'a été faite en 2020.

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

EXIGENCES EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS

Nous croyons à l'importance de posséder un avoir en actions considérable. Nos programmes de rémunération sont d'ailleurs conçus pour inciter les membres de la haute direction à détenir des actions de la Société. Nos exigences actuelles en matière d'avoir en actions applicables au président et chef de la direction et aux vice-présidents exécutifs sont en vigueur depuis 2013 et visent à encourager l'investissement continu dans la Société et à nous assurer que la rémunération des membres de la haute direction demeure liée à notre objectif de créer de la valeur pour nos actionnaires. Ces jalons doivent être atteints dans les dix ans suivant la promotion ou la date d'embauche. En 2021, le comité de rémunération a introduit une exigence de détention d'actions après mandat pour le président et chef de la direction. Aux termes de la nouvelle politique, à la démission ou à la retraite, le président et chef de la direction doit continuer de détenir un nombre d'actions correspondant à l'exigence d'avoir en actions à la date de départ pour au moins un an après le départ. Le tableau suivant présente les niveaux minimums actuels d'avoir en actions en multiple du salaire de base annuel et la date limite qui s'applique à chaque échelon de la haute direction :

POSTE	MULTIPLE DU SALAIRE DE BASE	
	CIBLE DE 5 ANS ⁽¹⁾	CIBLE DE 10 ANS
Président et chef de la direction	7,5x	10,0x
Vice-présidents exécutifs	3,0x	5,0x

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

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

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

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

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

Le tableau ci-dessous indique le statut relatif à l'avoir en actions de chaque membre de la haute direction visé au 31 décembre 2020.

MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION VISÉ	EXIGENCE EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS			VALEUR TOTALE DE L'AVOIR EN TITRES DE CAPITAUX PROPRES DE BCE ⁽¹⁾ (\$)	POURCENTAGE DE L'AVOIR EN UAD	MULTIPLE ATTEINT DE	
	SALAIRE DE BASE (\$)	5 ANS	10 ANS			LA CIBLE DE 5 ANS	LA CIBLE DE 10 ANS
Mirko Bibic	1 300 000	7,5×	10×	6 015 434	95 %	0,6×	0,5×
Glen LeBlanc	675 000	3×	5×	9 869 207	96 %	4,9×	2,9×
Wade Oosterman	900 000	3×	5×	58 748 418	88 %	21,8×	13,1×
John Watson	750 000	3×	5×	4 977 997	81 %	2,2×	1,3×
Blaik Kirby	750 000	3×	5×	2 236 986	80 %	1,0×	0,6×

(1) Calculée à l'aide du plus élevé entre le coût d'acquisition et la valeur marchande à la fin de l'exercice en utilisant le cours de clôture de l'action de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2020, soit 54,43 \$.

POLITIQUE RELATIVE À LA RÉCUPÉRATION DE LA RÉMUNÉRATION

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

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

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

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

RÉGIMES DE RETRAITE, AVANTAGES SOCIAUX ET AVANTAGES INDIRECTS

RÉGIME DE RETRAITE

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

Tous les membres de la haute direction visés participent au volet CD, qui est le seul régime de retraite offert aux employés embauchés depuis 2004. M. LeBlanc participait au régime de retraite à prestations déterminées et au régime complémentaire de Bell Aliant jusqu'au 31 décembre 2014, lorsqu'il a adhéré au volet CD.

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

AVANTAGES SOCIAUX ET AVANTAGES INDIRECTS

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

Nous offrons en outre à tous nos employés la possibilité de participer à notre régime d'épargne des employés (REE). Le REE vise à mieux soutenir l'actionariat à long terme et à accroître l'intérêt envers la croissance et le succès de la Société. Aux termes du REE, les employés peuvent verser des cotisations allant jusqu'à 12 % de leurs gains admissibles afin d'acheter des actions ordinaires de BCE. La Société verse des cotisations correspondant à un tiers des cotisations de l'employé, jusqu'à une cotisation maximale de la Société représentant 2 % des gains admissibles annuels 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 REE dans la section 11.4 intitulée *Régimes d'épargne des employés (REE)*.

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

10 Rémunération du président et chef de la direction



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

Président et chef de la direction de BCE Inc. et de Bell Canada depuis janvier 2020, Mirko Bibic dirige le groupe d'entreprises de Bell en mettant en œuvre une stratégie qui vise à offrir les meilleurs réseaux sur le marché, à promouvoir l'expérience client, à encourager l'innovation dans les services et le contenu et à gérer avec agilité et efficacité.

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

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

PRINCIPALES RÉALISATIONS ET ÉTABLISSEMENT DE LA PRIME INCITATIVE ANNUELLE À COURT TERME POUR 2020

Le comité de rémunération a évalué le rendement de M. Bibic pour 2020 en fonction du leadership dont il a fait preuve et des objectifs globaux liés à :

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

M. Bibic a largement contribué à l'évolution de la stratégie de BCE en 2020 :

- établissement d'un nouvel objectif visant à transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde, ainsi que 6 nouveaux impératifs stratégiques, dont *Investir dans notre équipe et soutenir son engagement*. Ces impératifs stratégiques cadrent avec les forces de longue date de Bell dans les réseaux, l'innovation en matière de services et la création de contenu, et positionnent l'entreprise en vue de sa croissance continue et de son leadership en matière d'innovation dans un marché des communications en rapide évolution ainsi qu'en ce qui a trait à l'amélioration de l'expérience client
- réponse au défi sans précédent de la COVID-19 en se concentrant sur trois principes opérationnels essentiels tout au long de la crise : *Faire en sorte que les Canadiens restent connectés et informés; Mettre la priorité sur la santé et la sécurité du public, de nos clients et de notre équipe; et Soutenir nos clients et les communautés.*
 - accélération des investissements dans la capacité, la fiabilité et la redondance des réseaux pour gérer les augmentations importantes de l'utilisation des réseaux en raison du travail à distance, de l'isolement et du soutien des gouvernements et des interventions d'urgence
 - fourniture d'équipement à plus de 12 000 agents du service à la clientèle pour travailler à distance tout en redéployant des milliers de membres de l'équipe de Bell dans des postes de service de première ligne
 - mise en œuvre de procédures rigoureuses en matière d'assainissement et de sécurité à l'échelle de nos activités, conformément aux protocoles de santé publique et doté les membres de l'équipe d'équipements de protection individuelle
 - accélération des arrangements de travail à distance pour les employés et assuré un soutien salarial pour les personnes touchées par les fermetures temporaires ou la réduction de la charge de travail
 - don de 1,5 million (13 millions de dollars) de masques de protection pour les travailleurs de première ligne partout au Canada
 - soutien à nos clients en annulant les frais d'utilisation excédentaire de service Internet résidentiel, les frais d'itinérance sans fil, mise en œuvre d'options de paiement flexibles pour les clients touchés financièrement par la crise et suspension de certaines nouvelles augmentations de prix de service
 - fourniture de milliers de téléphones intelligents, de tablettes et de temps d'antenne gratuits aux réfugiés et aux établissements de soins de santé dans nos collectivités
- poursuite de l'expansion de la couverture de notre réseau de fibre optique jusqu'au domicile (FTTP) au moyen de connexions directes par fibre optique, rejoignant plus de 5,6 millions de foyers et d'entreprises dans sept provinces
- annonce d'un investissement d'environ 400 millions de dollars pour acheminer des connexions entièrement optiques à 275 000 foyers et entreprises à Winnipeg
- accélération du déploiement de notre service novateur d'accès Internet résidentiel sans fil à destination de collectivités non desservies ou qui n'étaient pas desservies auparavant en réponse à la demande liée à la COVID-19 et élargissement du service aux collectivités rurales du Canada atlantique
- atteinte de 50 % de notre cible de 1 million de foyers visant à acheminer l'Internet résidentiel sans fil aux collectivités rurales du Canada atlantique, du Québec, de l'Ontario et du Manitoba
- amélioration de l'Internet résidentiel sans fil pour offrir des vitesses d'accès de 50/10 (téléchargement de 50 Mbps/téléversement de 10 Mbps) à la plupart des clients. La technologie pourra être entièrement mise à niveau vers le service sans fil 5G à l'avenir
- lancement de notre réseau sans fil de cinquième génération (5G), qui offre des vitesses améliorées de transmission de données mobiles, avec un service initial à Montréal, dans la région du Grand Toronto, à Calgary, à Edmonton et à Vancouver. Notre réseau 5G s'est élargi pour atteindre 26 % de la population canadienne à la fin de 2020
- classement en 2020 par PCMag des réseaux sans fil 4G et 5G de Bell comme ayant les réseaux sans fil les plus rapides du Canada (*2020 Fastest Mobile Networks Canada*), dans le cadre de cette prestigieuse étude annuelle sur la performance des réseaux à l'échelle du pays
- collaboration avec la Société de Transport de Montréal (STM) et des partenaires du secteur pour achever le déploiement du service sans fil 4G LTE dans l'ensemble du réseau de transport en commun métropolitain de Montréal, fournissant à la STM le plus important réseau numérique intérieur du Canada et le plus long réseau sans fil souterrain du pays
- partenariat avec Giant Tiger afin d'offrir Lucky Mobile dans les 250 emplacements de la chaîne de détaillants à escompte au pays, ce qui a permis d'élargir la portée de notre offre de services sans fil prépayés aux Canadiens encore plus soucieux de leur budget
- renouvellement de notre partenariat avec Loblaws afin d'offrir le nouveau service de marque modifiée prépayé pour PC mobile dans plus de 843 magasins Loblaws partout au Canada
- réalisation de l'acquisition du réseau généraliste francophone V et des actifs numériques connexes, solidifiant le choix des téléspectateurs francophones. Bell Média s'est engagée à fournir du contenu riche pour les plateformes tant traditionnelles que novatrices du Québec. Bell a changé la marque V pour Noovo, créant une marque unique au Québec pour un réseau de télé traditionnelle et sa populaire plateforme numérique

