

De télécom à techno



AVIS D'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE
DES ACTIONNAIRES 2024
ET CIRCULAIRE DE PROCURATION DE LA DIRECTION
ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE
LE 2 MAI 2024



Table des matières

1	Avis d'assemblée générale annuelle des actionnaires 2024 et documents reliés à l'assemblée	4
2	Exercice des droits de vote rattachés à vos actions	5
3	Questions soumises à l'assemblée	8
4	Renseignements sur les personnes candidates aux postes de membre du conseil	10
5	Rémunération des membres du conseil	17
6	Pratiques en matière de gouvernance	19
7	Rapports des comités	34
	Rémunération de la haute direction	41
8	Lettre du conseil d'administration aux actionnaires	42
9	Analyse de la rémunération	46
10	Rémunération du président et chef de la direction	58
11	Rémunération des membres de la haute direction visés	61
12	Autres renseignements importants	79
13	Mise en garde concernant les déclarations prospectives	81

Cinq façons de voter par procuration



Par Internet



Par téléphone



Par courriel



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, chères actionnaires,

Dans le but de faire concorder nos activités principales de communications et nos normes ESG avec notre passage d'une entreprise de télécommunications traditionnelle à un leader des services technologiques et des médias numériques, et afin de permettre à un plus grand nombre de personnes d'assister et de participer à l'assemblée générale annuelle des actionnaires 2024 de BCE, celle-ci se tiendra en ligne uniquement via une diffusion vidéo en direct sur le Web à <https://bce.lumiconnect.com/404404049>, à **9 h 30 (heure de l'Est) le jeudi 2 mai 2024**. Veuillez vous reporter à la section 2.1 intitulée *Comment participer et voter*, sous les rubriques *Présence et participation à l'assemblée* et *Comment poser des questions*, pour de plus amples détails.

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 en ligne, par téléphone, par courriel, par télécopieur ou par la poste. Vous pouvez également voter en assistant en ligne à l'assemblée virtuelle. Veuillez vous reporter aux instructions de la section 2.1 intitulée *Comment participer et 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 personnes candidates aux postes de membre du conseil 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 le 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 aussi heureux de répondre à vos questions.

Nous voulons vous remercier pour la confiance soutenue que vous témoignez à BCE.

Cordialement,



Gordon M. Nixon



Mirko Bibic

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gordon M. Nixon'.

Gordon M. Nixon

Président du conseil

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mirko Bibic'.

Mirko Bibic

Président et chef de la direction

Le 7 mars 2024

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 13 membres du conseil	POUR chaque personne candidate	8 et 9
Nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur	POUR	8 et 9
Résolution consultative sur la rémunération de la haute direction	POUR	9 et 41

Personnes candidates aux postes de membre du conseil

Nom et région Indépendante ¹	Âge	Entrée au conseil	Poste	Comités du conseil				Participation au conseil et aux comités en 2023		Conseils d'autres sociétés ouvertes Quatre compétences principales	
				Audit	Gouvernance	Rémunération	Risque et casse de retraite				
M. Bibic Ontario	 56	2020	Président et chef de la direction – BCE Inc. et Bell Canada					100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> Affaires gouvernementales/ réglementation Chef(fe) de la direction/ cadre de direction 	<ul style="list-style-type: none"> Médias/contenu Télécommunications
R.P. Dexter Nouvelle-Écosse	 72	2014	Président du conseil et chef de la direction – Maritime Travel Inc.			✓	✓	100 %	1	<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
K. Lee Ontario	 60	2015	Membre du conseil de sociétés	✓	✓			100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> Chef(fe) de la direction/ cadre de direction Comptabilité/finances 	<ul style="list-style-type: none"> Gestion des risques Gouvernance
M.F. Leroux Québec	 69	2016	Membre du conseil de sociétés	✓	P			100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> Chef(fe) de la direction/ cadre de direction Comptabilité/finances 	<ul style="list-style-type: none"> Gouvernance Responsabilité d'entreprise
S.A. Murray Ontario	 68	2020	Membre du conseil de sociétés			✓	✓	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> Chef(fe) de la direction/ cadre de direction Gouvernance 	<ul style="list-style-type: none"> Ressources humaines/rémunération Services bancaires d'investissement/ fusions et acquisitions
G.M. Nixon Ontario	 67	2014	Membre du conseil de sociétés – Président du conseil – BCE Inc. et Bell Canada					100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> Chef(fe) de la direction/ cadre de direction Gouvernance 	<ul style="list-style-type: none"> Ressources humaines/rémunération Services bancaires d'investissement/ fusions et acquisitions
L.P. Pagnutti Ontario	 65	2020	Membre du conseil de sociétés	P			✓	100 %	0	<ul style="list-style-type: none"> Chef(fe) de la direction/ cadre de direction Comptabilité/finances 	<ul style="list-style-type: none"> Gestion des risques Gouvernance
C. Rovinescu Ontario	 68	2016	Membre du conseil de sociétés			✓	P	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> Chef(fe) de la direction/ cadre de direction Gestion des risques 	<ul style="list-style-type: none"> Ressources humaines/rémunération Secteur du détail/service à la clientèle
K. Sheriff Ontario	 66	2017	Membre du conseil de sociétés		✓		✓	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> Chef(fe) de la direction/ cadre de direction Gestion des risques 	<ul style="list-style-type: none"> Technologie Télécommunications
J. Tory Ontario	 68	2021	Membre du conseil de sociétés	✓		✓		100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> Chef(fe) de la direction/ cadre de direction Responsabilité d'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> Ressources humaines/rémunération Secteur du détail/service à la clientèle
L. Vachon Québec	 61	2022	Partenaire des opérations – J.C. Flowers & Co.			✓	✓	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> Chef(fe) de la direction/ cadre de direction Gestion des risques 	<ul style="list-style-type: none"> Ressources humaines/rémunération Secteur du détail/service à la clientèle
J. Wibergh Barbade	 60	2023	Membre du conseil de sociétés					100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> Chef(fe) de la direction/ cadre de direction Gestion des risques 	<ul style="list-style-type: none"> Technologie Télécommunications
C. Wright Ontario	 50	2021	Président – Wittington Investments, Limited	✓	✓			100 %	3 ⁽¹⁾	<ul style="list-style-type: none"> Affaires gouvernementales/ réglementation Gouvernance 	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilité d'entreprise Services bancaires d'investissement/ fusions et acquisitions

(1) Dans le cadre de sa fonction de président de Wittington Investments, Limited, l'actionnaire contrôlant de George Weston limitée, de Les Compagnies Loblaw Limitée et de Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix, C. Wright est membre du conseil de chacune de ces sociétés, qui sont toutes membres du groupe Weston.

Gouvernance

Le conseil d'administration (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 nos pratiques en matière de gouvernance et notre éthique commerciale, et ce, en cherchant à adopter des pratiques exemplaires et à agir 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
14	Membres du conseil indépendants
99,6 %	Présence aux réunions du conseil et des comités en 2023
✓	Indépendance de tous les membres des comités du conseil
✓	Politique sur la diversité du conseil et cible de représentation des genres au sein du conseil
✓	Élection annuelle de tous les membres du conseil
✓	Élection individuelle des membres du conseil
✓	Vote majoritaire pour les membres du conseil
✓	Président du conseil et chef de la direction distincts
✓	Lignes directrices en matière d'appartenance des membres du conseil aux mêmes conseils
✓	Lignes directrices en matière de durée des mandats des membres du conseil
✓	Renouvellement du conseil : 7 personnes candidates à des postes de membre du conseil ne faisant pas partie de la direction, mandats ≤ 7 ans
✓	Lignes directrices concernant les exigences en matière d'avoir en actions pour les membres du conseil 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
✓	Examen de la stratégie ESG par le conseil
✓	Planification rigoureuse de la relève

Faits saillants

- Représentation de 38 % de la diversité de genre parmi les personnes candidates aux postes de membre du conseil. Pour obtenir de plus amples détails, se reporter à la page 23.
- Les membres des minorités visibles/personnes racialisées représentent 15 % des personnes candidates aux postes de membre du conseil. Pour obtenir de plus amples détails, se reporter à la page 23.
- 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 25.
- Approbation de notre plan stratégique qui tient compte des occasions et des risques associés aux unités d'affaires pour l'exercice à venir. Pour obtenir de plus amples détails, se reporter à la page 19.

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 les personnes qui sont très performantes.

- **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 un rendement solide 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 créer une valeur durable pour les actionnaires en attirant, en motivant et en fidélisant les membres de la haute direction nécessaires pour mettre en œuvre la stratégie d'entreprise, et en les récompensant pour la réalisation de notre raison d'être qui est transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde, grâce à la réalisation fructueuse de nos six impératifs stratégiques. Comme il est indiqué dans l'analyse de la rémunération, le régime d'intéressement à long terme (RILT) se compose d'unités d'actions de négociation restreinte (UANR) quant à 50 % et d'unités d'actions liées au rendement (UANR-R) quant à 50 % et aucun changement n'a été apporté au programme du RILT pour 2023. Aucune option d'achat d'actions n'a été attribuée depuis 2020.

Rémunération à risque au niveau cible en 2023 ⁽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

(1) D'après le salaire de base cible pour 2023. La rémunération à risque est constituée du régime incitatif annuel à court terme, des attributions d'UANR et des attributions d'UANR-R. 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 anti-couverture à l'égard de l'avoir en actions et de la rémunération incitative.
- Dispositions relatives à la récupération de la rémunération de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et de l'ensemble des VPE ainsi que de l'ensemble des titulaires 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 long terme.
- Critères d'acquisition alignés sur les intérêts des actionnaires. Pour obtenir de plus amples détails, se reporter à la page 49.

1 Avis d'assemblée générale annuelle des actionnaires 2024 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 en ligne à l'assemblée virtuelle.

Dans ce document, les termes vous, votre, vos et actionnaire signifient les actionnaires qui détiennent des actions ordinaires de BCE. À moins d'indication contraire, les termes nous, notre, nos, Société et BCE signifient, selon le contexte, BCE Inc. ou, collectivement, BCE Inc., Bell Canada, leurs filiales, partenariats et sociétés liées. Bell signifie, selon le contexte, Bell Canada ou, collectivement, Bell Canada, ses filiales, partenariats et sociétés liées. À moins d'indication contraire, l'information contenue dans le présent document est fournie en date du 7 mars 2024.

Quand	Le jeudi 2 mai 2024 à 9 h 30 (heure de l'Est)
Assemblée virtuelle	Assemblée uniquement virtuelle via une diffusion vidéo en direct sur le Web à https://bce.lumiconnect.com/40440409
Questions soumises à l'assemblée	<ol style="list-style-type: none"> 1. recevoir les états financiers pour l'exercice clos le 31 décembre 2023, y compris les rapports d'audit 2. élire 13 membres du conseil, 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 détenez des actions ordinaires de la Société le 18 mars 2024.</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 financier 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/tsxt/bce, sur notre site Web à BCE.ca, sur SEDAR+ à sedarplus.ca 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 à www.documentsassemblee.com/tsxt/bce ou en communiquant avec notre agent des transferts, Compagnie Trust TSX (TSXT), 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. Pour garantir la réception de la copie papier avant la date limite de vote et la date de l'assemblée, nous estimons que votre demande doit être reçue au plus tard à 16 h 45 (heure de l'Est) le 11 avril 2024 (ce délai tient compte de la période de trois jours ouvrables pour le traitement des demandes ainsi que des délais d'envoi postal habituels). Après l'assemblée, les demandes peuvent être présentées à notre groupe Relations avec les investisseurs 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 membre du conseil et à l'auditeur.

Par ordre du conseil,



Martin Cossette

Premier vice-président, Stratégie de l'entreprise (F&A) et secrétaire de la Société

Montréal, Québec

Le 7 mars 2024

2 Exercice des droits de vote rattachés à vos actions

2.1 Comment participer et voter

La date de référence servant à établir quels sont les actionnaires habiles à voter est le 18 mars 2024. Un vote par action ordinaire détenue à cette date vous est conféré. Au 7 mars 2024, 912 275 388 actions ordinaires étaient en circulation.

Actionnaires inscrits

L'actionnaire inscrit a son nom qui figure sur son certificat d'actions ou son relevé d'inscription directe. Votre formulaire de procuration indique si vous êtes actionnaire inscrit.

CHOIX N° 1 Par procuration (formulaire de procuration)

Vous pouvez donner vos instructions de vote comme suit :



Internet

Allez à www.assemblee-vote.com et suivez les instructions.



Téléphone

Composez le 1 800 561-0934 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou le 416 682-3861 (autres pays) à partir d'un téléphone à clavier pour communiquer avec un(e) agent(e) qui vous aidera à voter en ligne.



Télécopieur ou courriel

Remplissez votre formulaire de procuration et retournez-le par télécopieur au 416 595-9593,



ou numérisiez celui-ci et envoyez-le par courriel à voteprocuration@tmx.com.



Poste

Remplissez votre formulaire de procuration et retournez-le dans l'enveloppe affranchie fournie à cette fin.

TSXT, 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 30 avril 2024.

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 section *Présence et participation à l'assemblée*.

Actionnaires non inscrits

L'actionnaire non inscrit a un intermédiaire (une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières ou une autre institution financière) qui détient ses actions pour son compte. La réception d'un formulaire d'instructions de vote vous indique que vous êtes 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. Vous aurez besoin du numéro de contrôle à 16 chiffres figurant sur votre formulaire d'instructions de vote.



Téléphone

Composez le 1 800 474-7501 (en français) ou le 1 800 474-7493 (en anglais). Vous aurez besoin du numéro de contrôle à 16 chiffres figurant sur votre formulaire d'instructions de vote. Si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer comme fondé(e) de pouvoir une autre personne que les membres du conseil désignés dans votre formulaire d'instructions de vote.



Poste

Remplissez votre formulaire d'instructions de vote et retournez-le 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 30 avril 2024. Si vous votez par Internet ou par téléphone, vous devez le faire avant midi (heure de l'Est) le 29 avril 2024.

De même, l'actionnaire non inscrit peut recevoir 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 TSXT par la poste, par télécopieur ou par courriel avant midi (heure de l'Est) le 30 avril 2024.

CHOIX N° 2 À l'assemblée virtuelle

Les actionnaires (véritables) non inscrits doivent dument se nommer à titre de fondé(e)s de pouvoir afin de participer et de voter à l'assemblée, sans quoi ces actionnaires ne pourront y assister qu'à titre d'invité(e)s. Cela est dû au fait que la Société et TSXT, 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 participation ou de vote à moins que vous ne vous nommiez vous-même à titre de fondé(e) de pouvoir.

L'actionnaire non inscrit qui souhaite participer et voter à l'assemblée DOIT se nommer à titre de fondé(e) de pouvoir en inscrivant son propre nom dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire d'instructions de vote qui lui est envoyé et DOIT suivre toutes les instructions applicables, y compris celle concernant l'échéance de l'assemblée, fournies par son intermédiaire. Voir *Nomination d'une tierce personne à titre de fondé(e) de pouvoir et Présence et participation à l'assemblée ci-après*.

Nomination d'une tierce personne à titre de fondé(e) de pouvoir

Le texte qui suit s'applique aux actionnaires qui souhaitent nommer à titre de fondé(e) de pouvoir une autre personne que les fondé(e)s de pouvoir de BCE nommé(e)s dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote. Il s'agit notamment des actionnaires non inscrits qui souhaitent se nommer à titre de fondé(e)s de pouvoir pour assister, participer ou voter à l'assemblée.

Les actionnaires qui souhaitent nommer une autre personne que les fondé(e)s de pouvoir de BCE à titre de fondé(e) de pouvoir pour assister et participer à l'assemblée à titre de fondé(e) 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(e) de pouvoir ET inscrire cette personne en ligne ou par téléphone comme décrit ci-après. L'inscription de votre fondé(e) de pouvoir constitue une étape supplémentaire à remplir APRÈS que vous avez soumis votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote. Le défaut d'inscription fait en sorte que les fondé(e)s de pouvoir ne recevront pas le numéro de contrôle à 13 chiffres qui est requis pour participer et voter à l'assemblée.

ÉTAPE 1 :

Soumettre votre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote : Pour nommer une autre personne que les fondé(e)s de pouvoir de BCE à titre de fondé(e) 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 cette personne à titre de fondé(e) 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.

L'actionnaire non inscrit qui souhaite participer et voter à l'assemblée DOIT inscrire son propre nom dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire d'instructions de vote qui lui est envoyé par son intermédiaire, suivre toutes les instructions applicables fournies par son intermédiaire ET s'inscrire à titre de fondé(e) de pouvoir, comme il est décrit ci-après. Ce faisant, vous demandez

à votre intermédiaire de vous nommer à titre de fondé(e) 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 section *Présence et participation à l'assemblée*.

L'actionnaire non inscrit situé aux États-Unis qui souhaite participer et voter à l'assemblée ou, si cela est permis, nommer une tierce personne à titre de fondé(e) de pouvoir, en plus des étapes décrites ci-après à la section *Présence et participation à l'assemblée*, DOIT obtenir une procuration légale valide de son intermédiaire. Veuillez suivre les instructions de votre intermédiaire qui accompagnent le formulaire de procuration légale et le formulaire d'instructions de vote qui vous sont envoyés, ou communiquer avec votre intermédiaire pour demander un formulaire de procuration légale 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 TSXT. Les demandes d'inscription d'actionnaires non inscrits situés aux États-Unis qui souhaitent participer et voter à l'assemblée ou, si cela est permis, nommer une tierce personne à titre de fondé(e) de pouvoir doivent être envoyées par courriel ou par message à l'adresse suivante : voteprocurat@tmx.com (si par courriel) ou à Compagnie Trust TSX, 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 30 avril 2024.

ÉTAPE 2 :

Inscrire votre fondé(e) de pouvoir : Pour inscrire une tierce personne à titre de fondé(e) de pouvoir, les actionnaires DOIVENT remplir le formulaire en ligne à l'adresse <http://www.tsxtrust.com/control-number-request-fr> ou communiquer avec TSXT au 1 800 561-0934 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416 682-3861 (dans les autres pays) avant midi (heure de l'Est) le 30 avril 2024 et fournir à TSXT les coordonnées requises de cette personne afin que TSXT puisse lui transmettre un numéro de contrôle à 13 chiffres par courriel. Sans un numéro de contrôle à 13 chiffres, les fondé(e)s de pouvoir ne pourront pas participer et voter à l'assemblée, mais pourront y assister à titre d'invité(e)s.

Si vous ne savez pas si vous êtes actionnaire inscrit ou non inscrit, veuillez communiquer avec TSXT par courriel à bce@tmx.com ou par téléphone au 1 800 561-0934 (Canada et États-Unis) ou au 416 682-3861 (autres pays).

Si vous êtes une personne, vous ou votre mandataire autorisé devez signer le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote. Dans le cas d'une société par actions ou d'une autre entité juridique, un membre de sa direction ou son mandataire autorisé doit signer le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote.

Présence et participation à l'assemblée

L'assemblée de BCE, tenue uniquement sous forme virtuelle, sera diffusée en vidéo en direct sur le Web sur la plateforme LUMI. Les actionnaires ne pourront pas assister à l'assemblée en personne. La présence en ligne à l'assemblée permet aux actionnaires inscrits et aux fondé(e)s de pouvoir dûment nommé(e)s, y compris les actionnaires (véritables) non inscrits qui se sont dûment nommés à titre de fondé(e)s de pouvoir, de participer à l'assemblée et de poser des questions (ainsi que de présenter des motions), en temps réel. Les actionnaires inscrits et les fondé(e)s de pouvoir dûment nommé(e)s peuvent voter **en ligne** aux moments appropriés pendant l'assemblée.

- **Connectez-vous en ligne à <https://bce.lumiconnect.com/404404049>. Le lien deviendra accessible une heure avant le début de l'assemblée.**
- Si vous êtes **actionnaire inscrit** ou **fondé(e) de pouvoir dûment nommé(e)**, **ce qui comprend l'actionnaire (véritable) non inscrit qui s'est dûment nommé à titre de fondé(e) de pouvoir**, sélectionnez « J'ai un identifiant », puis entrez votre numéro de contrôle à 13 chiffres et le mot de passe bce2024 (sensible à la casse).

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

Fondé(e)s de pouvoir dûment nommé(e)s : Les fondé(e)s de pouvoir recevront de TSXT un numéro de contrôle à 13 chiffres par courriel après l'expiration de la date limite de vote par procuration de midi (heure de l'Est) le 30 avril 2024, leur nomination à titre de fondé(e) de pouvoir ET leur inscription comme il est décrit à la section *Nomination d'une tierce personne à titre de fondé(e) de pouvoir* ci-dessus.

- Si vous êtes **invité(e)**, **ce qui comprend l'actionnaire (véritable) non inscrit qui ne s'est pas dûment nommé à titre de fondé(e) de pouvoir**, sélectionnez « Je suis invité(e) » et inscrivez-vous en ligne.

Les invité(e)s peuvent écouter l'assemblée, mais ne peuvent pas voter ni présenter des motions ou poser des questions.

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. Pour de plus amples renseignements sur la participation à l'assemblée en ligne, consultez le guide d'utilisation de l'AGA de LUMI offert sur notre site Web à l'adresse [BCE.ca/AGA2024](https://bce.ca/AGA2024).

Comment poser des questions

Uniquement les actionnaires inscrits et les fondé(e)s de pouvoir dûment nommé(e)s, ce qui comprend les actionnaires (véritables) non inscrits qui se sont dûment nommés à titre de fondé(e)s de pouvoir, peuvent soumettre des questions (ou présenter des motions) :

- Avant l'assemblée : 1) au moyen de notre site Web à [BCE.ca/AGA2024](https://bce.ca/AGA2024), sous Posez une question; ou 2) en communiquant avec le secrétariat de la Société par courriel à secretariat.corporatif@bell.ca, par téléphone au 514 786-8424 ou à l'adresse indiquée à la section 12.4, intitulée *Comment obtenir plus d'information*. Les questions soumises à l'avance doivent être reçues avant 9 h 30 (heure de l'Est) le 1^{er} mai 2024 afin d'être traitées à l'assemblée.
- Pendant l'assemblée : 1) par écrit à <https://bce.lumiconnect.com/404404049> en sélectionnant l'onglet messagerie et en tapant votre question dans la boîte en haut de l'écran (quand vous aurez terminé, appuyez sur la flèche « envoyer » à droite de la case pour soumettre votre question) – un représentant de BCE lira la question lors de l'assemblée; ou 2) par téléphone, au moyen des services de conférence téléphonique de LUMI au 1 888 870-3025 (anglais) ou 1 888 870-4559 (français) – un représentant de LUMI vous fera participer à la réunion à l'heure appropriée pour que vous puissiez poser votre question (ou présenter une motion, le cas échéant) en direct. Les questions peuvent être soumises en tout temps pendant l'assemblée jusqu'à ce que la personne présidant l'assemblée mette fin à la période de questions.

Il est recommandé aux actionnaires et aux fondé(e)s de pouvoir dûment nommé(e)s qui assistent à l'assemblée en ligne de soumettre leurs questions avant l'assemblée ou dès que possible au cours de l'assemblée afin qu'elles puissent être abordées au moment opportun.

Si elles ont été soumises en temps utile, les questions relatives aux points soumis au vote seront traitées au moment où ces points seront discutés, avant qu'un vote ne soit organisé sur chacun d'entre eux. Les autres questions seront traitées pendant la période de questions qui suivra la fin du traitement des points à l'ordre du jour de l'assemblée. Les questions soumises en ligne seront modérées avant d'être envoyées à la présidence de l'assemblée. Les questions relatives au même sujet ou qui sont autrement liées seront regroupées, résumées et traitées en même temps.

Les questions doivent présenter un intérêt pour tous les actionnaires et ne pas être de nature personnelle. Afin d'assurer l'équité pour tous, le président de l'assemblée décidera de l'ordre dans lequel les questions seront traitées et du temps alloué à chacune d'elles. Pour de plus amples renseignements sur les questions de procédure relatives à l'assemblée (y compris la présentation de motions), veuillez consulter notre code de procédures à [BCE.ca/AGA2024](https://bce.ca/AGA2024). Si vous soumettez dûment une question à laquelle aucune réponse n'est donnée pendant l'assemblée (y compris une question relative à une affaire personnelle), nous communiquerons avec vous après l'assemblée si vous avez fourni vos coordonnées.

Une vidéo de l'ensemble de la webémission (y compris la période de questions) sera disponible sur notre site Web à l'issue de l'assemblée. Si, faute de temps, il n'est pas possible de répondre à certaines questions pendant l'assemblée, celles-ci seront publiées sur notre site Web avec les réponses correspondantes dès que possible après l'assemblée et resteront disponibles jusqu'à une semaine après leur publication.

LUMI facilite la tenue des assemblées annuelles d'actionnaires depuis plus de 30 ans. La plateforme LUMI a été conçue pour être intuitive et facile à utiliser pour tous les actionnaires. Il s'agit d'une plateforme permettant aux actionnaires de poser des questions, de présenter des motions et de partager autrement leurs commentaires, permettant ainsi aux actionnaires de s'engager et de participer aux assemblées. Nous avons utilisé la plateforme LUMI pour les cinq dernières assemblées générales annuelles des actionnaires et notre président du conseil est habitué et expérimenté avec la plateforme.

Accès à l'assistance technique

Pour toute difficulté technique rencontrée au cours du processus d'enregistrement ou pendant la réunion, veuillez communiquer avec LUMI à l'adresse support-ca@lumiglobal.com.

Pour de plus amples renseignements, y compris le guide d'utilisation de l'AGA de LUMI et le code de procédures de BCE, veuillez consulter [BCE.ca/AGA2024](https://www.bce.ca/AGA2024).

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 membres du conseil, 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 13 personnes candidates aux postes de membre du conseil énumérées 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 en ligne 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 participer et voter*. Cette personne n'est pas tenue d'être actionnaire. Votre fondé(e) 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 membres du conseil, 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 en ligne 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 30 avril 2024**, si vous êtes actionnaire inscrit, ou **midi (heure de l'Est) le 29 avril 2024**, si vous êtes actionnaire non inscrit;
- si vous êtes 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 30 avril 2024**; ou
- si vous êtes actionnaire non inscrit, communiquez avec votre intermédiaire afin de savoir comment procéder.

Si vous êtes 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 secrétariat de la Société afin qu'il parvienne à destination avant **midi (heure de l'Est) le 30 avril 2024**.

2.4 Autres renseignements

TSXT 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 son intention de 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 la présente circulaire et notre rapport financier annuel pour l'exercice clos le 31 décembre 2023, que vous trouverez sur notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca), à l'adresse www.documentsassemblee.com/tsxt/bce, sur SEDAR+ à [sedarplus.ca](https://www.sedarplus.ca) et sur EDGAR à [sec.gov](https://www.sec.gov). Cette circulaire vous informe sur l'assemblée, sur les personnes candidates aux postes de membre du conseil, sur l'auditeur proposé, sur les comités du conseil, sur nos pratiques en matière de gouvernance et sur la rémunération des membres du conseil et des membres de la haute direction.

Le rapport financier 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 connexe. Vous trouverez notre mise en garde concernant les déclarations prospectives à la section 13 intitulée *Mise en garde concernant les déclarations prospectives*.

Les formulaires de procuration, les avis dans le cadre des procédures de notification et d'accès et les documents reliés aux procurations, le cas échéant, sont envoyés à nos actionnaires inscrits par l'entremise de TSXT, notre agent des transferts. Nous n'envoyons pas de formulaires d'instructions de vote, d'avis dans le cadre des procédures de notification et d'accès ni de documents reliés aux procurations, le cas échéant, 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 de ces documents.

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, Solutions aux investisseurs TMX Inc.

Numéro de téléphone sans frais en Amérique du Nord : 1 866 406-2287

Numéro de téléphone international (hors de l'Amérique du Nord) : 201 806-7301

Courriel : INFO_TMXIS@TMX.com

Votre procuration est sollicitée par la direction. En plus de la sollicitation par la poste, les membres de notre personnel, nos mandataires ou agents peuvent solliciter des procurations par téléphone ou autrement, à un coût nominal. Nous avons retenu les services de Solutions aux investisseurs TMX Inc. 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 financier annuel 2023.

3.2 Élire les membres du conseil

Pour obtenir de plus amples détails, se reporter à la section 4 intitulée *Renseignements sur les personnes candidates aux postes de membre du conseil*. Le mandat des membres du conseil 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.

Toutes les 13 personnes candidates aux postes de membre du conseil sont actuellement membres du conseil, et ont été respectivement élues à notre assemblée annuelle des actionnaires 2023 tenue le 4 mai 2023 à au moins la majorité des voix exprimées, à l'exception de Johan Wibergh, qui a été nommé au conseil en novembre 2023. Pour plus de détails sur les résultats du vote pour les candidats qui ont été élus lors de notre assemblée annuelle des actionnaires de 2023, veuillez consulter la section 4 intitulée *Renseignements sur les personnes candidates aux postes de membre du conseil*. MM. David F. Denison et Robert C. Simmonds quitteront leurs fonctions à la fin de l'assemblée. Lors de notre assemblée annuelle des actionnaires de 2023, MM. D.F. Denison et R.C. Simmonds ont obtenu respectivement 364 645 134 (98,14 %) et 366 838 907 (98,73 %) voix **POUR** leur élection en tant que membres du conseil d'administration.

Le conseil vous recommande de voter **POUR** l'élection des 13 personnes candidates aux postes de membre du conseil.

Vote majoritaire

Les modifications apportées à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (LCSA), qui sont entrées en vigueur le 31 août 2022, établissent une exigence de vote à la majorité pour les administrateurs. Plus particulièrement, la LCSA exige que, pour les élections auxquelles il n'y a qu'un seul candidat par poste d'administrateur à combler, les actionnaires votent « en faveur » ou « contre » chaque administrateur (plutôt que « en faveur » ou « s'abstenir ») et chaque candidat est élu seulement si le nombre de voix en sa faveur représente la majorité des voix exprimées en sa faveur. La LCSA prévoit que, si un administrateur en poste n'est pas élu dans ces circonstances, il peut demeurer en fonction jusqu'au premier en date des jours suivants : i) le 90^e jour suivant la date de l'élection ou ii) le jour de la nomination ou de l'élection de son remplaçant.

Vous élirez les 13 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 membres du conseil nommés à titre de fondé(e)s 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'élection de toutes les personnes candidates désignées dans cette circulaire.

3.3 Nommer l'auditeur

Le conseil, sur 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. Lors de notre assemblée annuelle des actionnaires de 2023, Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. a reçu 347 443 400 (87,49 %) votes **POUR** sa nomination en tant qu'auditeur. Le mandat du cabinet de l'auditeur nommé à l'assemblée expirera à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires, ou plus tôt par sa démission en lien avec la demande de propositions portant sur les services d'audit décrite ci-après.

Le comité d'audit évalue annuellement 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. Cette évaluation est fondée, entre autres, sur le plan d'audit soumis, les secteurs de risque repérés, la nature des constatations de l'audit, les rapports présentés au comité d'audit, un examen des rapports d'inspection pertinents publiés par le Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC) et le *Public Company Accounting Oversight Board* (PCAOB) des États-Unis, et un sondage auprès de la direction et des membres du comité d'audit relativement à l'indépendance, à l'objectivité, au scepticisme professionnel, à la qualité du service, à la qualité de l'équipe de mission d'audit et aux communications de l'auditeur. De plus, le comité d'audit évalue les avantages et les risques liés à avoir un auditeur de longue date et les contrôles et processus qui assurent son indépendance, comme la rotation obligatoire des associés tous les cinq ans.

Une évaluation plus complète est effectuée tous les cinq ans. La dernière évaluation exhaustive a été effectuée en 2021 et a porté sur la période de cinq ans terminée le 31 décembre 2020. L'évaluation portait sur la qualité de l'audit, y compris l'indépendance, l'objectivité et le scepticisme professionnel, la qualité du service, la communication et la capacité de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à répondre aux besoins futurs de BCE. Dans le cadre de l'évaluation, le comité d'audit a analysé les cas où Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. a contesté la direction et fait clairement preuve de scepticisme professionnel, a mené des entrevues avec les membres de la haute direction du cabinet canadien de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. ainsi qu'avec les membres de la haute direction internes et a examiné les rapports d'inspection du CCRC et du PCAOB publiés de 2015 à 2020.

Compte tenu des résultats satisfaisants de l'évaluation annuelle concernant l'audit de 2023 et de l'évaluation complète effectuée en 2021 portant sur la période de cinq ans terminée le 31 décembre 2020, 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 pour l'exercice se terminant le 31 décembre 2024.