- établissement d'un nouveau partenariat avec Grandé Studios, qui a permis d'accroître les ressources des communautés québécoises de création et de production de contenu en langue française. Les studios Pinewood de Bell Média à Toronto ont entrepris d'importants travaux de construction dans le cadre de l'agrandissement en plusieurs étapes de nouveaux plateaux insonorisés et d'espaces de soutien qui ont porté l'installation de production à un total de plus de 525 000 pieds carrés
 - lancement du service de diffusion en continu bilingue Crave TV, qui offre plus de 6 000 heures de contenu exclusif en français, y compris la nouvelle série originale de Crave *Pour toujours, plus un jour*
 - cession de 25 centres de données Bell à Equinix Inc. au prix de 1,04 milliard de dollars. Dans le cadre de l'opération, Bell Marchés Affaires devient le premier partenaire Platine d'Equinix au Canada, ce qui fournira aux entreprises clientes de Bell un accès complet à la portée internationale du réseau intégré ainsi que des solutions en nuage évoluées d'Equinix
 - établissement de nouveaux records pour la dixième année de la Journée Bell Cause pour la cause en 2020 avec 154 387 425 appels, textes et messages sur les médias sociaux de Canadiens et de gens du monde entier lançant un appel à l'action en santé mentale, soit une augmentation globale de 6 % par rapport à 2019. Avec un don de 5 cents de Bell pour chaque communication, nos versements à des initiatives en santé mentale au Canada ont augmenté de 7 719 371,25 \$
 - renouvellement de l'engagement Bell Cause pour la cause pour une nouvelle période de 5 ans et établissement d'une nouvelle cible d'au moins 150 millions de dollars en financement total de Bell pour la santé mentale
 - lancement d'un nouveau Fonds diversité Bell de 5 millions de dollars pour soutenir la santé mentale et le bien-être des Canadiens racialisés
 - classement renouvelé parmi les 100 meilleurs employeurs au Canada et parmi les 50 meilleurs employeurs à Montréal. Bell a également été reconnue parmi les 100 meilleurs employeurs pour la diversité au Canada (Canada's 100 Best Diversity Employers) et parmi les employeurs les plus écologiques au Canada, ce qui témoigne de notre engagement envers nos employés
 - soutien de l'équité entre les sexes en milieu de travail. Bell a été reconnue avec l'attestation *Certification Parité, niveau or*, décernée pour la troisième année consécutive par La Gouvernance au Féminin
 - annonce de nouvelles initiatives pour soutenir les membres de l'équipe et les communautés de PANDC, y compris des cibles mises à jour pour la représentation de PANDC au sein de la haute direction de Bell et dans l'embauche de stagiaires et de diplômés; le lancement du groupe de travail sur la diversité du contenu de Bell Média afin d'améliorer la représentation des diverses voix dans la programmation et la prise de décisions, et partenariats avec l'initiative Onyx, le réseau BPTN, Ascend Canada et Indigenous Works, ainsi que soutien continu aux professionnels noirs du réseau Bell
 - force d'innovation au Canada, Bell se classant première parmi toutes les sociétés de télécommunications au palmarès des 100 principaux investisseurs en recherche et développement au Canada (Top 100 Corporate R&D Spenders) et au septième rang dans l'ensemble.
- M. Bibic a dirigé l'équipe de Bell dans le cadre de sa réalisation des 6 impératifs stratégiques de l'entreprise en 2020 :**
- amélioration trimestrielle séquentielle de la croissance des produits d'exploitation et du BAIIA du T2 au T4 2020
 - maintien de marges relativement stables du BAIIA ajusté consolidées de BCE et des Services sans fil de Bell
 - chef de file des principales sociétés de télécommunications en Amérique du Nord avec une marge du BAIIA ajusté des Services sur fil de 43 % reflétant l'efficacité opérationnelle et la croissance des services large bande
 - renforcement de notre position à titre de chef de file des fournisseurs de services Internet (FSI) au Canada avec 3 704 590 abonnés aux services Internet haute-vitesse de détail, ce qui comprend presque 1,7 million d'abonnés sur le réseau FTTP, une augmentation de 4,2 % par rapport à 2019
 - premier fournisseur de services sans fil au Canada à offrir une connexion mobile pour la configuration familiale Apple, un service qui permet aux enfants et aux membres plus âgés de la famille de la maison d'utiliser Apple Watch même s'ils n'ont pas d'iPhone
 - lancement du service Wi-Fi Affaires Total de Bell, qui permet aux petites entreprises de l'Ontario et du Québec de bénéficier d'une meilleure couverture Wi-Fi, des vitesses les plus rapides offertes et d'un moyen facile de gérer leur réseau
 - maintien de notre position en tant que plus important fournisseur de services de télévision au Canada avec 2 738 605 abonnés de détail, et augmentation de notre nombre total d'abonnés des services de télé IP de 2,2 %, à 1 806 373
 - lancement du service Lecteur Bell, un nouvel appareil de lecture en continu à haute résolution (HDR) 4K alimenté par Android Télé qui offre un accès tout-en-un pour regarder les émissions télé en direct, les films et le contenu sur demande de Bell Alt Télé, un soutien pour tous les principaux services de lecture en continu et un accès à des milliers d'applications dans Google Play
 - lancement de Virgin TV, un service de télévision au moyen d'une application qui offre aux membres du service Virgin Internet un nouveau moyen de regarder des émissions de télévision en direct et sur demande
 - amélioration des taux de désabonnement des clients dans tous les services résidentiels sur fil par rapport à 2019
 - lancement de la passerelle gérée de sécurité en nuage, une solution qui offre à nos entreprises clientes une protection Internet entièrement gérée en tant que service économique et sans tracas à partir du nuage
 - ajout de 263 721 clients des services sans fil postpayés et prépayés nets totaux. Notre clientèle des services sans fil a augmenté pour atteindre 10 221 683 au 31 décembre 2020, en hausse de 2,6 % par rapport à 2019
 - amélioration du taux de désabonnement des services sans fil postpayés de 0,14 point par rapport à 2019, à 0,99 %, notre taux de désabonnement annuel des services postpayés le plus faible jamais enregistré
 - CTV demeure au premier rang des chaînes de télévision les plus écoutées au Canada pour la 19^e année d'affilée ce qui a permis d'obtenir le plus de positions 10, 20 et 30 dans les palmarès des émissions les plus regardées à l'échelle nationale parmi l'ensemble des téléspectateurs
 - maintien de la position de chef de file du sport au Canada avec TSN, tandis que RDS est demeuré le premier réseau sportif francophone
 - augmentation de notre clientèle d'abonnés de Crave à environ 2,8 millions, en hausse de 8 % par rapport à 2019
 - lancement d'une nouvelle plateforme vidéo numérique CTV soutenue par la publicité qui offre un accès tout-en-un à la programmation en direct et sur demande de CTV, CTV2 et des chaînes spécialisées de la marque CTV par l'intermédiaire de téléphones intelligents, de téléviseurs intelligents et d'autres appareils connectés
 - amélioration de l'expérience des clients dans l'ensemble de l'entreprise, ce qui facilite les relations commerciales avec Bell
 - selon le rapport annuel 2019-2020 de la Commission des plaintes relatives aux services de télécom-télévision (CPTT), la plus importante réduction du nombre de plaintes de consommateurs parmi tous les fournisseurs nationaux pour la cinquième année consécutive. La CPTT a indiqué que les plaintes reçues des clients de Bell ont diminué de plus de 35 % et que la part globale des plaintes à l'égard de la Société a diminué de 6 points de base, à 24 %
 - attribution par JD Power de la désignation du meilleur opérateur national pour le service à la clientèle au Canada pour Virgin Mobile pour la quatrième fois d'affilée
 - lancement du service Valet de déménagement, un service qui aide les clients de l'Ontario et du Québec à transférer en douceur leurs services Internet, de télévision et de téléphonie d'une adresse résidentielle à une autre, avec des spécialistes du service à la clientèle disponibles 7 jours sur 7
 - amélioration de nos capacités numériques, notamment en ligne, nos outils libre-service et notre fonctionnalité d'applications améliorée. Ainsi, 54 % du total des opérations avec la clientèle ont été effectuées en ligne à la fin de 2020, soit une hausse de 10 points par rapport à 2019

- lancement du programme d'auto-installation et de réparations assistées en réponse à la COVID-19 afin de protéger la santé et la sécurité des membres de notre équipe et de nos clients. Lancement d'une option d'auto-installation complète pour les foyers dotés de connexions par fibre optique déjà en place
- offre de rendez-vous de réparation résidentielle le jour même ou le jour suivant 92 % du temps en Ontario, au Québec et dans les provinces de l'Atlantique
- lancement de Bureau Virtuel, une nouvelle suite de solutions intégrées de travail à distance permettant aux entreprises d'optimiser les coûts, d'accroître la productivité et de renforcer l'engagement des employés
- maintien d'une approche disciplinée en matière de gestion des coûts en faisant concorder les coûts avec le rendement général des produits d'exploitation. Les actionnaires ont bénéficié du solide rendement financier et opérationnel de BCE, grâce à une augmentation de 5 % du dividende sur les actions ordinaires en 2020, passant à 3,33 \$ par rapport à 3,17 \$ en 2019. Il s'agissait de la seizième augmentation du dividende annuel sur les actions ordinaires de BCE depuis 2009, soit une croissance de 128 % sur cette période.

COMPOSITION RÉELLE DE LA RÉMUNÉRATION EN 2020

Lors de sa nomination à titre de président et chef de la direction en janvier 2020, la rémunération directe cible totale pour 2020 de M. Bibic a été fixée à 9,25 millions de dollars (9,8 millions de dollars, y compris la rémunération au titre des prestations de retraite et d'autres formes de rémunération), ce qui représente une diminution d'un peu plus de 10 % soit 1,13 million de dollars, par rapport à la rémunération directe cible totale de 2019 de M. George Cope, l'ancien président et chef de la direction, compte tenu du mandat de M. Bibic en tant que chef de la direction nouvellement nommé, et d'un positionnement par rapport au marché inférieur à la médiane. Aucune prime à la signature ni aucun paiement non récurrent n'a été attribué à M. Bibic lors de sa nomination.

POSTE	PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION	CHEF DE L'EXPLOITATION	CAJ & VPE, DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRISE
	2020 (\$)	2019 (\$)	2018 (\$)
Salaire	1 300 000	750 000	598 767
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	1 610 700	1 180 500	851 016
Attributions fondées sur des UANR	3 000 000	1 250 000	1 250 000
Attributions fondées sur des UANR-R	1 500 000	625 000	625 000
Attributions fondées sur des options	1 500 000	625 000	625 000
Total de la rémunération à risque	7 610 700	3 680 500	3 351 016
Régimes de retraite et autre rémunération	566 599	340 597	204 986
Rémunération totale	9 477 299	4 771 097	4 154 769

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE À RISQUE EN 2020



TABLEAU RÉTROSPECTIF DU CHEF DE LA DIRECTION 2020 – M. COPE (2016-2019) ET M. BIBIC (2020)

Le tableau qui suit établit une comparaison entre la rémunération directe totale versée au président et chef de la direction et la valeur réelle de sa rémunération au cours des cinq dernières années. À la suite de la transition de notre président et chef de la direction en 2020, le tableau est fondé sur la rémunération cible et réelle de M. Cope pour 2016 à 2019 et de M. Bibic pour 2020. La rémunération réelle comprend le salaire de base, la prime incitative annuelle à court terme réelle, la valeur des unités dont les droits sont acquis au moment du paiement ou la valeur des unités en circulation au 31 décembre 2020, la valeur des options sur actions au moment de l'exercice ou la valeur des options sur actions dans le cours en circulation au 31 décembre 2020. La valeur de la rémunération réelle du chef de la direction est comparée à la valeur pour les actionnaires, soit la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans des actions ordinaires de BCE le premier jour de séance de la période indiquée, si l'on suppose le réinvestissement des dividendes.

ANNÉE	RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE VERSÉE ⁽¹⁾	VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE RÉELLE AU 31 DÉCEMBRE 2020 ⁽²⁾	VALEUR DE 100 \$		
			PÉRIODE	PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION	ACTIONNAIRE
2016	9 858 000 \$	10 850 808 \$	01-01-2016 au 31-12-2020	110 \$	132 \$
2017	10 635 000 \$	9 536 076 \$	01-01-2017 au 31-12-2020	90 \$	116 \$
2018	11 089 000 \$	9 672 340 \$	01-01-2018 au 31-12-2020	87 \$	106 \$
2019	11 737 900 \$	10 194 510 \$	01-01-2019 au 31-12-2020	87 \$	113 \$
2020	8 910 700 \$	6 859 516 \$	01-01-2020 au 31-12-2020	77 \$	96 \$
			Moyenne	90 \$	113 \$

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

(2) Comprend le salaire de base, la prime incitative annuelle à court terme réelle, la valeur des UANR/UANR-R à l'acquisition, les options sur actions exercées (au prix d'exercice) et les unités en circulation et les options d'achat d'actions en jeu au cours des actions ordinaires à la Bourse de Toronto de 54,43 \$ le 31 décembre 2020.

11 Rémunération des membres de la haute direction visés

Cette section présente la rémunération versée en 2020 au président et chef de la direction, au chef des affaires financières et aux trois membres de la haute direction les mieux rémunérés (classés selon le montant de leur rémunération globale, compte non tenu des avantages liés à la retraite).

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

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



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

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

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

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

En 2020, M. LeBlanc a reçu une augmentation de son salaire de base de 25 000 \$ pour faire état de son expérience et pour améliorer son positionnement sur le marché.