En conformité avec l'importance que nous accordons à nos solides pratiques de gouvernance d'entreprise et compte tenu du long mandat de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. en tant qu'auditeur de la Société, le comité d'audit a mené à bien un processus exhaustif de demande de propositions pour la mission d'audit externe de 2025 (la « DP »). Après avoir examiné attentivement la question, sur les conseils du comité d'audit, le conseil a choisi Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L., sous réserve de l'approbation des actionnaires. Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. a été sélectionné en fonction des compétences de son équipe d'audit, de son modèle de dotation en personnel, de sa technologie et de son indépendance. La Société exprime sa gratitude envers les membres du personnel de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. pour la qualité de l'expertise et la perspicacité dont ils ont fait preuve à l'égard de la Société.

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. restera l'auditeur de la Société pour l'exercice se terminant le 31 décembre 2024. Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. entamera un processus de transition avec Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. au cours de l'exercice se terminant le 31 décembre 2024, afin d'assurer un transfert ordonné. Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. démissionnera de son mandat d'auditeur de la Société à compter du jour ouvrable suivant le dépôt des états financiers consolidés audités de BCE pour l'exercice se terminant le 31 décembre 2024 et du rapport des auditeurs sur ces états, et, à compter de la même date, le conseil nommera Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. pour combler la vacance et exercer son mandat jusqu'à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2025. À son assemblée annuelle des actionnaires de 2025, BCE a l'intention de proposer aux actionnaires de nommer Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. comme auditeur jusqu'à la fin de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Des renseignements complémentaires et des documents relatifs au changement d'auditeur seront fournis dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de l'année prochaine.

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 membres du conseil nommés à titre de fondé(e)s 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.

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.

	2023 (en millions \$)	2022 (en millions \$)
Honoraires d'audit ⁽¹⁾	10,1	9,8
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	3,5	3,3
Honoraire pour services fiscaux ⁽³⁾	0,3	0,3
Autres honoraires ⁽⁴⁾	0,1	0,1
Total ⁽⁵⁾	14,0	13,5

(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 14,0 millions \$ en 2023 et de 13,5 millions \$ en 2022 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 10,8 millions \$ en 2023 et à 10,5 millions \$ en 2022.

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. Nous vous invitons, à titre d'actionnaire, 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 générale annuelle des actionnaires 2024.

Le conseil vous recommande de voter **POUR** cette résolution. Lors de notre assemblée annuelle des actionnaires de 2023, 343 801 294 (92,53 %) votes ont été reçus **POUR** la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction.

Vous voterez sur une résolution consultative sur la rémunération de la haute direction

Puisqu'il s'agit d'un vote consultatif, celui-ci ne liera pas le conseil. Cependant, le comité des ressources en cadres et de rémunération (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*.

Si vous ne précisez pas la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, les membres du conseil nommés à titre de fondé(e)s 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 actionnaire, vous pouvez assister à la webdiffusion de l'assemblée en tant qu'invité(e).

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(e) 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 personnes candidates aux postes de membre du conseil

Les pages suivantes présentent un profil de chacune des personnes candidates à l'élection aux postes de membre du conseil, 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 de la ligne directrice en matière d'avoir en actions sur cinq ans de BCE (selon la propriété au 31 décembre 2023), de ses résultats du vote lors de la dernière élection, ainsi que de sa participation au conseil d'autres sociétés ouvertes (ainsi que certaines entités privées). On peut trouver un tableau sommaire des principaux domaines d'expertise des membres de notre conseil sous *Exigences en matière de compétences et autres informations* dans la section 6.1 intitulée *Conseil d'administration*. On peut trouver des renseignements sur les membres actuels des comités et sur leur présidence à la section 6.1 à la rubrique intitulée *Comités du conseil d'administration*. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la rémunération versée aux membres du conseil ne faisant pas partie de la direction, veuillez vous reporter à la section 5 intitulée *Rémunération des membres du conseil*. Pour obtenir de plus amples renseignements sur notre ligne directrice en matière d'avoir en actions sur cinq ans, veuillez vous reporter à la section 5.3, intitulée *Ligne directrice en matière d'avoir en actions*.

Le tableau qui suit présente l'avoir total en actions ordinaires et en unités d'actions différées (UAD) de BCE des personnes candidates aux postes de membre du conseil en date du 31 décembre 2023 et 2022. La valeur totale des actions ordinaires et des UAD détenues par des personnes candidates aux postes de membre du conseil 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 personne candidate aux postes de membre du conseil par le cours de clôture des actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 29 décembre 2023 et le 30 décembre 2022, soit 52,17 \$ et 59,49 \$, respectivement.

Total de l'avoir en actions des personnes candidates aux postes de membre du conseil

	31 décembre 2023	31 décembre 2022
Actions ordinaires de BCE	121 753	106 861
Unités d'actions différées de BCE	512 777	412 050
Nombre total d'actions/d'UAD	634 530	518 911
Valeur (\$)	33 354 497	31 125 786

Les membres de votre conseil détiennent une participation en actions importante dans BCE, ce qui harmonise leurs intérêts avec les vôtres

Mirko Bibic

Toronto (Ontario) Canada



Président et chef de la direction
BCE Inc. et Bell Canada
Depuis janvier 2020

Âge : 56

Statut : Non indépendant

Entrée au conseil : Janvier 2020

Quatre principaux domaines d'expertise :

- Affaires gouvernementales/réglementation
- Chef(fe) de la direction/cadre de direction
- Médias/contenu
- Télécommunications

Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2023 : 369 941 369 (99,57 %)

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, à gérer avec agilité et efficacité ainsi qu'à soutenir l'équipe de Bell et nos collectivités pour créer un avenir durable.

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 et il siège au conseil d'administration de la Banque Royale du Canada et de Maple Leaf Sports & Entertainment. Il est également coprésident de la campagne de Jeunesse, J'écoute. M. Bibic est né et a grandi dans la région de Montréal, et est parfaitement bilingue.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2023

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	2/2	8/8

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

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

Conseils actuels

Banque Royale du Canada 2022 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 2023	31 décembre 2022
Actions ordinaires de BCE	23 565	21 060
UAD de BCE	162 574	136 146
Nombre total d'actions/d'UAD	186 139	157 206
Valeur totale (\$)	9 961 938	9 607 954

Lignes directrices en matière d'avoir en actions

Pour obtenir de plus amples détails sur les exigences en matière d'avoir en actions de M. Bibic, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2023* sous *Exigences en matière d'avoir en actions* à la page 56. La valeur de l'avoir en actions est calculée en utilisant le montant le plus élevé entre le coût d'acquisition et le cours du marché en vigueur au 31 décembre.

Robert P. Dexter
Halifax (Nouvelle-Écosse) Canada



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

Âge : **72**

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 Pour son élection à l'assemblée annuelle 2023 : **369 628 887 (99,48 %)**

Robert Dexter est président du conseil et chef de la direction de Maritime Travel Inc. (société de voyages intégrée) depuis 1979. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce et d'un baccalauréat en droit de l'Université Dalhousie, et a été nommé conseiller de la reine en 1995.

M. Dexter, qui compte plus de 20 ans d'expérience dans le secteur des communications, a été membre du conseil 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. M. Dexter a également été président du conseil de Sobeys Inc. et d'Empire Company Limited de 2004 à 2016, et est un administrateur de Les aliments High Liner incorporée.

Katherine Lee⁽¹⁾
Toronto (Ontario) Canada



Membre du conseil de sociétés
Depuis mars 2018

Âge : **60**

Statut : **Indépendante**

Entrée au conseil : **août 2015**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Chef(fe) de la direction/cadre de direction**
- **Comptabilité/finances**
- **Gestion des risques**
- **Gouvernance**

Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2023 : **368 606 578 (99,21 %)**

Katherine Lee est membre du conseil de sociétés et, de 2010 à février 2015, a été présidente et cheffe 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 cheffe 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, occupant 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.

M^{me} Lee est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de Toronto et 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 membre du conseil de Colliers International Group Inc. et de l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2023

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	2/2	8/8
Comité de rémunération	5/5	–	5/5
Comité du risque et de la caisse de retraite	5/5	–	5/5

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

Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)

Wajax Corporation (président du conseil) 1988 à 2022

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres

	31 décembre 2023	31 décembre 2022
Actions ordinaires de BCE	7 526	7 526
UAD de BCE	71 527	62 685
Nombre total d'actions/d'UAD	79 053	70 211
Valeur totale (\$)	4 124 195	4 176 852

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible

Cible de cinq ans (1 290 000 \$) : **Atteinte (3,2x)**

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2023

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	2/2	8/8
Comité d'audit	5/5	–	5/5
Comité de gouvernance	4/4	–	4/4

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

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 2023	31 décembre 2022
Actions ordinaires de BCE	6 000	6 000
UAD de BCE	29 830	25 781
Nombre total d'actions/d'UAD	35 830	31 781
Valeur totale (\$)	1 869 251	1 890 652

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible

Cible de cinq ans (1 290 000 \$) : **Atteinte (1,4x)**

(1) Membre expert financier du comité d'audit et expert financier en audit.

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

Montréal (Québec) Canada



Membre du conseil de sociétés

Depuis avril 2016

Âge : **69**

Statut : **Indépendante**

Entrée au conseil : **Avril 2016**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Chef(fe) de la direction/cadre de direction**
- **Comptabilité/finances**
- **Gouvernance**
- **Responsabilité d'entreprise**

Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2023 : **367 207 758 (98,83 %)**

Compagnon de l'Ordre du Temple de la renommée de l'entreprise canadienne, du Temple de la renommée comptable du Canada et du temple de la renommée de l'industrie des valeurs mobilières, Monique Leroux est membre du conseil de sociétés, siégeant en tant que membre du conseil indépendante du Groupe Michelin (Michelin) et d'Alimentation Couche-Tard Inc. À ce titre, elle apporte à ces conseils son expérience diversifiée, entre autres comme associée en vérification de Ernst and Young de 1988 à 1995 et de présidente du conseil et cheffe de la direction du Mouvement Desjardins de 2008 à 2016. M^{me} Leroux est présidente du comité de responsabilité sociale de Michelin, qui supervise les questions ESG (y compris le changement climatique) pour l'entreprise.

Nommée par le ministre de l'Innovation, des Sciences et de l'Industrie Canada, M^{me} Leroux a été, en 2020, présidente du Conseil sur la stratégie industrielle. De 2016 à 2020, elle a présidé le conseil d'administration d'Investissement Québec. Elle est vice-présidente du conseil de l'Orchestre symphonique de Montréal, ainsi que présidente des conseils de l'Université de Sherbrooke et du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec.

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 (CPA) et de l'Institut des administrateurs de sociétés du Canada et des doctorats honoris causa de dix universités canadiennes en reconnaissance de sa contribution dans le secteur des affaires mais aussi pour ses contributions à la communauté.

Sheila A. Murray

Toronto (Ontario) Canada



Membre du conseil de sociétés

Depuis avril 2019

Âge : **68**

Statut : **Indépendante**

Entrée au conseil : **Mai 2020**

Quatre principaux domaines d'expertise :

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

Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2023 : **369 350 083 (99,41 %)**

Sheila Murray est membre du conseil 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, cheffe 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. M^{me} Murray 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, ayant également, dans ce rôle, 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 et est actuellement membre du conseil des fiduciaires de l'Université Queen's, y ayant également enseigné la réglementation des valeurs mobilières, de même que les finances des entreprises à l'Université de Toronto, dans le cadre du programme de maîtrise en droit des affaires Global Professional de l'institution.

M^{me} Murray est présidente du conseil de Teck Resources Limited (Teck), fiduciaire de Granite REIT et membre du conseil 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. En sa qualité de présidente du conseil d'administration de Teck, une société minière, M^{me} Murray supervise les questions importantes liées à l'ESG (y compris le changement climatique et le développement durable). M^{me} Murray est également membre du conseil consultatif de l'initiative de gouvernance climatique du Forum économique mondial et a suivi une formation sur la surveillance du changement climatique par les conseils d'administration. Elle a aussi obtenu sa certification dite *Global Competent Board Sustainability & ESG Designation and Certificate* (GCB.D) (conseils d'administration compétents en matière de développement durable et d'ESG à l'échelle mondiale), qui comprend un cours sur les conséquences du changement climatique et la biodiversité.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2023

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	2/2	8/8
Comité d'audit	5/5	–	5/5
Comité de gouvernance	4/4	–	4/4

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
Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)	
S&P Global Inc.	2016 à 2022

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres

	31 décembre 2023	31 décembre 2022
Actions ordinaires de BCE	2 000	2 000
UAD de BCE	36 811	29 804
Nombre total d'actions/d'UAD	38 811	31 804
Valeur totale (\$)	2 024 770	1 892 020

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible

Cible de cinq ans (1 290 000 \$) : **Atteinte (1,6x)**

(1) Membre expert financier du comité d'audit et expert financier en audit.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2023

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	2/2	8/8
Comité de rémunération	5/5	–	5/5
Comité du risque et de la caisse de retraite	5/5	–	5/5

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

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

Conseils actuels	
Teck Resources Limited (présidente du conseil)	2018 à ce jour
Granite REIT (fiduciaire)	2019 à ce jour
Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)	
CI Financial Corp.	2018 à 2022

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres

	31 décembre 2023	31 décembre 2022
Actions ordinaires de BCE	4 500	4 500
UAD de BCE	16 413	11 022
Nombre total d'actions/d'UAD	20 913	15 522
Valeur totale (\$)	1 091 031	923 404

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible

Cible de cinq ans (1 290 000 \$) : **Mai 2025 (0,8x)**

Gordon M. Nixon, C.M., O.Ont.
Toronto (Ontario) Canada



Membre du conseil de sociétés

Depuis septembre 2014

Âge : **67**

Statut : **Indépendant**

Entrée au conseil : **Novembre 2014**

Quatre principaux domaines d'expertise :

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

Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2023 : **368 833 321 (99,27 %)**

Gordon Nixon est président du conseil de BCE Inc. et de Bell Canada depuis avril 2016. Il a été président et chef de la direction de la Banque Royale du Canada d'août 2001 à août 2014. M. Nixon a commencé sa carrière en 1979 à RBC Dominion valeurs mobilières Inc. et il était responsable de la division de services bancaires d'investissement lors de son acquisition par la Banque Royale en 1988, et il a été nommé chef de la direction de RBC Marchés des Capitaux en 1999.

M. Nixon a été 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 membre du conseil et président du comité des mises en candidature, de la gouvernance et du développement durable de BlackRock, Inc. et membre du conseil principal de George Weston limitée.

M. Nixon est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en commerce (avec distinction) de l'Université Queen's et 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.

Louis P. Pagnutti, FCPA, FCA⁽¹⁾

Toronto (Ontario) Canada



Membre du conseil de sociétés

Depuis septembre 2020

Âge : **65**

Statut : **Indépendant**

Entrée au conseil : **Novembre 2020**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Chef(fe) de la direction/cadre de direction**
- **Comptabilité/finances**
- **Gestion des risques**
- **Gouvernance**

Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2023 : **368 223 920 (99,10 %)**

Louis Pagnutti est membre du conseil de sociétés et a occupé le poste d'associé directeur mondial, facilitation des affaires, d'EY (un cabinet de services professionnels). M. Pagnutti 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 et 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 services 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 et, de 2004 à 2010, 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 titulaire d'un baccalauréat en commerce obtenu avec distinction de l'Université Laurentienne et détient le titre de comptable agréé depuis 1983 et celui de Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés depuis 2006.

M. Pagnutti 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 2023

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil (président)	6/6	2/2	8/8

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

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

Conseils actuels	
George Weston limitée	2014 à ce jour
BlackRock, 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 2023	31 décembre 2022
Actions ordinaires de BCE	20 000	20 000
UAD de BCE	82 547	68 499
Nombre total d'actions/d'UAD	102 547	88 499
Valeur totale (\$)	5 349 877	5 264 806

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible

Cible de cinq ans (2 625 000 \$) : **Atteinte (2,0x)**

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2023

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	2/2	8/8

Comité d'audit 5/5 – 5/5

Comité du risque et de la caisse de retraite 5/5 – 5/5

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 2023	31 décembre 2022
Actions ordinaires de BCE	1 625	1 050
UAD de BCE	15 914	9 962
Nombre total d'actions/d'UAD	17 539	11 012
Valeur totale (\$)	915 010	655 104

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible

Cible de cinq ans (1 290 000 \$) : **Novembre 2025 (0,7x)**

(1) Membre expert financier du comité d'audit et expert financier en audit.

Calin Rovinescu, c.m.

Toronto (Ontario) Canada



Membre du conseil de sociétés

Depuis février 2021

Âge : **68**

Statut : **Indépendant**

Entrée au conseil : **Avril 2016**

Quatre principaux domaines d'expertise :

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

Votes Pour son élection à l'assemblée

annuelle 2023 : **369 460 132 (99,44 %)**

Calin Rovinescu est membre du conseil de sociétés, investisseur en capital de risque et conseiller principal de plusieurs sociétés. M. Rovinescu a été président et chef de la direction d'Air Canada d'avril 2009 jusqu'à son départ à la retraite le 15 février 2021. Il a également occupé divers postes de haute direction de 2000 à 2004.

De 2004 à 2009, M. Rovinescu a été cofondateur et directeur principal de Genuity Capital Markets, une banque d'investissement indépendante. Avant 2000, C. Rovinescu a été associé directeur du cabinet d'avocats Stikeman Elliott S.E.N.C.R.L., s.r.l. à Montréal.

M. Rovinescu a été le président du conseil de direction du réseau Star Alliance de 2012 à 2016 et président du conseil de l'Association du transport aérien international (IATA) de 2014 à 2015.

Il est membre du conseil d'administration de La Banque de Nouvelle-Écosse et conseiller principal de Brookfield Asset Management Inc. et de Teneo. M. Rovinescu est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université de Montréal et de l'Université d'Ottawa, a reçu six doctorats honorifiques d'universités du Canada, d'Europe et des États-Unis et a été chancelier de l'Université d'Ottawa de 2015 à 2022. En 2016, M. Rovinescu a été reconnu à titre de P.-D. G. de l'année du Canada par le magazine *Financial Post*. En 2019, il a été reconnu à titre de stratège de l'année et de P.-D.G. de l'année du Canada pour la deuxième fois par le *Report on Business Magazine* du *Globe and Mail*. M. Rovinescu est Membre de l'Ordre du Canada et a été intronisé au Temple de la renommée de l'entreprise canadienne en 2021.

Karen Sheriff

Toronto (Ontario) Canada



Membre du conseil de sociétés

Depuis octobre 2016

Âge : **66**

Statut : **Indépendante**

Entrée au conseil : **Avril 2017**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Chef(fe) de la direction/cadre de direction**
- **Gestion des risques**
- **Technologie**
- **Télécommunications**

Votes Pour son élection à l'assemblée

annuelle 2023 : **368 554 935 (99,19 %)**

Karen Sheriff a été présidente et cheffe 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 cheffe 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 administratrice d'Emera Inc. et a également été membre du conseil 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 chef(fe)s 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 2023

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	2/2	8/8
Comité de rémunération	5/5	–	5/5
Comité du risque et de la caisse de retraite	5/5	–	5/5
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

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres

	31 décembre 2023	31 décembre 2022
Actions ordinaires de BCE	28 030	26 290
UAD de BCE	36 811	29 804
Nombre total d'actions/d'UAD	64 841	56 094
Valeur totale (\$)	3 382 755	3 337 032

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible

Cible de cinq ans (1 290 000 \$) : **Atteinte (2,6x)**

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2023

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	2/2	8/8
Comité de gouvernance	4/4	–	4/4
Comité du risque et de la caisse de retraite	5/5	–	5/5
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 2023	31 décembre 2022
Actions ordinaires de BCE	6 075	6 075
UAD de BCE	30 352	24 088
Nombre total d'actions/d'UAD	36 427	30 163
Valeur totale (\$)	1 900 397	1 794 397

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible

Cible de cinq ans (1 290 000 \$) : **Atteinte (1,5x)**

Jennifer Tory, c.m.
Toronto (Ontario) Canada



Membre du conseil de sociétés

Depuis décembre 2019

Âge : **68**

Statut : **Indépendante**

Entrée au conseil : **Avril 2021**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Chef(fe) de la direction/cadre de direction**
- **Responsabilité d'entreprise**
- **Ressources humaines/rémunération**
- **Secteur du détail/service à la clientèle**

Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2023 : **369 630 420 (99,48 %)**

Jennifer Tory est membre du conseil de sociétés et a été, jusqu'à sa retraite en décembre 2019, cheffe de l'administration de RBC (une banque à charte), étant responsable de la marque, de la commercialisation, de la citoyenneté d'entreprise (ESG) et des communications, de l'approvisionnement et des services immobiliers à l'échelle mondiale. Auparavant, elle a été cheffe 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. Leader communautaire reconnue et collectivisée de fonds, elle siège actuellement au conseil de la Sunnybrook Hospital Foundation et est ancienne présidente du conseil du Festival international du film de Toronto. M^{me} Tory, qui est une championne de la diversité, est récipiendaire de nombreuses récompenses pour son travail de promotion de la femme et de la défense des communautés PANDC et LGBTQ+. Elle a obtenu sa certification dite *Global Competent Board Sustainability & ESG Designation and Certificate (GCB.D)* (conseils d'administration compétents en matière de développement durable et d'ESG à l'échelle mondiale), qui comprend un cours sur les conséquences du changement climatique et la biodiversité.

Louis Vachon, c.m., o.q.

Montréal (Québec) Canada



Partenaire des opérations

J.C. Flowers & Co.

Depuis janvier 2022

Âge : **61**

Statut : **Indépendant**

Entrée au conseil : **Octobre 2022**

Quatre principaux domaines d'expertise :

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

Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2023 : **366 267 828 (98,58 %)**

Louis Vachon est un partenaire des opérations chez J.C. Flowers & Co. Il était auparavant président et chef de la direction de la Banque Nationale du Canada, poste qu'il a occupé de juin 2007 à novembre 2021. M. Vachon est aussi un administrateur de sociétés qui siège aux conseils d'administration d'Alimentation Couche-Tard Inc., du Groupe CH inc. et de MDA Ltd., et il s'implique auprès de plusieurs organismes sociaux et culturels.

M. Vachon est titulaire d'une maîtrise en finances internationales de la Fletcher School de l'Université Tufts, d'un baccalauréat en économie du Bates College, en plus de son titre d'analyste financier agréé.

M. Vachon est lauréat du prix du Citoyen du Monde de l'Association canadienne pour les Nations Unies. Il est également membre de l'Ordre du Canada, officier de l'Ordre national du Québec, chevalier de l'Ordre de Montréal, et a été nommé colonel honoraire des Fusiliers Mont-Royal. M. Vachon a reçu le prix Fraser Institute Founders' Award et a été nommé chef de la direction de l'année par le magazine *Canadian Business* et a été nommé La Personnalité financière de l'année par la publication d'affaires *Finance et Investissement*. L'Université d'Ottawa, l'Université Bishop's, l'Université Ryerson et l'Université Concordia lui ont accordé des doctorats honorifiques.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2023

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	2/2	8/8
Comité d'audit	5/5	–	5/5
Comité de rémunération	5/5	–	5/5

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

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 2023	31 décembre 2022
Actions ordinaires de BCE	5 843	5 843
UAD de BCE	11 807	6 705
Nombre total d'actions/d'UAD	17 650	12 548
Valeur totale (\$)	920 801	746 481

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible

Cible de cinq ans (1 290 000 \$) : **Avril 2026 (0,7x)**

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2023

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	2/2	8/8
Comité de rémunération	5/5	–	5/5
Comité du risque et de la caisse de retraite	5/5	–	5/5

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

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

Conseils actuels		
Alimentation Couche-Tard Inc.	2021 à ce jour	
MDA Ltd.	2021 à ce jour	
Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)		
Molson Coors Entreprise de Boissons	2012 à 2023	
Banque Nationale du Canada	2007 à 2021	

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres

	31 décembre 2023	31 décembre 2022
Actions ordinaires de BCE	15 000	5 000
UAD de BCE	5 564	849
Nombre total d'actions/d'UAD	20 564	5 849
Valeur totale (\$)	1 072 824	347 957

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible

Cible de cinq ans (1 290 000 \$) : **Octobre 2027 (0,8x)**

Johan Wibergh

Barbade



Membre du conseil de sociétés

Depuis février 2023

Âge : 60

Statut : **Indépendant**

Entrée au conseil : **Novembre 2023**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Chef(fe) de la direction/haut dirigeant**
- **Gestion des risques**
- **Technologie**
- **Télécommunications**

Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2023 : **s.o.**

Johan Wibergh est l'ancien chef du développement technologique de Vodafone, un fournisseur mondial de télécommunications, qui a pris sa retraite en janvier 2023. Il est un cadre chevronné dans le domaine des technologies, fort de plus de 35 ans d'expérience dans la gestion d'opérations à grande échelle dans le monde entier, ayant occupé pendant plus de 15 ans divers postes de haute direction au sein de sociétés internationales de premier plan.

La carrière de M. Wibergh compte près de huit ans en tant que chef du groupe de développement technologique de Vodafone, et six ans et demi en tant que vice-président exécutif et chef des unités opérationnelles de réseaux pour Ericsson. Son expérience en matière de direction couvre l'innovation technologique, les réseaux de télécommunications, les réseaux d'entreprise, les systèmes numériques et des TI, la cybersécurité, la recherche et le développement, la gestion des produits, l'excellence opérationnelle et les opérations 24/7 à grande échelle.

M. Wibergh est membre de trois conseils d'administration américains, soit de Trimble Inc., d'Inception Holding (comprenant Marconi et Avanci) et de Cohere Technologies. M. Wibergh a siégé auparavant au conseil d'administration de Vantage Towers AG (2020-2022), du KTH Royal Institute of Technology (2010-2016) et a été président de Next Generation Mobile Networks (2016-2018). Il a également siégé aux conseils consultatifs d'IBM, de HP Enterprises et d'Amdocs. M. Wibergh est titulaire d'une maîtrise en informatique et en ingénierie de l'université de Linköping, en Suède.

Cornell Wright

Toronto (Ontario) Canada



Président, Wittington Investments, Limited

Depuis janvier 2022

Âge : 50

Statut : **Indépendant**

Entrée au conseil : **Avril 2021**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Affaires gouvernementales/réglementation**
- **Gouvernance**
- **Responsabilité d'entreprise**
- **Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions**

Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2023 : **367 312 824 (98,86 %)**

Cornell Wright est président de Wittington Investments, Limited (la principale société de portefeuille du groupe de sociétés Weston, qui comprend George Weston, Loblaw et Propriétés de Choix). En tant que président de Wittington, M. Wright est administrateur du groupe de sociétés Weston.

M. Wright s'est joint à Wittington en 2021, après une carrière de 20 ans au sein de Torus LLP (cabinet d'avocats), œuvrant à titre d'avocat de droit des sociétés de premier plan. Il a été président du secteur de droit des sociétés du cabinet et co-chef de la pratique en matière de fusions et acquisitions du cabinet. En tant qu'avocat, sa pratique était 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 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 fiduciaire de l'University Health Network, un membre du comité consultatif du doyen de la Rotman School of Management et ancien président du conseil du Ballet national du Canada.

M. Wright est titulaire d'un diplôme de baccalauréat ès arts de l'Université McGill et d'un diplôme de J.D. et de baccalauréat en administration des affaires de l'Université de Toronto.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2023⁽¹⁾

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	2/2	0/0	2/2

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

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

Conseils actuels

Trimble Inc. 2018 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 2023	31 décembre 2022
Actions ordinaires de BCE	0	s.o.
UAD de BCE	820	s.o.
Nombre total d'actions/d'UAD	820	s.o.
Valeur totale (\$)	42 779	s.o.

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible

Cible de cinq ans (1 290 000 \$) : **Novembre 2028 (0,0x)**

(1) A commencé à siéger au conseil le 1^{er} novembre 2023.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2023

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	2/2	8/8
Comité d'audit	5/5	–	5/5
Comité de gouvernance	4/4	–	4/4

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

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

Conseils actuels ⁽¹⁾

Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix 2022 à ce jour

George Weston limitée 2022 à ce jour

Les Compagnies Loblaw Limitée 2022 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 2023	31 décembre 2022
Actions ordinaires de BCE	1 589	1 517
UAD de BCE	11 807	6 705
Nombre total d'actions/d'UAD	13 396	8 222
Valeur totale (\$)	698 869	489 127

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible

Cible de cinq ans (1 290 000 \$) : **Avril 2026 (0,5x)**

(1) Dans le cadre de sa fonction de président de Wittington Investments, Limited, l'actionnaire contrôlant de George Weston limitée, de Les Compagnies Loblaw Limitée et de Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix, C. Wright est membre du conseil de chacune de ces sociétés, qui sont toutes membres du groupe Weston.

5 Rémunération des membres du conseil

Cette section présente de l'information concernant la rémunération, l'avoir en actions et les lignes directrices en matière d'avoir en actions des membres du conseil ne faisant pas partie de la direction.

Notre programme de rémunération pour les membres du conseil ne faisant pas partie de la direction a pour but :

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

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

Le comité de gouvernance examine annuellement la rémunération des membres du conseil ne faisant pas partie de la direction et recommande au conseil d'effectuer les ajustements 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 membres du conseil. Les membres du conseil qui sont également des membres du personnel de la Société ou d'une de ses filiales ne touchent pas de rémunération à titre de membres du conseil. Chaque examen de la rémunération est accompagné d'un examen de la ligne directrice en matière d'avoir en actions, puisque le comité de gouvernance considère les lignes directrices comme faisant partie intégrante de l'analyse de la rémunération.

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 membres du conseil ne faisant pas partie de la direction en 2023 et la ligne directrice en matière d'avoir en actions est le même que le groupe de référence utilisé pour étalonner la rémunération des membres de la haute direction en 2023. Se reporter à la page 47 pour obtenir de plus amples détails quant à la composition du groupe de référence.

5.2 Niveaux de rémunération

Les membres du conseil 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 membres du conseil ne faisant pas partie de la direction en 2023 :

Rémunération (\$) ⁽¹⁾	Niveau
258 000	Membres du conseil
278 000	Présidence du comité de gouvernance et présidence du comité du risque et de la caisse de retraite
293 000	Présidence du comité d'audit et présidence du comité de rémunération
525 000	Présidence du conseil

(1) Les membres du conseil 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 de membres du conseil 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 membres du conseil.

La rémunération fixe annuelle des membres du conseil vise à rétribuer également les services fournis par les membres du conseil ne faisant pas partie de la direction siégeant à titre de membres du conseil de filiales dont les actions ordinaires ou les unités ne sont pas inscrites à la cote d'une Bourse, notamment Bell Canada. Les membres du conseil 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 membre du conseil de la Société ne siège à de tels conseils.

À la suite de son examen annuel en 2023 de la rémunération des membres du conseil ne faisant pas partie de la direction, et compte tenu de tous les facteurs pertinents, y compris l'évolution de la rémunération des membres du conseil au sein du groupe de référence et du marché canadien, le conseil, sur la recommandation du comité de gouvernance, a établi qu'aucun changement ne devait être apporté à la rémunération des membres du conseil ne faisant pas partie de la direction.

5.3 Ligne directrice en matière d'avoir en actions

Le conseil, sur la recommandation du comité de gouvernance, a approuvé une ligne directrice en matière d'avoir en actions sur cinq ans pour les membres du conseil ne faisant pas partie de la direction correspondant à cinq fois la rémunération fixe annuelle de base :

- La valeur de la ligne directrice en matière d'avoir en actions sur cinq ans à l'intention des membres du conseil est de 1 290 000 \$; et
- La valeur de la ligne directrice en matière d'avoir en actions sur cinq ans pour la présidence du conseil est de 2 625 000 \$.

Jusqu'à l'atteinte de cette ligne directrice en matière d'avoir en actions minimal (en actions ordinaires de BCE et/ou en UAD), 100 % de la rémunération est obligatoirement payée en UAD. Une fois qu'un membre du conseil respecte la présente ligne directrice en matière d'avoir en actions, au moins 50 % de la rémunération sera obligatoirement payée en UAD, le reste étant versé en

espèces ou en UAD, à la discrétion du membre du conseil. Chaque membre du conseil ne faisant pas partie de la direction est tenu de continuer à respecter la ligne directrice en matière d'avoir en actions pendant une période d'un an après qu'il quitte le conseil.

À la suite de son examen annuel en 2023 de la ligne directrice en matière d'avoir en actions des membres du conseil ne faisant pas partie de la direction et compte tenu de tous les facteurs pertinents, y compris l'évolution des lignes directrices en matière d'avoir en actions des membres du conseil au sein du groupe de référence et du marché canadien, le conseil, sur la recommandation du comité de gouvernance, a établi qu'aucun changement ne devait être apporté à la ligne directrice en matière d'avoir en actions des membres du conseil ne faisant pas partie de la direction.

5.4 Régime d'octroi d'unités d'actions pour les membres du conseil

Aux termes du régime d'octroi d'unités d'actions pour les membres du conseil qui ne sont pas des membres du personnel (Régime d'octroi d'unités d'actions pour les membres du conseil), chaque membre du conseil 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 la ligne directrice en matière d'avoir en actions minimal) 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.

Les membres du conseil 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 ligne directrice en matière d'avoir en actions

Chaque membre du conseil 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 membre du conseil 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 titulaires 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 membre du conseil 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 membre du conseil quitte le conseil, la Société achète sur le marché libre un nombre d'actions ordinaires de BCE correspondant au nombre d'UAD que le membre du conseil détient dans le Régime d'octroi d'unités d'actions pour les membres du conseil, déduction faite de l'impôt applicable. Ces actions sont alors remises à l'ancien membre du conseil. 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.

5.5 Tableau de la rémunération

Le tableau qui suit donne des détails sur la rémunération gagnée par les membres du conseil ne faisant pas partie de la direction de la Société qui ont agi à titre de membre du conseil au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2023. En 2023, dans l'ensemble, les membres du conseil ont reçu 96,6 % de leur rémunération en UAD.

Nom	Rémunération gagnée (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)	Répartition de la rémunération totale	
				en espèces (\$)	en UAD (\$)
D.F. Denison	293 000	–	293 000	–	293 000
R.P. Dexter	258 000	–	258 000	–	258 000
K. Lee	258 000	–	258 000	129 000	129 000
M.F. Leroux	278 000	–	278 000	–	278 000
S.A. Murray	258 000	–	258 000	–	258 000
G.M. Nixon	525 000	–	525 000	–	525 000
L.P. Pagnutti	293 000	–	293 000	–	293 000
C. Rovinescu	278 000	–	278 000	–	278 000
K. Sheriff	258 000	–	258 000	–	258 000
R.C. Simmonds	258 000	–	258 000	–	258 000
J. Tory	258 000	–	258 000	–	258 000
L. Vachon	258 000	–	258 000	–	258 000
J. Wibergh ⁽¹⁾	42 766	–	42 766	–	42 766
C. Wright	258 000	–	258 000	–	258 000

(1) J. Wibergh est entré au conseil le 1^{er} novembre 2023 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 cesse à renforcer nos pratiques en matière de gouvernance et d'éthique des affaires, et ce, en cherchant à adopter des pratiques exemplaires et en agissant avec transparence et de façon responsable envers nos actionnaires

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

que les actions ordinaires de la Société sont inscrites à la cote du NYSE, nous suivons certaines règles en matière de gouvernance du NYSE applicables aux émetteurs privés étrangers comme BCE. Nous nous conformons à ces règles de gouvernance obligatoires du NYSE et nous nous conformons volontairement, à tous égards importants, à toutes les autres règles de gouvernance du NYSE, à l'exception de ce qui est indiqué sous l'onglet « Pratiques en matière de gouvernance » dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca), sous la section intitulée *Différence entre les pratiques de BCE et la Bourse de New York*.

6.1 Conseil d'administration

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

- la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*
- la *Loi sur Bell Canada*
- d'autres lois régissant les entreprises du secteur des télécommunications et de la radiodiffusion
- des lois d'application générale
- les statuts et les règlements de BCE
- les résolutions administratives 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 de BCE relatives à la comptabilité et à l'audit ainsi que d'autres politiques internes.

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](https://www.bce.ca), sur SEDAR+ à [sedarplus.ca](https://www.sedarplus.ca) ou sur EDGAR à [sec.gov](https://www.sec.gov). De plus, les actionnaires peuvent obtenir rapidement et sans frais un exemplaire de la charte du conseil

Planification stratégique

Chaque année, au mois de mai, les membres de l'équipe de haute direction passent en revue la stratégie à moyen terme actuelle de chaque unité commerciale avant que le conseil d'administration ne passe en revue la stratégie à moyen terme pour la Société dans son ensemble en juillet ou en août. Les examens stratégiques sont fondés sur les impératifs et priorités stratégiques de la Société et servent à orienter la planification des investissements. En octobre de chaque année, notre équipe de direction examine le plan d'entreprise de chaque unité commerciale, avant que le conseil d'administration ne l'examine et ne l'approuve en novembre ou en décembre. Les plans d'affaires tiennent compte, entre autres, des occasions et des risques associés aux unités d'affaires pour l'exercice à venir. En décembre, le conseil

À chaque réunion du conseil et des comités, les membres du conseil indépendants se sont rencontrés sans la direction

En 2023, le conseil a tenu six réunions régulières et deux réunions extraordinaires. Pour chaque réunion, le conseil a pour politique que les membres du conseil indépendants se rencontrent séparément sans la présence des membres de la direction et des membres du conseil non indépendants.

en en faisant la demande au bureau du secrétariat de la Société dont les coordonnées figurent à la section 12.4 intitulée *Comment obtenir plus d'information*.

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

passé en revue et approuve aussi les objectifs financiers de la Société et la répartition du capital. En outre, tout au long de l'année, le conseil d'administration examine des aspects spécifiques de notre stratégie mis en évidence par la direction et examine et évalue fréquemment la mise en œuvre de nos impératifs stratégiques.

L'encadrement de notre processus de planification stratégique 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 l'équipe 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 la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) 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 la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction.

Le plan identifie :

- des personnes candidates potentielles à la succession de chacun des membres de la haute direction et met en relief toute forme de perfectionnement personnel nécessaire pour permettre à chacune des personnes candidates d'être totalement prête à occuper ce poste; et
- des personnes candidates 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.

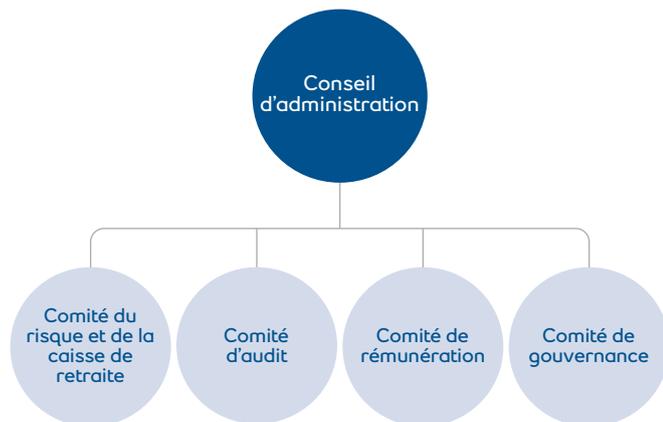
Le conseil met l'accent depuis longtemps sur une bonne planification de la relève

Le plan de relève pour les membres de la haute direction fait partie du 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

Surveillance des risques

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

L'information sur les risques est analysée par le conseil ou les comités pertinents tout au long de l'année, et les responsables en leadership d'affaires présentent des mises à jour périodiques au fur et à mesure que les stratégies d'affaires et les activités liées aux risques et à leur réduction sont mises en œuvre.



au comité de rémunération est le résultat d'un vaste processus mené au sein de chaque unité d'affaires 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 aucune personne candidate sérieuse n'est identifiée 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 la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et les personnes qui relèvent de celui-ci directement afin de fournir un aperçu intégré et équilibré des talents, d'examiner nos progrès à l'égard de nos plans en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance 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 les plans relatifs à la relève 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 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 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 du risque et de la caisse de retraite 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, aux politiques publiques et de réglementation, à la gestion de l'information et à la protection de la vie privée, à la sécurité de l'information (y compris la cybersécurité), à la sécurité physique, à la fraude, à la gestion des fournisseurs et de la chaîne d'approvisionnement, aux facteurs ESG (y compris les changements climatiques), à la caisse de retraite, à la stabilité des réseaux et à d'autres risques si nécessaire. Le comité du risque et de la caisse de retraite reçoit des rapports sur des questions liées à la sécurité, y compris la sécurité de l'information (ce qui comprend la cybersécurité), et sur des questions environnementales, chaque trimestre.
- Le **comité d'audit** supervise l'intégrité de nos états financiers et des renseignements connexes, l'évaluation par la direction de l'efficacité des contrôles internes et l'établissement de rapports à ce sujet, ainsi que les processus de gestion des risques relativement à la communication de l'information financière.
- 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 principes et les lignes directrices de BCE en matière de gouvernance, à repérer les personnes dotées des atouts nécessaires pour siéger au conseil, ainsi qu'à déterminer la composition du conseil et de ses comités. Le comité de gouvernance est responsable de la surveillance de notre stratégie en matière de facteurs ESG (y compris la stratégie en matière de changement climatique et les questions liées au climat, ainsi que les questions liées à la main-d'œuvre dans la chaîne d'approvisionnement), et son intégration dans la stratégie d'entreprise globale de la Société, ainsi que la communication de l'information. Le comité de gouvernance est également responsable de la surveillance des politiques de la Société relativement à la conduite des affaires, à l'éthique, à la communication de l'information importante et la gouvernance en matière d'IA.

La culture de gestion des risques est solidement implantée chez BCE, et le conseil, le comité du risque et de la caisse de retraite ainsi que la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction font tout ce qu'ils peuvent pour la faire rayonner à tous les niveaux de l'entreprise. Elle marque de son empreinte les activités quotidiennes et est indissociable de la structure et des principes opérationnels orientant la réalisation des impératifs stratégiques de l'entreprise.

La personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, choisie par le conseil, a fixé son orientation stratégique au moyen de l'établissement de six impératifs stratégiques et axe la gestion des risques sur les facteurs susceptibles d'influer sur la réalisation de ces impératifs stratégiques. Malgré les défis à relever posés par l'évolution constante de la conjoncture économique et des conditions dans le secteur, si les objectifs stratégiques, les attentes en matière de rendement, la gestion des risques et les principes d'intégrité à respecter dans l'exécution des activités sont clairs, tous les aspects de notre entreprise seront marqués par la rigueur et l'équilibre.

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 gestion des risques dans le rapport de gestion de BCE daté du 7 mars 2024 compris dans le rapport financier annuel 2023 de BCE, qui peut être consulté sur SEDAR+ à l'adresse [sedarplus.ca](https://www.sedarplus.ca), sur EDGAR à l'adresse [sec.gov](https://www.sec.gov) et sur le site Web de BCE à l'adresse [BCE.ca](https://www.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 7 mars 2024.

Comités du conseil d'administration

Le conseil compte quatre comités permanents : le comité d'audit, le comité de gouvernance, le comité de rémunération et le comité du risque et de la caisse de retraite.

La politique de BCE est à l'effet que chaque comité du conseil soit composé uniquement de membres du conseil indépendants

La composition des quatre comités permanents du conseil d'administration en 2023 était, est actuellement et devrait être jusqu'à la réunion, la suivante :

Comité	Nombre de réunions tenues en 2023	Membres	Indépendance
Audit	5	L.P. Pagnutti (président)	✓
		K. Lee	✓
		M.F. Leroux	✓
		J. Tory	✓
		C. Wright	✓
Gouvernance	4	M.F. Leroux (présidente)	✓
		D.F. Denison	✓
		K. Lee	✓
		K. Sheriff	✓
		R.C. Simmonds	✓
Rémunération	5	C. Wright	✓
		D.F. Denison (président)	✓
		R.P. Dexter	✓
		S.A. Murray	✓
		C. Rovinescu	✓
Risque et caisse de retraite	5	J. Tory	✓
		L. Vachon	✓
		C. Rovinescu (président)	✓
		R.P. Dexter	✓
		S.A. Murray	✓
		L.P. Pagnutti	✓
		K. Sheriff	✓
		R.C. Simmonds	✓
L. Vachon	✓		

Si tous les candidats aux postes d'administrateurs sont élus lors de la réunion, la composition des quatre comités permanents du conseil, à compter du 2 mai 2024 après l'assemblée, est censée être la suivante :

Comité	Membres	Indépendance
Audit	L.P. Pagnutti (président)	✓
	K. Lee	✓
	M.F. Leroux	✓
	J. Tory	✓
	J. Wibergh	✓
Gouvernance	C. Wright	✓
	M.F. Leroux (présidente)	✓
	K. Lee	✓
	S.A. Murray	✓
	K. Sheriff	✓
Rémunération	C. Wright	✓
	S.A. Murray (présidente)	✓
	R.P. Dexter	✓
	C. Rovinescu	✓
Risque et caisse de retraite	J. Tory	✓
	L. Vachon	✓
	C. Rovinescu (président)	✓
	R.P. Dexter	✓
	L.P. Pagnutti	✓
	K. Sheriff	✓
	L. Vachon	✓
	J. Wibergh	✓

Le conseil a conclu que tous les membres du conseil qui agissent actuellement comme membres de chaque comité du conseil et tous les membres du conseil qui ont agi comme membres en 2023, ainsi que tous les administrateurs appelés à siéger en tant que membres à l'issue de l'assemblée, sont indépendants aux termes de nos critères d'indépendance des membres du conseil, lesquels sont conformes aux exigences en matière d'indépendance des membres du conseil des règles et des lignes directrices sur la gouvernance des ACVM. De plus, tous les membres actuels et éventuels (à l'issue de l'assemblée) du comité d'audit satisfont, et tous les membres du comité d'audit pendant 2023 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 2023, aucun des membres du comité d'audit n'a accepté, directement ou

indirectement, de rémunération pour des services de consultation ou de conseils ou une rémunération de BCE autre que la rémunération de membre du conseil habituelle.

Le texte de la charte de chaque comité du conseil est révisé chaque année par le comité et le comité de gouvernance et se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca. La charte du comité d'audit est également jointe à titre d'annexe 2 de la notice annuelle de BCE pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 (que vous pouvez consulter sur notre site Web à BCE.ca, sur SEDAR+ à sedarplus.ca et sur EDGAR à sec.gov). Les descriptions des postes de présidence des comités se trouvent dans la charte du comité correspondant.

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

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 la Société 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 et administratrices 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, de la présidence du conseil, de la présidence des comités ainsi que des administrateurs et administratrices, et en surveiller l'application
- surveiller l'application des politiques relatives à la conduite des affaires, à l'éthique, à la communication de l'information importante, à la gouvernance en matière d'IA et à d'autres questions
- surveiller l'application de la stratégie en matière de facteurs ESG de la Société (y compris la stratégie en matière de changement climatique et les questions liées au climat, ainsi que les questions liées à la main-d'œuvre dans la chaîne d'approvisionnement), et son intégration dans la stratégie d'entreprise globale de la Société ainsi que la communication de l'information.

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 membres de la direction 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)
- l'exposition de la Société au risque lié à la rémunération des membres de la haute direction et aux politiques connexes ainsi qu'à l'identification des pratiques et des politiques pour atténuer ce risque.

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 firmes de conseils en rémunération externes en 2023.

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.

Présidence du conseil d'administration

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

Gordon M. Nixon est président du conseil indépendant depuis avril 2016. G.M. Nixon n'est pas un membre de la haute direction de BCE et est indépendant

aux termes de nos critères d'indépendance des membres du conseil, 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

La description détaillée du mandat de la personne qui préside le conseil est comprise dans la charte du conseil, que vous pouvez consulter dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca, sur SEDAR+ à sedarplus.ca et sur EDGAR à sec.gov.

Président(e) et chef(fe) de la direction

La personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, sous réserve de l'approbation du conseil, élabore l'orientation stratégique et opérationnelle de BCE, faisant ainsi valoir du leadership et de la vision afin d'assurer l'efficacité globale de la gestion, de la rentabilité et de la croissance de BCE, ainsi que l'accroissement de la valeur pour les actionnaires, en plus de veiller au respect des politiques adoptées par le conseil.

La personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) 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 la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, que vous pouvez consulter dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca).

La personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction de BCE est principalement responsable de gérer les activités commerciales et les affaires internes de BCE

Composition et diversité du conseil d'administration

BCE vise à avoir un conseil composé de personnes dont les compétences, l'expertise et l'expérience sont suffisamment variées pour permettre au conseil de s'acquitter de ses responsabilités efficacement. Les membres du conseil sont choisis parmi les personnes candidates les plus compétentes pour leur capacité à traiter les dossiers très divers dont le conseil est habituellement saisi.

Conformément à la politique sur la composition et la diversité du conseil, le comité de gouvernance et le conseil tiennent compte également du niveau de diversité des genres et du nombre de membres faisant partie des minorités visibles/personnes racialisées au sein du conseil et s'efforcent d'inclure, parmi les candidatures examinées, celles de personnes aux caractéristiques diverses, dont le genre, l'âge, l'expérience, les personnes faisant partie des minorités visibles/personnes racialisées, des peuples autochtones et les personnes handicapées. Le comité de gouvernance, dans le cadre de chaque processus de recherche de personnes candidates au conseil et de la liste de personnes candidates potentielles au conseil tenue par le comité de gouvernance, inclut des personnes issues de la diversité de genre ainsi que des personnes faisant partie des minorités visibles/personnes racialisées, des peuples autochtones et/ou des personnes handicapées dans le bassin de personnes candidates examinées.

Dans le cadre de notre processus de recherche de personnes candidates au conseil, nous incluons des personnes issues de la diversité de genre, ainsi que des personnes faisant partie des minorités visibles/personnes racialisées, des peuples autochtones et/ou des personnes handicapées

En 2021, le conseil, sur la recommandation du comité de gouvernance, a adopté une nouvelle cible voulant qu'il y ait une représentation d'au moins 35 % de la diversité de genre au conseil d'administration, soit des membres du conseil s'identifiant comme des femmes et des membres du conseil s'identifiant à un genre autre qu'un homme ou une femme. Cette cible a été atteinte depuis son adoption jusqu'à la nomination de Johan Wibergh au conseil le 1^{er} novembre 2023, à la suite de laquelle 33 % des administrateurs se sont identifiés comme des femmes. Compte tenu de l'augmentation du nombre d'administrateurs à la suite de sa nomination, le conseil se maintient temporairement en deçà de la cible pour permettre une transition ordonnée avant le départ à la retraite de David F. Denison et de Robert C. Simmonds lors de l'assemblée. La cible sera encore atteinte si toutes les personnes candidates aux postes de membre du conseil sont élues à l'assemblée, cinq des personnes candidates aux postes

de membre du conseil, soit 38 % de tous les membres du conseil, s'identifiant comme des femmes. Depuis que le conseil a mis à jour sa politique sur la composition pour la première fois en 2015 pour y intégrer des composantes sur la diversité, cinq des douze membres du conseil qui ont été nouvellement nommés se sont identifiés comme des femmes et deux personnes se sont identifiées comme faisant partie des minorités visibles/personnes racialisées. 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/personnes racialisées en raison de la petite taille du groupe et du recours à l'auto-déclaration.

Parmi les 13 personnes candidates aux postes de membre du conseil, cinq s'identifient comme des femmes (représentant 38 % de toutes les personnes candidates aux postes de membre du conseil), deux s'identifient comme des personnes faisant partie des minorités visibles (représentant 15 % de toutes les personnes candidates aux postes de membre du conseil) et aucune ne s'identifie comme faisant partie des peuples autochtones ou comme une personne handicapée.

Les personnes issues de la diversité de genre représentent 38 % et les personnes faisant partie des minorités visibles/personnes racialisées représentent 15 % des personnes candidates aux postes de membre du conseil

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.

Pour plus de renseignements sur la représentation dans les postes de haute direction, veuillez consulter la rubrique *Diversité au sein de la haute direction* de la section 7.4 intitulée *Rapport du comité de rémunération*.

Nomination des membres du conseil et durée des mandats

Des membres du conseil, la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, des actionnaires et des entreprises de recrutement de professionnels proposent au comité de gouvernance des personnes candidates aux postes de membre du conseil. Le comité de gouvernance examine régulièrement le profil du conseil, notamment la moyenne d'âge et la durée du mandat des membres du conseil 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

personnes candidates potentielles aux postes de membre du conseil qu'il révisé régulièrement. Le comité de gouvernance, dans le cadre de chaque processus de recherche de personnes candidates au conseil et de la liste de personnes candidates potentielles au conseil tenue par le comité de gouvernance, inclut des personnes issues de la diversité de genre ainsi que des personnes faisant partie des minorités visibles/personnes racialisées, des peuples autochtones et/ou des personnes handicapées dans le bassin de personnes candidates examinées.

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 membres du conseil n'impose pas un âge de retraite obligatoire, mais elle établit, comme ligne directrice, que

les membres du conseil siègent pour une durée maximale de 12 ans, en présumant qu'ils sont réélus annuellement et qu'ils satisfont à toutes les exigences légales applicables. Cependant, le conseil, à la recommandation du comité de gouvernance, peut, dans certains cas, prolonger la durée initiale de 12 ans.

Exigences en matière de compétences et autres informations

Nous maintenons une « grille de compétences » dans laquelle les membres du conseil 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 membre du conseil doit indiquer le degré d'expertise qu'il possède à l'égard de ces compétences. Le tableau ci-après présente les quatre compétences principales de nos personnes candidates aux postes de membre du conseil ainsi que la fourchette d'âge dans laquelle elles se situent, la durée de leur mandat au conseil de BCE, leur maîtrise des langues et leur région de résidence.

Nom	Âge			Mandat			Langue ⁽¹⁾				Région				Quatre compétences principales ⁽²⁾										
	< 60	60 – 69	≥ 70	≤ 7 ans	> 7 ans	Anglais	Français	Autres	Ontario	Québec	Atlantique	Autres	Affaires gouvernementales/ Réglementation	Chef(fe) de la direction/ Cadre de direction	Comptabilité/Finances ⁽³⁾	Gestion des risques	Gouvernance	Média/Contenu	Responsabilité d'entreprise ⁽⁴⁾	RH/Rémunération	Secteur du détail/ Service à la clientèle	Services bancaires d'investissement/ fusions et acquisitions	Technologie	Télécommunications	
M. Bibic	✓			✓		✓	✓		✓				✓	✓				✓							✓
R.P. Dexter		✓		✓		✓					✓					✓	✓			✓	✓				
K. Lee	✓			✓		✓			✓				✓	✓	✓	✓	✓								
M.F. Leroux	✓			✓		✓	✓			✓			✓	✓		✓			✓						
S.A. Murray	✓			✓		✓			✓				✓			✓				✓				✓	
G.M. Nixon (président)	✓			✓		✓			✓				✓	✓	✓	✓	✓			✓				✓	
L.P. Pagnutti	✓			✓		✓			✓				✓	✓	✓	✓	✓								
C. Rovinescu	✓			✓		✓	✓		✓				✓		✓					✓	✓				
K. Sheriff	✓			✓		✓			✓				✓		✓								✓	✓	
J. Tory	✓			✓		✓			✓				✓						✓	✓	✓				
L. Vachon	✓			✓		✓	✓			✓			✓		✓					✓	✓				
J. Wibergh ⁽⁵⁾	✓			✓		✓		✓			✓		✓		✓								✓	✓	
C. Wright	✓			✓		✓			✓				✓			✓			✓				✓		

(1) Pour qu'une langue soit incluse dans cette grille, un membre du conseil doit posséder un niveau de compétence suffisant pour lui permettre de l'utiliser dans tous les aspects de la vie, y compris dans l'exercice des devoirs et fonctions d'un membre du conseil.

(2) Définitions des compétences

- 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(fe) de la direction/cadre de direction : Expérience à titre de chef(fe) de la direction ou de cadre de direction d'une grande société ouverte ou d'une grande organisation
- Comptabilité/finances : Expérience ou compréhension de la comptabilité financière, de la présentation de l'information financière et du financement des entreprises et bonne connaissance des contrôles financiers internes et des PCGR canadiens/Normes internationales d'information financière
- Gestion des risques : Expérience des contrôles des risques internes, en évaluation des risques, en gestion et/ou en communication des risques ou compréhension de ceux-ci
- Gouvernance : Expérience des principes et des pratiques en matière de gouvernance au sein d'importantes organisations
- Médias/contenu : Expérience de cadre de direction dans le secteur des médias ou du contenu
- Responsabilité d'entreprise : Expérience ou compréhension des risques et des occasions liés à la responsabilité d'entreprise, y compris les questions en matière de facteurs ESG et de changement climatique, ainsi que leur corrélation avec l'entreprise et la stratégie de la Société, et expérience des attentes des parties prenantes et des obligations ESG globales de la Société, et supervision de la présentation de l'information importante en matière de responsabilité d'entreprise, y compris celles liées au climat
- 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 de direction 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 de direction dans le secteur de la technologie ou compréhension des technologies pertinentes
- Télécommunications : Expérience de cadre de direction dans le secteur des télécommunications.

(3) Chaque administrateur, dont l'une des quatre compétences principales est la comptabilité/les finances, est également une personne « experte financière en audit », avec une expertise en tant que comptable agréé, comptable professionnel agréé, ancien ou actuel chef des affaires financières d'une société ouverte ou contrôleur d'entreprise ayant une expérience similaire, associé ou ancien associé d'une société d'audit, ou qui a démontré une expérience similaire considérable en matière d'audit. Veuillez consulter leurs biographies aux pages 11, 12, et 13.

(4) Pour plus de renseignements au sujet de l'expertise de M.F. Leroux, de S.A. Murray et de J. Tory dans le domaine des changements climatiques, veuillez consulter leurs biographies aux pages 12 et 15.

(5) J. Wibergh parle couramment le suédois et il réside dans la région de la Barabade.

De l'expérience en matière de risques et d'occasions liés à la responsabilité d'entreprise, y compris les questions liées aux facteurs ESG et au climat, constitue une compétence principale

Compétences financières et expertise des membres du comité d'audit et postes occupés simultanément

En vertu des règles applicables de la *Securities and Exchange Commission* des États-Unis, la Société est tenue de déclarer si son comité d'audit compte parmi ses membres au moins une personne « experte financière du comité d'audit ». En outre, certaines agences de conseil en vote ont une définition différente pour désigner un membre du comité d'audit en tant que personne « experte financière en audit ». Nous sommes également 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.

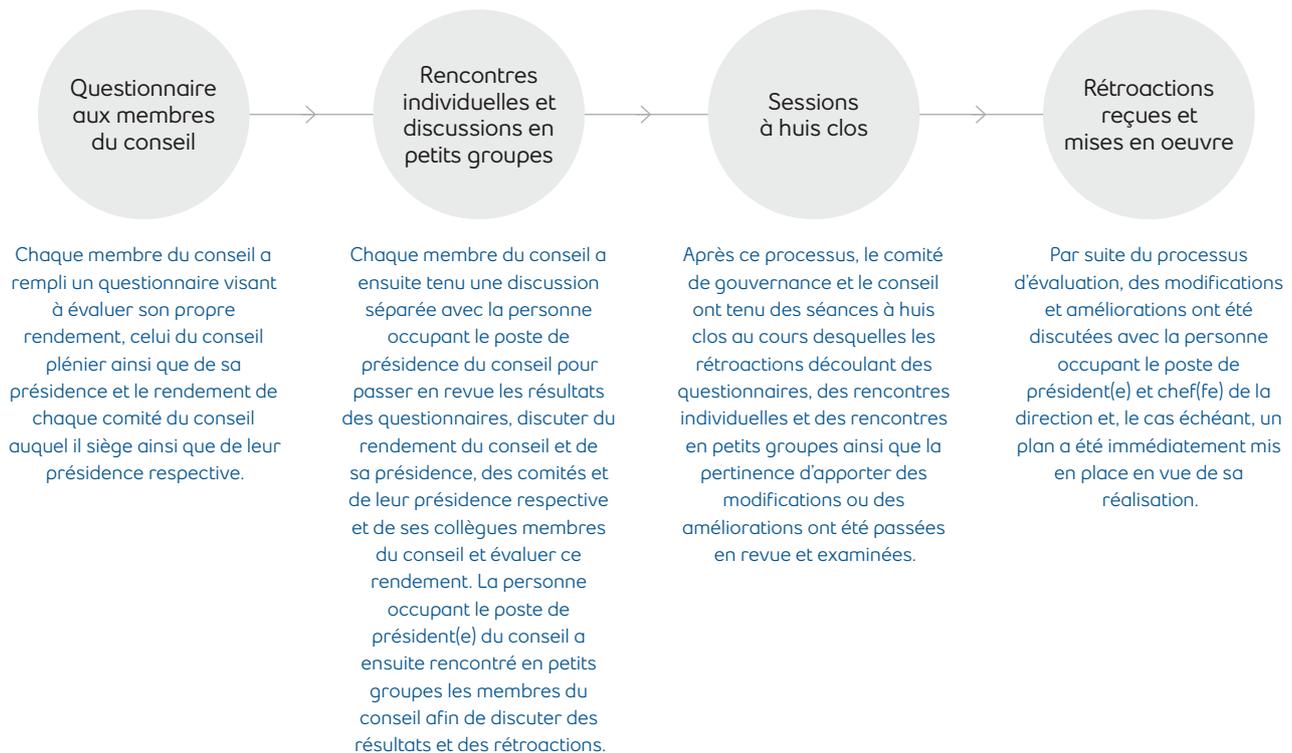
Le conseil a établi que tous les membres du comité d'audit en 2023 étaient, que tous les membres actuels du comité d'audit sont, et que tous les membres censés devenir des membres du comité d'audit après la réunion sont, dotés de compétences financières. En ce qui a trait aux membres actuels du comité

d'audit, le conseil a établi que le président du comité, L.P. Pagnutti, ainsi que K. Lee et M.F. Leroux sont des membres « experts financiers du comité d'audit » et des personnes « expertes financières du comité d'audit » (tel qu'il est indiqué à la note 3) du tableau intitulé *Exigences en matière de compétences et autres informations*, cela inclut une expertise en tant que comptable agréé, comptable professionnel agréé ou chef des affaires financières). Veuillez consulter leurs biographies aux pages 11, 12 et 13.

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. Aucun membre du comité d'audit ne siège actuellement simultanément au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes.

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 membre du conseil d'évaluer l'efficacité et le rendement du conseil et de sa présidence, des comités du conseil et de leur présidence respective et d'évaluer son propre rendement à titre de membre du conseil ainsi que le rendement de ses collègues membres du conseil. Le processus d'évaluation est mené comme suit :



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 membre du conseil est indépendant ou non. Pour qu'un membre du conseil soit considéré comme indépendant, le conseil analyse toutes les relations qu'entretient chaque membre du conseil 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 membres du conseil qui sont conformes aux règles des ACVM et du NYSE, sont révisés chaque année par le comité de gouvernance et peuvent être consultés dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca.

L'information concernant les relations qu'entretient chacun des membres du conseil avec BCE est recueillie au moyen des sources suivantes : les réponses des membres du conseil à un questionnaire détaillé, l'information biographique des membres du conseil, nos registres internes, des vérifications externes et toute discussion requise avec nos membres du conseil. De plus, chaque année, les membres du conseil 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 membre du conseil 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 membres du conseil peuvent avoir des liens.

Par suite de cette évaluation, le conseil a déterminé que chacun des membres du conseil actuels et chacune des personnes candidates aux postes de membre du conseil est indépendant (à l'exception de notre président et chef de la direction, Mirko Bibic) et n'a pas de relation importante avec BCE. En tant que membre de la direction 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, du comité de gouvernance et du comité du risque et de la caisse de retraite doivent être indépendants au sens des critères d'indépendance des membres du conseil 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 membres du conseil de BCE.

Le conseil a établi que tous les membres actuels, ainsi que toutes les personnes censées devenir des membres après la réunion, du comité d'audit, du comité de rémunération, du comité de gouvernance et du comité du risque et de la caisse de retraite sont indépendants et que tous les membres actuels, ainsi que toutes les personnes censées devenir des membres après la réunion, du comité d'audit et du comité de rémunération satisfont à ces exigences plus strictes en matière d'indépendance.