COMPOSITION RÉELLE DE LA RÉMUNÉRATION EN 2020

	2020 (\$)	2019 (\$)	2018 (\$)
Salaire	675 000	650 000	650 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	602 100	974 350	822 250
Attributions fondées sur des UANR	825 000	825 000	750 000
Attributions fondées sur des UANR-R	412 500	412 500	375 000
Attributions fondées sur des options	412 500	412 500	375 000
Total de la rémunération à risque	2 252 100	2 624 350	2 322 250
Régimes de retraite et autre rémunération	504 042	1 371 078	3 720 430
Rémunération totale	3 431 142	4 645 428	6 692 680

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE À RISQUE EN 2020

Salaire	Régime incitatif annuel à court terme	Attributions fondées sur des UANR	Attributions fondées sur des UANR-R	Attributions fondées sur des options
23 %	21 %	28 %	14 %	14 %
À risque 77 %				



Wade Oosterman
Président Bell Média et
vice-président principal,
Bell Canada et BCE

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

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

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

COMPOSITION RÉELLE DE LA RÉMUNÉRATION EN 2020

	2020 (\$)	2019 (\$)	2018 (\$)
Salaire	900 000	900 000	900 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	802 800	1 146 600	1 138 500
Attributions fondées sur des UANR	1 250 000	2 250 000	2 250 000
Attributions fondées sur des UANR-R	625 000	1 125 000	1 125 000
Attributions fondées sur des options	625 000	1 125 000	1 125 000
Total de la rémunération à risque	3 302 800	5 646 600	5 638 500
Régimes de retraite et autre rémunération	346 057	338 959	326 225
Rémunération totale	4 548 857	6 885 559	6 864 725

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE À RISQUE EN 2020

Salaire	Régime incitatif annuel à court terme	Attributions fondées sur des UANR	Attributions fondées sur des UANR-R	Attributions fondées sur des options
21 %	19 %	30 %	15 %	15 %
À risque 79 %				



John Watson
Président de groupe,
Expérience client

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

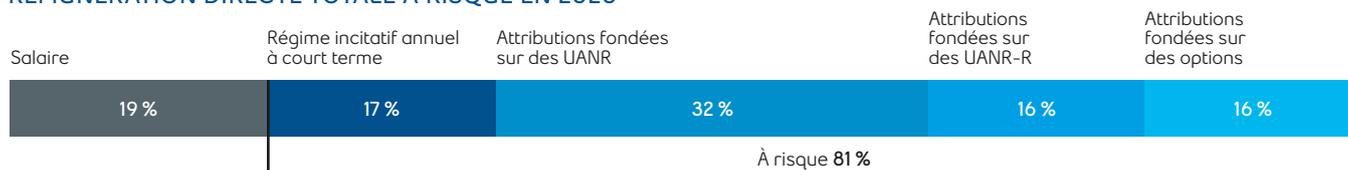
Tirant parti des investissements de premier plan de Bell dans le développement des talents, les mégadonnées, l'analytique et l'apprentissage automatique, M. Watson a amélioré l'expérience client des services résidentiels et sans fil. Leader en développement organisationnel, M. Watson a donné des conférences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

En 2020, M. Watson a reçu une augmentation respectivement de son salaire de base et de ses attributions d'intéressement annuelles à court terme cibles de 25 000 \$ et une augmentation de son attribution d'intéressement à long terme de 1 000 000 \$ pour faire état de son mandat et de sa nomination au poste de président de groupe.

COMPOSITION RÉELLE DE LA RÉMUNÉRATION EN 2020

POSTE	PRÉSIDENT DE GROUPE, EXPÉRIENCE CLIENT	VICE-PRÉSIDENT EXÉCUTIF, EXPÉRIENCE CLIENT	VICE-PRÉSIDENT EXÉCUTIF, EXPÉRIENCE CLIENT
	2020 (\$)	2019 (\$)	2018 (\$)
Salaire	750 000	725 000	700 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	669 000	978 025	833 000
Attributions fondées sur des UANR	1 250 000	750 000	750 000
Attributions fondées sur des UANR-R	625 000	375 000	375 000
Attributions fondées sur des options	625 000	375 000	375 000
Total de la rémunération à risque	3 169 000	2 478 025	2 333 000
Régimes de retraite et autre rémunération	271 856	229 689	222 372
Rémunération totale	4 190 856	3 432 714	3 255 372

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE À RISQUE EN 2020





Blaik Kirby
Président de groupe,
Bell Mobilité et services
résidentiels et petites
entreprises de Bell

Comme président de groupe, Blaik Kirby dirige le groupe Bell Mobilité et services résidentiels et petites entreprises de Bell depuis janvier 2020.

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

En 2020, M. Kirby a reçu une augmentation respectivement de son salaire de base et de ses attributions d'intéressement annuelles à court terme cibles de 200 000 \$ et une augmentation de son attribution d'intéressement à long terme de 750 000 \$ pour faire état de sa nomination au poste de président de groupe, Bell Mobilité et services résidentiels et petites entreprises de Bell.

COMPOSITION RÉELLE DE LA RÉMUNÉRATION EN 2020

POSTE	PRÉSIDENT DE GROUPE, BELL MOBILITÉ ET SERVICES RÉSIDENTIELS ET PETITES ENTREPRISES DE BELL	PRÉSIDENT, BELL MOBILITÉ	PRÉSIDENT, BELL MOBILITÉ
	2020 (\$)	2019 (\$)	2018 (\$)
Salaire	750 000	550 000	525 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	669 000	741 950	506 625
Attributions fondées sur des UANR	1 000 000	625 000	625 000
Attributions fondées sur des UANR-R	500 000	312 500	312 500
Attributions fondées sur des options	500 000	312 500	312 500
Total de la rémunération à risque	2 669 000	1 991 950	1 756 625
Régimes de retraite et autre rémunération	230 113	169 122	95 514
Rémunération totale	3 649 113	2 711 072	2 377 139

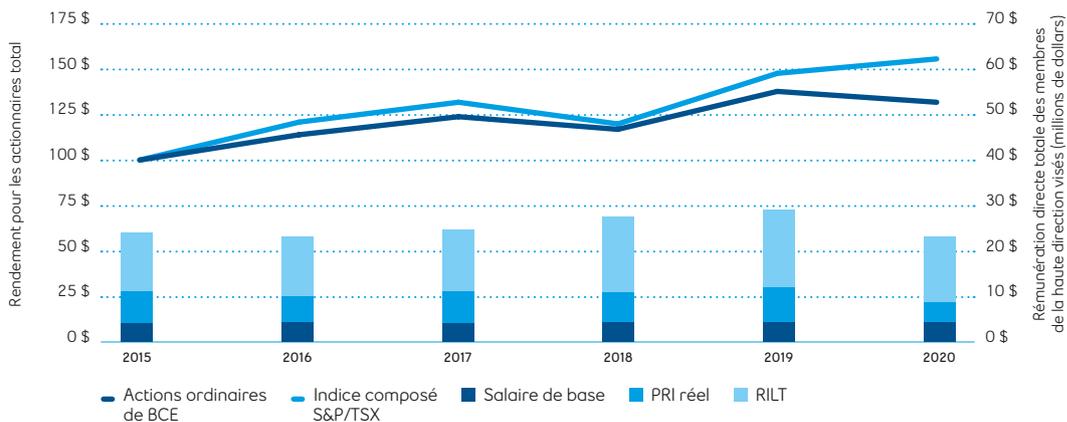
RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE À RISQUE EN 2020

Salaire	Régime incitatif annuel à court terme	Attributions fondées sur des UANR	Attributions fondées sur des UANR-R	Attributions fondées sur des options
22 %	19 %	29 %	15 %	15 %
À risque 78 %				

11.1 Graphique sur le rendement pour les actionnaires

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

31 décembre 2015 –
31 décembre 2020



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

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Actions ordinaires de BCE	100	114	124	117	138	132
Indice composé S&P/TSX	100	121	132	120	148	156

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Rémunération directe totale des membres de la haute direction visés (millions de dollars)	24,2	23,3	24,9	27,8	29,3	23,4

La rémunération directe totale des membres de la haute direction visés en 2020 en tant que pourcentage du total des revenus en 2020 est de 0,1%. Le graphique ci-dessus compare les variations annuelles du rendement total annuel cumulé pour les porteurs des actions ordinaires de BCE avec le rendement total annuel cumulé de l'indice composé S&P/TSX pour la période de cinq ans se terminant le 31 décembre 2020. Il suppose que la valeur initiale du placement le 31 décembre 2015 était de 100 \$ et que tous les dividendes ont été réinvestis sur une base trimestrielle. Il indique également la rémunération des membres de la haute direction visés pendant cette même période. Cette rémunération est définie comme étant la rémunération directe totale octroyée aux membres de la haute direction visés en poste, y compris le salaire, les primes incitatives annuelles à court terme et les attributions au titre du RILT annualisées d'UANR, d'UANR-R et d'options sur actions. Une grande partie de la rémunération totale est attribuée sous forme de titres de capitaux propres et les paiements réalisés réels associés à ces attributions sont liés plus étroitement à l'évolution du cours de l'action et à la croissance du dividende de la Société que ce qu'indique le graphique ci-dessus. La rémunération des membres de la haute direction visés en 2020 comprend des attributions d'intéressement à court terme moins élevées octroyées en fonction de résultats de rendement de l'entreprise moins élevés. De plus, les augmentations du salaire de base et des attributions aux termes du RILT résultent principalement de changements organisationnels et de l'amélioration de l'alignement sur les conditions du marché pour quatre membres de la haute direction visés.

BCE

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

INDICE COMPOSÉ S&P/TSX

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

11.2 Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la rémunération des membres de la haute direction visés. Les membres de la haute direction visés sont notre président et chef de la direction, notre chef des affaires financières et les trois membres de la haute direction les mieux rémunérés classés selon le montant de leur rémunération totale dans le tableau ci-dessous. Notre ancien président et chef de la direction, M. George Cope, qui a pris sa retraite le 5 janvier 2020 est également inclus dans le tableau.

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

NOM ET POSTE PRINCIPAL	EXERCICE	SALAIRE (\$) ⁽¹⁾	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS (\$) ⁽²⁾⁽³⁾⁽⁵⁾	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS (\$) ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN RÉGIME INCITATIF NON FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITALUX PROPRES (RÉGIMES INCITATIFS ANNUELS) (\$) ⁽⁶⁾	VALEUR DU RÉGIME DE RETRAITE (\$) ⁽⁷⁾	AUTRE RÉMUNÉRATION (\$) ⁽⁸⁾	RÉMUNÉRATION TOTALE (\$)
Mirko Bibic Président et chef de la direction BCE et Bell Canada	2020	1 300 000	4 500 000	1 500 000	1 610 700	356 583	210 016	9 477 299
	2019	750 000	1 875 000	625 000	1 180 500	146 029	194 568	4 771 097
	2018	598 767	1 875 000	625 000	851 016	183 436	21 550	4 154 769
Glen LeBlanc Vice-président exécutif et chef des affaires financières BCE et Bell Canada	2020	675 000	1 237 500	412 500	602 100	470 033	34 009	3 431 142
	2019	650 000	1 237 500	412 500	974 350	1 287 109	83 969	4 645 428
	2018	650 000	1 125 000	375 000	822 250	3 697 375	23 055	6 692 680
Wade Oosterman Président Bell Média et vice-président principal, Bell Canada et BCE	2020	900 000	1 875 000	625 000	802 800	319 269	26 788	4 548 857
	2019	900 000	3 375 000	1 125 000	1 146 600	310 967	27 992	6 885 559
	2018	900 000	3 375 000	1 125 000	1 138 500	298 080	28 145	6 864 725
John Watson Président de groupe, Expérience client	2020	750 000	1 875 000	625 000	669 000	233 257	38 599	4 190 856
	2019	725 000	1 125 000	375 000	978 025	204 443	25 246	3 432 714
	2018	700 000	1 125 000	375 000	833 000	198 030	24 342	3 255 372
Blaik Kirby Président de groupe, Bell Mobilité et services résidentiels et petites entreprises de Bell	2020	750 000	1 500 000	500 000	669 000	205 677	24 436	3 649 113
	2019	550 000	937 500	312 500	741 950	148 587	20 535	2 711 072
	2018	525 000	937 500	312 500	506 625	78 599	16 915	2 377 139
George A. Cope Ancien président et chef de la direction BCE et Bell Canada	2020	26 923	0	0	0	596 759	22 886	646 569
	2019	1 400 000	5 156 250	1 718 750	3 462 900	704 195	193 666	12 635 761
	2018	1 400 000	5 156 250	1 718 750	2 814 000	756 840	168 602	12 014 442

(1) Le salaire de base de 2020 de M. Bibic est passé de 750 000 \$ à 1 300 000 \$ lors de sa nomination à titre de président et chef de la direction le 6 janvier 2020. Le salaire de base de 2020 de M. LeBlanc est passé de 650 000 \$ à 675 000 \$ pour faire état de son mandat et mieux aligner sa rémunération sur celle de ses pairs. Le salaire de base de 2020 de M. Watson est passé de 725 000 \$ à 750 000 \$ pour faire état de son mandat et mieux aligner sa rémunération sur celle de ses pairs. Le salaire de base de 2020 de M. Kirby est passé de 550 000 \$ à 750 000 \$ en raison de l'élargissement de son mandat et de ses responsabilités à l'occasion de sa nomination au poste de président de groupe, Bell Mobilité et SRPE. Le salaire de 2020 de M. Cope fait état de ses revenus jusqu'à sa date de retraite le 5 janvier 2020.

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

	2020 25 FÉVRIER 2020 AU 31 DÉCEMBRE 2022		2019 26 FÉVRIER 2019 AU 31 DÉCEMBRE 2021		2018 27 FÉVRIER 2018 AU 31 DÉCEMBRE 2020	
	JUSTE VALEUR À LA DATE D'OCTROI ^(a)	JUSTE VALEUR COMPTABLE ^(b)	JUSTE VALEUR À LA DATE D'OCTROI ^(a)	JUSTE VALEUR COMPTABLE ^(b)	JUSTE VALEUR À LA DATE D'OCTROI ^(a)	JUSTE VALEUR COMPTABLE ^(b)
Cours de l'action	64,78 \$	62,90 \$	57,86 \$	58,43 \$	56,15 \$	56,96 \$
Différence totale	318 339 \$		127 921 \$		200 256 \$	
Différence par action	1,88 \$		0,57 \$		0,81 \$	

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

(b) Passée en charge sur la période d'acquisition des attributions.

- (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 UANR et 25 % de la valeur totale du régime d'intéressement à long terme en UANR-R. Le tableau qui suit détaille les montants attribués aux termes des deux régimes :

NOM	2020		2019		2018	
	UANR (\$)	UANR-R (\$)	UANR (\$)	UANR-R (\$)	UANR (\$)	UANR-R (\$)
M. Bibic	3 000 000	1 500 000	1 250 000	625 000	1 250 000	625 000
G. LeBlanc	825 000	412 500	825 000	412 500	750 000	375 000
W. Oosterman	1 250 000	625 000	2 250 000	1 125 000	2 250 000	1 125 000
J. Watson	1 250 000	625 000	750 000	375 000	750 000	375 000
B. Kirby	1 000 000	500 000	625 000	312 500	625 000	312 500

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

PRINCIPALES HYPOTHÈSES	2020		2019		2018	
	JUSTE VALEUR	ÉTATS FINANCIERS	JUSTE VALEUR	ÉTATS FINANCIERS	JUSTE VALEUR	ÉTATS FINANCIERS
Période d'acquisition	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans
Rendement en dividendes	5,05 %	5,00 %	5,26 %	5,00 %	5,14 %	5,00 %
Volatilité attendue	13,02 %	12,00 %	13,40 %	14,00 %	12,30 %	12,30 %
Taux d'intérêt sans risque	1,31 %	1,00 %	1,95 %	2,00 %	2,28 %	1,99 %
Période totale d'exercice	10 ans	10 ans	10 ans	10 ans	7 ans	7 ans
Durée prévue	10 ans	4 ans	10 ans	4 ans	7 ans	4 ans
Valeur binomiale	3,81 \$	1,55 \$	3,95 \$	2,34 \$	3,42 \$	2,13 \$

La différence entre la juste valeur à la date d'attribution utilisée à des fins de rémunération et la juste valeur utilisée à des fins comptables pour les options attribuées au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2020 correspond à environ 2,26 \$ de moins par option, ou 2 172 509 \$ pour les 961 287 options sur actions attribuées aux membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2020. En 2019, la différence entre la juste valeur à la date d'attribution utilisée à des fins de rémunération et la juste valeur utilisée à des fins comptables pour les options octroyées au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2019 correspondait à environ 1,61 \$ de moins par option, ou 1 161 649 \$ pour les 721 521 options sur actions attribuées aux membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2019. En 2018, la différence entre la juste valeur à la date d'attribution de l'attribution d'options sur actions et la juste valeur comptable de l'attribution d'options sur actions au 31 décembre 2018 correspondait à environ 1,29 \$ de moins par option, ou 1 060 861 \$ pour les 822 373 options sur actions attribuées aux membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2018. La juste valeur comptable est passée en charge sur la période d'acquisition des attributions.

- (5) La rémunération directe totale réelle de nos membres de la haute direction visés était inférieure à celle attribuée en date du 31 décembre 2020 en raison de la valeur des attributions fondées sur des actions et des options à la fin de l'exercice. Le tableau ci-dessous présente la variation de la valeur de la rémunération directe totale attribuée et de la rémunération directe totale réelle calculée en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2020 de 54,43 \$.

NOM	RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE RÉELLE		PÉRIODE	MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION VISÉ	ACTIONNAIRE
	RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE ATTRIBUÉE (a)	RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE RÉELLE VALEUR AU 31 DÉCEMBRE 2020 (b)			
M. Bibic	8 910 700 \$	6 859 516 \$	01-01-2020 au 31-12-2020	77 \$	
G. LeBlanc	2 927 100 \$	2 363 151 \$	01-01-2020 au 31-12-2020	81 \$	
W. Oosterman	4 202 800 \$	3 348 364 \$	01-01-2020 au 31-12-2020	80 \$	96 \$
J. Watson	3 919 000 \$	3 064 564 \$	01-01-2020 au 31-12-2020	78 \$	
B. Kirby	3 419 000 \$	2 735 462 \$	01-01-2020 au 31-12-2020	80 \$	
			Moyenne	79 \$	96 \$

(a) Salaire de base, attribuée aux termes du PRI réel et attribuée aux termes du RILT cible.

(b) Salaire de base, attribuées aux termes du PRI réel et valeur marchande du RILT selon le cours de clôture des actions de BCE le 31 décembre 2020, soit 54,43 \$.

- (6) Cette colonne ne comprend que les primes incitatives annuelles à court terme versées aux membres de la haute direction visés.
- (7) Comme il est décrit dans la section 11.5 intitulée Ententes de retraite, pour tous les membres de la haute direction visés, ce montant représente les cotisations versées par l'employeur aux termes de différents volets à cotisations déterminées pour chacun des trois derniers exercices clos et les conséquences connexes sur la valeur du compte relatif au RRS du membre de la haute direction, le cas échéant. En outre, en ce qui concerne M. LeBlanc en 2018, ce montant comprend l'incidence de l'atteinte du critère d'admissibilité à des rentes non réduites payables à l'âge de 55 ans aux termes du volet à prestations déterminées du régime de pension de Bell Aliant ainsi que l'incidence d'une hausse de la moyenne de ses gains admissibles aux termes des mécanismes à prestations déterminées du régime de retraite de Bell Aliant.
- (8) Pour M. Bibic, le montant de 2020 comprend l'allocation pour avantages indirects (120 000 \$) et les frais de réinstallation liés à ses nominations aux postes de chef de l'exploitation et de chef de la direction. Le montant de 2019 de M. Bibic comprend les frais de réinstallation liés à ses nominations aux postes de chef de l'exploitation et de chef de la direction (120 000 \$). Pour M. LeBlanc, le montant de 2019 comprend les avantages imposables liés à son rôle en tant que membre du conseil de Maple Leaf Sports & Entertainment et l'allocation pour avantages indirects (33 500 \$). Pour M. Cope, le montant de 2019 comprend les avantages imposables liés à son rôle en tant que membre du conseil d'administration de Maple Leaf Sports & Entertainment et, pour 2018 et 2019, les montants comprennent l'allocation pour avantages indirects (120 000 \$). Pour tous les membres de la haute direction visés, la colonne « Autre rémunération » comprend également les cotisations de la Société aux termes du régime d'épargne des employés et des primes d'assurance-vie et des paiements de majoration payés par la Société. Les avantages indirects et autres avantages sociaux qui ne dépassent pas globalement 50 000 \$ ou 10 % du salaire de l'exercice ne sont pas inclus.

11.3 Attributions en vertu d'un régime incitatif

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

Le tableau qui suit comprend toutes les attributions fondées sur des options non exercées et toutes les attributions fondées sur des actions non acquises en cours à la fin de l'exercice clos le 31 décembre 2020. Pour connaître les principales caractéristiques des régimes, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2020 sous Régime d'intéressement à long terme*.

NOM	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS								ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS		
	DATE D'ATTRIBUTION	NOMBRE DE TITRES SOUS-JACENTS AUX OPTIONS NON EXERCÉES		TOTAL DES OPTIONS	PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS ⁽¹⁾ (\$)	DATE D'EXPIRATION DES OPTIONS ⁽²⁾	VALEUR DES OPTIONS DANS LE COURS NON EXERCÉES ⁽³⁾ (\$)	NOMBRE D'ACTIONS OU D'UNITÉS D'ACTIONS NON ACQUISES	VALEUR MARCHANDE OU DE PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS NON ACQUISES ⁽⁴⁾ (\$)	VALEUR MARCHANDE OU DE PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS NON PAYÉES OU NON DISTRIBUÉES ⁽⁴⁾ (\$)	
		ACQUIS	NON ACQUIS								
M. Bibic	25-02-2020	0	393 701	393 701	64,78	24-02-2030	0	108 175	5 887 972	7 682 393	
	26-02-2019	0	158 228	158 228	58,35	25-02-2029	0				
	12-11-2018	0	84 065	84 065	54,05	26-02-2025	31 945				
	27-02-2018	0	98 685	98 685	56,62	26-02-2025	0				
	28-02-2017	81 593	0	81 593	58,62	27-02-2024	0				
	29-02-2016	79 924	0	79 924	58,39	28-02-2023	0				
	24-02-2015	35 112	0	35 112	56,05	23-02-2022	0				
G. LeBlanc	25-02-2020	0	108 268	108 268	64,78	24-02-2030	0	43 463	2 365 693	10 698 352	
	26-02-2019	0	104 431	104 431	58,35	25-02-2029	0				
	27-02-2018	0	109 650	109 650	56,62	26-02-2025	0				
	28-02-2017	81 593	0	81 593	58,62	27-02-2024	0				
W. Oosterman	25-02-2020	0	164 042	164 042	64,78	24-02-2030	0	94 349	5 135 397	55 389 941	
	26-02-2019	0	284 811	284 811	58,35	25-02-2029	0				
	12-11-2018	0	146 199	146 199	54,05	26-02-2025	55 556				
	27-02-2018	0	182 749	182 749	56,62	26-02-2025	0				
	28-02-2017	163 186	0	163 186	58,62	27-02-2024	0				
	29-02-2016	127 878	0	127 878	58,39	28-02-2023	0				
J. Watson	25-02-2020	0	164 042	164 042	64,78	24-02-2030	0	51 606	2 808 901	5 229 689	
	26-02-2019	0	94 937	94 937	58,35	25-02-2029	0				
	27-02-2018	0	109 650	109 650	56,62	26-02-2025	0				
	28-02-2017	97 912	0	97 912	58,62	27-02-2024	0				
B. Kirby	25-02-2020	0	131 234	131 234	64,78	24-02-2030	0	41 996	2 285 840	2 783 482	
	26-02-2019	0	79 114	79 114	58,35	25-02-2029	0				
	27-02-2018	0	91 375	91 375	56,62	26-02-2025	0				
	28-02-2017	65 275	0	65 275	58,62	27-02-2024	0				
	29-02-2016	63 939	0	63 939	58,39	28-02-2023	0				
	11-05-2015	8 220	0	8 220	53,58	23-02-2022	6 987				
	24-02-2015	44 944	0	44 944	56,05	23-02-2022	0				
	26-02-2014	43 630	0	43 630	47,90	25-02-2021	284 904				
G.A. Cope	26-02-2019	0	435 127	435 127	58,35	25-02-2029	0	97 954	5 331 610	51 138 245	
	27-02-2018	0	502 559	502 559	56,62	26-02-2025	0				
	28-02-2017	383 486	0	383 486	58,62	27-02-2024	0				