Nom	Statut des personnes candidates aux postes de membre du conseil		Raison expliquant le statut de non-indépendance
	Indépendante	Non indépendante	
M. Bibic		✓	Président et chef de la direction
D.F. Denison	✓		
R.P. Dexter	✓		
K. Lee	✓		
M.F. Leroux	✓		
S.A. Murray	✓		
G.M. Nixon	✓		
L.P. Pagnutti	✓		
C. Rovinescu	✓		
K. Sheriff	✓		
R.C. Simmonds	✓		
J. Tory	✓		
L. Vachon	✓		
J. Wibergh	✓		
C. Wright	✓		

Appartenance des membres du conseil 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 fermée ou ouverte. Aucun candidat à un poste d'administrateur ne siège en même temps qu'un autre candidat au conseil d'administration d'une même société fermée. Le tableau qui suit présente l'appartenance au conseil de sociétés ouvertes des personnes candidates au poste de membre du conseil.

Société	Membre du conseil	Appartenance aux comités
Alimentation Couche-Tard Inc.	M.F. Leroux	Audit
	L. Vachon	Administrateur principal
George Weston limitée	G.M. Nixon	Gouvernance, ressources humaines, candidatures et rémunération (président)
	C. Wright	Aucun

Attentes à l'égard des membres du conseil 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 membres du conseil 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'avoir en actions (se reporter à la section 5.3 intitulée *Ligne directrice en matière d'avoir en actions* pour obtenir de plus amples détails) et le Code de conduite (se reporter à la section 6.4 intitulée *Conduite conforme à l'éthique* pour obtenir de plus amples détails).

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

Le conseil s'attend en outre à ce que la totalité de ses membres prennent des engagements significatifs durant leur mandat à titre de membres du conseil de BCE. Chaque membre du conseil devrait participer au programme d'orientation à l'intention des membres du conseil ainsi qu'à des programmes de formation continue et de perfectionnement. Les membres du conseil doivent bien connaître la nature et les activités de nos principales unités d'affaires et approfondir ces connaissances. De même, tous les membres doivent consacrer le temps qui est nécessaire pour être un membre du conseil efficace participant pleinement au conseil et à chaque comité auquel il siège. À cet égard, la politique du conseil prévoit que les membres du conseil, y compris le conseil de BCE, i) qui ne sont pas chef(fe)s 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 chef(fe)s 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 membres du conseil aux réunions du conseil et de ses comités. Aux termes de cette politique, la personne occupant le poste de secrétaire de la Société doit transmettre au comité de gouvernance le nom de tout membre du conseil 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 membres du conseil aux réunions du conseil et des comités au cours de 2023 :

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
M. Bibic ⁽²⁾	6/6	2/2	8/8	–	–	–	–	100,0 %
D.F. Denison	6/6	1/2	7/8	–	4/4	5/5 (président)	–	94,1 %
R.P. Dexter	6/6	2/2	8/8	–	–	5/5	5/5	100,0 %
K. Lee	6/6	2/2	8/8	5/5	4/4	–	–	100,0 %
M.F. Leroux	6/6	2/2	8/8	5/5	4/4 (présidente)	–	–	100,0 %
S.A. Murray	6/6	2/2	8/8	–	–	5/5	5/5	100,0 %
G.M. Nixon (président) ⁽²⁾	6/6	2/2	8/8	–	–	–	–	100,0 %
L.P. Pagnutti	6/6	2/2	8/8	5/5 (président)	–	–	5/5	100,0 %
C. Rovinescu	6/6	2/2	8/8	–	–	5/5	5/5 (président)	100,0 %
K. Sheriff	6/6	2/2	8/8	–	4/4	–	5/5	100,0 %
R.C. Simmonds	6/6	2/2	8/8	–	4/4	–	5/5	100,0 %
J. Tory	6/6	2/2	8/8	5/5	–	5/5	–	100,0 %
L. Vachon	6/6	2/2	8/8	–	–	5/5	5/5	100,0 %
J. Wibergh ⁽³⁾	2/2	0/0	2/2	–	–	–	–	100,0 %
C. Wright	6/6	2/2	8/8	5/5	4/4	–	–	100,0 %
Total	100,0 %	96,4 %	99,1 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	99,6 %

(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 de membres du conseil sont disponibles. Cependant, il peut arriver que certains membres soient dans l'impossibilité d'y assister.

(2) M. Bibic, à titre de président et chef de la direction, et G.M. Nixon, à titre de président du conseil, ne sont membres d'aucun comité du conseil, mais ont assisté à toutes les réunions de comités en tant que membres d'office de tous les comités.

(3) J. Wibergh s'est joint au conseil le 1^{er} novembre 2023.

Les membres du conseil 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 membre du conseil 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 ce membre du conseil. Ces procédures stipulent également que les membres du conseil 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 membres du conseil précisent la façon de gérer les situations conflictuelles durant une réunion du conseil. Si un membre du conseil 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, le membre du conseil en conflit doit s'abstenir de voter sur la question. Selon les circonstances, il se peut que le membre du conseil doive également quitter la réunion pendant que le conseil délibère.

Orientation et formation continue

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

Nous fournissons aux membres du conseil, 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 membres du conseil, les statuts et les règlements de BCE ainsi que l'adhésion à l'Institut des administrateurs de sociétés. En plus des mises à jour ponctuelles sur des questions pertinentes à notre entreprise, les membres du conseil reçoivent des mises à jour médiatiques quotidiennes, des mises à jour hebdomadaires sur les relations avec les investisseurs et les marchés, des rapports trimestriels d'analystes et, chaque mois, une sélection d'articles pertinents, de rapports sectoriels et d'autres documents de formation.

Tous les membres du conseil 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 membres du conseil à des programmes externes de formation continue aux termes desquelles BCE rembourse les frais de participation, et nous encourageons nos membres du conseil à assister à des conférences, à des séminaires ou à des cours, qu'ils se rapportent à BCE ou qu'ils soient pertinents pour remplir leur rôle de membre du conseil.

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 membres du conseil 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 d'affaires 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 internes et des rapports et exposés de la direction auxquels nos membres du conseil ont assisté ou qu'ils ont reçus en 2023.

Trimestre	Sujet	Présence
T1 2023	Initiative en santé mentale de Bell	Conseil
	Examen du contexte concurrentiel	Conseil
	Mise à jour sur le développement de l'entreprise	Conseil
	Communication avec les clients en cas de crise	Conseil
	Mise à jour en matière de stratégie	Conseil
	Rapport sur les procédures judiciaires	Comité d'audit
	Développements concernant l'information liée aux facteurs ESG (y compris le changement climatique)	Comité d'audit et comité du risque et de la caisse de retraite
	Développements en matière de gouvernance et de réglementation des valeurs mobilières	Comité de gouvernance
	Développements concernant l'information et la stratégie liées aux facteurs ESG (y compris le changement climatique)	Comité de gouvernance
	Développements en matière d'information sur la rémunération de la haute direction	Comité de rémunération
	Mise à jour relative aux mesures d'urgence de la Société	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Développements concernant l'information liée aux facteurs ESG (y compris le changement climatique)	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Risques liés aux services de réseau traditionnels	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Examen des régimes de retraite	Comité du risque et de la caisse de retraite
T2 2023	Mise à jour en matière de questions environnementales et de sécurité, y compris la cybersécurité	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Séances d'information sur les opérations de démantèlement des technologies faisant appel au cuivre	Conseil
	Mise à jour sur le développement de l'entreprise	Conseil
	Mise à jour en matière de stratégie	Conseil
	Mise à jour relative au plan d'action SAP	Comité d'audit
	Développements en matière d'information sur la rémunération de la haute direction	Comité de rémunération
	Préparatifs en vue du projet de loi 96	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Examen des régimes de retraite	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Opérations de couverture du régime de retraite du R.-U.	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Mise à jour en matière de questions environnementales et de sécurité, y compris la cybersécurité	Comité du risque et de la caisse de retraite
T3 2023	Mise à jour sur le développement de l'entreprise	Conseil
	Enchères des licences de spectre	Conseil
	Mise à jour en matière de stratégie	Conseil
	Mise à jour en matière de budget fédéral et rapport annuel fiscal	Comité d'audit
	Mise à jour concernant les risques de litiges portant sur l'information liée aux facteurs ESG (y compris le changement climatique)	Comité d'audit, comité de gouvernance et comité du risque et de la caisse de retraite
	Mise à jour relative à l'information intégrée	Comité d'audit, comité de gouvernance et comité du risque et de la caisse de retraite
	Développements en matière de gouvernance et de réglementation en valeurs mobilières	Comité de gouvernance
	Développements concernant la stratégie et les tendances liées aux facteurs ESG (y compris le changement climatique)	Comité de gouvernance
	Diversité, équité, inclusion et appartenance	Comité de rémunération
	Examen de l'équité salariale	Comité de rémunération
	Risques liés à l'intelligence artificielle et à l'apprentissage automatique	Comité du risque et de la caisse de retraite
T4 2023	Examen du risque d'exposition au plomb	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Examen des régimes de retraite	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Mise à jour en matière de questions environnementales et de sécurité, y compris la cybersécurité	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Plans d'affaires	Conseil
	Mise à jour sur les marchés des capitaux	Conseil
	Séance d'information sur les crédits d'émission de carbone	Conseil
	Mise à jour sur le développement de l'entreprise	Conseil
	Mise à jour sur la stratégie relative aux facteurs ESG (y compris le changement climatique) et l'initiative Mieux pour tous de Bell	Conseil
	Séance d'information sur les technologies de réseau	Conseil
	Rapport sur la gestion des risques	Conseil
Mise à jour sur le plan d'action SAP	Comité d'audit	
Rapport sur les activités liées à la trésorerie	Comité d'audit	
Développements en matière de gouvernance et de réglementation en valeurs mobilières	Comité de gouvernance	
Développements concernant les tendances liées aux facteurs ESG (y compris le changement climatique)	Comité de gouvernance	
Examen de la politique sur l'utilisation responsable de l'IA	Comité de gouvernance	
Mise à jour sur les tendances et pratiques exemplaires en matière de rémunération de la haute direction	Comité de rémunération	
Examen en matière de santé et sécurité	Comité de rémunération	
Examen de la gouvernance et de la confidentialité des données	Comité du risque et de la caisse de retraite	
Examen des risques géopolitiques	Comité du risque et de la caisse de retraite	
Examen des risques liés aux pannes de réseau	Comité du risque et de la caisse de retraite	
Mise à jour sur l'examen et la stratégie en matière de régimes de retraite	Comité du risque et de la caisse de retraite	
Mise à jour en matière de questions environnementales et de sécurité, y compris la cybersécurité	Comité du risque et de la caisse de retraite	

6.2 Pratiques liées aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance

La responsabilité d'entreprise est au cœur de chacun des six impératifs stratégiques qui orientent les politiques, les décisions et les actions de BCE. En tant que l'une des plus grandes sociétés du Canada, nous sommes déterminés à améliorer continuellement notre impact et notre contribution à la société grâce au déploiement de nos réseaux et à nos investissements dans des initiatives en santé mentale, dans la durabilité de l'environnement et dans la mobilisation en milieu de travail. Cette approche favorise également la réalisation de notre raison d'être, qui est de transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde.

Notre approche en matière de responsabilité d'entreprise repose sur un ensemble de principes directeurs qui soutiennent notre stratégie et nos politiques d'entreprise dans l'ensemble de l'organisation. Grâce à nos propres processus internes et aux commentaires des parties prenantes, nous avons établi des priorités et fixé des objectifs clairs pour traiter les enjeux et les occasions en matière d'ESG, afin d'améliorer le développement durable à l'échelle de BCE. Nous mesurons et rendons compte en permanence de nos progrès. Grâce à ces mesures, nous cherchons à stimuler le leadership environnemental, à établir un milieu de travail diversifié et inclusif, à diriger la gouvernance des données et à protéger et édifier des collectivités plus solides et plus saines.

Depuis 1993, BCE publie un rapport sur la responsabilité d'entreprise qui décrit en détail notre performance en matière de gestion des questions environnementales, sociales et de gouvernance. En 2022, pour la première fois, nous avons présenté tant notre performance financière que non

financière dans un rapport annuel intégré qui suit les principes du Référentiel international d'information intégrée (*International Integrated Reporting Framework*) (<IR> Framework), qui font désormais partie des Normes internationales d'information financière (IFRS). Nous croyons que cette approche constitue une base utile pour expliquer comment nous cherchons à créer une valeur durable pour nos parties prenantes au fil du temps. Les six piliers, appelés « capitaux » (nos réseaux, notre clientèle et nos relations, nos produits et services, notre environnement, notre personnel et nos ressources financières) font partie intégrante du <IR> Framework. Nous les appelons capitaux parce qu'il s'agit de modèles pour la création de valeur.

Le changement climatique constitue le plus important des enjeux liés aux facteurs ESG et, sous la direction du conseil d'administration, nous prenons des mesures pour contribuer à la lutte contre le changement climatique et pour nous adapter à ses conséquences. Par exemple, le conseil suit les progrès réalisés par rapport à nos objectifs de réduction des gaz à effet de serre (GES), y compris la carboneutralité au titre des émissions de GES liées à nos activités (portée 1 et 2 uniquement) à compter de 2025⁽¹⁾. Pour obtenir de plus amples informations liées au climat, veuillez consulter notre Rapport d'action climatique daté de mars 2024 disponible sur [BCE.ca](https://www.bce.ca). Nous nous en remettons aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) lorsqu'il s'agit d'entreprendre des démarches et de produire des rapports au regard des risques et des occasions liés au climat.

Gouvernance en matière de facteurs ESG

Le conseil a établi une structure claire pour la supervision de nos programmes de responsabilité d'entreprise et de notre approche relative aux pratiques liées aux facteurs ESG, y compris les questions climatiques telles que les objectifs liés au climat et le suivi des progrès réalisés par rapport à ces objectifs, la responsabilité principale étant assumée au niveau du comité. Chaque année, le conseil d'administration examine notre stratégie liée aux facteurs ESG, y compris notre stratégie en matière de changement climatique (qui comprend les progrès accomplis dans la réalisation de nos objectifs liés au climat, les risques et les occasions liés aux changements climatiques, ainsi que les résultats de notre analyse de scénarios liés au climat).

- Le **comité de gouvernance** est responsable de la supervision de la réalisation de la raison d'être de notre entreprise, de notre stratégie liée aux facteurs ESG (y compris notre stratégie en matière de changement climatique et les questions liées au climat) et de la communication de l'information, ce qui comprend l'intégration des facteurs ESG dans notre stratégie d'entreprise et la surveillance de la mise en œuvre des principales initiatives, des objectifs et des programmes en matière de facteurs ESG. Il est également responsable de nos pratiques et de nos politiques de gouvernance, y compris celles relatives à la conduite des affaires et à l'éthique. Lors de chacune de ses réunions, le comité de gouvernance reçoit des mises à jour sur les tendances en matière de facteurs ESG (y compris le changement climatique) et, deux fois par année, il examine les progrès réalisés par rapport aux principaux paramètres de la stratégie en matière de facteurs ESG (y compris les objectifs liés au climat).

- Le **comité du risque et de la caisse de retraite** surveille les risques qui pourraient avoir une incidence sur notre entreprise, comme les risques liés à la sécurité, à la technologie et à la sûreté (notamment la gouvernance des données, la sécurité de l'information, la cybersécurité et la stabilité des réseaux), les risques liés à la continuité des activités, les risques liés à la chaîne d'approvisionnement et les risques en matière de facteurs ESG (y compris ceux liés aux changements climatiques). Le comité du risque et de la caisse de retraite suit l'évolution des principaux sujets de risque (y compris les risques et les occasions liés au changement climatique et, en particulier, les résultats de notre analyse de scénarios liés au climat) et, à chaque trimestre, il reçoit des rapports sur les questions environnementales (y compris celles liées au climat).
- 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, la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance, les résultats des sondages d'équipe, les droits de la personne et la santé et la sécurité, et il effectue le suivi du rendement de l'entreprise par rapport à nos cibles ESG. Depuis 2020, le comité de rémunération a officiellement ajouté les cibles ESG aux mesures de performance de la société dans le cadre des mesures du régime incitatif annuel à court terme. En 2022, pour refléter la façon dont les facteurs ESG s'inscrivent dans la stratégie globale de l'entreprise, les mesures liées aux facteurs ESG ont été intégrées dans nos pointages des impératifs stratégiques et représentent, dans l'ensemble, au moins 30 % du pointage global pour les impératifs stratégiques. Le pointage des impératifs stratégiques représente 40 % de pondération de l'indice de rendement de l'entreprise dans le cadre du régime incitatif annuel à court terme. Le comité de rémunération approuve les mesures et les cibles détaillées au début de l'exercice, et suit les progrès réalisés d'un trimestre à l'autre.

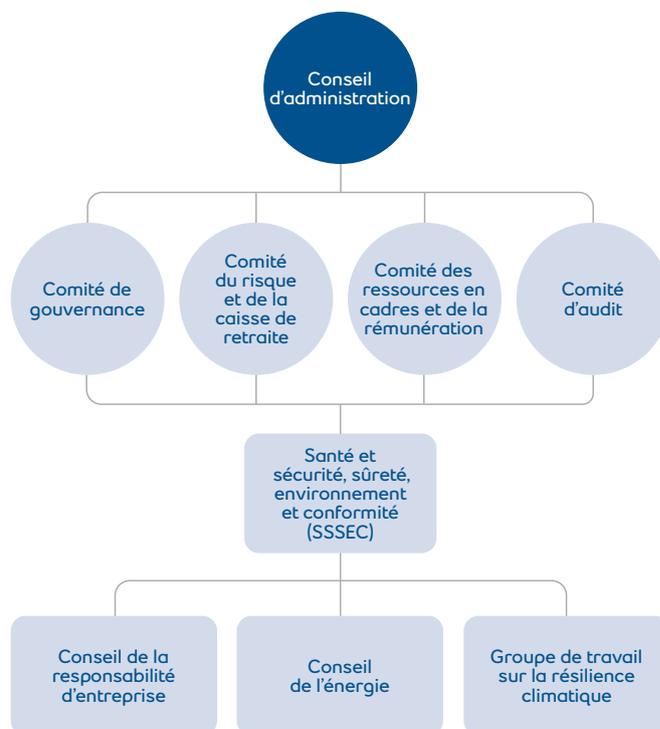
(1) Les émissions de portée 1 sont les émissions directes dont les sources appartiennent à Bell ou sont sous son contrôle. Les émissions de portée 2 sont des émissions de GES indirectes associées à la consommation d'électricité, d'énergie pour le chauffage et la climatisation et de vapeur qui sont nécessaires aux activités de Bell. Nous mesurerons notre carboneutralité en fonction des émissions de gaz à effet de serre liées à nos activités (émissions de portée 1 et 2 en tonnes de CO₂e) moins les émissions de gaz à effet de serre compensées par les crédits carbone achetés (en tonnes de CO₂e). Pour atteindre la carboneutralité, le total doit être égal ou inférieur à zéro. Pour atteindre notre objectif de neutralité carbone des activités à compter de 2025, nous prévoyons devoir acheter un montant important de crédits de carbone pour contrebalancer nos émissions de GES de portée 1 et 2 qui n'auront pas encore été évitées par des initiatives internes, en plus de certificats d'énergie renouvelable pour réduire nos émissions de portée 2. En 2023, nos émissions de portée 1 et 2 représentaient 12 % de notre empreinte carbone totale.

- Le **comité d'audit** surveille les principales questions en matière de facteurs ESG susceptibles d'avoir une incidence sur la présentation de l'information financière et examine les activités d'audit relatives aux politiques et programmes ESG. Il approuve également la divulgation de nos risques et hypothèses liés aux risques de présentation de l'information en matière de facteurs ESG.

Afin d'appuyer le conseil, le comité de surveillance de la santé et sécurité, de la sûreté, de l'environnement et de la conformité (SSSEC) a comme mandat de déployer tous les efforts nécessaires pour que notre stratégie en matière de responsabilité d'entreprise soit bien intégrée à l'échelle de l'entreprise afin de réduire les risques au minimum et d'optimiser les occasions d'affaires. Ce comité cherche à s'assurer que tous les risques pertinents sont adéquatement identifiés et que les mesures d'atténuation sont bien intégrées dans l'entreprise, avec la mise en place des ressources suffisantes pour les appuyer.

Le comité SSSEC supervise périodiquement les risques en matière de santé et sécurité, de sûreté, d'environnement et de conformité. Le comité veille à ce que ces questions soient traitées au moyen de programmes efficaces mis en œuvre au sein des diverses unités d'affaires. Ce comité est coprésidé par la personne occupant le poste de chef(fe) des ressources humaines et vice-président(e) exécutif(ve), services généraux et la personne occupant le poste de chef(fe) des affaires juridiques et réglementaires, qui font rapport au comité du risque et de la caisse de retraite, au comité de gouvernance et au comité de rémunération, conformément à leurs chartes respectives. Les membres du comité SSSEC comprennent également un nombre important de membres de la haute direction de Bell, y compris les personnes occupant les postes de chef(fe) des affaires financières, de chef(fe) du développement technologique et de l'information et de président(e) de groupe, marchés affaires, expérience client et intelligence artificielle.

Nous avons également mis sur pied trois comités de gestion qui relèvent du comité SSSEC, soit : i) le comité de la responsabilité d'entreprise pour appuyer l'évolution de notre stratégie en matière de responsabilité d'entreprise et gérer de façon proactive les questions liées aux facteurs ESG de manière intégrée; ii) le Conseil de l'énergie afin d'assurer la surveillance de la consommation et des coûts énergétiques totaux de Bell et de suivre les progrès en vue d'atteindre les cibles de réduction des GES (carbonneutralité pour les émissions liées à nos activités (portée 1 et 2 uniquement) à compter de 2025); et iii) le groupe de travail sur la résilience climatique chargé d'aider à mettre en place une gouvernance de la résilience climatique afin de faire face aux incidences potentielles du changement climatique.



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 institutions financières actionnaires. 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 de direction sont régulièrement invités à prononcer des allocutions à l'occasion de conférences commanditées par des courtiers et destinées à la communauté financière. 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 financière 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 personnes chargées de la présidence du conseil, du comité de rémunération ou 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 de la communauté financière et des actionnaires (1 800 339-6353). Les actionnaires et autres parties prenantes peuvent également communiquer avec le conseil et sa présidence en faisant parvenir un courriel au bureau du secrétariat de la Société à secretariat.corporatif@bell.ca ou en composant le 514 786-8424. Pour toute plainte ou préoccupation relative à la comptabilité, aux contrôles comptables internes ou à l'audit de BCE, les parties prenantes devraient consulter nos Procédures de traitement des plaintes relatives à la comptabilité et à la vérification dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca.

Les 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 de la présidence 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/AGA2024, 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/AGA2024, sous Posez une question.

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

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

6.4 Conduite conforme à l'éthique

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

La personne occupant le poste de chef(fe) des affaires juridiques et réglementaires de BCE est notamment responsable globalement de ce qui suit :

- la supervision du programme d'éthique de BCE, y compris le Code de conduite et la formation en éthique;
- notre ligne d'aide Code de conduite, accessible d'une manière anonyme et confidentielle 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, qui aide les membres du personnel ayant des questions liées à l'éthique et leur fournit un moyen de signaler les manquements au Code de conduite ou à toute politique de Bell et de soulever des préoccupations touchant des points discutables en matière de comptabilité, de contrôles internes ou d'audit ou d'actes frauduleux ou de corruption à l'égard de la Société; et
- la supervision du cadre de gestion des politiques d'entreprise de BCE conçu pour faire mieux connaître aux membres du personnel certaines des principales politiques d'entreprise et certains des principaux processus, procédures et systèmes propres à des unités d'affaires et les rendre plus accessibles à ceux-ci.

Politiques d'entreprise

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

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 membres du personnel, de la direction et du conseil. Pour tenir compte du rôle important des membres de la direction et du conseil 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 membres de la direction et du conseil à attester chaque année qu'ils se conforment au Code de conduite. Cette attestation confirme également leur soutien explicite à l'égard de l'établissement de normes visant à décourager les actes répréhensibles et à promouvoir l'honnêteté et la conduite conforme à l'éthique dans toute l'entreprise.

Nos actionnaires, notre clientèle et nos 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 membres du personnel attestent chaque année qu'ils ont passé en revue et compris le

Code de conduite. De plus, tous les nouveaux membres du personnel 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 membres du personnel sont tenus d'effectuer la formation en ligne tous les deux ans. Les membres du personnel doivent également signaler à leur responsable supérieur hiérarchique tout conflit d'intérêts réel ou possible et, au besoin, faire une déclaration écrite de ce conflit à la personne occupant le poste de secrétaire de la Société qui est responsable de gérer et de résoudre les situations de conflit d'intérêts des membres du personnel.

Le conseil requiert que tous les membres du personnel, de la direction et du conseil attestent chaque année qu'ils se conforment à notre code de conduite

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

Canal confidentiel pour signaler des manquements à l'éthique

Le Code de conduite exige que les membres du personnel signalent tout acte illégal ou toute violation du Code ou d'une autre politique de Bell et donne des instructions sur la façon de le faire par l'intermédiaire de notre Ligne d'aide Code de conduite confidentielle et anonyme ou en communiquant avec le secrétariat de la Société ou la présidence du comité d'audit.

BCE considère qu'il est essentiel que les membres du personnel 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 membres du personnel puissent poser des questions ou faire part de préoccupations relatives à des sujets abordés dans le Code de conduite. Ce système est administré par une entreprise indépendante de BCE spécialisée dans ce domaine. Il permet également aux membres du personnel de suivre le traitement de leurs demandes en ligne et de répondre aux demandes de renseignements additionnels (au besoin) tout en constituant pour BCE un registre vérifiable des questions soulevées. La Ligne d'aide Code de conduite a reçu 238 rapports et demandes de renseignements en 2023.

Conflits d'intérêts et opérations avec une personne apparentée

Conformément à notre Code de conduite, qui relève du comité de gouvernance, les membres du personnel, de la direction et du conseil doivent éviter toute situation qui les placerait en situation de conflit d'intérêts, y compris par la conclusion d'opérations avec une personne apparentée. Le Code de conduite prévoit que les membres de la direction et du conseil sont tenus de divulguer tout conflit d'intérêts réel ou potentiel, y compris par la conclusion d'opérations avec une personne apparentée, à la personne occupant le poste de secrétaire de la Société, qui est responsable d'administrer le Code. De plus, chaque année, les membres de la direction et du conseil sont tenus d'attester qu'ils se conforment au Code.

Nos lignes directrices en matière de conflits d'intérêts à l'intention des membres du conseil exigent également que les membres du conseil signalent tout conflit d'intérêts réel ou potentiel au secrétariat de la Société. Le comité de gouvernance examine tout conflit d'intérêts réel ou potentiel et en fait rapport

au conseil. Si un conflit d'intérêts réel ou potentiel survient, y compris par la conclusion d'opérations avec une personne apparentée, le membre du conseil doit également se retirer de toute discussion et ne pas voter sur cette question.

En outre, la charte du comité de gouvernance exige qu'il effectue des examens trimestriels des opérations avec une personne apparentée. Aux fins de la charte du comité de gouvernance, une personne apparentée s'entend d'un membre du conseil, d'une société dont le membre du conseil est un membre de la direction ou d'une société dans laquelle le membre du conseil a un intérêt important, y compris par l'intermédiaire d'une participation.

Le comité d'audit examine également toute opération importante avec une personne apparentée. Aux fins de cet examen, les opérations avec une personne apparentée comprennent les opérations avec des partenariats, des entreprises associées et le fonds de fiducie unitaire de BCE, ainsi que la rémunération du personnel de direction clé et du conseil.

Procédures de traitement des plaintes relatives à la comptabilité et à l'audit

Le comité d'audit a établi les procédures de traitement des plaintes relatives à la comptabilité et à l'audit (la « politique sur les procédures de plainte »), qui enjoint à toute personne qui a des préoccupations concernant la fraude à l'égard de l'entreprise, la comptabilité, les contrôles comptables internes ou des questions d'audit de signaler ces préoccupations par l'intermédiaire de la Ligne d'aide Code de conduite ou, pour le public, du service des « plaintes et préoccupations » de Bell, ou directement au secrétariat de la Société. Tout membre de la direction, membre du conseil ou membre du personnel d'une unité d'affaires qui reçoit de quiconque une plainte ou une préoccupation, verbalement ou par écrit, concernant une activité à signaler, conformément à la politique sur les procédures de plainte, doit sans délai déclarer celle-ci au secrétariat de la Société, au service de vérification interne ou au service de la Sûreté.

Lorsqu'une plainte ou préoccupation jugée comme une activité à signaler significative est reçue, la politique sur les procédures de plainte exige que la personne occupant le poste de secrétaire de la Société s'assure que l'activité est signalée à la présidence du comité d'audit, examine l'activité avec la personne occupant le poste de chef(fe) des affaires financières, le service de

vérification interne, le service de la Sûreté de la Société et le comité d'audit, au besoin, et, quand cela est possible et convenable, tienne le membre du personnel ou la tierce personne qui a signalé l'activité au courant de l'évolution de l'enquête.

La politique sur les procédures de plainte exige que les plaintes ou préoccupations signalées par les membres du personnel soient traitées de façon confidentielle et anonyme, sauf si le membre du personnel le permet expressément ou si la loi l'exige, et protège les membres du personnel qui font des signalements contre les représailles, le congédiement ou d'autres formes de sanction.

Le comité d'audit a établi des procédures de traitement des plaintes permettant aux membres du personnel de communiquer à titre confidentiel, sous le couvert de l'anonymat, leurs préoccupations touchant des points discutables en matière de comptabilité ou d'audit

La politique sur les procédures de plainte se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca).

Politique de communication de l'information

Le conseil approuve périodiquement des politiques visant à communiquer avec les diverses parties prenantes, y compris les actionnaires, les membres du personnel, les analystes financiers, les gouvernements et les organismes de réglementation, les médias et les collectivités canadiennes et internationales. La politique de communication de l'information a été adoptée pour gérer nos communications avec la communauté financière, les médias et le public en général. Cette politique nous permet de veiller à ce que nos communications soient opportunes, précises et largement diffusées, conformément aux lois

qui nous régissent. La politique établit les lignes directrices pour la vérification de l'exactitude et de l'intégralité de l'information communiquée au public et d'autres directives portant sur diverses questions, dont l'information importante, les communiqués de presse, les conférences téléphoniques et les conférences diffusées sur le Web, les communications électroniques ainsi que les rumeurs. La politique de communication de l'information se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca).

Politique en matière d'indépendance de l'auditeur

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

- l'établissement d'un processus visant à déterminer si divers services d'audit et autres services fournis par l'auditeur externe compromettent son indépendance;
- la détermination des services que l'auditeur externe peut ou non fournir à la Société et à ses filiales;
- l'approbation préalable de tous les services devant être fournis par l'auditeur externe de la Société et de ses filiales; et
- l'établissement d'un processus indiquant la marche à suivre lors de l'embauche de membres du personnel, 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.

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 de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, d'autres membres de la direction de la Société et des cadres de direction. 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 de gouvernance et le comité d'audit reçoivent un rapport trimestriel préparé par le secrétaire de la Société concernant les risques, les rapports et les demandes de renseignements en matière d'éthique commerciale présentés par l'intermédiaire de notre Ligne d'aide Code de conduite anonyme

Information sur la gouvernance

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

- la charte du conseil d'administration et celle de chacun de ses comités, y compris la description de poste du président du conseil et des présidents des comités, respectivement;
- la description du poste de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction;
- nos critères d'indépendance des membres du conseil;
- 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; et
- cet énoncé des pratiques en matière de gouvernance.

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 de la personne occupant le poste de vice-président exécutif et chef(fe) des affaires financières avant l'embauche de l'auditeur externe; et
- à chaque réunion régulière du comité d'audit, un sommaire de tous les honoraires facturés par l'auditeur externe par type de service est présenté. Ce sommaire comprend une répartition des honoraires engagés faisant partie des montants approuvés au préalable.

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

et confidentielle, y compris, dans le cas du comité d'audit, les détails sur les plaintes reçues, le cas échéant, relativement à des questions de comptabilité et d'audit. Chaque comité du conseil supervise différentes catégories de rapports et reçoit, à chaque année, trimestriellement ou ponctuellement, des mises à jour de la direction au sujet des enquêtes sur les rapports reçues par tous les canaux, y compris la ligne d'aide Code de conduite confidentielle, pour les catégories de rapports applicables.

La personne occupant le poste de secrétaire de la Société ou de vice-président(e) – Audit et services-conseils – gestion risques avise la personne occupant le poste de président(e) du comité d'audit 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.