- (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 à la Bourse de Toronto : i) le jour de bourse qui précède la date d'entrée en vigueur de l'octroi ou, si au moins un lot régulier d'actions ordinaires de BCE n'a pas été négocié ce jour-là, alors la moyenne pondérée en fonction du volume le premier jour précédent au cours duquel au moins un lot régulier d'actions ordinaires a été ainsi négocié; et ii) pendant les cinq jours de bourse consécutifs se terminant le jour de bourse précédant la date d'entrée en vigueur de l'octroi. En ce qui a trait aux options octroyées avant le 6 juin 2007, le prix d'exercice correspondait au cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE le dernier jour de bourse précédant la date d'entrée en vigueur de l'octroi.
- (2) La durée d'une option ne peut dépasser dix ans à compter de la date de prise d'effet de l'octroi. De 2011 à 2018, des options assorties d'une durée de sept ans ont été octroyées. Depuis 2019, les options ont été octroyées avec une durée de dix ans. Le comité de rémunération peut toujours recommander, et le conseil accepter, une autre durée au moment de l'octroi des options, dans la mesure où la date d'expiration maximale de dix ans est respectée.
- (3) La valeur des options dans le cours non exercées est calculée à l'aide du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2020, soit 54,43 \$, moins le prix d'exercice de ces options. Les options ayant un prix d'exercice supérieur au cours de clôture sont considérées comme étant hors cours.
- (4) La valeur des unités d'actions en cours est calculée à l'aide du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2020, soit 54,43 \$, multiplié par le nombre d'unités d'actions détenues par l'employé dans les régimes d'UANR, d'UANR-R, d'UAD et le RAD, selon le cas, le 31 décembre 2020, l'acquisition des droits des UANR-R étant à 82 % de la cible.

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

Le tableau suivant présente les attributions fondées sur des options et les attributions fondées sur des actions acquises au cours de l'exercice 2020 ainsi que les primes incitatives annuelles à court terme gagnées au cours de 2020. Pour connaître les principales caractéristiques des régimes, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2020 sous Régime d'intéressement à long terme et Prime incitative annuelle à court terme*.

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
		VALEUR À L'ACQUISITION AU COURS DE L'EXERCICE ⁽¹⁾ (\$)	VALEUR À LA DATE D'ACQUISITION ⁽²⁾ (\$)	VALEUR À L'ACQUISITION AU COURS DE L'EXERCICE ⁽²⁾ (\$)	VALEUR GAGNÉE AU COURS DE L'EXERCICE ⁽³⁾ (\$)	
M. Bibic	27-02-2020	247 227	1 991 356	1 991 356	1 610 700	
G. LeBlanc	27-02-2020	247 227	1 190 992	1 190 992	602 100	
W. Oosterman	27-02-2020	494 454	3 584 022	3 584 022	802 800	
J. Watson	27-02-2020	296 673	1 190 992	1 190 992	669 000	
B. Kirby	27-02-2020	197 783	992 460	992 460	669 000	
G.A. Cope	27-02-2020	1 161 963	5 458 340	5 458 340	–	

- (1) Les options attribuées le 28 février 2017 ont été acquises en entier le 27 février 2020. Le jour de l'acquisition, le cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE Inc. à la Bourse de Toronto était de 61,65 \$.
- (2) Les UANR et les UANR-R attribuées le 27 février 2018 ont été acquises en entier le 31 décembre 2020, les UANR-R étant acquises à 82 % de la cible. Le jour de l'acquisition, le cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE Inc. à la Bourse de Toronto était de 54,43 \$.
- (3) Ces montants sont les mêmes que ceux figurant dans le Tableau sommaire de la rémunération sous la colonne Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (régimes incitatifs annuels) et comprennent toutes les primes incitatives annuelles à court terme pour 2020 payées en espèces ou en UAD, ou les deux.

RÉGIME D'OPTIONS SUR ACTIONS

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

En 2020, 3 420 407 options ont été octroyées aux termes du régime d'options sur actions, soit 0,4 % des actions émises et en circulation, et aucune de celles-ci n'était acquise en date du 31 décembre 2020. Tel qu'indiqué auparavant, après un examen exhaustif en 2020, aucune option sur actions ne sera émise en 2021.

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

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

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

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

- accroître le nombre d'actions ordinaires qui peuvent être émises aux termes du régime d'options sur actions
- réduire le prix d'exercice d'une option en cours (y compris une annulation et une réattribution d'une option, constituant une réduction du prix d'exercice d'une option)
- prolonger la date d'expiration d'une option en cours ou modifier le régime d'options sur actions pour permettre l'octroi d'une option ayant une date d'expiration au-delà de la durée maximale permise aux termes du régime d'options sur actions

- modifier les dispositions relatives à la transférabilité d'options, sauf si le transfert se fait dans le cadre du règlement normal d'une succession
- apporter des modifications quant aux participants admissibles qui pourraient permettre l'introduction d'administrateurs qui ne sont pas des employés d'une façon discrétionnaire, ou
- apporter des modifications pour prévoir d'autres types de rémunération par voie d'émission de titres de capitaux propres, sauf si le changement provient de l'application de dispositions antidilution du régime d'options sur actions.

Aucune modification n'a été apportée au régime d'options sur actions en 2020. Pour obtenir d'autres renseignements concernant le régime d'options sur actions, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2020 sous Régime d'intéressement à long terme* et à la section 11.6 intitulée *Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle* sous *Options sur actions*.

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

NOM	NOMBRE DE TITRES DEVANT ÊTRE ÉMIS LORS DE L'EXERCICE DES OPTIONS DES BONS OU DROITS EN CIRCULATION (A)	MOYENNE PONDÉRÉE DU PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS DES BONS ET DROITS EN CIRCULATION (\$) (B)	NOMBRE DE TITRES RESTANT À ÉMETTRE EN VERTU DES RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES SAUF LES TITRES INDIQUÉS DANS LA COLONNE (A) (C)
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	–	–	–
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres ⁽¹⁾	15 997 459 ⁽²⁾	59 ⁽³⁾	9 472 228 ⁽⁴⁾
Total	15 997 459	59	9 472 228

(1) Les principales caractéristiques du régime d'options sur actions se trouvent dans la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2020 sous Régime d'intéressement à long terme*.

(2) Ce nombre inclut 347 225 actions ordinaires de BCE pouvant être émises aux termes du RAD.

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

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

Le tableau suivant indique le nombre de titres émis et pouvant être émis aux termes de chacun des mécanismes de rémunération fondés sur des titres de la Société et le nombre d'actions ordinaires de BCE sous-jacentes à des options en cours ainsi que les pourcentages représentés par chaque élément, calculés par rapport au nombre d'actions ordinaires de BCE en circulation au 31 décembre 2020.

	ACTIONS ORDINAIRES POUVANT ÊTRE ÉMIS ⁽¹⁾		ACTIONS ORDINAIRES ÉMIS À CE JOUR		ACTIONS ORDINAIRES VISÉES PAR DES OPTIONS EN COURS	
	NOMBRE	% ⁽²⁾	NOMBRE	% ⁽²⁾	NOMBRE	% ⁽²⁾
Régime d'options d'achat d'actions (1999) de BCE Inc.	19 843 604 ⁽³⁾	2,2	29 850 301	3,3	15 650 234	1,7
Régimes d'épargne des employés (1970) et (2000)	4 360 087 ⁽⁴⁾	0,5	25 728 662	2,8	s.o.	s.o.
Régime d'actions différées de Bell Aliant Inc. (RAD)	1 265 996 ⁽⁵⁾	0,1	65 415 ⁽⁵⁾	0,0	s.o.	s.o.

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

(2) Actions ordinaires de BCE en circulation au 31 décembre 2020 = 904 415 010.

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

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

(5) 1 331 411 actions ordinaires de BCE étaient inscrites et réservées à des fins d'émission aux termes du régime d'actions différées (RAD) de Bell Aliant Inc., établi en 2006 et pris en charge par BCE aux termes de l'acquisition de Bell Aliant en 2014. Les actions différées suivent le rendement du cours des actions ordinaires de BCE, compte tenu des réinvestissements de dividendes, et peuvent être réglées soit en actions ordinaires de BCE soit l'équivalent en espèces. Les actions ordinaires émises à ce jour représentent le nombre d'actions ordinaires émises aux termes du régime depuis la date de l'acquisition de Bell Aliant Inc. Le RAD est un régime fermé et, au 31 décembre 2020, toutes les unités détenues aux termes du RAD sont acquises. Les actions différées dont les droits ont été acquis attribués aux termes du RAD doivent être exercées au plus tard au deuxième anniversaire du départ du participant de la Société.

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

	2020	2019	2018
Dilution ⁽¹⁾	1,7 %	1,4 %	1,6 %
Offres excédentaires ⁽²⁾	2,2 %	2,3 %	2,8 %
Taux d'épuisement ⁽³⁾	0,4 %	0,4 %	0,4 %

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

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

(3) (Total des options octroyées au cours de l'exercice) ÷ (le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en cours durant l'exercice).

11.4 Régimes d'épargne des employés (REE)

Les REE visent à inciter nos employés et ceux de nos filiales participantes à posséder des actions de la Société. 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. La Société verse des cotisations correspondant à un tiers des cotisations de l'employé jusqu'à concurrence d'un maximum de 2 % des gains admissibles annuels de l'employé. 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.

Le fiduciaire des REE achète des actions ordinaires de BCE pour les participants sur le marché libre, de gré à gré ou auprès de BCE (émission d'actions nouvelles). Le prix des actions achetées par le fiduciaire sur le marché libre ou de gré à gré est égal à la valeur versée par le fiduciaire pour ces actions. Le prix des actions nouvelles (le cas échéant) achetées auprès de BCE est égal aux prix moyens pondérés des actions achetées par le fiduciaire sur le marché libre et de gré à gré (le cas échéant) durant la semaine précédant immédiatement la semaine au cours de laquelle l'achat est fait auprès de BCE. Le prix d'achat d'actions nouvelles ne peut être inférieur au cours du marché des titres, comme il est établi aux termes du régime. Les cotisations de l'employeur sont achetées sur le marché libre. Depuis le 6 janvier 2017, les cotisations des employés étaient également achetées sur le marché libre. Toutefois, en 2019, 1 231 479 actions ordinaires ont été émises par BCE afin de combler les cotisations des employés. Depuis le 1^{er} octobre 2019, les cotisations des employés sont encore achetées sur le marché libre.

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

Le REE 1970 soutient l'actionariat 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 sans perdre la cotisation de la Société. 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 des fonctions involontaire, de départ à la retraite ou de décès, les cotisations non acquises de l'employeur sont annulées.

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

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

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

Aucune modification n'a été apportée au REE en 2020.

11.5 Ententes de retraite

VOLETS À COTISATIONS DÉTERMINÉES

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

- **Cotisations de l'employé** : L'employé peut verser un maximum de 12 % de ses gains ouvrant droit à pension, sous réserve du maximum permis en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) (Loi de l'impôt).
- **Cotisations de l'employeur** : L'employeur verse 4 % des gains ouvrant droit à pension et égale la première tranche de 2 % des cotisations de l'employé, pour un maximum de 6 %.

a. Volet CD du régime agréé

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

b. Compte notionnel CD

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

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

Tous les vice-présidents exécutifs, 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 mécanismes supplémentaires prévoient l'application d'un multiplicateur à l'égard des cotisations de l'employeur et des rendements sur les placements connexes accumulés dans le compte du 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 additionné aux années de service) et 3,0 au moment de l'atteinte de 80 points s'applique aux cotisations de l'employeur au régime de base CD et aux rendements des placements y afférents. Un 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 concurrence d'un maximum de 18 % de ses gains ouvrant droit à pension plus le rendement des placements y afférents.

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

NOM	NOM DU MÉCANISME	SOLDE AU 31 DÉCEMBRE 2019 (\$)	ÉLÉMENT RÉMUNÉRATOIRE (1) (\$)	ÉLÉMENT NON RÉMUNÉRATOIRE (2) (\$)	SOLDE AU 31 DÉCEMBRE 2020 (\$)
M. Bibic	Régime de base CD ⁽⁵⁾	1 290 124	148 576	137 087	1 575 787
	RRS CD ⁽⁶⁾	1 068 775	208 007	249 499	1 526 281
	Total	2 358 899	356 583	386 586	3 102 068
G. LeBlanc	Régime de base CD ⁽⁵⁾	519 321	98 949	85 723	703 993
	RRS CD ⁽⁶⁾	–	188 004	1 109 054	1 297 058
	Total	519 321	286 953	1 194 777	2 001 051
W. Oosterman	Régime de base CD ⁽⁵⁾	2 531 189	122 796	421 819	3 075 804
	RRS CD ⁽⁶⁾	3 809 309	196 473	914 496	4 920 278
	Total	6 340 498	319 269	1 336 315	7 996 082
J. Watson	Régime de base CD ⁽⁵⁾	1 209 289	103 670	147 621	1 460 580
	RRS CD ⁽⁶⁾	1 392 970	129 587	287 724	1 810 281
	Total	2 602 259	233 257	435 345	3 270 861
B. Kirby	Régime de base CD ⁽⁵⁾	1 676 027	89 425	246 195	2 011 647
	RRS CD ⁽⁶⁾	1 004 577	116 252	351 819	1 472 648
	Total	2 680 604	205 677	598 014	3 484 295
G.A. Cope ⁽³⁾⁽⁴⁾	Régime de base CD ⁽⁵⁾	5 828 063	209 389	2 535	6 039 987
	RRS CD ⁽⁶⁾	10 150 207	387 370	2 540	10 540 117
	Total	15 978 270	596 759	5 075	16 580 104

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

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

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

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

- (1) Cotisations de l'employeur en 2020 au titre des différents volets CD.
- (2) Cotisations de l'employé et rendement du placement au titre du régime de base CD et rendement du placement majoré des prestations accumulées une fois que le dirigeant devient admissible au titre du RRS CD.
- (3) 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 cinq 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'un mécanisme spécial.
- (4) Les montants prévus pour M. Cope sont en date du 5 janvier 2020 et pour la période se terminant à cette date.
- (5) Le régime de base CD comprend le volet CD du régime agréé et le compte notionnel CD.
- (6) Au 31 décembre 2020, ces membres de la haute direction visés étaient admissibles aux multiplicateurs du RRS comme suit :

NOM	ÂGE	SERVICE	POINTS	MULTIPLICATEUR
M. Bibic	53,5	17,0	70,5	2,50×
G. LeBlanc	53,4	27,3	80,7	3,00×
W. Oosterman	60,2	14,4	74,6	2,70×
J. Watson	56,9	10,6	67,5	2,35×
B. Kirby	53,0	15,9	68,9	2,40×

VOLETS À PRESTATIONS DÉTERMINÉES

RÉGIME DE RETRAITE PD DE BELL ALIANT, PRESTATIONS POUR LES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS EN POSTE

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

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

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

NOM	NOMBRE D'ANNÉES DE SERVICE DÉCOMPTÉES GELÉ ⁽¹⁾	PRESTATIONS ANNUELLES PAYABLES		OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES AU DÉBUT DE L'EXERCICE ⁽⁴⁾ (\$)	VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS RÉMUNÉRATOIRES ⁽⁵⁾ (\$)	VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS NON RÉMUNÉRATOIRES ⁽⁶⁾ (\$)	OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES À LA FIN DE L'EXERCICE ⁽⁷⁾ (\$)
		À LA FIN DE L'EXERCICE ⁽²⁾ (\$)	À 65 ANS ⁽³⁾ (\$)				
G. LeBlanc	21,3	492 300	488 500	13 441 907	183 080	1 829 890	15 454 877

- (1) Le nombre d'années de service décomptées gelé jusqu'au 31 décembre 2014 ne comprend pas quatre années de service supplémentaires reconnues uniquement à des fins d'admissibilité aux prestations de retraite dans le cadre du volet PD du régime complémentaire de Bell Aliant.
- (2) Les prestations annuelles accumulées à la fin de l'exercice sont fondées sur une rente différée non réduite payable à l'âge de 55 ans en fonction du nombre d'années de service décomptées gelé au 31 décembre 2014 et les gains ouvrant droit à pension moyens au 31 décembre 2020. Les prestations qui commencent avant l'âge de la retraite dans le régime de pension agréé peuvent être réduites conformément aux dispositions du régime et les montants qui ne sont pas payés par le régime de pension agréé seront payés par la Société.
- (3) Les prestations annuelles payables à l'âge de 65 ans sont fondées sur le nombre d'années de service décomptées gelé au 31 décembre 2014 et les gains ouvrant droit à pension moyens au 31 décembre 2020.
- (4) L'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice est calculée au moyen des principales hypothèses suivantes : un taux d'actualisation de 3,1 % et une indexation annuelle de 2,0 %.
- (5) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs pour 2020 représente les modifications aux gains ouvrant droit à pension moyens au 31 décembre 2020.
- (6) La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs représente l'incidence du taux d'actualisation (baisse de 3,1 % à 2,6 %) et de la variation du MGAP (établie et révisée annuellement aux fins des régimes de pensions du Canada et du Québec) sur l'obligation au titre des prestations constituées.
- (7) L'obligation au titre des prestations constituée à la fin de l'exercice est calculée au moyen des principales hypothèses suivantes : un taux d'actualisation de 2,6 % et une indexation annuelle de 2,0 %.

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

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

OPTIONS SUR ACTIONS

ÉVÉNEMENT

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

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

UANR ET UANR-R

ÉVÉNEMENT

UANR

UANR-R

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

(1) Dans le cas où un participant choisit de recevoir des UANR de 2018, 2019 ou de 2020 sous forme d'UAD, les UAD non acquises seront payées au plus tard le 31 décembre de l'exercice qui suit l'année de départ conformément aux exigences de la Loi de l'impôt, mais l'employé demeurera soumis aux engagements en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant la durée de la période.

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

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

Les deux tableaux ci-après présentent les paiements supplémentaires qui seraient versés au président et chef de la direction et aux autres membres de la haute direction visés en cas de cessation des fonctions ou d'un changement de contrôle. Les montants sont calculés comme si la cessation des fonctions avait eu lieu le 31 décembre 2020.

MIRKO BIBIC

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

ÉVÉNEMENT	PRÉAVIS ⁽¹⁾ (\$)	INDEMNITÉ DE DÉPART ⁽²⁾ (\$)	PRIME À COURT TERME POUR 2020 (\$)	PRESTATIONS DE RETRAITE ADDITIONNELLES ⁽³⁾ (\$)	AVANTAGES INDIRECTS ⁽⁴⁾ (\$)	UANR ⁽⁵⁾⁽⁶⁾ (\$)	UANR-R ⁽⁵⁾ (\$)	OPTIONS SUR ACTIONS ⁽⁷⁾ (\$)	TOTAL (\$)	AVANTAGES SOCIAUX ⁽⁴⁾
Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	-	4 631 516	- ⁽⁸⁾	953 810	-	789 866	-	-	6 375 192	Prolongation de 24 mois
Cessation des fonctions pour motif valable	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Démission volontaire	433 333	-	-	-	40 000	-	-	-	473 333	Prolongation de 4 mois
Invalidité de longue durée (ILD) ⁽⁹⁾	-	4 631 516	- ⁽⁸⁾	953 810	-	789 866	-	-	6 375 192	Jusqu'à 65 ans
Décès	-	-	- ⁽⁸⁾	-	-	3 925 315	1 962 657	31 945	5 919 917	-
Retraite ⁽¹⁰⁾	-	-	-	-	-	789 866	-	-	789 866	-
Cessation des fonctions sans motif valable à la suite d'un changement de contrôle ⁽¹¹⁾	-	4 631 516	- ⁽⁸⁾	953 810	-	3 925 315	1 962 657	31 945	11 505 243	Prolongation de 24 mois

- En cas de démission volontaire, M. Bibic doit remettre à la Société un avis écrit quatre mois avant son départ. La Société peut renoncer à cette période, mais continue à verser le salaire de base de M. Bibic et à maintenir ses avantages sociaux et son allocation au titre d'avantages indirects pendant la période de quatre mois.
- L'indemnité de départ de 24 mois est calculée à l'aide du salaire de base annuel de M. Bibic en vigueur au moment de la cessation des fonctions et de la moyenne des primes incitatives annuelles à court terme pendant les deux ans précédant l'année de la cessation des fonctions. La moyenne des primes incitatives annuelles à court terme de M. Bibic pour 2018 et 2019 s'élevait à 1 015 758 \$. L'indemnité de départ est payable en versements égaux sur une période de 24 mois.
- Ce montant comprend 24 mois de cotisations de l'employeur (6 %, correspondant au niveau de cotisation en vigueur avant la cessation des fonctions) aux termes du volet CD du régime de retraite, calculé à l'aide du salaire de base en vigueur au moment de la cessation des fonctions et la moyenne des primes incitatives annuelles à court terme pour les deux années précédant l'année de la cessation des fonctions. La prestation de retraite additionnelle sera créditée au compte notionnel CD de M. Bibic. Le montant comprend également une prestation de retraite additionnelle pour la reconnaissance de deux ans d'âge et de service (total de 4 points qui a une incidence sur le multiplicateur du RRS), comme si M. Bibic était demeuré à l'emploi de la Société pendant cette période de 24 mois, ce montant étant payable conformément aux modalités des régimes. Pour obtenir plus d'information sur le volet CD du régime de retraite, se reporter à la section 11.5 intitulée Ententes de retraite. Dans le cas d'une ILD, M. Bibic cessera de participer au régime de retraite et au RRS de la Société à la date de démission réputée.
- Au moment de la cessation des fonctions autrement que pour un motif valable, d'une démission volontaire, d'un décès ou d'une retraite, les prestations de soins de santé (couverture médicale, dentaire et visuelle), y compris l'utilisation du compte de remboursement des frais de santé (« CRFS »), seront maintenues pendant 24 mois. Les prestations suivantes cesseront à la date de cessation des fonctions : les avantages restants (y compris les régimes d'invalidité de courte et de longue durée), l'allocation pour avantages indirects, l'évaluation de la santé des dirigeants, le programme de médecine de conciergerie, les vacances, le stationnement et le système de sécurité. 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 essentiellement des avantages similaires durant cette période de 24 mois, les prestations de soins de santé, y compris l'utilisation du CRFS, cesseront immédiatement. Dans le cas d'une ILD, M. Bibic recevra des prestations d'ILD et les régimes d'assurance médicale, dentaire et visuelle de la Société conformément au régime d'ILD de la Société jusqu'à l'âge de 65 ans ou jusqu'à ce qu'il ne soit plus considéré comme totalement invalide aux termes du régime d'ILD.
- Si M. Bibic respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité de la Société jusqu'à la fin des périodes de rendement respectives, il aura droit au maintien de l'acquisition de ses UANR et de ses UANR-R. Au 31 décembre 2020, M. Bibic détenait l'avoir indiqué ci-après aux termes des deux régimes évalué en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2020, soit 54,43 \$. 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 2020
UANR	57 605	3 135 449
UANR-R	36 058	1 962 657

- Conformément aux exigences de la Loi de l'impôt sur le revenu, la Société paiera les UANR de 2020 non acquises choisies en UAD au plus tard le 31 décembre de l'exercice qui suit l'année de départ, mais le participant demeurera assujéti aux conditions de maintien de l'acquisition pour le reste de la période de rendement. Si le départ survient à partir du 1^{er} janvier 2021, le paiement d'UAD aura lieu au moment de l'acquisition (le 31 décembre 2022). Au 31 décembre 2020, M. Bibic détenait les avoirs suivants, évalués au moyen du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2020, soit 54,43 \$, en UAD non acquises :

RÉGIME	NOMBRE D'UNITÉS DÉTENUES	VALEUR AU 31 DÉCEMBRE 2020
UANR	14 512	789 866

- Si M. Bibic respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité de la Société jusqu'à la date d'expiration, il aura droit au maintien de l'acquisition et pourra exercer ses options sur actions octroyées en 2018, 2019 et 2020 jusqu'à la date d'expiration. En cas de décès, de démission pour une raison valide ou de cessation des fonctions à la suite d'un changement de contrôle, la valeur des options dont l'acquisition est devancée est calculée en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2020, soit 54,43 \$. Se reporter à la section 11.3 intitulée Attributions en vertu d'un régime incitatif pour obtenir des détails complets sur les options sur actions en cours de M. Bibic.
- La prime incitative annuelle à court terme pour l'année de la cessation des fonctions sera calculée au prorata pour la période travaillée et payée comme si les résultats individuels et d'entreprise fixés avaient été atteints à 100 %. Le montant réel de la prime incitative à court terme octroyée pour 2020 figure à la section 11.2 intitulée Tableau sommaire de la rémunération.