Pour obtenir une version imprimée de ces documents sans frais, veuillez écrire au bureau du secrétariat 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



K. Lee



M.F. Leroux



J. Tory



C. Wright

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 2023 (que vous pouvez également consulter sur notre site Web à BCE.ca, sur SEDAR+ à sedarplus.ca 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 2023

Le comité d'audit communique régulièrement et directement avec la direction et les auditeurs interne et externe. En 2023, 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 2023 :

- 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;
- 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;
- le survol stratégique de notre rapport annuel intégré et le survol introductif de notre présentation de l'information financière annuelle;
- notre rapport annuel sur formulaire 40-F pour les États-Unis;
- notre notice annuelle;
- nos communiqués de presse portant sur les résultats;
- notre mise en garde 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 les personnes occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et de chef(fe) 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 membres de la direction et d'autres membres du personnel 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 les personnes occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et de chef(fe) des affaires financières énoncent, entre autres :

- qu'elles ont la responsabilité d'établir et de maintenir les contrôles et procédures de communication de l'information de la Société;
- qu'elles 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 les personnes occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et de chef(fe) 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 2023, qui est déposé en tant que partie intégrante du rapport financier 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 2023.

La réglementation exige en outre que les personnes occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et de chef(fe) des affaires financières fournissent chacune une attestation quant au CIIF de la Société. Les personnes occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et de chef(fe) des affaires financières ont attesté qu'elles 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 membres du personnel 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 2023 pour obtenir des rapports d'étape sur le processus de documentation et d'évaluation par la direction. La direction a remis au comité d'audit son rapport sur son examen de la conception et de l'efficacité du fonctionnement du CIIF au 31 décembre 2023. 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 2024.

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.

En conformité avec l'importance que nous accordons à nos solides pratiques de gouvernance en matière d'indépendance des auditeurs, le comité d'audit a lancé un processus de demande de propositions pour les services d'audit externe en 2023, qui a été mené à bien en 2024. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la section 3.3 intitulée *Nommer l'auditeur*. 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.

La personne occupant le poste de vice-président(e) – Audit et services-conseils – gestion risques relève directement de la personne occupant le poste de président(e) du comité d'audit.

Gestion des risques

Le comité d'audit est 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 la rubrique *Surveillance des risques*.

Divers

Le comité d'audit examine en outre notre conformité à l'égard de nos politiques environnementales et de notre politique sur l'indépendance journalistique, examine le caractère adéquat du processus adopté par la Société en vue de se conformer aux lois et aux règlements, 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 7 mars 2024 par :

L.P. Pagnutti, président

K. Lee, M.F. Leroux, J. Tory, C. Wright

7.2 Rapport du comité de gouvernance



M.F. Leroux
Présidente



D.F. Denison



K. Lee



K. Sheriff



R.C. Simmonds



C. Wright

Le comité de gouvernance aide le conseil à élaborer et à mettre en œuvre nos lignes directrices et principes en matière de gouvernance, à identifier les personnes possédant les compétences nécessaires pour devenir membres du conseil, à déterminer la composition du conseil d'administration et de ses comités, à établir la rémunération des membres du conseil pour les services rendus au conseil et aux comités, à élaborer et superviser un processus d'évaluation du conseil, de la présidence du conseil et des comités et des membres du conseil, à surveiller nos politiques concernant la conduite des entreprises, l'éthique, la présentation de l'information importante au public, la gouvernance de l'IA et d'autres questions, et à superviser notre stratégie en matière de facteurs ESG (y compris la stratégie relative au changement climatique et les questions liées au climat, ainsi que les questions liées à la main-d'œuvre de la chaîne d'approvisionnement) et son intégration dans notre stratégie commerciale globale, et la présentation de l'information. La charte du comité de gouvernance se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](#).

Principales fonctions et faits saillants de 2023

En 2023, le comité de gouvernance a tenu quatre 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 des personnes candidates au poste de membre du conseil en vue d'assurer le renouvellement continu des compétences requises par les meilleurs talents possibles.
- Recommandé au conseil de maintenir sa cible en matière de diversité de genre qui prévoit qu'il y ait une représentation d'au moins 35 % de la diversité de genre au conseil.

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 membre du conseil et du conseil, de la présidence du conseil, des comités du conseil et de la présidence de chaque comité.
- Examiné le relevé des présences des membres du conseil et le respect de la politique du conseil relative aux présences.

Rémunération des membres du conseil et ligne directrice en matière d'avoir en actions

Examiné le caractère adéquat du montant et du mode de rémunération des membres du conseil ne faisant pas partie de la direction pour leurs services à titre de membres du conseil et de ses comités, y compris la ligne directrice en matière d'avoir en actions minimal, afin de s'assurer qu'elle est toujours pertinente (se reporter à la section 5 intitulée *Rémunération des membres du conseil* pour obtenir une description complète de la rémunération des membres du conseil et des lignes directrices en matière d'avoir en actions en 2023).

Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance

- Supervisé notre stratégie ESG (y compris notre stratégie en matière de changements climatiques et les questions liées au climat) et son intégration dans notre stratégie d'entreprise globale.
- Surveillé la mise en œuvre des programmes, des objectifs et des principales initiatives en matière de facteurs ESG, y compris notre programme Bell Mieux pour tous.

- Supervisé notre divulgation d'information sur les facteurs ESG, y compris les processus d'assurance.
- Examiné nos investissements dans la collectivité.

Pratiques exemplaires de gouvernance

- Évalué l'indépendance des membres du conseil et nos critères d'indépendance des membres du conseil, lesquels se trouvent dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](#).
- Examiné les opérations avec des parties liées.
- Examiné les compétences financières et l'expertise des membres du comité d'audit.
- Examiné la situation en ce qui concerne l'appartenance des membres du conseil aux mêmes conseils et l'incidence que pourrait avoir un changement aux postes qu'un membre du conseil occupe au sein de conseils d'administration externes ou à son occupation principale sur la pertinence du maintien en poste de ce membre du conseil au sein du conseil.
- Examiné les principes et les lignes directrices du conseil en matière de gouvernance.
- Effectué un examen annuel des politiques qui relèvent du comité de gouvernance, notamment notre Code de conduite.
- Examiné notre nouvelle politique sur l'utilisation responsable de l'IA
- Effectué le suivi de l'évolution récente en matière de pratiques exemplaires de gouvernance.
- Examiné la circulaire et recommandé au conseil de l'approuver, y compris la réponse du conseil aux propositions d'actionnaires pour l'assemblée générale annuelle 2023.
- Supervisé la façon dont nos actionnaires participeront à l'assemblée et y exerceront leurs droits de vote.
- 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.

Divers

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

Rapport présenté le 7 mars 2024 par :

M.F. Leroux, présidente
D.F. Denison, K. Lee, K. Sheriff,
R.C. Simmonds, C. Wright

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



L. Vachon

Le comité du risque et de la caisse de retraite 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 options de placement de fonds mis en commun sont offertes aux personnes participantes. 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](https://www.bce.ca).

Principales fonctions et faits saillants de 2023

En 2023, le comité du risque et de la caisse de retraite a tenu cinq 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 notre mise en garde concernant les déclarations prospectives.
- Reçu, chaque trimestre, des mises à jour de la direction sur les questions environnementales et les incidents de sécurité (y compris la cybersécurité).
- 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 la stabilité des réseaux, 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 liés à l'intelligence artificielle; les risques en matière de sécurité, notamment les risques liés à la sécurité de l'information (cybersécurité), la sécurité physique et la fraude; les risques liés à la chaîne d'approvisionnement et la surveillance des risques liés aux fournisseurs; les risques et les tendances en matière de facteurs ESG (y compris les changements climatiques); les risques liés à la technologie; les risques et les tendances en matière de sécurité; et les risques géopolitiques.

Surveillance des caisses de retraite

- Examiné et surveillé le rendement des caisses de retraite et l'application des politiques et procédures de placement et de gestion des risques. En particulier, ces démarches ont comporté l'examen et la mise à jour des politiques de placement, comme la répartition des placements de la caisse en diverses catégories d'actifs, la surveillance et la mise en application de notre politique d'investissement responsable, la structure globale des actifs de la caisse de retraite ainsi que la sélection d'indices de référence associés au rendement des placements.
- Poursuivi le contrôle et 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, la décision d'effectuer des suspensions des cotisations aux régimes, le cas échéant, à la lumière de leur sensibilité à la volatilité des marchés financiers, à l'inflation, aux besoins de liquidités et aux taux d'actualisation d'évaluation.
- 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 de placement pour les personnes participant à des régimes à cotisations déterminées.
- Examiné 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.

Divers

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 7 mars 2024 par :

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

7.4 Rapport du comité de rémunération



D.F. Denison
Président



R.P. Dexter



S.A. Murray



C. Rovinescu



J. Tory



L. Vachon

Pour obtenir une description de notre philosophie, de nos politiques et de nos programmes en matière de rémunération et du mode de rémunération des personnes occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, de chef(fe) des affaires financières (actuel(le)s et retraité(e)s) 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 41.

Tous les membres du comité de rémunération sont indépendants et 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 la présidence du conseil d'administration, de chef(fe)s de la direction ou de VPE

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 de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, des autres membres de la direction et du personnel cadre. De plus, le comité de rémunération supervise la stratégie des ressources humaines de la Société et 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.

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 et 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(fe) de la direction/VPE/ Chef(fe) des RH d'autres sociétés	Membre/Présidence du comité des RH	Rédaction/ Révision de contrats de rémunération	Planification du leadership et de la relève	Élaboration/ Supervision d'intéressements	Analyse financière et analyse du marché de la rémunération	Négociation de conditions d'emploi
D.F. Denison	✓	✓	✓	✓		✓	
R.P. Dexter		✓		✓	✓	✓	✓
S.A. Murray	✓	✓	✓	✓			✓
C. Rovinescu	✓	✓	✓	✓			✓
J. Tory	✓	✓	✓	✓	✓		
L. Vachon	✓	✓		✓	✓		✓

Principales fonctions et faits saillants de 2023

En 2023, le comité de rémunération a tenu cinq 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 expert(e)s-conseils.

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 de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et des modalités de la rémunération aux membres du conseil indépendants à des fins d'approbation

- la recommandation de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction quant au rendement des autres membres de la haute direction, y compris l'examen du 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 nouveaux membres du personnel et ceux promus 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 l'équipe de la haute direction de la Société. Pour ce faire, le comité de rémunération se réunit une fois par année avec la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) 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 pour la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction.

Le plan identifie :

- des personnes candidates potentielles à la succession de chacun des membres de la haute direction et met en relief tout perfectionnement personnel requis pour permettre à chacune des personnes candidates d'être totalement prête à occuper ce poste; et
- des personnes candidates 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 fait partie du 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 le résultat d'un vaste processus mené au sein de chaque unité d'affaires 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 aucune personne candidate sérieuse n'est identifiée 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 la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction ainsi que les personnes sous sa supervision directe afin de fournir un aperçu intégré et équilibré des talents, d'examiner nos progrès par rapport à nos plans en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance 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 membres de la haute direction et les modifications corrélatives apportées à la rémunération pour s'assurer de leur conformité aux jalons tant externes qu'internes;
- avec la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, des changements majeurs proposés à l'organisation ou aux talents; et
- avec la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, des bassins de talents et des plans pour assurer une relève adéquate des membres de la direction et autres cadres de direction.

Diversité au sein de la haute direction

BCE estime qu'il est important que la Société dispose d'une diversité au sein du conseil et de l'équipe de haute direction et à tous les niveaux de l'organisation 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 membres du personnel se sentent valorisés, respectés et appuyés et où ils ont l'occasion de réaliser leur plein potentiel.

Notre Conseil du leadership en matière de diversité (CLD) promeut la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance (DEIA) dans l'ensemble de l'organisation. Le CLD définit la stratégie de Bell en matière de DEIA et élabore des plans de mise en œuvre à l'échelle de l'entreprise pour des mesures précises. Le CLD se compose de 17 membres de la haute direction diversifiés, certains au niveau de la vice-présidence, qui représentent chaque unité d'affaires et les marchés que nous desservons partout au Canada. Nous collaborons avec ceux-ci pour veiller à ce que notre stratégie d'entreprise et nos politiques en matière de ressources humaines soient conformes à nos objectifs en matière de DEIA.

Dans ses efforts en vue de favoriser la diversité au sein de la haute direction (la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et les personnes sous sa supervision directe ayant les postes les plus élevés), le comité de rémunération examine un certain nombre de facteurs, notamment le genre, l'âge, la géographie, les antécédents et d'autres facteurs liés à la diversité.

Conformément à notre objectif global d'entreprise d'améliorer la diversité de genre à tous les niveaux, y compris au sein de notre haute direction, Bell est signataire de l'Accord Catalyst 2022 et est actuellement membre du Club 30 %, qui vise à augmenter à au moins 30 % la proportion de femmes occupant des postes de direction et siégeant aux conseils d'administration de sociétés canadiennes. En 2022 et en 2023, Bell a dépassé cette cible, avec 32 % de femmes occupant des postes de haute direction, mais n'a pas atteint l'objectif de Bell voulant une représentation d'au moins 35 % de la diversité de genre aux postes de direction (vice-présidence et postes supérieurs) d'ici la fin de 2023 et, en juillet 2023, nous avons prolongé notre date cible pour l'atteinte de cet objectif jusqu'à la fin de l'année 2025.

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 des communautés PANDC au sein de son équipe de direction d'au moins 25 % d'ici 2025 et une cible de 40 % de représentation des communautés PANDC dans nos embauches de personnes diplômées et stagiaires. À la fin de 2023, nous avons une représentation de 23 % des communautés PANDC au sein de notre équipe de direction (échelons de direction, y compris la haute direction). De plus, nous avons dépassé notre cible de 40 % de représentation des communautés PANDC dans nos nouvelles embauches de personnes diplômées et stagiaires, atteignant une représentation de 66 %.

Au 31 décembre 2023, les femmes occupaient 32 % de tous les postes de direction, les personnes faisant partie des minorités visibles en occupaient 17 %, les personnes faisant partie des peuples autochtones 2 %, et les personnes handicapées 8 %. En outre, 25 % des postes de haute direction étaient occupés par des femmes (3 sur 12); 25 % (3 sur 12) par des personnes faisant partie de minorités visibles; 0 % (0 sur 12) par des personnes faisant partie des peuples autochtones; et 17 % (2 sur 12) par des personnes handicapées. Au premier trimestre de 2024, deux départs ont eu lieu au niveau de la haute direction. Ce changement a entraîné une augmentation de la représentation à 30 % des postes de haute direction occupés par des femmes (3 sur 10) à partir de février 2024.

Les cibles de BCE ne sont pas axées 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 du recours à l'auto-déclaration, les cibles de représentation ne sont pas déclarées pour les membres de la haute direction à l'égard des femmes, des personnes faisant partie des minorités visibles, des personnes faisant partie des peuples autochtones et des personnes handicapées.

Bell Canada a été reconnue comme l'un des 100 meilleurs employeurs au Canada (2023)⁽¹⁾, meilleurs employeurs pour les jeunes au Canada (2023)⁽²⁾, meilleurs employeurs de Montréal (2023)⁽³⁾, et meilleurs employeurs pro-famille au Canada (2023)⁽⁴⁾, ce qui souligne l'engagement de BCE à favoriser un milieu de travail inclusif pour tous les membres du personnel.

Services de conseils en rémunération

En 2023, le comité de rémunération a retenu les services de 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. Les services de Hugessen ont été initialement retenus par le comité de rémunération en 2018.

Services de conseils en rémunération – honoraires connexes

Le tableau ci-dessous présente les honoraires totaux payés pour des services de conseils en rémunération rendus en 2022 et en 2023.

Conseiller	Honoraires liés aux services de conseils en rémunération des membres de la haute direction (\$)		Tous les autres honoraires (\$)	
	2022	2023	2022	2023
Hugessen	137 800	201 760	0	0

Indépendance des firmes de conseils 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 2023, par rapport à l'ensemble des honoraires reçus de toute sa clientèle en 2023, 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.

En outre, en 2022, Bell s'est inscrite afin de devenir une société engagée au programme *Progressive Aboriginal Relations*⁽⁵⁾ établi par le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone et travaille toujours à obtenir sa certification.

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

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

Conformité et gouvernance

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 des membres 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);
- une analyse verticale du ratio de la rémunération du chef de la direction, qui comprenait une comparaison entre la rémunération directe totale du chef de la direction et la rémunération directe totale annuelle moyenne de tous les employés; et
- l'avancement des objectifs et des engagements en matière de diversité et l'examen de l'équité salariale.

Divers

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.

Le comité de rémunération a fourni également un rapport sur ces questions et sur ses activités au conseil.

Rapport présenté le 7 mars 2024 par :

D.F. Denison, président
R.P. Dexter, S.A. Murray, C. Rovinescu,
J. Tory, L. Vachon

(1) De 2016 à 2024, Bell a figuré parmi les « 100 meilleurs employeurs au Canada », un classement compétitif organisé par Mediacorp Canada Inc., maison d'édition qui publie des périodiques sur l'emploi. Les sociétés choisies sont évaluées selon leur leadership dans leur secteur en ce qui concerne l'offre d'un lieu de travail exceptionnel. Les employeurs sont comparés les uns aux autres pour déterminer lesquels offrent le programme le plus progressiste et avant-gardiste.

(2) De 2018 à 2024, Bell a été reconnue comme l'un des « meilleurs employeurs pour les jeunes au Canada » par l'organisme qui nomme les 100 meilleurs employeurs au Canada. Les sociétés choisies sont évaluées selon les programmes offerts pour attirer et retenir les jeunes membres du personnel, par rapport aux autres employeurs dans le même secteur.

(3) Bell a été reconnue comme l'un des « meilleurs employeurs de Montréal » de 2013 à 2024 par l'organisme qui nomme les 100 meilleurs employeurs du Canada. Les sociétés choisies sont évaluées selon les programmes avant-gardistes offerts par rapport aux autres organisations du même secteur.

(4) Bell a été reconnue comme l'un des « meilleurs employeurs pro-famille au Canada » de 2020 à 2024 par l'organisme qui nomme les 100 meilleurs employeurs du Canada. Les sociétés choisies sont évaluées selon les initiatives et les programmes offerts pour concilier responsabilités professionnelles et familiales, par rapport aux autres employeurs du même secteur.

(5) En 2022, Bell s'est inscrite au programme *Progressive Aboriginal Relations* (PAR) établi par le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone. Le PAR est un programme qui appuie l'amélioration progressive des relations avec les Autochtones au moyen d'un programme de certification qui confirme la performance et l'engagement de l'entreprise.

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	42
9	Analyse de la rémunération	46
9.1	Objectif global du programme de rémunération des membres de la haute direction	46
9.2	Établissement de la rémunération de la haute direction	46
	Étalonnage et groupe de référence	47
9.3	Gestion des risques liés à la rémunération	48
9.4	Politique en matière de rémunération et éléments rémunérateurs	50
9.5	Rémunération à risque au niveau cible des membres de la haute direction visés en 2023	50
9.6	Éléments rémunérateurs pour 2023	51
	Salaire de base	51
	Prime incitative annuelle à court terme	51
	Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	54
	Exigences en matière d'avoir en actions	56
	Politique relative à la récupération de la rémunération	57
	Régimes de retraite, avantages sociaux et avantages indirects	57
10	Rémunération du président et chef de la direction	58
11	Rémunération des membres de la haute direction visés	61
11.1	Graphique sur le rendement pour les actionnaires	66
11.2	Tableau sommaire de la rémunération	67
11.3	Attributions en vertu d'un régime incitatif	69
11.4	Régime d'épargne des employé(e)s (REE)	72
11.5	Ententes de retraite	72
11.6	Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle	75

8 Lettre du conseil d'administration aux actionnaires

Aux 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 2023.

Notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction

BCE demeure axée sur une démarche de rémunération au rendement pour tous les membres de l'équipe, y compris notre équipe de haute direction. Cette philosophie appuie la réalisation des six impératifs stratégiques de Bell et notre transformation d'une entreprise de télécommunications traditionnelle en un chef de file des services technologiques et des médias numériques, alors que nous réalisons notre objectif de faire progresser la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde, ainsi que notre engagement à accroître la valeur à long terme pour nos actionnaires.

L'alignement entre la création de valeur pour les actionnaires et la rémunération de nos membres de la haute direction se reflète dans notre vote consultatif annuel sur la rémunération, qui a obtenu un appui solide l'année dernière, avec 92,5% des voix exprimées en faveur de notre programme de rémunération de la direction.

La rémunération de la haute direction est directement liée aux cibles claires et atteignables en matière de durabilité fixées par le conseil d'administration de Bell pour le programme Mieux pour tous par le biais du programme de rémunération incitative annuel (PRI). En 2023, les mesures ESG ont représenté au moins 30 % du pointage des impératifs stratégiques (soit 40 % de l'indice de rendement de l'entreprise). Pour de plus amples détails, veuillez vous reporter à la page 53, à la section *Indice de rendement de l'entreprise en 2023*.

Points saillants en matière de rendement financier et opérationnel

Les décisions de BCE en matière de rémunération pour 2023 reflètent la solide performance financière et opérationnelle de l'équipe de BCE :

Points saillants en matière de rendement financier

Les points saillants du rendement financier de BCE en 2023 sont résumés comme suit :

- Nous avons produit des flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation de 7 946 millions \$ et des flux de trésorerie disponibles⁽¹⁾ de 3 144 millions \$ en 2023, par rapport à 8 365 millions \$ et à 3 067 millions \$, respectivement, en 2022, soutenant ainsi l'augmentation du dividende de BCE en 2023 et la poursuite des investissements dans nos projets d'immobilisations clés et nos initiatives stratégiques
- Les produits d'exploitation de BCE ont augmenté de 2,1 % par rapport à l'exercice précédent, provenant d'une augmentation de 0,9 % des produits tirés des services et de 9,4 % des produits d'exploitation tirés des produits, ce qui fait état de notre solide exécution opérationnelle
- En 2023, le bénéfice net de BCE a reculé de 20,5 % par rapport à 2022, tandis que son BAIIA ajusté⁽¹⁾ a augmenté de 2,1 % en 2023, par rapport à 2022, grâce à la croissance de notre secteur Bell SCT, partiellement contrebalancée par une baisse dans notre secteur Bell Média. Ceci a donné lieu à une marge du BAIIA ajusté⁽²⁾ de 42,2 % en 2023, qui est restée inchangée par rapport à l'exercice antérieur, malgré une hausse des coûts d'exploitation

- Le bénéfice net par action ordinaire (BPA) de 2,28 \$ en 2023 a diminué de 0,70 \$ par rapport à celui de l'exercice précédent, en raison de l'augmentation du poste Autres charges, principalement attribuable à des pertes sur nos investissements en actions dans des entreprises associées et des coentreprises, qui comprenaient une perte sur la quote-part de BCE d'une obligation de racheter à la juste valeur la participation minoritaire dans l'une des coentreprises de BCE, à l'augmentation des intérêts débiteurs, à l'augmentation des amortissements et à l'augmentation des indemnités de départ, des coûts d'acquisition et d'autres coûts, partiellement compensés par l'augmentation du BAIIA ajusté et la diminution de la dépréciation d'actifs. Compte non tenu de l'incidence des coûts liés aux indemnités de départ, aux acquisitions et autres coûts, des profits nets (pertes nettes) liés à la valeur de marché sur dérivés utilisés à titre de couverture économique des régimes de rémunération fondée sur des actions qui sont réglés en instruments de capitaux propres, des profits nets (pertes nettes) sur participations mises en équivalence dans des entreprises associées et des coentreprises, des profits nets (pertes nettes) sur placements, des coûts liés au remboursement anticipé de la dette et de la perte de valeur d'actifs, déduction faite de l'impôt et des participations ne donnant pas le contrôle (PNDDPC), le BPA ajusté⁽¹⁾ en 2023 a été de 3,21 \$ par action ordinaire, comparativement à 3,35 \$ par action ordinaire en 2022

Après une année fructueuse de rendement financier et opérationnel, nous sommes en mesure d'augmenter le dividende en 2024 de 3,1 %, ce qui fait passer le dividende annuel à 3,99 \$ l'action. Il s'agit de la 16^e année consécutive de croissance ininterrompue du dividende de BCE, car nous continuons à répondre aux attentes de nos actionnaires, qui souhaitent une croissance et une stabilité du dividende.

(1) Les flux de trésorerie disponibles sont une mesure financière non conforme aux PCGR, le BAIIA ajusté est un total de mesures sectorielles et le BPA ajusté est un ratio non conforme aux PCGR. Ces mesures financières n'ont pas de définition normalisée en vertu des IFRS. Il est donc peu probable qu'elles puissent être comparées avec des mesures similaires présentées par d'autres émetteurs. Nous définissons le BPA ajusté comme le bénéfice net ajusté par action ordinaire de BCE. Se reporter à la rubrique 11, *Mesures financières non conformes aux PCGR*, autres mesures financières et indicateurs de performance clés (IPC), du rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 décembre 2023 de BCE, inclus aux pages 109 à 114 du rapport financier annuel 2023 de BCE, pour obtenir de plus amples renseignements sur ces mesures, y compris, en ce qui concerne le BAIIA ajusté, un rapprochement avec le bénéfice net, qui est la mesure financière IFRS la plus directement comparable, et pour le flux de trésorerie libre, un rapprochement avec les flux de trésorerie provenant des activités, qui constitue la mesure financière IFRS la plus directement comparable. Ces renseignements tirés de notre rapport de gestion sont intégrés par renvoi dans la présente circulaire.

(2) La marge du BAIIA ajusté se définit comme le BAIIA ajusté divisé par les produits d'exploitation.

Points saillants du rendement opérationnel

Pour réaliser notre objectif de faire progresser la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde, ainsi que nos six impératifs stratégiques, Bell se transforme, passant d'une entreprise de télécommunications traditionnelle à un chef de file des services technologiques et des médias numériques. Les résultats d'exploitation de l'équipe BCE en 2023 témoignent de nos progrès dans cette transformation et de notre volonté de servir nos clients, nos collègues et notre collectivité grâce à des investissements continus dans nos réseaux large bande et sans fil évolués et dans nos expériences numériques pour les clients et les médias.

Progrès réalisés à l'égard des six impératifs stratégiques

- élargi la zone de couverture de notre réseau de fibre jusqu'aux locaux de l'abonné(e) (FTTP) au moyen de connexions directes par fibre optique pour inclure un nombre additionnel de 633 000 foyers et entreprises. Le réseau FTTP offre des services internet qui permettent des vitesses de téléchargement symétriques multigigabit, ce qui procure un avantage en ce qui concerne la performance et de qualité par rapport aux réseaux câblés. À la fin de 2023, environ 6,5 millions d'emplacements dans la zone de couverture de Bell avaient accès à des vitesses symétriques multigigabit de 3 Gbit/s
- étendu notre réseau 5G sans fil pour atteindre 86 % de la population canadienne
- conclu une entente pluriannuelle exclusive avec Staples Canada/Bureau en Gros en vue de vendre des services sans fil et sur fil de Bell, de Virgin Plus et de Lucky Mobile par l'intermédiaire des magasins Staples/Bureau en Gros aux consommateurs et aux petites entreprises dans l'ensemble du Canada. De plus, Bell et Staples/Bureau en Gros s'associent pour vendre les services sans fil et sur fil de Bell directement aux moyennes entreprises à l'aide de l'équipe de vente Staples Professionnel, soutenue par l'expertise de Bell en matière de communications.
- acquis FX Innovation, un fournisseur situé à Montréal offrant à la clientèle d'affaires des services professionnels et gérés axés sur l'infonuagique et des solutions d'automatisation du flux de travaux. L'acquisition permet d'offrir des solutions technologiques d'avant-garde aux entreprises canadiennes et renforce la position de Bell en tant que chef de file des services technologiques
- maintenu CTV au premier rang des réseaux de télé au Canada pour une 22^e année d'affilée⁽¹⁾
- avons prorogé une entente de licence exclusive à long terme avec Warner Bros. Discovery, qui comprend des séries originales de HBO et de Max, des nouvelles séries disponibles sur câble et des séries télévisées de la bibliothèque, ainsi que les droits de première diffusion pour les films de Warner Bros. et les films de la bibliothèque
- est le chef de file des fournisseurs nationaux de services de communications en ce qui a trait à la réduction de la part du nombre de plaintes de consommateurs, selon le rapport annuel 2022-2023 de la Commission des plaintes relatives aux services de télécom-télévision (CPRST). Bell a réduit sa part du total des plaintes du secteur pour la huitième année d'affilée, soit une baisse de 6% par rapport à l'exercice précédent
- classée au 1^{er} rang parmi les sociétés de télécommunications la plus durable au monde et au 51^e rang du palmarès des 100 entreprises les plus durables au monde de 2024 de Corporate Knight⁽²⁾.

Des détails supplémentaires sur le rendement financier et opérationnel de BCE en 2023 figurent à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2023* sous la rubrique *Indice de rendement de l'entreprise en 2023* et à la section 10 intitulée *Rémunération du président et chef de la direction*.

Changements organisationnels en 2023

Notre plan de relève des dirigeants nous permet de continuer à disposer d'un solide leadership au sein de la haute direction et de la meilleure structure en place pour soutenir la mise en œuvre de notre stratégie et de notre transformation. En 2023, les changements suivants ont été apportés à l'équipe de haute direction avec le départ d'un certain nombre de nos cadres :

- John Watson a assumé le poste élargi à titre de président de groupe, marchés d'affaires, expérience client et IA après le départ à la retraite de Tom Little en janvier 2023.
- Le marché consommateur et petites et moyennes entreprises, dirigé par Blaik Kirby, président de groupe, a été réorganisé au troisième trimestre de 2023 avec le départ de Claire Gillies, ancienne VPE, marketing et présidente, marché consommateur.

- Curtis Millen a été promu au poste de vice-président exécutif et chef des affaires financières en septembre 2023, en remplacement de Glen LeBlanc, qui a pris sa retraite de Bell en janvier 2024.
- Sean Cohan a été nommé au poste de président de Bell Média en novembre 2023, en remplacement de Wade Oosterman, qui a pris sa retraite de Bell en janvier 2024.

De concert avec Mirko Bibic, Curtis Millen et Glen LeBlanc (ayant quitté le poste de chef des affaires financières), Wade Oosterman, John Watson et Stephen Howe sont les membres de la haute direction visés de BCE.

(1) D'après des données fournies par Numeris.

(2) En janvier 2024, Corporate Knights, une société de média et de recherche axée sur l'économie durable, a classé Bell au 1^{er} rang des fournisseurs de services de télécommunications et au 51^e rang de son palmarès des 100 entreprises les plus durables au monde de 2024. Le classement est fondé sur une évaluation de plus de 6 000 sociétés ouvertes dont le chiffre d'affaires dépasse 1 milliard \$ US. Toutes les sociétés sont notées en fonction de paramètres applicables par rapport à leurs pairs, 50 % de la pondération étant attribuée aux produits d'exploitation durables et à l'investissement durable.

Notre programme de rémunération pour 2023

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.

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. En 2023, les salaires totaux des membres de la haute direction visés ont augmenté de 1 % par rapport aux niveaux de 2022 (en regard d'une augmentation de 3 % au cours de l'exercice précédent). Des détails sur toutes modifications des salaires de base des membres de la haute direction visés en 2023 sont présentés à la section 11 intitulée *Rémunération des membres de la haute direction visés*.

Régime incitatif annuel à court terme

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.

Les paramètres opérationnels du PRI de BCE reposent sur l'objectif de BCE de transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde et nos six impératifs stratégiques :

- 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, soutenir son engagement et créer un avenir durable.

Les résultats par rapport à ces impératifs ont représenté 40 % de l'indice de rendement de l'entreprise en 2023, ce qui se compare à 2022. Les mesures liées aux facteurs ESG sont incluses dans l'impératif « Investir dans notre équipe, soutenir son engagement et créer un avenir durable » et dans d'autres impératifs qui, globalement, ont représenté plus de 30 % du total du pointage des impératifs.

En 2023, la Société a affiché des produits d'exploitation, un BAIIA ajusté et des flux de trésorerie disponibles dans l'ensemble des fourchettes cibles des lignes directrices financières, bien qu'elle soit demeurée en-deçà du rendement cible établi au titre du PRI. Nous avons maintenu un solide rendement à l'égard des six impératifs stratégiques et approuvé un indice de rendement global de l'entreprise de 93 % sur une possibilité de 150 %. Cela compte pour 70 % des primes incitatives annuelles à court terme versées aux membres de la haute direction, tandis que le rendement personnel compte pour les 30 % restants.

Régime d'intéressement à long terme

Notre régime d'intéressement à long terme vise à récompenser la création de valeur pour nos actionnaires tout en offrant un moyen d'attirer et de fidéliser des membres de la haute direction talentueux et compétents.