- (9) Trente jours après être devenu totalement invalide, M. Bibic est réputé avoir démissionné de son poste et devient admissible à des prestations de cessation des fonctions identiques à celles qui s'appliquent lors d'une cessation des fonctions sans motif valable. Il recevra des prestations et des paiements aux termes du régime d'ILD de la Société jusqu'à l'âge de 65 ans ou jusqu'à ce qu'il ne soit plus considéré comme totalement invalide aux termes du régime d'ILD (maintien des avantages liés aux soins de santé et du paiement des deux tiers de son salaire de base). Les options sur actions, les UANR et les UANR-R seront traitées conformément aux modalités du régime applicable dans le cas d'une ILD, prévoyant le maintien de la participation.
- (10) Exclut le droit à une rente; il y a lieu de se reporter à la section 11.5 intitulée Ententes de retraite pour les montants de rente.
- (11) Aux termes du contrat de M. Bibic, on considère que la démission est donnée pour une raison valide si elle survient dans les 18 mois suivant un changement de contrôle (défini comme étant une acquisition de plus de 50 % des actions ordinaires de BCE Inc. ou de Bell Canada dans le cadre d'une prise de contrôle, d'une fusion, d'un regroupement, d'une vente d'entreprise ou autre) si i) M. Bibic est affecté à des tâches incompatibles avec celles de chef de la direction ou ii) la rémunération de M. Bibic est considérablement réduite.

Les paiements et les prestations décrits dans le tableau de la page précédente sont conditionnels au respect, par M. Bibic, des dispositions de son contrat en matière de non-concurrence pour une période de 12 mois (au Canada), de non-sollicitation pour une période de 24 mois et de non-dénigrement et aux dispositions de son contrat en matière de confidentialité qui ne sont pas limitées dans le temps. Un manquement à l'égard de ces dispositions contractuelles entraînera non seulement l'annulation des paiements et prestations susmentionnés, mais également le remboursement par M. Bibic à la Société des paiements et prestations déjà reçus. De plus, toutes ses options sur actions acquises et non acquises seront annulées et tout gain réalisé sur une option dans les 12 mois suivant sa cessation des fonctions sera également remboursé à la Société.

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

AUTRES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

Le tableau ci-dessous présente les paiements supplémentaires qui seraient versés aux membres de la haute direction visés autres que le président et chef de la direction selon les différents cas de cessation des fonctions. Les montants ont été calculés comme si la cessation des fonctions avait eu lieu le 31 décembre 2020.

NOM	ÉVÉNEMENT	INDEMNITÉ DE DÉPART ⁽¹⁾ (\$)	UANR ⁽²⁾⁽³⁾ (\$)	UANR-R ⁽⁴⁾ (\$)	OPTIONS SUR ACTIONS ⁽⁵⁾ (\$)	TOTAL (\$)
G. LeBlanc ⁽⁶⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	2 700 000	724 034	–	–	3 424 034
	Cessation des fonctions pour motif valable	–	–	–	–	–
	Démission volontaire	–	–	–	–	–
	Décès	–	1 577 108	788 584	–	2 365 692
	Retraite ⁽¹¹⁾	–	724 034	–	–	724 034
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	2 700 000	1 577 108	788 584	–	5 065 692
W. Oosterman ⁽⁷⁾⁽⁸⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	2 700 000	–	–	–	2 700 000
	Cessation des fonctions pour motif valable	–	–	–	–	–
	Démission volontaire	–	–	–	–	–
	Décès	–	3 423 579	1 711 818	55 556	5 190 953
	Retraite ⁽¹¹⁾	–	–	–	–	–
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	2 700 000	3 423 579	1 711 818	55 556	7 890 953
J. Watson ⁽⁹⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	2 250 000	–	–	–	2 250 000
	Cessation des fonctions pour motif valable	–	–	–	–	–
	Démission volontaire	–	–	–	–	–
	Décès	–	1 872 562	936 339	–	2 808 901
	Retraite ⁽¹¹⁾	–	–	–	–	–
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	2 250 000	1 872 562	936 339	–	5 058 901
B. Kirby ⁽¹⁰⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	2 875 000	219 439	–	–	3 094 439
	Cessation des fonctions pour motif valable	–	–	–	–	–
	Démission volontaire	–	–	–	–	–
	Décès	–	1 523 894	761 947	–	2 285 841
	Retraite ⁽¹¹⁾	–	219 439	–	–	219 439
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	2 875 000	1 523 894	761 947	–	5 160 841

- (1) Pour MM. LeBlanc, Oosterman, Watson et Kirby, ce montant représente l'indemnité de départ payable conformément à leurs contrats d'emploi respectifs, comme il est indiqué aux notes (6), (7), (8), (9) et (10) ci-après. Aucune disposition spéciale en matière d'indemnité en cas de cessation des fonctions sans motif valable à la suite d'un changement de contrôle n'est prévue pour MM. LeBlanc, Oosterman, Watson et Kirby et une telle cessation des fonctions donnerait donc lieu à l'application des dispositions établies pour toute cessation des fonctions sans motif valable, le cas échéant.
- (2) Si les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité de la Société sont respectées jusqu'à la fin de la période d'acquisition, l'acquisition des UANR sera maintenue. Au 31 décembre 2020, les membres de la haute direction visés détenaient l'avoir indiqué ci-après, évalué en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2020 soit 54,43 \$, aux termes du régime d'UANR. L'acquisition devancée en cas de décès a également été calculée en fonction du même cours :

NOM	NOMBRE D'UNITÉS DÉTENUES	VALEUR AU 31 DÉCEMBRE 2020
G. LeBlanc	15 673	853 074 \$
W. Oosterman	62 899	3 423 579 \$
J. Watson	34 403	1 872 562 \$
B. Kirby	23 966	1 304 455 \$

- (3) Conformément aux exigences de la Loi de l'impôt sur le revenu, la Société paiera les UANR de 2020 non acquises choisies en UAD au plus tard le 31 décembre de l'exercice qui suit l'année de départ, mais le participant demeurera assujéti aux conditions de maintien de l'acquisition pour le reste de la période de rendement. Si le départ survient à compter du 1^{er} janvier 2021, le paiement d'UAD aura lieu au moment de l'acquisition (le 31 décembre 2022). En date du 31 décembre 2020, nos membres de la haute direction visés détenaient les avoirs suivants, évalués au moyen du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2020, soit 54,43 \$, en UAD non acquises :

NOM	NOMBRE D'UNITÉS DÉTENUES	VALEUR AU 31 DÉCEMBRE 2020
G. LeBlanc	13 302	724 034 \$
B. Kirby	4 032	219 439 \$

- (4) Si les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité de la Société sont respectées jusqu'à la fin de la période de rendement, l'acquisition des UANR-R sera maintenue. En date du 31 décembre 2020, les membres de la haute direction visés détenaient l'avoir indiqué ci-après, évalué en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2020 soit 54,43 \$, aux termes du régime d'UANR-R. L'acquisition devancée en cas de décès a également été calculée en fonction du même cours :

NOM	NOMBRE D'UNITÉS DÉTENUES	VALEUR AU 31 DÉCEMBRE 2020
G. LeBlanc	14 488	788 584 \$
W. Oosterman	31 450	1 711 818 \$
J. Watson	17 203	936 339 \$
B. Kirby	13 999	761 947 \$

- (5) Si les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité de la Société sont respectées jusqu'à la date d'expiration des options sur actions, l'acquisition et le droit d'exercer les options sur actions octroyées entre 2014 et 2020 jusqu'à leur expiration seront maintenus. En cas de décès ou de cessation des fonctions à la suite d'un changement de contrôle, la valeur des options dont l'acquisition est devancée est calculée en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2020, soit 54,43 \$. Se reporter à la section 11.3 intitulée Attributions en vertu d'un régime incitatif pour obtenir des détails complets sur les options sur actions en cours des membres de la haute direction visés.
- (6) Le contrat d'emploi de M. LeBlanc prévoit le paiement d'une indemnité de départ égale à 24 mois de son salaire de base plus sa prime incitative annuelle à court terme au niveau cible en vigueur au moment de la cessation de ses fonctions si la Société met fin à son emploi autrement que pour un motif valable. Ce paiement est conditionnel au respect par M. LeBlanc des dispositions de son contrat d'emploi en matière de non-concurrence (au Canada) pour une période de 12 mois et de quittance.
- (7) Le contrat d'emploi de M. Oosterman prévoit le paiement d'une indemnité de départ égale à 18 mois de son salaire de base plus sa prime incitative annuelle à court terme au niveau cible en vigueur au moment de la cessation de ses fonctions si la Société met fin à son emploi autrement que pour un motif valable. Ce paiement est conditionnel au respect par 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.
- (8) Aux termes des attributions supplémentaires de 2019 de M. Oosterman, le départ à la retraite avant le 1^{er} janvier 2021 n'est pas considéré comme une retraite admissible et un traitement en cas de démission serait applicable.
- (9) Le contrat d'emploi de M. Watson prévoit le paiement d'une indemnité de départ égale à 18 mois de son salaire de base plus sa prime incitative annuelle à court terme au niveau cible en vigueur au moment de la cessation de ses fonctions si la Société met fin à son emploi autrement que pour un motif valable. Ce paiement est conditionnel au respect par M. Watson des dispositions de son contrat d'emploi en matière de non-concurrence (au Canada) et de quittance pour une période de 12 mois.
- (10) Même s'il n'existe aucune entente formelle entre M. Kirby et la Société en ce qui a trait à l'indemnité de départ en cas de cessation d'emploi sans motif valable, une indemnité de départ correspondant à 23 mois de son salaire de base et à la prime incitative annuelle à court terme cible a été estimée en fonction de son ancienneté et de ses années de service.
- (11) Exclut le droit à une rente; il y a lieu de se reporter à la section 11.5 intitulée Ententes de retraite pour les montants de rente.

12 Autres renseignements importants

12.1 Intérêts de personnes informées dans des opérations importantes

À notre connaissance, aucun administrateur actuel ou candidat au poste d'administrateur, aucun membre de la haute direction ni aucune personne ayant des liens avec eux ou faisant partie du même groupe qu'eux n'a eu d'intérêt important dans une opération depuis le début de notre dernier exercice financier clos ou dans une opération proposée qui a eu une incidence importante sur nous ou qui pourrait avoir un tel effet sur nous ou l'une de nos filiales.

12.2 Prêts personnels aux administrateurs et aux dirigeants

La Société et ses filiales n'ont accordé aucun prêt ni crédit aux administrateurs actuels ou aux candidats aux postes d'administrateur ou aux membres de la haute direction ou à des personnes qui ont occupé ces postes au cours du dernier exercice ou aux personnes avec qui ils ont des liens et, à cet égard, nous respectons l'interdiction en vertu de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act*.