Les attributions d'UANR-R de 2021, dont les droits ont été acquis en 2023, sont les premières attributions à être acquises depuis que le RILT a été remanié pour éliminer les options d'achat d'actions et introduire une mesure du rendement total procuré aux actionnaires (RTA) pour les UANR-R, en plus d'une mesure des flux de trésorerie disponibles. Les attributions d'UANR-R pour 2021 ont atteint un taux de paiement de 108 %, tel qu'il est décrit plus en détail à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2023*, sous la rubrique *Paiements d'UANR-R*.

Conformément aux dernières années, le RILT de 2023 est composé d'UANR quant à 50 % et d'UANR-R quant à 50 %. Les UANR-R reposent sur le rendement du RTA relatif quant à 50 % et sur les flux de trésorerie disponibles quant à 50 %. Le RTA relatif est comparé au RTA médian d'un groupe de référence composé de sept sociétés de télécommunications nord-américaines (Rogers Communications Inc., TELUS Corporation, Cogeco Communications Inc., Québecor Inc., AT&T, Verizon, Comcast), choisies en fonction de la pertinence du secteur, de la concurrence sur les marchés financiers et des caractéristiques de placement. Cette répartition du RILT s'applique à tous les membres de la direction, y compris la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et l'ensemble des VPE. Aucune option d'achat d'actions n'a été attribuée depuis 2020.

Rémunération du chef de la direction en 2023

Au T1 2023, le conseil et le comité de rémunération ont approuvé une augmentation de 500 000 \$ de son attribution d'intéressement à long terme afin de poursuivre la progression de sa rémunération et de tenir compte de la compétitivité du marché. Par conséquent, 89 % de la rémunération directe totale cible de M. Bibic est maintenant considérée à risque. Aucun changement n'a été apporté à la rémunération cible de M. Bibic pour 2024.

La rémunération directe totale réelle de M. Bibic en 2023 s'est établie à 12,4 millions \$, une hausse de 3 % par rapport à 2022, en raison de l'augmentation de son attribution d'intéressement à long terme, partiellement

contrebalancée par une diminution du montant de son attribution en vertu de son régime incitatif à court terme en 2023 (2,96 millions \$ en 2023, comparativement à 3,09 millions \$ en 2022).

Des détails supplémentaires sur les réalisations du président et chef de la direction en 2023 figurent à la section 10 intitulée *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 2023 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.

Perspectives pour 2024

Rémunération cible des membres de la haute direction

Dans le cadre des démarches de restructuration annoncées au premier trimestre de 2024 pour que notre modèle opérationnel et notre structure de coûts concordent avec les attentes des clients et notre transformation, il n'y aura pas de changement dans la rémunération cible en 2024 pour le président et chef de la direction ou les membres de la haute direction visés actuels.

Régime d'intéressement à long terme

Tel qu'il a été mentionné précédemment, les attributions d'UANR-R de 2021, dont les droits ont été acquis en 2023, sont les premières attributions à être acquises depuis que le RILT a été remanié afin d'éliminer les options d'achat d'actions. Dans cette optique, le comité de rémunération a procédé à un examen approfondi du rendement du régime et de sa concordance avec les intérêts des actionnaires. Après cet examen, le comité de rémunération et le conseil ont approuvé le RILT de 2024, qui demeurera composé à 50 % d'UANR et à 50 % d'UANR-R. Les paramètres de rendement des UANR-R demeurent inchangés : 50 % pour la performance RTA relatif et 50 % pour les flux de trésorerie disponibles. Toutefois, à compter des attributions de 2024, les paramètres pour la performance RTA relatif seront mesurés sur une période de rendement de trois ans (auparavant mesurés en trois périodes de rendement annuelles), ce qui rejoint les pratiques actuelles du marché.

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 secrétariat 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

Le 7 mars 2024



David F. Denison
Président du comité de rémunération

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 2023 à notre président et chef de la direction, à nos chef(fe)s des affaires financières (actuel(le)s et retraité(e)s) et aux trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés. En 2023, ces membres de la haute direction ont continué à contribuer à la croissance et au succès de Bell. 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 Inc. et Bell Canada
- Curtis Millen, vice-président exécutif et chef des affaires financières, BCE Inc. et Bell Canada
- Glen LeBlanc, vice-président exécutif et chef des affaires financières (retraité) et vice-président exécutif, provinces de l'atlantique
- Wade Oosterman, ancien président de Bell Média et vice-président principal, BCE Inc. et Bell Canada
- John Watson, président de groupe, marchés affaires, expérience client et IA
- Stephen Howe, chef du développement technologique et de l'information

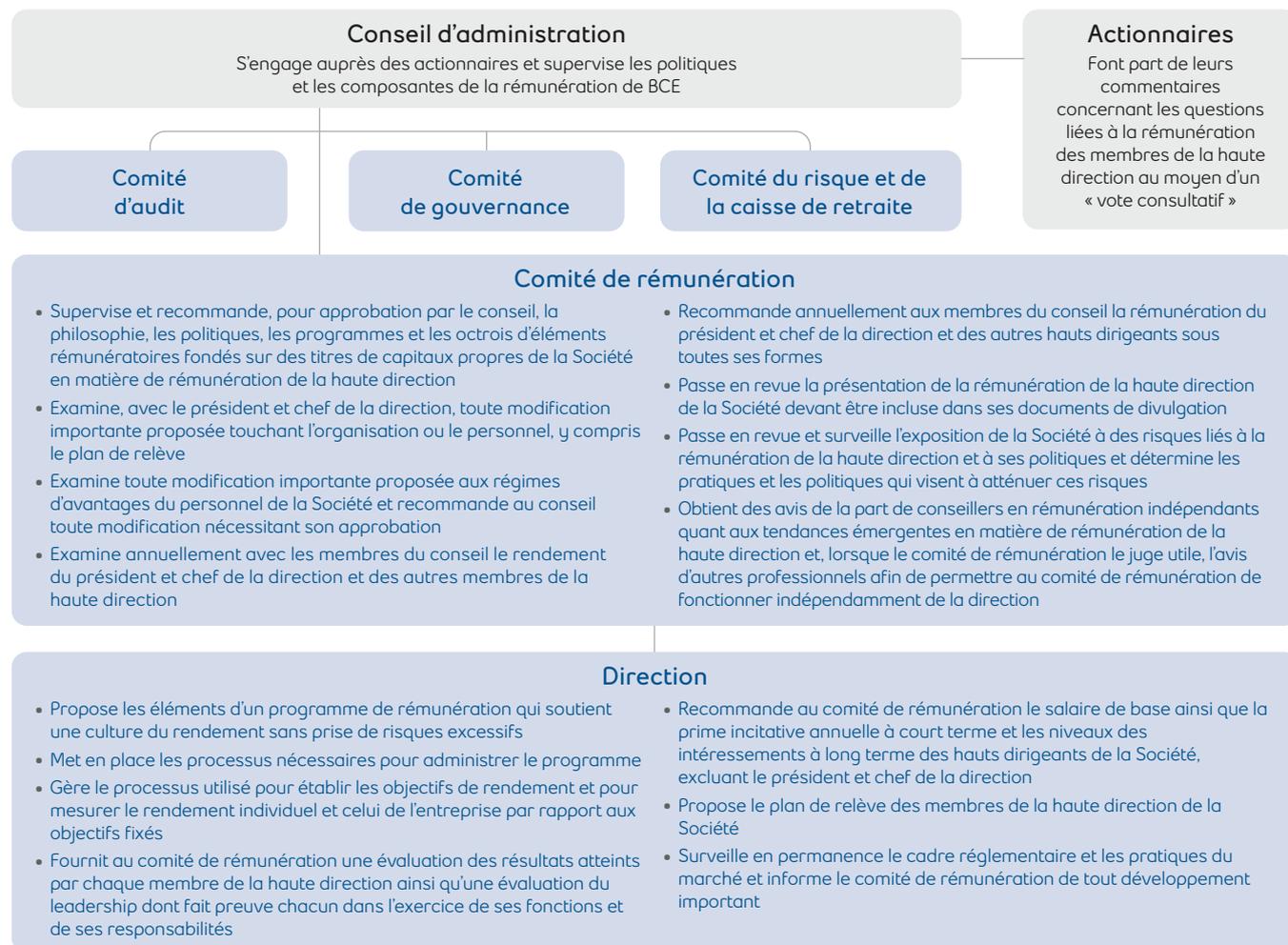
9.1 Objectif global du programme de rémunération des membres de la haute direction

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

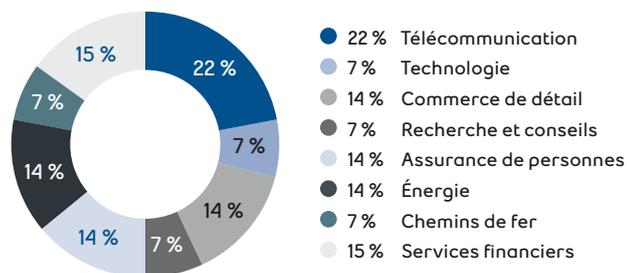
Pour maintenir le caractère concurrentiel de la rémunération versée aux membres de la haute direction, le comité de rémunération analyse régulièrement la rémunération pour des postes de haute direction semblables dans d'autres sociétés avec qui nous sommes en concurrence pour la recherche de talents (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 effectué par Hugessen 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 les personnes qui sont très performantes.

Nous passons régulièrement en revue la composition de notre groupe de référence pour nous assurer que les sociétés continuent de cadrer avec notre réalité en ce qui concerne la taille, le secteur, la capitalisation boursière et la complexité. Un examen complet de l'étalonnage et du groupe de référence a été réalisé en 2022 avec Hugessen, ce qui a entraîné l'ajout de quatre nouvelles sociétés au groupe de référence et la suppression de neuf anciennes sociétés comparables afin de former un nouveau groupe de référence composé de quatorze sociétés comparables. Le comité de rémunération utilise le groupe de référence pour étalonner la valeur de la rémunération totale des membres de la haute direction, notamment 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 quatorze sociétés, les éléments justifiant leur utilisation et l'information financière comparative sont présentés dans les tableaux suivants. Il n'y a pas eu d'autres changements dans le groupe de référence en 2023.

Description	Éléments justificatifs	Liste de sociétés
Représente un échantillon choisi des plus grandes sociétés canadiennes selon la taille, le secteur, la géographie et la prédominance dans d'autres groupes de sociétés comparables d'intérêt	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, et qui nous livrent concurrence pour ce qui est du recrutement de talents clés. La représentation des secteurs dans le choix des sociétés de référence tient compte de la pertinence de BCE dans le modèle d'entreprise, l'accent étant mis davantage sur les secteurs fortement réglementés et orientés vers le consommateur. Le nombre de sociétés comparables et 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 de Montréal Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada Enbridge Inc. Financière Sun Life inc. Groupe CGI Inc. La Banque de Nouvelle-Écosse La Société Canadian Tire Limitée Québecor Inc. Rogers Communications Inc. Société Financière Manuvie TC Energy Corporation TELUS Corporation Thomson Reuters Corporation

Information financière comparative et répartition sectorielle du groupe de référence



BCE – Résultats au 31 décembre 2023

Total des produits d'exploitation (M\$)	Capitalisation Boursière (M\$) ⁽¹⁾	Résultat net (M\$)	Rendement en dividendes ⁽²⁾	Membres du personnel
24 673	47 256	2 327	7,4 %	45 132

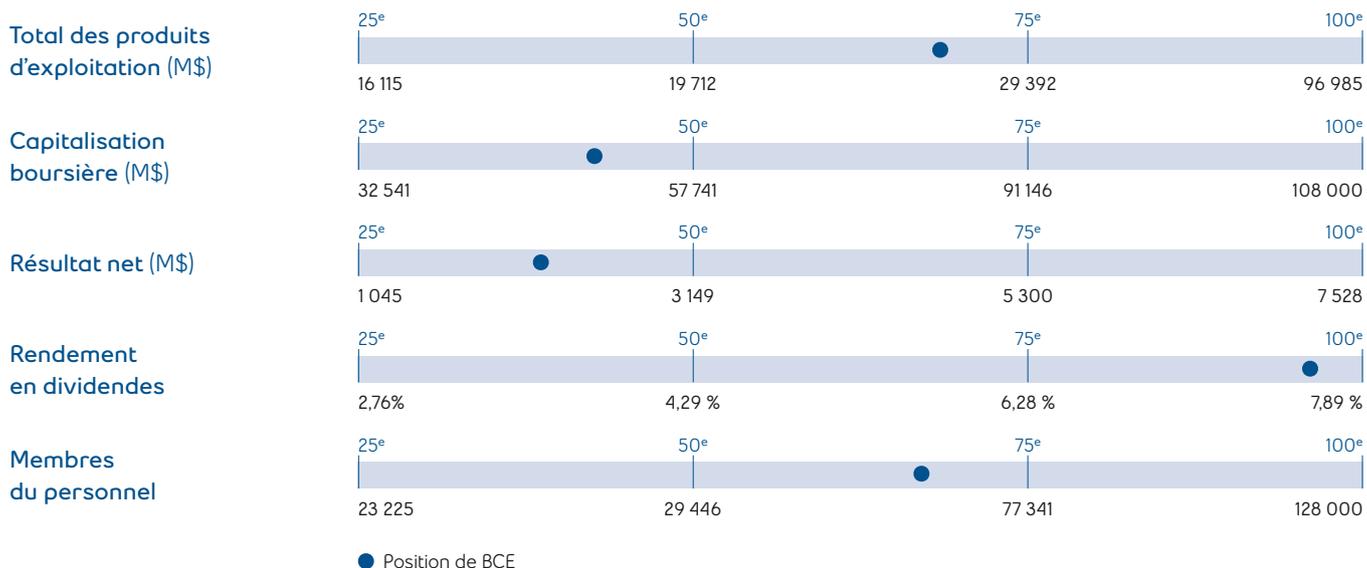
(1) Le cours des actions ordinaires de BCE à la fin de l'exercice multiplié par le nombre d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice.

(2) Le dividende annualisé par action ordinaire de BCE divisé par le cours de l'action de BCE à la fin de l'exercice.

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 notre concurrence sectorielle la plus directe
- 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.

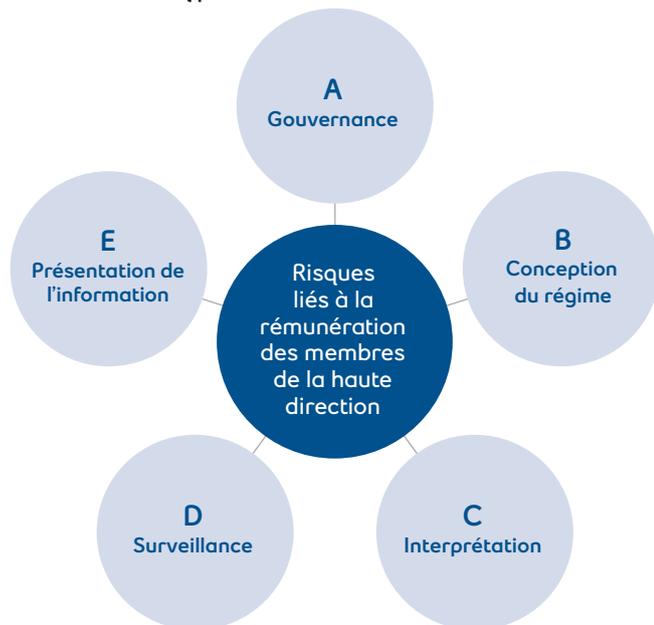


9.3 Gestion des risques liés à la rémunération

Nos services conseil-gestion risques (gestion des risques d'entreprise) ont effectué l'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 firmes de conseils indépendantes externes pour évaluer nos programmes de rémunération des membres de la haute direction afin de 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 attributions d'intéressements 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 (primes incitatives annuelles à court terme) et à long terme (UANR et UANR-R) 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, 84 % de la rémunération directe totale cible des membres de la haute direction visés étant en moyenne 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 appliquons une exigence de détention d'actions après mandat pour la personne occupant le poste de président(e) et cheff(e) de la direction.

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 la personne occupant le poste de président(e) et cheff(e) de la direction et pour l'ensemble des VPE afin d'éviter les opérations de personnes initiées et d'assurer le respect des périodes d'interdiction d'opérations.

Nous nous assurons que le comité de rémunération soit composé de membres du conseil 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.

(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 l'élimination du recours aux options à partir de 2021.

(2) Les contrats de travail de la personne occupant le poste de président(e) et cheff(e) de la direction, ainsi que de l'ensemble des VPE et des membres de la haute direction supplémentaires au sens de la Securities & Exchange Commission (SEC) des États-Unis, contiennent des dispositions relatives à la récupération de la rémunération qui prévoient que la Société peut 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 (les options d'achat d'actions ont été éliminées à partir de l'exercice 2021, mais les options d'achat d'actions émises dans le passé peuvent être exercées à l'acquisition des droits et avant leur expiration. L'année 2020 a été la dernière année au cours de laquelle des options ont été attribuées et l'année 2030 sera la dernière année au cours de laquelle des attributions d'options pourront être exercées.)

La politique de récupération peut être appliquée en cas de retraitement des états financiers si le particulier n'aurait pas eu droit à cette rémunération en fonction du retraitement des états financiers et indépendamment du fait qu'il y ait eu ou non des actes répréhensibles de la part des dirigeants. La récupération s'applique pendant les trois exercices terminés précédant immédiatement la date à laquelle la Société est tenue de préparer un retraitement. En outre, en ce qui a trait au poste de cheff(e) 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 certaines tranches de la rémunération en espèces et en titres de capitaux propres non acquises ou récupérer certaines tranches de la rémunération incitative et différée en espèces et acquises reçues par le(la) cheff(e) de la direction au cours des 24 mois précédents si le conseil juge que la conduite constituerait un motif de cessation d'emploi du(de la) cheff(e) de la direction.

Tous les titulaires d'options d'achat d'actions sont assujettis aux dispositions relatives à la récupération de la rémunération s'ils adoptent des comportements interdits.

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*.

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 ne permettons pas aux personnes initiées, y compris les membres du conseil et les membres de la haute direction, de faire des opérations de couverture sur le risque économique des titres de BCE. La politique anti-couverture 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 la personne initiée ou encore le risque économique de la personne initiée 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.

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 la rémunération totale cible pour les personnes qui sont très performantes se situant au 60^e centile de ce qui est payé par la concurrence sur le marché pour des postes semblables, une plus large place étant accordée à la rémunération au rendement et aux éléments rémunérateurs 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 la concurrence la plus directe faisant partie de notre groupe de référence en tenant compte de la taille, de l'envergure et de la complexité relatives.

	Principal objectif	Que rétribue l'élément rémunérateur?	Comment l'élément rémunérateur s'inscrit-il dans l'objectif global?	Forme du paiement
Salaire 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 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	UANR (50 %) <ul style="list-style-type: none"> Relie les intérêts des membres de la haute direction à la croissance du rendement du cours des actions UANR-R (50 %) <ul style="list-style-type: none"> Aligne les intérêts des membres de la haute direction sur le rendement pour les actionnaires par rapport aux sociétés comparables et les flux de trésorerie disponibles, ce qui permet de poursuivre les investissements et les rendements

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 2023* sous la rubrique *Régimes de retraite, avantages sociaux et avantages indirects*.

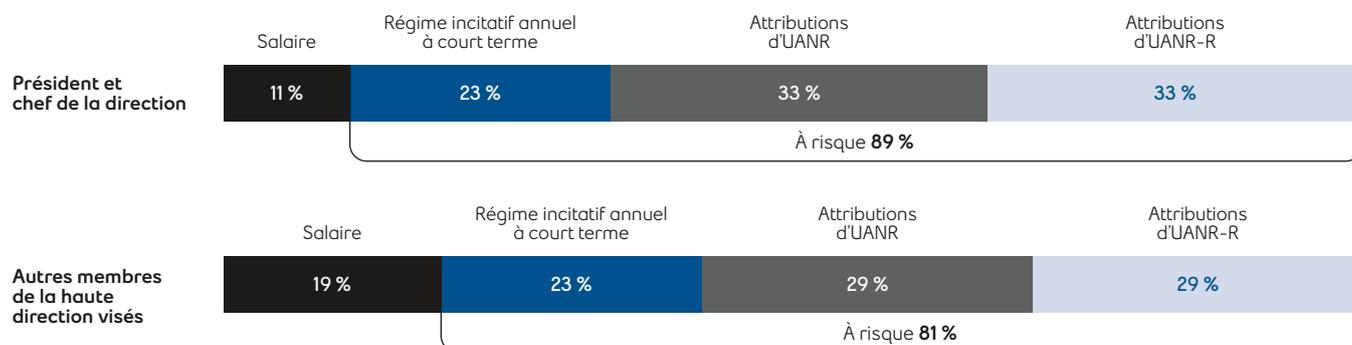
9.5 Rémunération à risque au niveau cible des membres de la haute direction visés en 2023

84 %

Moyenne de la rémunération à risque au niveau cible des membres de la haute direction visés en 2023

Notre engagement à lier la rémunération au rendement s'appuie sur une rémunération composée d'éléments à court 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 84 %.

Rémunération à risque au niveau cible en 2023⁽¹⁾



(1) Selon le salaire de base réel en 2023. La rémunération à risque est constituée du régime incitatif annuel à court terme, des attributions d'UANR et des attributions d'UANR-R. Les composantes à risque sont fondées sur les niveaux cibles. À l'exclusion des régimes de retraite et autres éléments rémunérateurs.

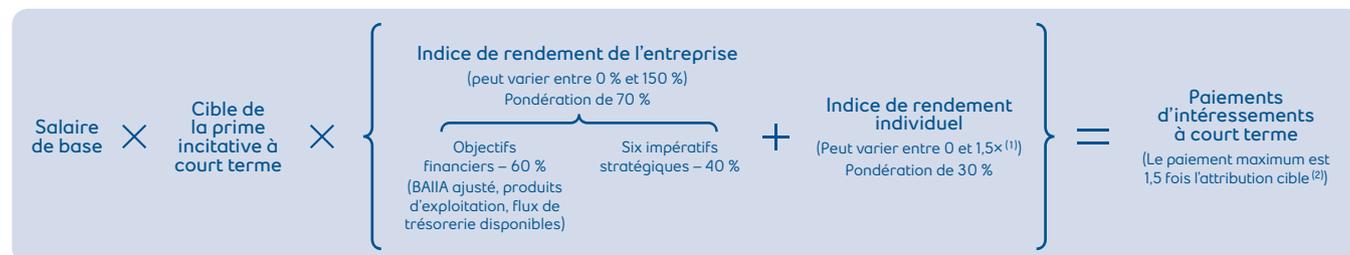
9.6 Éléments rémunératoires pour 2023

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 ajusté 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



(1) Pour les autres membres du personnel admissibles au PRI, l'indice de rendement individuel peut varier entre 0 et 3x.

(2) Pour les autres membres du personnel admissibles au PRI, le paiement maximum est de deux fois l'attribution cible.

La prime incitative annuelle à court terme à l'intention de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) 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 six 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 d'affaires 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 à court terme

Les cibles des primes incitatives 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. Les cibles des primes incitatives à court terme pour les membres de la haute direction visés (200 % pour la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et de 120 % pour les autres membres de la haute direction visés) sont demeurées inchangées en 2023 par rapport à ce qu'elles étaient en 2022.

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 30 %, produits d'exploitation à 15 % et flux de trésorerie disponibles à 15 %) comptent pour 60 % 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 six impératifs stratégiques

La pondération résiduelle de 40 % de l'indice de rendement de l'entreprise évalue l'atteinte des objectifs d'exploitation de la Société, nos six impératifs stratégiques pour 2023, la pondération relative de chaque impératif étant appliquée comme suit :

Six impératifs stratégiques

	Pondération relative
1. Promouvoir l'expérience client	20 %
2. Accélérer la croissance grâce à des services innovateurs	15 %
3. Offrir le contenu le plus captivant	10 %
4. Bâtir les meilleurs réseaux	20 %
5. Gérer avec agilité et selon une structure de coûts efficace	15 %
6. Investir dans notre équipe, soutenir son engagement et créer un avenir durable	20 %
	100 %

Le comité estime que le fait d'attribuer la pondération la plus élevée de 20 % aux impératifs de l'expérience client, de la construction des meilleurs réseaux, de l'investissement dans notre équipe et de l'amélioration de l'influence que nous avons sur la société et notre contribution à celle-ci constitue une reconnaissance de leur importance en tant qu'assise de tout ce que nous faisons.

Les progrès réalisés à l'égard des six 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. L'échelle suivante s'applique et le total sur 36 points possibles est alors converti en un résultat sur 40 % :

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 six 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 %

Le conseil et le comité de rémunération sont d'avis que ces objectifs opérationnels pour 2023 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.

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

Les régimes incitatifs de BCE sont structurés pour créer une valeur durable pour les actionnaires, ainsi que pour atteindre notre objectif d'entreprise de transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde par la mise en œuvre réussie des six impératifs stratégiques de la Société

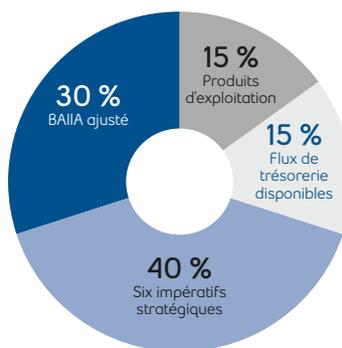
L'illustration qui suit présente les objectifs de rendement de l'entreprise utilisés pour établir les primes incitatives annuelles à court terme pour 2023 et les éléments justifiant leur utilisation.

BAIIA ajusté 30 %

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.

Six impératifs stratégiques 40 %

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 six 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 15 %

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 la clientèle et de créer de la valeur à partir de ces produits et services.

Flux de trésorerie disponibles 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.

Indice de rendement de l'entreprise en 2023

93 %

Indice de rendement
de l'entreprise
en 2023

Le tableau suivant présente les objectifs et les résultats de l'entreprise obtenus en 2023.

Élément ⁽¹⁾	Pondération	Paiement calculé	Cible pour 2023	Résultats de 2023	Commentaires
BAlIA ajusté	30 %	Paiement : 24 % Min. : 0 % Max. : 45 %	10 454 millions \$	10 417 millions \$	Le BAlIA ajusté de BCE a augmenté de 2,1 % en 2023, par rapport à 2022, ce qui est attribuable à un plus grand apport de notre secteur Bell SCT, en partie contrebalancé par une baisse dans notre secteur Bell Media. Cette croissance s'explique par la progression des produits d'exploitation, contrebalancée en partie par l'augmentation des coûts d'exploitation.
Produits d'exploitation	15 %	Paiement : 13 % Min. : 0 % Max. : 22,5 %	24 779 millions \$	24 673 millions \$	Les produits d'exploitation de BCE ont connu une croissance de 2,1 % en 2023 comparativement à 2022, principalement en raison d'une baisse des dépenses en produits d'exploitation tirés des produits de 9,4 % et de l'augmentation de produits tirés des services de 0,9 %, qui est attribuable à la croissance de notre secteur Bell SCT, atténuée par une baisse de notre secteur Bell Média.
Flux de trésorerie disponibles	15 %	Paiement : 15 % Min. : 0 % Max. : 22,5 %	3 150 millions \$	3 144 millions \$	Les flux de trésorerie disponibles ont augmenté de 77 millions \$ en 2023 comparativement à 2022, principalement en raison d'une baisse des dépenses en immobilisations, contrebalancée en partie par une baisse des flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation, compte non tenu des coûts liés aux acquisitions et autres payés.
Six impératifs stratégiques	40 %	Paiement : 40 % Min. : 0 % Max. : 60 %	Divers	s. o.	Le conseil approuve une carte de pointage d'environ 50 paramètres opérationnels pour suivre le progrès par rapport aux impératifs stratégiques. D'excellents progrès ont été réalisés en ce qui a trait à bon nombre d'impératifs avec de solides résultats obtenus dans les domaines des impératifs Promouvoir l'expérience client, Bâtir les meilleurs réseaux et Gérer avec agilité et selon une structure de coûts efficace. Le tableau ci-dessous présente les mesures incluses et les points saillants des résultats des impératifs stratégiques pour 2023.
Total⁽²⁾	100 %	93 %			

(1) Les flux de trésorerie disponibles sont une mesure financière non conformes aux PCGR et le BAlIA ajusté est une mesure du total des secteurs. Pour plus de renseignements, veuillez consulter la page 42.

(2) Le total des paiements calculés ne correspond pas à 93 % en raison de l'arrondissement.

Impératifs stratégiques

Un pointage final de 40 % a été appliqué au résultat des impératifs stratégiques. Les résultats représentent une combinaison de divers paramètres, dont bon nombre sont sensibles sur le plan de la concurrence et ne sont pas décrits en détail. Les mesures liées aux facteurs ESG sont incluses dans l'impératif « Investir dans notre équipe, soutenir son engagement et créer un avenir durable » en 2023 et dans d'autres impératifs qui, globalement, représentent plus de 30 % du total du pointage des impératifs stratégiques en 2023, en phase avec ceux de 2022. L'intégration des mesures liées aux facteurs ESG dans le pointage des impératifs stratégiques reflète la manière dont les facteurs ESG sont intégrés dans la stratégie globale de l'entreprise. Les mesures liées aux facteurs ESG sont présentées dans les résultats mis en évidence ci-dessous avec un ombrage bleu.

Impératif et pondération	Mesures incluses	Points saillants des résultats
Promouvoir l'expérience client 20 %	<ul style="list-style-type: none"> Part des plaintes déposées auprès de la CPRST Qualité du Wi-Fi résidentiel Outils en libre-service et transactions Amélioration de l'expérience client de bout en bout 	<ul style="list-style-type: none"> Diminué de 6 % la part de Bell dans le nombre de plaintes du secteur acceptées par la CPRST (A/A) Amélioré la vérification du Wi-Fi Augmenté les opérations en libre-service Amélioré l'outil de réparation virtuel pour aider les clients à simplifier le processus de réparation virtuelle
Accélérer la croissance grâce à des services innovateurs 15 %	<ul style="list-style-type: none"> Part des ajouts nets sur Internet Revenu moyen par utilisateur (RMPU) des Services sans fil Croissance multiculturelle 	<ul style="list-style-type: none"> En tête de la concurrence pour ce qui est de la part des ajouts nets d'utilisateurs d'Internet Conclu une entente d'exclusivité pluriannuelle avec Staples Canada/Bureau en Gros Repositionnement de la marque Virgin Plus
Offrir le contenu le plus captivant 10 %	<ul style="list-style-type: none"> Performance aux heures de grande écoute Croissance des produits tirés du contenu numérique de Bell Média Lancement du service Crave financé par la publicité Lancement d'initiatives en matière d'expérience client dans le cadre du service Crave 	<ul style="list-style-type: none"> Maintenu la première place de CTV en tant que réseau de télévision le plus regardé au Canada Lancé des initiatives en matière d'expérience client dans le cadre du service Crave Bonifié l'offre des abonnements aux services de diffusion directement aux consommateurs de Crave Prolongé une convention de licence avec Warner Bros. Discovery
Bâtir les meilleurs réseaux 20 %	<ul style="list-style-type: none"> Construction de structure de fibre optique Couverture de 5G par population Spectre de 3 800 MHz Gestion de la capacité du réseau 	<ul style="list-style-type: none"> Augmenté la couverture FTTP à 633 000 emplacements supplémentaires réussis Étendu la couverture 5G+ pour l'offrir à 51 % de la population canadienne Étendu le réseau sans fil 5G maintenant offert à 86 % de la population canadienne Acquisition de 939 licences pour 1,77 milliard de mégahertz par population sur le spectre 3 800 MHz
Gérer avec agilité et selon une structure de coûts efficace 15 %	<ul style="list-style-type: none"> Coûts d'exploitation totaux Démantèlement des technologies faisant appel au cuivre Réduction de l'empreinte immobilière 	<ul style="list-style-type: none"> Maintenu la stabilité des marges du BAlIA ajusté consolidées de BCE Lancé un projet pluriannuel de transformation opérationnelle Atteint des jalons en matière de démantèlement des technologies faisant appel au cuivre Atteint les jalons en ce qui a trait à la réduction de l'empreinte immobilière
Investir dans notre équipe, soutenir son engagement et créer un avenir durable 20 %	<ul style="list-style-type: none"> Culture et milieu de travail positifs Recrutement et perfectionnement des compétences essentielles Bell Cause pour la cause Environnement (réduction de l'empreinte carbone, réduction des déchets) 	<ul style="list-style-type: none"> Respecté les IPC à l'égard de la formation visant à assurer un milieu de travail respectueux Bell prévoit atteindre son engagement actuel de 155 millions \$ en matière de contribution au profit de la santé mentale d'ici la fin de l'exercice 2025 Respecté les IPC à l'égard de la réduction des gaz à effet de serre et de l'économie circulaire

Les résultats financiers pour 2023, ainsi que les progrès réalisés à l'égard des six 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 93 % pour la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et les autres membres de la haute direction visés. Aucun pouvoir discrétionnaire n'a été mis à contribution pour établir ce résultat. Au cours des cinq dernières années, l'indice de rendement de l'entreprise s'est établi à 100 % en 2022, à 105 % en 2021, à 25 % en 2020, à 107 % en 2019 et à 95 % en 2018.

Indice de rendement individuel

1,2

Moyenne de l'indice de rendement individuel des membres de la haute direction visés en 2023

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 d'affaires. Au début de l'exercice, le comité de rémunération passe en revue les objectifs de rendement individuel de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction pour l'exercice en question et les recommande au conseil à des fins d'approbation. Les objectifs de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, ainsi que ceux des autres membres de la haute direction, visent à soutenir l'exécution des six 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 la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction pour 2023, il y a lieu de se reporter à la section 10 intitulée *Rémunération du président et chef de la direction* à la page 58.

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 membres du conseil indépendants évaluent le rendement individuel et le leadership de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction. La personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) 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 de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) 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 1,5x) pour chacun des membres de la haute direction. Ce multiplicateur ne s'applique qu'à 30 % de la prime totale cible.

En 2022, le régime incitatif annuel à court terme pour la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et les VPE a fait l'objet d'une restructuration visant à rendre le régime conforme à la pratique du marché, qui consiste à faire en sorte que l'effet de levier individuel autour de la cible soit davantage aligné sur celui des facteurs de rendement de l'entreprise. Les fourchettes de l'indice de rendement individuel de la prime incitative annuelle à court terme ont été réduites, passant d'entre 0 et 3x de la cible à entre 0 et 1,5x de la cible pour la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et les VPE.

En 2023, l'indice de rendement individuel moyen des membres de la haute direction visés était de 1,2x, en phase avec celui de 2022. Les primes incitatives annuelles de 2023 pour nos membres de la haute direction visés se sont établies entre 640 361 \$ et 2 956 800 \$, le paiement moyen s'établissant à 1 229 572 \$. 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.

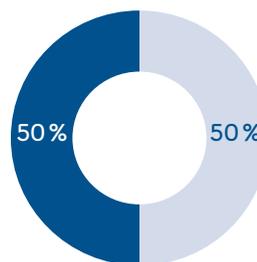
Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres

Régime d'intéressement à long terme

Notre 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 membres de la direction 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 liées aux flux de trésorerie permettant de poursuivre les investissements et les rendements, en plus du rendement total pour les actionnaires par rapport aux sociétés comparables, ce qui cadre également avec les intérêts des actionnaires. À la suite d'un examen exhaustif du RILT, le comité de rémunération et le conseil d'administration ont établi que le RILT de 2024 continuera de se composer d'UANR quant à 50 % et d'UANR-R quant à 50 %.

UANR (50 %)

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



UANR-R (50 %)

Acquisition de la totalité des droits à la fin de la période de trois ans en fonction des flux de trésorerie disponibles, permettant la croissance des dividendes, en plus du rendement total pour les actionnaires par rapport aux pairs.

Le tableau ci-dessous indique les principales modalités qui s'appliquent à chaque composante du régime d'intéressement à long terme en 2023.

Élément	UANR	UANR-R
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 avec le rendement pour les actionnaires par rapport aux sociétés comparables, et les flux de trésorerie disponibles, permettant la poursuite des investissements et des rendements. 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 200 %
Limite définie sur les niveaux d'attributions annuelles	Oui	
Durée	Trois ans	
Période de rendement	Période de rendement de trois ans	Trois périodes de rendement annuelles sont prévues. Chaque période de rendement est équipondérée pour établir les droits d'acquisition à la fin de la période de rendement.
Type d'acquisition	Acquisition en bloc après trois ans	
Date d'acquisition des droits pour les attributions de 2023	Le 31 décembre 2025	
Critères d'acquisition	Être membre du personnel de BCE ou de Bell à la date d'acquisition	Être membre du personnel de BCE ou de Bell à la date d'acquisition RTA relatif 50 % selon l'atteinte du RTA relatif, où le RTA de la Société est mesuré par rapport au RTA des sociétés comparables, exprimé en points de pourcentage par rapport au RTA médian du groupe de référence. Le pourcentage d'acquisition des UANR-R de 100 % est atteint si le RTA de la Société équivaut au RTA médian du groupe de référence. Le groupe de référence du RTA relatif se compose de sept sociétés de télécommunications nord-américaines (Rogers Communications Inc., TELUS Corporation, Cogeco Communications Inc., Québecor Inc., AT&T, Verizon, Comcast). Flux de trésorerie disponibles 50 % en fonction de l'atteinte des cibles de flux de trésorerie disponibles approuvées annuellement par le conseil.
Équivalents de dividende	Crédités en tant qu'unités additionnelles, au même taux que les dividendes déclarés sur les actions ordinaires de BCE	
Modes de paiement ⁽¹⁾	Espèces, actions ordinaires de BCE	
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 arrondi à l'unité la plus près.	
Récupération de la rémunération	La personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et l'ensemble des VPE sont assujettis à une 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> .	

(1) Depuis 2017, les membres de la haute direction ont l'option de recevoir leurs attributions d'UANR sous forme d'UAD. À tout moment, le comité de rémunération peut exiger qu'une personne participante reçoive un paiement incitatif à long terme en actions ordinaires de BCE ou en UAD à titre de mesure provisoire pour aider celle-ci à atteindre son exigence d'avoir en actions obligatoire.

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 membres du personnel clés. Aucune attribution spéciale n'a été faite en 2023.

L'information sur les dispositions en matière de changement de contrôle et de cessation des fonctions qui s'appliquent au RILT 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, onze cycles de paiement ont eu lieu. Les UANR-R attribuées avant 2014 avaient un niveau de paiement maximal de 100 %. Les attributions effectuées de 2014 à 2020 avaient un paiement maximum de 125 % et les attributions à partir de 2021 et par la suite ont un plafond de paiement de 200 % 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, les droits des UANR-R attribués en 2017 ont été acquis à 106 %, les droits des UANR-R attribués en 2018 ont été acquis à 82 %, les droits des UANR-R attribués en 2019 ont été acquis à 107 % et les droits des UANR-R attribués en 2020 ont

été acquis à 108 %. Les droits des UANR-R attribués en 2021, qui ont été acquis en 2023, ont donné lieu à un paiement de 108 % en fonction du dépassement considérable des cibles établies pour les résultats annuels des flux de trésorerie disponibles, qui a été contrebalancé par un rendement annuel du RTA inférieur à la cible, alors que le RTA a été inférieur au RTA médian du groupe de référence établi au titre du RTA relatif.

Pour obtenir de plus amples détails sur les attributions d'UANR-R de chaque membre de la haute direction visé en 2023, se reporter à la section 11.2 intitulée *Tableau sommaire de la rémunération* à la page 67 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'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 membres du personnel clés de la Société et de certaines de ses filiales peuvent choisir de participer à ce régime.

En 2023, 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

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 à la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et aux VPE 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 outre, la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction est assujettie au respect d'une exigence de détention d'actions après mandat. Aux termes de la politique, à la démission ou à la retraite, celle-ci 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(e) et chef(fe) de la direction	7,5x	10,0x
VPE	3,0x	5,0x

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

et sont portés au crédit du compte de la personne participante à chaque date de versement du dividende en fonction du nombre d'unités dans le compte de la personne participante 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 2023.

Les titulaires d'UAD ne peuvent avoir accès à leurs UAD tant qu'ils sont des membres du personnel 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 la personne participante aux termes du régime, déduction faite des retenues, notamment d'impôt. Ces actions sont ensuite remises à l'ancien membres du personnel ou à sa succession en cas de décès.

La détention 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*
- le REE, décrit dans la section intitulée *Avantages sociaux et avantages indirects*
- les actions acquises et détenues au moyen de l'exercice d'options d'achat d'actions octroyées aux termes de nos régimes d'options d'achat d'actions, décrits dans la section 11.3 intitulée *Attributions en vertu d'un régime incitatif* sous la rubrique *Régime d'options d'achat d'actions*
- 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 d'achat d'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 ont été établies au moment de sa nomination le 6 janvier 2020. En outre, notre nouveau VPE et chef des affaires financières n'a pas encore atteint sa cible de 10 ans, qui a été établie lors de sa nomination au poste de VPE et chef des affaires financières, le 1^{er} septembre 2023.

Le tableau ci-dessous indique le statut relatif à l'avoir en actions de chaque membre de la haute direction visé au 31 décembre 2023.

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
M. Bibic	1 400 000	7,5x	10x	9 961 938	85 %	0,95x	0,7x
C. Millen	620 000	3x	5x	2 020 153	88 %	1,1x	0,6x
G. LeBlanc	725 000	3x	5x	12 082 777	97 %	5,6x	3,3x
W. Oosterman	900 000	3x	5x	67 508 476	88 %	25,0x	15,0x
J. Watson	750 000	3x	5x	4 716 595	98 %	2,1x	1,3x
S. Howe	750 000	3x	5x	9 334 843	43 %	4,1x	2,5x

(1) Calculée en utilisant le plus élevé entre le coût d'acquisition et la valeur au cours du marché selon le cours de clôture de l'action de BCE à la Bourse de Toronto le 29 décembre 2023, soit 52,17 \$.

Politique relative à la récupération de la rémunération

La Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis a mis au point les derniers détails d'une règle imposant aux bourses américaines d'exiger des sociétés cotées en bourse qu'elles récupèrent les rémunérations incitatives attribuées de manière erronée. En tant qu'émetteur coté à la Bourse de New York, la Société devait instaurer une politique conforme d'ici le 1^{er} décembre 2023. La politique de la Société a été modifiée en conséquence et tous les dirigeants concernés, y compris la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et tous les VPE, ont signé une modification de la clause de récupération de leur contrat de travail particulier en 2023.

La personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, de même que les VPE, sont assujettis à la nouvelle politique de récupération de BCE qui prévoit que la Société peut récupérer une partie de la rémunération en espèces et en titres de capitaux propres qui leur a été attribuée après leur nomination. La politique de récupération peut être appliquée en cas de retraitement des états financiers et si le particulier n'aurait pas eu droit à cette rémunération dans le cadre d'un retraitement des états financiers et indépendamment du fait qu'il y ait eu ou non des actes répréhensibles de la

part des dirigeants. La récupération s'applique pendant les trois exercices terminés précédant immédiatement la date à laquelle la Société est tenue de préparer un retraitement.

Pour la personne occupant le poste de chef(fe) 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 certaines tranches de la rémunération en espèces et en titres de capitaux propres non acquis ou récupérer certaines tranches de la rémunération différée et incitative acquise et en espèces reçue par celle-ci dans les 24 mois précédents si le conseil juge que la conduite constituerait un motif de cessation de ses fonctions.

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'une personne participante, y compris la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction ou quelque VPE, celle-ci 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 membres du personnel 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) (LIR). 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 membres du personnel embauchés depuis 2004. M. Bibic a participé au régime de retraite à prestations déterminées de Bell Canada pour une période de 12 mois se terminant le 31 décembre 2004, lorsqu'il a adhéré au volet CD. G. LeBlanc a participé 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 membres du personnel compétents. La Société offre le programme d'avantages Omniflex, qui donne à chaque membre du personnel 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 aux membres de notre personnel la possibilité de participer à notre REE. Le REE vise à mieux soutenir la propriété d'actions à long terme et à accroître l'intérêt envers la croissance et le succès de la Société. Aux termes du REE, les membres du personnel peuvent verser des cotisations allant jusqu'à 12 % de leur salaire de base afin d'acheter des actions ordinaires de BCE. La Société verse des cotisations correspondant à un tiers des cotisations du membre du personnel, jusqu'à une cotisation maximale représentant 2 % de leur salaire de base annuel. Les actions achetées avec les cotisations de la Société et les dividendes connexes sont assujettis à une période d'acquisition de deux ans. Vous trouverez d'autres renseignements sur le REE dans la section 11.4 intitulée *Régime d'épargne des employé(e)s (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 Inc. et Bell Canada

Mirko Bibic

Président et chef de la direction de BCE Inc. et de Bell 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, à promouvoir l'expérience client, à accélérer l'innovation dans les services et le contenu, à gérer avec agilité et efficacité et à soutenir l'équipe de Bell et nos collectivités pour créer un avenir durable.

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. M. Bibic 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. M. Bibic est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université McGill ainsi que d'un diplôme en droit de l'Université de Toronto et siège aux conseils d'administration de la Banque Royale du Canada et de la société Maple Leaf Sports and Entertainment. M. Bibic est également coprésident de la campagne Jeunesse, J'écoute. M. Bibic est né et a grandi dans la région de Montréal, et est parfaitement bilingue.

Principales réalisations et établissement de la prime incitative annuelle à court terme pour 2023

Le comité de rémunération a évalué le rendement de M. Bibic pour 2023 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 2023 :

- investissement de quelque 4,6 milliards \$ en 2023 dans le cadre de notre programme d'investissements en immobilisations d'importance historique annoncé en 2021, qui vise à accélérer le déploiement de la fibre optique jusqu'aux emplacements des abonnés (FTTP), du sans-fil jusqu'aux emplacements des abonnés (WTTP) et de la couverture du réseau sans fil 5G
- élargi la zone de couverture de notre réseau FTTP pour inclure un nombre additionnel de 633 000 foyers et entreprises. À la fin de 2023, environ 6,5 millions d'emplacements dans la zone de couverture de Bell avaient accès à des vitesses symétriques multigigabits de 3 Gbit/s
- nommée Meilleur FSI à tous les égards parmi les principaux fournisseurs au Canada dans le rapport sur les meilleurs FSI du Canada en 2023 de PCMag. Ce rapport tient compte de la vitesse Internet, du prix, de la couverture et de la satisfaction de la clientèle⁽¹⁾
- reconnue comme le FSI le plus digne de confiance en 2024 selon BrandSpark⁽²⁾
- étendu notre réseau 5G sans fil pour rejoindre 86 % de la population canadienne
- étendu la zone de couverture du service 5G+, tirant parti du spectre de la bande de 3 500 MHz, pour rejoindre 51 % de la population canadienne
- le réseau 5G de Bell a été classé le plus rapide et le meilleur du Canada par Global Wireless Solutions (GWS) pour la troisième année consécutive dans le cadre de son évaluation des réseaux 5G à l'échelle nationale en 2023⁽³⁾. Fait nouveau cette année, l'évaluation de GWS incluait le spectre pour les services sans fil dans la bande de 3 500 MHz et a déterminé que la performance du réseau (5G+) de Bell était la plus rapide et la meilleure au pays
- acquis 939 licences pour 1,77 milliard de MHz par population de la bande de 3 800 MHz pour un montant de 518 millions \$, à la suite de la vente aux enchères de spectre pour les services sans fil d'ISDE, ce qui permet à Bell de continuer à offrir son service sans fil 5G+ rapide et fiable à un plus grand nombre de personnes et d'entreprises dans l'ensemble du Canada. Combiné à nos avoirs dans la bande de spectre de 3500 MHz, Bell aura accès à un spectre 5G+ de 3,5 milliards MHz par population à l'échelle du pays, une part inégalée dans le secteur. Le coût total de cette acquisition s'élevait à 2,78 milliards \$, le plus bas parmi les fournisseurs nationaux de service sans fil

- a lancé un service mobile dans les tunnels et les stations du métro TTC de Toronto pour la clientèle de Bell, de Virgin Plus et de Lucky Mobile
- acquis FX Innovation, un fournisseur situé à Montréal offrant à la clientèle d'affaires des services professionnels et gérés axés sur l'infonuagique et des solutions d'automatisation des flux de travaux. L'acquisition permet d'offrir des solutions technologiques d'avant-garde aux entreprises canadiennes et renforce la position de Bell en tant que chef de file des services technologiques
- a dévoilé une image renouvelée pour Virgin Plus, annonçant une gamme de services plus abordables destinée à toutes et à tous, y compris aux nouveaux arrivants au Canada, notamment des forfaits illimités à l'échelle nationale et l'accès au réseau 5G, ainsi qu'une bonification des avantages pour les membres
- a conclu une entente pluriannuelle stratégique avec Air Canada, en vertu de laquelle Bell devient le principal commanditaire du service Wi-Fi en vol, du service de messagerie en vol gratuit pour les membres Aéroplan et de la distribution de cartes SIM à bord des appareils afin de permettre aux nouveaux arrivants et aux visiteurs à destination du Canada d'activer une carte gratuite SIM sans fil en vol
- a conclu une entente pluriannuelle exclusive avec Staples Canada/Bureau en Gros en vue de vendre les services sans fil et sur fil de Bell, de Virgin Plus et de Lucky Mobile par l'intermédiaire des magasins Staples/Bureau en Gros aux consommateurs et aux petites entreprises dans l'ensemble du Canada
- élargi notre répertoire de publicité hors domicile grâce à la proposition d'acquisition des actifs canadiens d'OUTFRONT Media
- poursuite des démarches en matière d'ESG et de notre engagement Mieux pour tous
- a publié un nouveau plan d'accessibilité sur le site de [BCE.ca](https://www.bce.ca), ce qui améliore nos efforts et notre soutien continu pour toute la population canadienne
- classée au 1^{er} rang parmi les sociétés de télécommunications les plus durables au monde et au 51^e rang du palmarès des 100 entreprises les plus durables au monde de 2024 de Corporate Knights⁽⁴⁾
- a reçu un prix pour les meilleurs projets Clean50 pour notre projet de refroidissement écoénergétique et sans halocarbures des salles de serveurs⁽⁵⁾
- a modifié notre programme de titrisation afin d'y ajouter une tarification liée au développement durable qui introduit un coût du financement qui varie en fonction de la performance de Bell par rapport à certaines cibles de rendement en matière de développement durable
- été inscrite sur la liste des 50 meilleures entreprises citoyennes du Canada établie par Corporate Knights, se classant au 20^e rang dans l'ensemble⁽⁶⁾

(1) PCMag Best ISPs 2023 : la nomination de meilleur FSI en 2023 par PCMag au Canada en fonction de la vitesse, du tarif, de la couverture et de la satisfaction de la clientèle comparativement aux principaux et à l'ensemble des FSI canadiens du 1^{er} juin 2022 au 27 juin 2023.

(2) BrandSpark est une société de recherche et de conseil. Les gagnants ont été sélectionnés en fonction des résultats d'un sondage nationale réalisé auprès de 15 878 acheteurs canadiens qui ont répondu spontanément et sans aide lorsqu'on leur a demandé quelles marques leur inspiraient le plus confiance et pourquoi, dans les catégories de services qu'ils avaient récemment achetés.

(3) D'après le pointage d'un tiers (OneScore de Global Wireless Solutions) calculé en utilisant des tests du réseau 5G sans fil de Bell au Canada par rapport à d'autres réseaux sans fil nationaux, du 12 avril 2023 au 27 octobre 2023.

(4) En janvier 2024, Corporate Knights, une société de média et de recherche axée sur l'économie durable, a classé Bell au 1^{er} rang parmi les fournisseurs de services de télécommunications et au 51^e rang de son palmarès mondial des 100 entreprises les plus durables au monde de 2024. Le classement est fondé sur une évaluation de plus de 6 000 sociétés ouvertes dont le chiffre d'affaires dépasse 1 milliard \$ US. Toutes les sociétés sont notées en fonction de paramètres applicables par rapport à leurs pairs, 50 % de la pondération étant attribuée aux produits d'exploitation durables et à l'investissement durable.

(5) Les Clean50 Awards ont été fondés par Delta Management Group, une société de recherche canadienne sur les pratiques ESG, la durabilité et les technologies propres, en juin 2011 et ont été décernés annuellement depuis. La sélection est principalement effectuée par Delta Management, avec une aide considérable de la part de conseillers indépendants, et s'appuie sur l'information détaillée des soumissions des candidats. Les projets Clean50 récompensent annuellement les projets réalisés au cours des deux dernières années selon leur aspect novateur et leur capacité à informer et à inspirer les Canadiennes et les Canadiens.

(6) Selon Corporate Knights Inc. Le classement annuel a été publié le 28 juin 2023 évalue les entreprises canadiennes dont les produits bruts s'élevaient à au moins 1 milliard \$ selon un ensemble de 25 critères ESG.

- engagé à verser 10 millions \$ supplémentaires afin d'atteindre notre objectif de 155 millions \$ pour soutenir les programmes en santé mentale offerts aux Canadiens et aux Canadiennes d'ici 2025
- a annoncé l'octroi de 115 dons supplémentaires du Fonds communautaire à des organismes communautaires en matière de santé mentale en 2023, ce qui porte le total à plus de 1 100 dons à des organismes locaux et communautaires dans tout le pays depuis le lancement du Fonds en 2011
- a fait un don de 15 millions \$ pour soutenir le Centre d'innovation de Jeunesse, J'écoute. Ce don permettra d'élargir l'accès des jeunes aux services de santé mentale en ligne dans les collectivités de tout le Canada
- a inauguré une nouvelle ère pour la Journée Bell Cause pour la cause en mettant en lumière les organismes canadiens en santé mentale à travers le pays grâce à notre campagne « On doit changer ça ». Trente organismes qui agissent pour créer un changement positif ont partagé le travail qu'ils accomplissent pour aider les Canadiens aux prises avec des problèmes de santé mentale
- a annoncé l'octroi de 2 millions \$ de subventions à divers organismes dans le cadre de notre Fonds postsecondaire et de notre Fonds diversité afin de soutenir la santé mentale et le mieux-être
- reconnaissance renouvelée de notre engagement envers nos employés avec le classement parmi les 100 meilleurs employeurs au Canada, parmi les 50 meilleurs employeurs à Montréal, et parmi les employeurs les plus écologiques au Canada⁽¹⁾
- classée parmi les meilleurs employeurs Pro-Famille au Canada par Mediacorp, en reconnaissance de notre vaste gamme d'avantages sociaux soutenant les familles
- continué à appuyer notre stratégie en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance au moyen de différentes initiatives, politiques et formations et de plusieurs groupes de ressources pour les membres du personnel, notamment en mettant sur pied un nouveau groupe pour ces derniers, Diversabilité chez Bell, afin de contribuer à améliorer l'inclusivité et à promouvoir l'accessibilité chez Bell
- a établi une nouvelle politique sur les droits de la personne et les accommodements dans le cadre de notre objectif continu à prendre des mesures pour promouvoir les droits de la personne au sein de notre équipe et à favoriser un milieu de travail inclusif, équitable et accessible.

M. Bibic a dirigé l'équipe de Bell dans le cadre de sa réalisation des six impératifs stratégiques de l'entreprise en 2023 :

- croissance continue des produits d'exploitation et du BAIIA ajusté en 2023, tout en maintenant la stabilité des marges du BAIIA ajusté consolidées
- maintien d'un faible coût moyen après impôt des titres d'emprunt émis par Bell Canada, de 3,0 %
- avons consolidé notre position de premier fournisseurs de services Internet (FSI) du Canada grâce à une clientèle 4 473 429 abonné(e)s d'Internet haute vitesse de détail au 31 décembre 2023, en hausse de 5,0 % par rapport à 2022
- classé comme étant la technologie Internet et Wi-Fi la plus rapide au Canada par Ookla dans ses rapports sur les prix Speedtest Awards pour le T1 et T2 2023 et le T3 et le T4 2023⁽²⁾
- a lancé le service Fibe Gigabit 3.0 au Manitoba, qui offre des vitesses symétriques de téléchargement et de téléversement de 3 Gbit/s
- ajout de 411 189 abonné(e)s net des services postpayés et prépayés utilisant des téléphones mobiles, ce qui porte le nombre d'abonnés utilisant des téléphones mobiles de Bell à 10 287 046 au 31 décembre 2023, en hausse de 3,4 % par rapport à 2022
- a entamé une collaboration avec ServiceNow, une société de solutions de flux de travail numériques, afin d'ajouter les capacités de Service Bridge à la plateforme ServiceNow, tirant parti de la grande expertise de FX Innovation dans le secteur pour rehausser l'expérience de bout en bout de la clientèle de Bell au moyen de solutions personnalisées et de capacités d'automatisation
- associée à Palo Alto Networks pour aider les entreprises canadiennes à gérer leur sécurité infonuagique et a lancé deux nouvelles plateformes de protection des applications infonuagiques natives : Évaluation de la posture de sécurité du nuage (Cloud Security Posture Assessment, ou CNAPP) et Protection de la posture de sécurité du nuage (Cloud Security Posture Protection, ou CSSP)
- a augmenté notre clientèle d'abonnés des services de télé IP de 4,1 %, pour atteindre 2 070 342 abonnés au 31 décembre 2023
- maintien de CTV au premier rang des réseaux de télé au Canada pour la 22^e année d'affilée
- maintien du statut de chef de file des sports au Canada avec TSN et RDS, la chaîne francophone de télé spécialisée dans les sports numéro un
- a lancé TSN+, un service de diffusion en continu directement aux consommateurs (en anglais seulement) offert sur TSN.ca et l'application TSN, qui permet d'avoir accès aux matchs et aux événements en direct les plus importants qui complètent le contenu de sport offert par l'ensemble des plateformes de TSN
- a élargi l'offre de services de diffusion directement aux consommateurs en y ajoutant des nouveaux forfaits d'abonnement soutenus par la publicité, ce qui donne à la clientèle plusieurs options pour accéder à la sélection croissante de contenu primé de qualité supérieure de Crave. Le nombre d'heures de visionnement en 2023 n'a jamais été aussi élevé dans l'histoire de Crave
- a prolongé une entente de licence exclusive à long terme avec Warner Bros. Discovery, qui comprend des séries originales de HBO et de Max, des nouvelles séries disponibles sur câble et des séries télévisées de la bibliothèque, ainsi que les droits de première diffusion pour les films de Warner Bros. et les films de la bibliothèque
- a lancé la Télévision adressable, une innovation qui offre des publicités personnalisées aux auditoires télévisuels, sur le contenu linéaire et vidéo sur demande (VSD) de qualité supérieure de Bell Média sur CTV, CTV2 et Noovo, ainsi que sur une sélection de chaînes spécialisées en anglais et en français
- amélioration de l'expérience de la clientèle, ce qui facilite les relations commerciales avec Bell
- selon le rapport annuel 2022-2023 de la CPRST, Bell est le chef de file des fournisseurs nationaux de services de télécommunications pour la réduction de la part du nombre de plaintes des consommateurs. Bell a réduit sa part du total des plaintes dans le secteur pour la huitième année d'affilée, soit une baisse de 6 % par rapport à l'exercice précédent
- a atteint un million de séances de réparation virtuelle en libre-service de l'outil de réparation virtuelle, et avons amélioré l'outil grâce à de nouvelles fonctions, comme la vérification Wi-Fi pour aider la clientèle en simplifiant le processus de réparation
- a tiré parti de nos plateformes en ligne et de médias sociaux afin de mieux informer nos clients et nos clientes grâce au moyen des médias sociaux et de notifications sur les pannes de services accessibles en ligne par l'application MonBell
- a augmenté notre part des transactions numériques en ligne effectuées à l'aide d'outils libre-service, qui a représenté près de 70 % de toutes les transactions numériques
- a utilisé l'IA pour automatiser l'expérience des services par l'intermédiaire de nos agents ou de nos plateformes numériques.

Les actionnaires ont bénéficié du solide rendement financier et opérationnel de BCE, grâce à une augmentation de 5,2 % du dividende sur les actions ordinaires en 2023, passant à 3,87 \$ par rapport à 3,68 \$ en 2022. Il s'agissait de la 15^e année consécutive d'augmentation d'au moins 5 % du dividende annuel sur les actions ordinaires de BCE.

(1) De 2017 à 2023, Bell a été reconnue comme l'un des employeurs les plus respectueux de l'environnement du Canada par l'organisme qui nomme les 100 meilleurs employeurs au Canada. Les gagnants sont évalués et sélectionnés en fonction de leur élaboration d'initiatives liées à la durabilité et le leadership environnemental, comparativement à d'autres employeurs du même secteur.

(2) Selon l'analyse effectuée par Ookla des données de Speedtest Intelligence et les résultats des tests de vitesse pour les réseaux fixes et wifi agrégés à l'échelle nationale pour le T1-T2 et le T3-T4 de 2023. Les marques de commerce d'Ookla sont utilisées sous licence et réimprimées avec autorisation.

Composition réelle de la rémunération en 2023

Pour 2023, l'attribution d'intéressement à long terme de M. Bibic a augmenté de 500 000 \$ afin de poursuivre la progression de sa rémunération et de tenir compte de la compétitivité du marché avec les concurrents directs et les sociétés comparables du groupe de référence de BCE. Par conséquent, 89 % de la rémunération directe totale cible de M. Bibic est maintenant considérée à risque. Tel qu'il est indiqué à la section 8 intitulée *Lettre du conseil d'administration aux actionnaires* sous la rubrique *Perspectives pour 2024*, aucun changement n'est prévu en 2024 en ce qui concerne la rémunération cible de M. Bibic.

	2023 (\$)	2022 (\$)	2021 (\$)
Salaire	1 400 000	1 400 000	1 300 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	2 956 800	3 094 000	3 188 250
Attributions fondées sur des UANR	4 000 000	3 750 000	3 000 000
Attributions fondées sur des UANR-R	4 000 000	3 750 000	3 000 000
Total de la rémunération à risque	10 956 800	10 594 000	9 188 250
Régimes de retraite et autre rémunération	1 076 966	1 599 649	654 788
Rémunération totale	13 433 766	13 593 649	11 143 038

Rémunération directe totale à risque en 2023

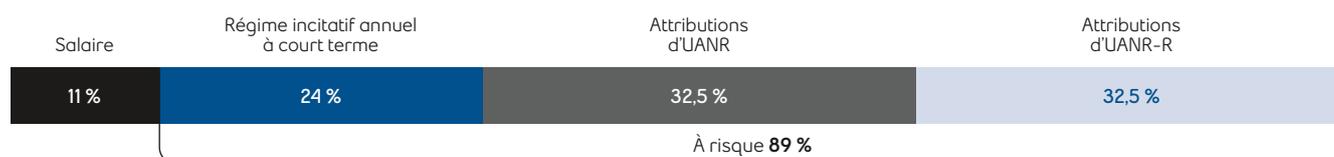


Tableau rétrospectif du chef de la direction 2023 – G. Cope (2019) et M. Bibic (2020–2023)

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 attribuée et réelle de G. Cope pour 2019 et de M. Bibic de 2020 à 2023. 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 2023, la valeur des options d'achat d'actions au moment de l'exercice. 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 2023 ⁽²⁾	Valeur de 100 \$		
			Période	Président et chef de la direction	Actionnaire
2019	11 737 900 \$	12 087 075 \$	01-01-2019 au 31-12-2023	103 \$	129 \$
2020	8 910 700 \$	8 581 112 \$	01-01-2020 au 31-12-2023	96 \$	110 \$
2021	10 488 250 \$	11 245 519 \$	01-01-2021 au 31-12-2023	107 \$	115 \$
2022	11 994 000 \$	11 036 335 \$	01-01-2022 au 31-12-2023	92 \$	90 \$
2023	12 356 800 \$	11 527 721 \$	01-01-2023 au 31-12-2023	93 \$	94 \$
			Moyenne	98 \$	108 \$

(1) Comprend le salaire de base, la prime incitative annuelle à court terme réelle payée et la valeur au titre du RILT au moment de l'attribution (UANR, UANR-R et options d'achat d'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 d'achat d'actions exercées au prix d'exercice, le cas échéant. Il y a lieu de prendre note que les options d'achat d'actions en circulation étaient toutes hors du cours au 31 décembre 2023 et n'ont aucune valeur.

Propriété et valeur à risque

Le tableau ci-après présente le total des titres de capitaux propres de BCE dont les droits étaient acquis et dont les droits n'étaient pas acquis appartenant à M. Bibic au 31 décembre 2023, à l'exception des options d'achat d'actions, évalués selon la valeur marchande. Son actionariat fondé sur la valeur marchande correspond à 6,9 fois son salaire, et sa propriété et sa valeur à risque totalisent 30 millions \$. Pour de plus amples renseignements sur les mesures qui peuvent être prises par la Société pour s'assurer que les lignes directrices en matière d'actionariat sont respectées par M. Bibic, veuillez vous reporter à la page 56, sous la rubrique *Exigences en matière d'avoir en actions*.