12.3 Règlements concernant la propriété et le contrôle canadiens

Depuis 1993, la *Loi sur les télécommunications* et les règlements connexes (réglementation sur les télécommunications) régissent la propriété et le contrôle canadiens des entreprises de télécommunication canadiennes. Bell Canada et d'autres sociétés membres du groupe de BCE qui sont des entreprises de télécommunication canadiennes sont assujetties à cette loi. En 2012, les modifications apportées à la *Loi sur les télécommunications* ont éliminé une grande partie des restrictions relatives à la propriété étrangère pour les entreprises de télécommunication qui, avec les sociétés membres de leur groupe, ont des revenus annuels provenant de la fourniture de services de télécommunication au Canada qui représentent moins de 10 % de l'ensemble des revenus annuels provenant de la fourniture de ces services au Canada, selon la détermination du CRTC. Toutefois, comme Bell Canada et les sociétés membres de son groupe dépassent ce seuil de 10 %, elles demeurent assujetties aux restrictions antérieures en matière de propriété et de contrôle canadiens, qui sont décrites ci-dessous.

En vertu de la *Loi sur les télécommunications*, pour qu'une société puisse opérer comme entreprise de télécommunication canadienne, les conditions suivantes doivent être remplies :

- au moins 80 % de ses actions avec droit de vote sont détenues par des Canadiens
- au moins 80 % des membres du conseil d'administration de l'entreprise de télécommunication sont des Canadiens
- l'entreprise de télécommunication n'est pas contrôlée par des non-Canadiens.

De plus, lorsqu'une société mère (société mère) détient au moins 66 2/3 % des actions avec droit de vote de l'entreprise de télécommunication, au moins 66 2/3 % des actions avec droit de vote de celle-ci doivent être détenues par des Canadiens, et celle-ci ne doit pas être contrôlée par des non-Canadiens. BCE est une société mère. La réglementation sur les télécommunications confère certains pouvoirs au CRTC ainsi qu'aux entreprises de télécommunication canadiennes et aux sociétés mères pour surveiller et contrôler le niveau de propriété d'actions avec droit de vote par des non-Canadiens afin d'assurer le respect de la *Loi sur les télécommunications*. Par conséquent, BCE, qui contrôle Bell Canada et d'autres entreprises de télécommunication canadiennes, doit satisfaire aux conditions suivantes :

- au moins 66 2/3 % de ses actions avec droit de vote sont détenues par des Canadiens, et
- elle n'est pas contrôlée par des non-Canadiens.

Les pouvoirs en vertu de la réglementation sur les télécommunications comprennent le droit :

- de suspendre les droits de vote attachés aux actions considérées comme détenues en propriété ou contrôlées par des non-Canadiens
- de refuser d'inscrire le transfert d'actions avec droit de vote à un non-Canadien, et
- d'obliger un non-Canadien à vendre ses actions avec droit de vote.

Toutefois, en ce qui nous concerne, une autre restriction quant au contrôle s'applique en vertu de la *Loi sur Bell Canada*. Le CRTC doit autoriser au préalable toute vente ou autre cession des actions avec droit de vote de Bell Canada, sauf si BCE conserve au moins 80 % de toutes les actions avec droit de vote de Bell Canada.

De même, les règles de la *Loi sur la radiodiffusion* concernant la propriété canadienne applicables aux titulaires de licence de radiodiffusion, comme Bell Média et Bell Canada sont, de façon générale, semblables aux règles applicables aux entreprises de télécommunication canadiennes dont la propriété et le contrôle sont canadiens aux termes de la *Loi sur les télécommunications* puisqu'elles limitent les investissements étrangers maximums permis dans des actions avec droit de vote d'une société en exploitation titulaire de licence à 20 %, et à 33 1/3 % lorsqu'il s'agit d'une société mère. Une exigence additionnelle en vertu de ces règles concernant la propriété canadienne des radiodiffuseurs veut que le chef de la direction d'une société qui est une entreprise de radiodiffusion titulaire d'une licence soit un citoyen canadien ou un résident permanent du Canada. Aux termes d'une directive émise en vertu de la *Loi sur la radiodiffusion*, le CRTC ne peut émettre, modifier ou réviser une licence de radiodiffusion d'un demandeur qui ne satisfait pas à ces critères relatifs à la propriété et au contrôle canadiens.

En raison des préoccupations de nature culturelle dans un contexte de contrôle accru des activités de radiodiffusion par des sociétés étrangères, une exigence est imposée aux titulaires de licences de radiodiffusion d'établir des comités de programmation lorsque l'investissement étranger dans leur société mère, bien que dans les limites admissibles, dépasse 20 %. Conformément à la pratique du CRTC, des comités de programmation ont été établis au sein des filiales titulaires de licences pertinentes, permettant ainsi à l'investissement étranger dans des actions avec droit de vote de BCE d'atteindre le maximum de 33 1/3 %.

Nous surveillons le niveau de propriété de nos actions ordinaires par des non-Canadiens et transmettons des rapports périodiques à ce sujet au CRTC.

12.4 Comment obtenir plus d'information

Les états financiers consolidés et le rapport de gestion de BCE pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 contiennent de l'information financière additionnelle. Ces documents sont également disponibles sur notre site Web à BCE.ca, sur SEDAR à sedar.com et sur EDGAR à sec.gov. Tous nos communiqués de presse sont disponibles sur notre site Web. Vous pouvez demander un exemplaire de ces documents ainsi que des documents suivants sans frais :

- notre dernier rapport annuel, qui comprend nos états financiers comparatifs et le rapport de gestion pour le dernier exercice clos ainsi que le rapport d'audit s'y rapportant
- les rapports financiers intermédiaires déposés après les états financiers de notre dernier exercice clos
- notre rapport de gestion se rapportant aux périodes intermédiaires
- la circulaire pour notre dernière assemblée annuelle des actionnaires, et
- notre dernière notice annuelle ainsi qu'un exemplaire de tout document, ou des pages pertinentes de tout document, qui y est intégré par renvoi.

Veillez faire parvenir votre demande par écrit au bureau du secrétaire de la Société ou au groupe Relations avec les investisseurs de la Société au 1, carrefour Alexander-Graham-Bell, Tour A, 7^e étage, Verdun (Québec) H3E 3B3, Canada ou composez le 1-800-339-6353.

Si vous avez des questions concernant les renseignements contenus dans ce document ou si vous avez besoin d'aide pour remplir votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, veuillez communiquer avec l'agent de sollicitation de procurations de la Société, D.F. King Canada, par courriel à demandes@dfking.com, par téléphone au 1-866-822-1244 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416-682-3825 (banques, courtiers et appels à frais virés de l'extérieur du Canada et des États-Unis) pour le service en français et en anglais.

12.5 Propositions d'actionnaires pour notre assemblée annuelle 2022

Nous examinerons les propositions d'actionnaires en vue de leur inclusion dans la circulaire de procuration de la direction aux fins de notre assemblée annuelle des actionnaires 2022.

Vos propositions doivent nous parvenir d'ici le [6 décembre 2021](#).

13 Annexe A – Proposition d'actionnaire retirée

Une proposition d'actionnaire a été soumise à des fins d'examen à l'assemblée par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), et a été retirée après discussion avec la direction. Le texte intégral de cette proposition retirée et des commentaires à l'appui est présenté ci-après.

PROPOSITION RETIRÉE – RAISON D'ÊTRE ET ENGAGEMENT

Il est proposé que le conseil d'administration et la direction précisent la raison d'être de BCE en tant qu'organisation et qu'un des comités du conseil d'administration ait pour mandat d'assurer le suivi du déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en œuvre pour concrétiser cette nouvelle orientation stratégique notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines et de relations avec les parties prenantes.

En août 2019, la Business Roundtable, association qui a pour membres les dirigeants de grandes entreprises américaines, publiait une déclaration selon laquelle la raison d'être d'une entreprise ne pouvait être limitée à la seule poursuite du profit et devait prendre en compte l'ensemble des parties prenantes qui peuvent être affectées par son activité : clients, employés, fournisseurs, communautés et actionnaires. Sans utilité sociale, les entreprises perdent toute raison d'exister.

La raison d'être d'une entreprise désigne la façon dont elle entend jouer un rôle dans la société au-delà de sa seule activité économique. Selon Jean-Dominique Sénard, président de Renault, « La raison d'être permet de joindre le passé au présent; c'est l'ADN de l'entreprise. Elle n'a pas de signification économique, mais relève plutôt de la vision et du sens⁽¹⁾. » Au fond, c'est « la contribution que l'entreprise souhaite apporter aux principaux enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et économiques de son domaine d'activité en impliquant ses principales parties prenantes. »

Bien que nombres d'entreprises aient pris plusieurs bonnes initiatives dans cette direction au fil des temps, la lecture des différents rapports institutionnels ne permet pas de dégager une raison d'être qui répondrait à la définition préalablement citée. De plus, il n'existe aucun comité du conseil ayant pour mandat de coordonner l'ensemble des actions venant appuyer la concrétisation de la raison d'être choisie. Plus précisément, ce comité devrait avoir pour mission :

- *de préparer et d'éclairer les travaux du conseil en ce qui concerne le déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en œuvre par BCE dans le cadre de ses orientations stratégiques, notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines;*
- *de dialoguer avec les différentes parties prenantes en regard de sa progression vers de tels objectifs et de rendre compte de ses rencontres au conseil;*
- *d'examiner les systèmes de reddition de compte et de contrôle extrafinanciers ainsi que les principaux résultats de l'information extrafinancière publiée par BCE;*
- *de renseigner les actionnaires sur les différents enjeux soulevés par ses travaux.*

Pour qu'une telle notion de raison d'être devienne une réalité concrète et qu'elle ne reste pas seulement un slogan marketing, il est important qu'elle trouve une expression tangible dans les pratiques de gouvernance d'une institution.

Rappelons en terminant que, pour une partie grandissante des investisseurs, les organisations sans utilité sociale perdent toute raison d'exister.

Le conseil d'administration présente les commentaires suivants à l'égard de cette proposition retirée :

L'objectif de Bell est de transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde, une raison d'être rendue possible par notre engagement d'être un chef de file pour l'investissement dans l'innovation en matière de réseaux et de services, ce qui apportera les avantages de la révolution actuelle des communications numériques à nos parties prenantes partout au pays.

Afin d'atteindre notre objectif dans un nouveau monde de possibilités de communications, Bell s'efforce d'offrir les meilleurs réseaux, services et contenu aux emplacements urbains et ruraux tout en faisant la promotion de l'expérience client à tous les niveaux. Notre équipe, qui compte environ 50 000 personnes, travaille de façon responsable, éthique et durable en ayant une compréhension claire de l'importance des importantes contributions de Bell aux grandes et petites collectivités de chaque province et territoire du Canada.

La crise de la COVID a souligné le rôle important et central que joue Bell dans la prospérité économique et sociale du Canada. Exploitant le réseau de base du pays et offrant les meilleures marques de communications et de médias, l'équipe de Bell a permis aux Canadiens de rester branchés, informés et divertis tout au long de la pandémie de COVID-19, en veillant à ce que les consommateurs, les entreprises, les gouvernements et les intervenants d'urgence disposent des ressources et de la fiabilité nécessaires pour que le Canada continue d'aller de l'avant.

Lorsque les mandats des comités du conseil seront examinés en 2021, le mandat du comité de gouvernance sera modifié afin d'ajouter la surveillance de la raison d'être de Bell aux responsabilités du comité.

(1) Jean-Dominique Senard : « Le sens et le pourquoi nourrissent la motivation », Les Échos, 8 juin 2018 <https://business.lesechos.fr/directions-generales/innovation/innovation-sociale/0301754783119-jean-dominique-senard-president-de-michelin-le-sens-et-le-pourquoi-nourrissent-la-motivation-321483.php>

BCE.CA