	UANR		UANR-R		UAD		Actions		Actionariat total ⁽¹⁾⁽²⁾	Total en multiple du salaire de base
	Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)		
Acquises					162 574	8 481 464 \$	23 565	1 229 363 \$	9 710 827 \$	6,9×
Non acquises	193 701	10 105 375 \$	198 680	10 365 151 \$					20 470 526 \$	14,6×
Total	193 701	10 105 375 \$	198 680	10 365 151 \$	162 574	8 481 464 \$	23 565	1 229 363 \$	30 181 353 \$	21,6×

(1) À l'exception des options d'achat d'actions qui étaient toutes hors du cours et n'avaient aucune valeur au 31 décembre 2023.

(2) Calculée selon le cours de clôture de l'action de BCE de 52,17 \$ au 29 décembre 2023.

11 Rémunération des membres de la haute direction visés

Cette section présente la rémunération versée en 2023 au président et chef de la direction, aux chef(fe)s des affaires financières (actuel(le)s et retraité(s)) 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 Inc. 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*)
- Curtis Millen, vice-président exécutif et chef des affaires financières, BCE Inc. et Bell Canada
- Glen LeBlanc, vice-président exécutif et chef des affaires financières (retraité) et vice-président exécutif provinces de l'atlantique
- Wade Oosterman, ancien président Bell Média et vice-président principal, BCE Inc. et Bell Canada
- John Watson, président de groupe, marchés affaires, expérience client et IA
- Stephen Howe, chef du développement technologique et de l'information

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*.



Curtis Millen

Nommé chef des affaires financières de BCE et de Bell en 2023, C. Millen dirige toutes les activités et la stratégie en matière de finances du groupe d'entreprises de Bell et est le chef de Bell Capital de risque.

C. Millen s'est joint à Bell en 2008 et il a occupé plusieurs postes de haute direction au sein du groupe Finances. Plus récemment, il a été premier vice-président, stratégie de l'entreprise, et trésorier, et président de BIMCOR, la filiale de gestion des régimes de retraite de Bell Canada.

Avant de se joindre à Bell en 2008, C. Millen était courtier en valeurs mobilières dans le secteur des médias et des télécommunications chez Citigroup Global Markets et Banc of America Securities. Il est titulaire d'une diplôme en économie de la Yale University, d'un MBA de la Yale School of Management et du titre d'ICD.D. C. Millen est membre du conseil d'administration de la Fondation de l'hôpital St-Mary's et a été administrateur chez Q9 Networks, Glentel et Aequitas Innovations. C. Millen est né et a grandi à Montréal, et il est parfaitement bilingue. Il travaille à notre siège social de Montréal.

En 2023, lors de sa nomination, la rémunération directe cible a été fixée pour C. Millen à 3,1 millions \$, pour tenir compte de sa promotion au poste de vice-président exécutif et chef des affaires financières. En 2024, aucun autre changement n'est prévu en ce qui concerne sa rémunération cible.

Composition réelle de la rémunération en 2023

POSTE	VPE et chef des affaires financières	Premier vice-président, stratégie de l'entreprise et trésorier	Premier vice-président, stratégie de l'entreprise et trésorier
	2023 ⁽¹⁾ (\$)	2022 (\$)	2021 (\$)
Salaire	490 178	425 000	400 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	640 361	514 250	498 000
Attributions fondées sur des UANR	450 582	237 500	237 500
Attributions fondées sur des UANR-R	450 582	237 500	237 500
Total de la rémunération à risque	1 541 525	989 250	973 000
Régimes de retraite et autre rémunération	77 990	66 447	61 096
Rémunération totale	2 109 693	1 480 697	1 434 096

(1) La rémunération pour 2023 est calculée au prorata pour tenir compte de la promotion au poste de VPE et de chef des affaires financières, le 1^{er} septembre 2023.

Rémunération directe totale à risque en 2023





Glen LeBlanc

Glen LeBlanc
Vice-président exécutif
et chef des affaires
financières (ancien)
et vice-président exécutif,
provinces de l'atlantique

G. LeBlanc a été chef des affaires financières de BCE Inc. et de Bell de 2015 à septembre 2023, dirigeant toutes les activités et la stratégie en matière de finances du groupe d'entreprises de Bell. G. LeBlanc a continué à assurer le leadership et la direction nécessaires pour garantir une transition en douceur en ce qui concerne les opérations financières de BCE jusqu'à la fin du mois de décembre 2023, et son départ à la retraite le 1^{er} janvier 2024.

G. LeBlanc conserve son poste de vice-président exécutif, provinces de l'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, G. LeBlanc occupait le même poste pour Bell Aliant depuis 2006.

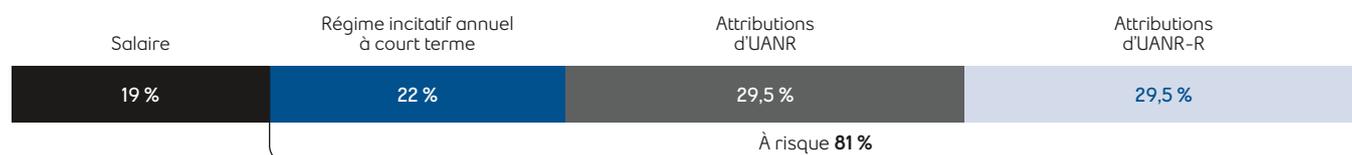
Membre du conseil d'administration de Maple Leaf Sports and Entertainment et président du conseil de Northwestel, G. LeBlanc est Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés (FCPA) et Fellow comptable en management accrédité (FCMA). G. LeBlanc possède le titre IAS.A de la Rotman School of Management et est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université St. Mary's.

La rémunération cible de G. LeBlanc n'a pas été modifiée en 2023.

Composition réelle de la rémunération en 2023

	2023 (\$)	2022 (\$)	2021 (\$)
Salaire	725 000	725 000	675 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	853 470	941 755	982 125
Attributions fondées sur des UANR	1 125 000	1 125 000	825 000
Attributions fondées sur des UANR-R	1 125 000	1 125 000	825 000
Total de la rémunération à risque	3 103 470	3 191 775	2 632 125
Régimes de retraite et autre rémunération	890 982	660 436	767 654
Rémunération totale	4 719 452	4 577 211	4 074 779

Rémunération directe totale à risque en 2023





Wade Oosterman

Jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite le 2 janvier 2024, W. Oosterman menait les initiatives stratégiques de Bell Média à titre de président de groupe depuis 2015, ainsi que la direction opérationnelle de la plus importante entreprise de radiodiffusion, de diffusion en continu et de création de contenu au Canada, en janvier 2021.

L'expérience stratégique de W. Oosterman dans l'optimisation des plateformes de Bell a été mise à profit pour 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. W. Oosterman a conservé ses fonctions de premier conseiller auprès de la haute direction de BCE et de Bell à titre de vice-président principal jusqu'au début de janvier 2024.

S'étant joint à Bell en 2006 à titre de président, Bell Mobilité et chef de la gestion de la marque, W. 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 Business School de l'Université Western, W. Oosterman siège aussi aux conseils d'administration de Telephone and Data Systems et Stagwell Global Inc.

La rémunération cible de W. Oosterman n'a pas été modifiée en 2023.

Composition réelle de la rémunération en 2023

	2023 (\$)	2022 (\$)	2021 (\$)
Salaire	900 000	900 000	900 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	1 080 000	1 080 000	1 201 500
Attributions Fondées sur des UANR	1 250 000	1 250 000	1 250 000
Attributions fondées sur des UANR-R	1 250 000	1 250 000	1 250 000
Total de la rémunération à risque	3 580 000	3 580 000	3 701 500
Régimes de retraite et autre rémunération	385 505	395 794	310 327
Rémunération totale	4 865 505	4 875 794	4 911 827

Rémunération directe totale à risque en 2023





John Watson
Président de groupe,
marchés affaires,
Expérience client et IA

John Watson

J. Watson dirige quatre des principaux segments d'affaires de Bell, notamment les équipes Marchés affaires (BMA), Services opérationnels clientèle, Services extérieurs et IA, comme président de groupe, marchés affaires, expérience client et IA.

À la tête de la plus grande équipe de solutions de communication d'entreprise au Canada, l'équipe de J. Watson fournit des solutions de communication portant sur un large éventail de produits et de services en s'appuyant sur l'expertise en matière de services infonuagiques, de sécurité et de flux de travail numérique. Sous sa direction, FX Innovation est devenue une société de Bell en 2023, ce qui a contribué à accélérer le leadership de Bell dans le secteur des services infonuagiques et des flux de travail numériques sur la plateforme ServiceNow, tout en aidant les clients à atteindre leurs objectifs en matière de transformation numérique.

Faisant progresser l'approche axée sur la clientèle en tirant parti des investissements de premier plan dans le développement des talents de même que de la promotion de l'intelligence artificielle et de la stratégie numérique, J. Watson offre une expérience améliorée à notre clientèle des marchés affaires, résidentielle et sans fil. Par l'intermédiaire d'un centre d'excellence, J. Watson tire également parti de l'intelligence artificielle et de l'innovation numérique pour assurer un leadership supplémentaire à l'échelle de Bell.

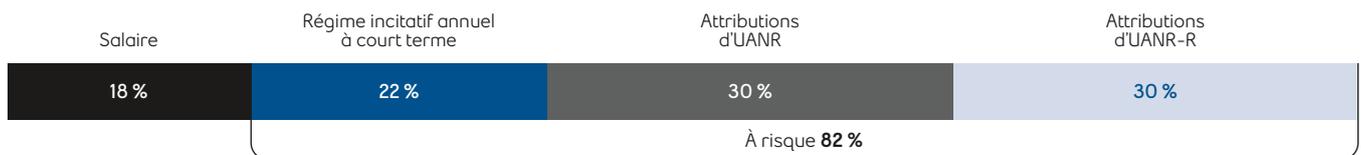
Leader en développement organisationnel, J. Watson a donné des conférences sur les stratégies d'affaires, l'expérience client, l'intelligence artificielle, le marketing, le développement des talents et le leadership et possède plus de 24 ans d'expérience en tant que cadre supérieur, dirigeant avec succès de grandes unités d'affaires dans le secteur canadien des télécommunications.

La rémunération cible de J. Watson n'a pas été modifiée en 2023 et aucune autre modification de celle-ci n'a été prévue pour 2024.

Composition réelle de la rémunération en 2023

Poste	Président de groupe, marchés d'affaires, expérience client et IA	Président de groupe, expérience client	Président de groupe, expérience client
	2023 (\$)	2022 (\$)	2021 (\$)
Salaire	750 000	750 000	750 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	923 400	981 000	1 091 250
Attributions fondées sur des UANR	1 250 000	1 250 000	1 250 000
Attributions fondées sur des UANR-R	1 250 000	1 250 000	1 250 000
Total de la rémunération à risque	3 423 400	3 481 000	3 591 250
Régimes de retraite et autre rémunération	372 891	308 912	237 123
Rémunération totale	4 546 291	4 539 912	4 578 373

Rémunération directe totale à risque en 2023





Stephen Howe
 Chef du développement
 technologique
 et de l'information

Stephen Howe

Nommé chef du développement technologique et de l'information en février 2022, S. Howe dirige l'équipe des services réseau et technologiques, responsable de concevoir, de bâtir et d'exploiter les meilleurs réseaux de l'industrie autant dans la fibre large bande, le sans-fil, le satellite que les médias de Bell, ainsi que du développement d'applications, de la gestion des infrastructures et des services infonuagiques.

S. Howe s'est joint à Bell en 2006 et a dirigé le déploiement à la fois du réseau entièrement optique Bell Fibe dans sept provinces et d'un réseau national sans fil 5G et de la technologie 5G+ qui desservent respectivement plus de 86 % et 51 % de la population canadienne.

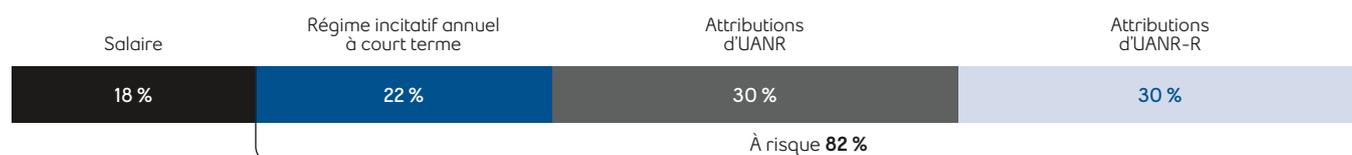
En tant que haut dirigeant dans le secteur des télécommunications au Canada depuis 25 ans, S. Howe est titulaire d'un baccalauréat en génie physique de l'Université McMaster et d'un MBA de l'Université de Cornell.

La rémunération cible de S. Howe n'a pas été modifiée en 2023 et aucune autre modification de celle-ci n'est été prévue pour 2024. Une prime de fidélisation en espèces de 1,5 million \$ a été accordée à S. Howe en 2019 dans le cadre de changements organisationnels, qui était payable en 2023, et comptabilisée au poste des autres rémunérations.

Composition réelle de la rémunération en 2023

Poste	Chef du développement technologique et de l'information	Chef du développement technologique et de l'information	VPE et chef du développement technologique
	2023 (\$)	2022 (\$)	2021 (\$)
Salaire	750 000	750 000	650 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	923 400	974 000	945 750
Attributions fondées sur des UANR	1 250 000	1 250 000	875 000
Attributions fondées sur des UANR-R	1 250 000	1 250 000	875 000
Total de la rémunération à risque	3 423 400	3 474 000	2 695 750
Régimes de retraite et autre rémunération	1 803 943	288 871	207 792
Rémunération totale	5 977 343	4 512 871	3 553 542

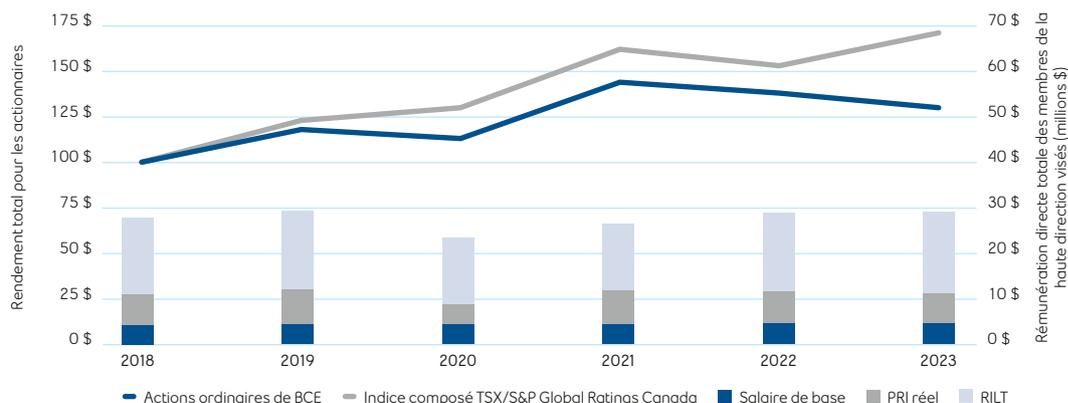
Rémunération directe totale à risque en 2023



11.1 Graphique sur le rendement pour les actionnaires

Rendement total cumulé sur cinq ans d'un placement de 100 \$⁽¹⁾ et rémunération des membres de la haute direction visés

31 décembre 2018 –
31 décembre 2023



(1) En fonction du cours de l'action ordinaire de BCE à la Bourse TSX et dans l'hypothèse d'un réinvestissement des dividendes.

Rendement total cumulé sur cinq ans d'un placement de 100 \$

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Actions ordinaires de BCE	100	118	113	144	138	130
Indice composé TSX/S&P Global Ratings Canada	100	123	130	162	153	171

Rémunération des membres de la haute direction visés

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Rémunération directe totale des membres de la haute direction visés (millions \$)	27,8	29,3	23,4	26,6	28,9	29,0

La rémunération directe totale des membres de la haute direction visés en 2023 en tant que pourcentage du total des revenus en 2023 est de 0,1 %. Le graphique ci-dessus compare les variations annuelles du rendement total annuel cumulé pour les actionnaires sur les actions ordinaires de BCE avec le rendement total annuel cumulé de l'indice composé TSX/S&P Global Ratings Canada pour la période de cinq ans se terminant le 31 décembre 2023. Il suppose que la valeur initiale du placement le 31 décembre 2018 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, les données pour 2023 ayant été normalisées pour tenir compte de la rémunération d'un VPE et d'un chef des affaires financières pour l'exercice complet. 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 d'achat d'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.

BCE

Le rendement total de BCE est fonction du cours des actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto et dans l'hypothèse d'un réinvestissement des dividendes.

S&P Global Ratings Canada/TSX composite index

À titre de principal indice du marché canadien des actions, l'indice composé TSX/S&P Global Ratings Canada 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 les personnes occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, ainsi que des chef(fe)s des affaires financières (actuel(le)s et retraité(e)s) et les trois membres de la haute direction les mieux rémunérés classés selon le montant de leur rémunération totale dans le tableau ci-dessous.

Pour obtenir d'autres renseignements sur notre philosophie et nos politiques en matière de rémunération et une analyse des éléments composant nos programmes de rémunération, 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⁾	Attributions fondées sur des options (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (régimes incitatifs annuels) (\$) ⁽⁴⁾	Valeur du régime de retraite (\$) ⁽⁵⁾	Autre rémunération (\$) ⁽⁶⁾	Rémunération totale (\$)
Mirko Bibic Président et chef de la direction BCE Inc. et Bell Canada	2023	1 400 000	8 000 000	s. o.	2 956 800	874 880	202 086	13 433 766
	2022	1 400 000	7 500 000	s. o.	3 094 000	1 399 733	199 916	13 593 649
	2021	1 300 000	6 000 000	s. o.	3 188 250	436 605	218 183	11 143 038
Curtis Millen Vice-président exécutif et chef des affaires financières BCE Inc. et Bell Canada	2023	490 178	901 164	s. o.	640 361	60 490	17 500	2 109 693
	2022	425 000	475 000	s. o.	514 250	54 976	11 471	1 480 697
	2021	400 000	475 000	s. o.	498 000	48 120	12 976	1 434 096
Glen LeBlanc Vice-président exécutif et chef des affaires financières (ancien) et vice-président exécutif, provinces de l'atlantique	2023	725 000	2 250 000	s. o.	853 470	854 571	36 411	4 719 452
	2022	725 000	2 250 000	s. o.	941 775	628 241	32 195	4 577 211
	2021	675 000	1 650 000	s. o.	982 125	732 780	34 874	4 074 779
Wade Oosterman Ancien président Bell Média et vice-président principal BCE Inc. et Bell Canada	2023	900 000	2 500 000	s. o.	1 080 000	344 520	40 985	4 865 505
	2022	900 000	2 500 000	s. o.	1 080 000	353 052	42 742	4 875 794
	2021	900 000	2 500 000	s. o.	1 201 500	275 853	34 474	4 911 827
John Watson Président de groupe marchés affaires expérience client et IA	2023	750 000	2 500 000	s. o.	923 400	264 843	108 048	4 546 291
	2022	750 000	2 500 000	s. o.	981 000	270 664	38 248	4 539 912
	2021	750 000	2 500 000	s. o.	1 091 250	200 079	37 044	4 578 373
Stephen Howe Chef du développement technologique et de l'information	2023	750 000	2 500 000	s. o.	923 400	263 810	1 540 133	5 977 343
	2022	750 000	2 500 000	s. o.	974 000	248 993	39 878	4 512 871
	2021	650 000	1 750 000	s. o.	945 750	173 402	34 390	3 553 542

(1) C. Millen a été promu au poste de VPE et chef des affaires financières le 1^{er} septembre 2023, après avoir occupé le poste de premier vice-président, stratégie d'entreprise et trésorier, de BCE Inc. et de Bell. Le salaire de base de C. Millen est passé de 425 000 \$ à 620 000 \$ au moment de sa nomination. Les valeurs pour 2023 sont calculées au prorata.

(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.

	2023 21 février 2023 au 31 décembre 2025		2022 22 février 2022 au 31 décembre 2024		2021 10 mars 2021 au 31 décembre 2023	
	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	61,19 \$	59,52 \$	66,58 \$	65,16 \$	56,70 \$	61,30 \$
Différence totale	448 825 \$		368 213 \$		1 188 933 \$	
Différence par action	1,67 \$		1,42 \$		4,60 \$	

a) Le 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 négociée 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 et se fonde sur un rendement cible.

b) La juste valeur comptable est amortie sur la période d'acquisition des droits des attributions. Cette valeur reflète une valeur combinée pour les UANR et les UANR-R. À partir de 2021, BCE a commencé à utiliser la méthode d'évaluation de Monte-Carlo pour l'évaluation de la juste valeur comptable de certaines UANR-R, avec l'introduction de la mesure de rendement fondée sur le marché du RTA relatif, et respecte les exigences de l'IFRS 2 – Paiement fondé sur des actions aux fins comptables.

- (3) Les valeurs indiquées dans cette colonne ont été réparties 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 50 % 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	2023		2022		2021	
	UANR (\$)	UANR-R (\$)	UANR (\$)	UANR (\$)	UANR (\$)	UANR-R (\$)
M. Bibic	4 000 000	4 000 000	3 750 000	3 750 000	3 000 000	3 000 000
C. Millen ^(a)	450 582	450 582	237 500	237 500	237 500	237 500
G. LeBlanc	1 125 000	1 125 000	1 125 000	1 125 000	825 000	825 000
W. Oosterman	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000
J. Watson	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000
S. Howe	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000	875 000	875 000

(a) C. Millen a vu son attribution fondée sur des actions passer de 475 000 dollars à 1 750 000 dollars lors de sa nomination au poste de VPE et chef des affaires financières en septembre 2023. Les valeurs pour 2023 sont calculées au prorata.

- (4) Cette colonne ne comprend que les primes incitatives annuelles à court terme versées aux membres de la haute direction visés. L'attribution au titre du régime d'intéressement à court terme de C. Millen tient compte de sa promotion au poste de VPE et de chef des affaires financières, le 1^{er} septembre 2023.
- (5) 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. Bibic, ce montant comprend l'incidence de l'augmentation de ses gains ouvrant droit à pension moyens aux termes du régime de prestations déterminées de Bell Canada et en ce qui concerne G. LeBlanc, ce montant comprend 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.
- (6) Pour M. Bibic, les montants de 2021, 2022 et 2023 comprennent l'allocation pour avantages indirects (120 000 \$). Pour J. Watson, le montant pour 2023 comprend une allocation pour avantages indirects (33 500 \$). Pour S. Howe, le montant pour 2023 comprend une prime de fidélisation en espèces de 1,5 million \$ accordée en 2019 et versée en janvier 2023. Pour tous les autres membres de la haute direction visés, la colonne « Autre rémunération » comprend également les cotisations de la Société aux termes du régime d'épargne des employé(e)s 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 2023. Pour connaître les principales caractéristiques des régimes, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2023* sous la rubrique *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⁾ (\$)
M. Bibic	25-02-2020	393 701	0	393 701	64,78	24-02-2030	0	262 857	13 713 249	15 238 734
	26-02-2019	158 228	0	158 228	58,35	25-02-2029	0			
	12-11-2018	42 065	0	42 065	54,05	26-02-2025	0			
	27-02-2018	98 685	0	98 685	56,62	26-02-2025	0			
	28-02-2017	81 593	0	81 593	58,62	27-02-2024	0			
C. Millen	25-02-2020	31 168	0	31 168	64,78	24-02-2030	0	24 063	1 255 343	2 255 645
G. LeBlanc	25-02-2020	108 268	0	108 268	64,78	24-02-2030	0	76 280	3 979 528	13 624 548
	26-02-2019	104 431	0	104 431	58,35	25-02-2029	0			
	27-02-2018	109 650	0	109 650	56,62	26-02-2025	0			
W. Oosterman	25-02-2020	164 042	0	164 042	64,78	24-02-2030	0	84 757	4 421 775	62 125 208
	26-02-2019	284 811	0	284 811	58,35	25-02-2029	0			
J. Watson	25-02-2020	164 042	0	164 042	64,78	24-02-2030	0	84 757	4 421 775	7 439 153
	26-02-2019	94 937	0	94 937	58,35	25-02-2029	0			
	28-02-2017	97 912	0	97 912	58,62	27-02-2024	0			
S. Howe	25-02-2020	114 830	0	114 830	64,78	24-02-2030	0	84 757	4 421 775	6 030 044
	26-02-2019	110 760	0	110 760	58,35	25-02-2029	0			
	28-02-2017	107 703	0	107 703	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.

(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. En 2019 et 2020, les options ont été octroyées avec une durée de 10 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 10 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 29 décembre 2023, soit 52,17 \$, 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 du 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 29 décembre 2023, soit 52,17 \$, multiplié par le nombre d'unités d'actions détenues par le membre du personnel dans les régimes d'UANR, d'UANR-R, d'UAD et le RAD, selon le cas, le 31 décembre 2023, l'acquisition des droits des UANR-R étant à 108 % 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 2023, ainsi que les primes incitatives annuelles à court terme gagnées au cours de 2023. Pour connaître les principales caractéristiques des régimes, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2023* sous les rubriques *Régime d'intéressement à long terme* et *Prime incitative annuelle à court terme*.

Nom	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
	Date d'acquisition	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	24-02-2023	–		6 757 269	6 757 269	2 956 800
C. Millen	24-02-2023	–		534 973	534 973	640 361
G. LeBlanc	24-02-2023	–		1 858 293	1 858 293	853 470
W. Oosterman	24-02-2023	–		2 815 471	2 815 471	1 080 000
J. Watson	24-02-2023	–		2 815 471	2 815 471	923 400
S. Howe	24-02-2023	–		1 970 932	1 970 932	923 400

(1) Les options attribuées le 25 février 2020 ont été acquises en entier le 24 février 2023. 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 60,46 \$. Il s'agit d'options qui étaient hors du cours au 31 décembre 2023.

(2) Les UANR et les UANR-R attribuées le 10 mars 2021 ont été acquises en entier le 31 décembre 2023, les UANR-R étant acquises à 108 % 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 52,17 \$.

(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 2023 payées en espèces ou en UAD, ou les deux.

Aucune option d'achat d'actions n'a été exercée par les membres de la haute direction visés au cours de 2023.

Régime d'options d'achat d'actions

Le régime d'options d'achat d'actions a été établi en 1999. Il était offert aux membres de la direction et aux autres membres du personnel 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 personnes initiées, à tout moment, aux termes du régime d'options d'achat d'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 personnes initiées, 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.

Aux termes du régime d'options d'achat d'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. En 2019 et 2020, les options octroyées étaient assorties d'une durée de 10 ans et d'une période d'acquisition en bloc de trois ans.

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

Aux termes du régime d'options d'achat d'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 d'achat d'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 d'achat d'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 d'achat d'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 de membres du conseil qui ne sont pas des membres du personnel 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 d'achat d'actions.

Aucune modification n'a été apportée au régime d'options d'achat d'actions en 2023 et aucune option n'a été octroyée aux termes du régime depuis 2020.

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 titulaires de titres	–	–	–
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les titulaires de titres	7 710 236 ⁽¹⁾	61 ⁽²⁾	9 884 613 ⁽³⁾
Total	7 710 236	61	9 884 613

(1) Ce nombre inclut 225 675 actions ordinaires de BCE pouvant être émises aux termes du RAD.

(2) La moyenne pondérée du prix d'exercice ne comprend pas les unités aux termes du RAD.

(3) Ce nombre inclut 4 360 087 actions ordinaires de BCE pouvant être émises en raison des souscriptions des employé(e)s 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 2023.

	Actions ordinaires pouvant être émises ⁽¹⁾		Actions ordinaires émises 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.	11 980 612 ⁽³⁾	1,3	37 713 293	4,1	7 484 561	0,8
Régimes d'épargne des employé(e)s (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)	1 254 150 ⁽⁵⁾	0,1	77 261 ⁽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 2023 = 912 274 545.

(3) Sur un nombre maximal d'actions ordinaires de BCE pouvant être émises aux termes du Régime d'options d'achat d'actions (1999) de 50 000 000 après déduction des 306 095 actions ordinaires transférées au Régime d'options d'achat d'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 2023, toutes les unités détenues aux termes du RAD sont acquises. Les actions différées dont les droits ont été acquis attribuées aux termes du RAD doivent être exercées au plus tard au deuxième anniversaire du départ de la personne participante de la Société.

Le tableau suivant présente la dilution, les offres excédentaires et le taux d'épuisement du régime d'options d'achat d'actions au 31 décembre de chaque exercice.

	2023	2022	2021
Dilution ⁽¹⁾	0,8 %	0,9 %	1,2 %
Offres excédentaires ⁽²⁾	1,3 %	1,3 %	1,7 %
Taux d'épuisement ⁽³⁾	s. o.	s. o.	s. o.

(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). Aucune option d'achat d'actions n'a été octroyée depuis 2020.

11.4 Régime d'épargne des employé(e)s (REE)

Le REE de BCE Inc. vise à inciter les membres de notre personnel et ceux de nos filiales participantes au Canada à posséder des actions de la Société.

Le REE soutient l'actionnariat à long terme ainsi que l'intérêt envers la croissance et le succès de notre Société. Aux termes de ce régime, les membres du personnel réguliers qui comptent au moins six mois de service reconnu et qui ne contrôlent pas directement ou indirectement 5 % ou plus des actions ordinaires de BCE en circulation peuvent investir jusqu'à un maximum de 12 % de leurs salaires de base au moyen de déductions à la source pour acheter des actions ordinaires de BCE. L'employeur verse des cotisations correspondant à un tiers des cotisations du membre du personnel jusqu'à concurrence d'un maximum de 2 % du salaire de base annuel du membre du personnel. Les cotisations de l'employeur et les dividendes connexes sont assujettis à une période d'acquisition de deux ans, ce qui signifie que les actions sont achetées avec les cotisations de l'employeur et les dividendes connexes réinvestis à la condition que les actions achetées avec les cotisations du membre du personnel demeurent dans le régime pendant une période de deux ans et deviennent ensuite disponibles dans le compte du membre du personnel. Au départ du membre du personnel, sauf en cas de cessation des fonctions involontaire, de départ à la retraite ou de décès, les cotisations de l'employeur non acquises et les dividendes connexes sont annulés.

Le fiduciaire du REE achète des actions ordinaires de BCE pour les personnes participantes 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 toujours achetées sur le marché libre. Depuis le 6 janvier 2017, les cotisations des membres du personnel ont normalement été achetées sur le marché libre, sauf en 2019 où 1 231 479 actions ordinaires ont été émises sur le capital autorisé de BCE afin de combler une partie des achats pour les cotisations des membres du personnel.

Le nombre d'actions pouvant être émises aux personnes initiées d'une entreprise participante en vertu du 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 au REE est incessible.

Selon les modalités du REE, le conseil a le pouvoir de modifier le 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 membres du personnel
- 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 du REE, ou
- permettre une dilution éventuelle associée au 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 2023.

11.5 Ententes de retraite

Volets à cotisations déterminées

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

- **Cotisations du membre du personnel** : Le membre du personnel peut verser un maximum de 12 % de ses gains ouvrant droit à pension, sous réserve du maximum permis en vertu de la LIR
- **Cotisations de l'employeur** : L'employeur verse 4 % des gains ouvrant droit à pension et égale la première tranche de 2 % des cotisations du membre du personnel, pour un maximum de 6 %
- Les cotisations du membre du personnel sont versées dans le volet CD du régime agréé tandis que les cotisations de l'employeur sont d'abord versées dans le volet CD du régime agréé, et l'excédent dans le compte notionnel CD.

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 personne participante choisit le mode de placement des cotisations qu'elle verse dans son compte enregistré, et le taux de rendement gagné dépendra de son choix et du rendement de l'investissement. Les cotisations du membre du personnel, les cotisations de l'employeur et le rendement obtenu sont immédiatement acquis. La somme des cotisations du membre du personnel et de l'employeur est limitée annuellement au maximum permis en vertu de la LIR à l'égard des régimes de pension agréés.

b. Compte notionnel CD

Lorsque la somme des cotisations du membre du personnel et de l'employeur dans une année donnée atteint le maximum prévu par la LIR, les cotisations par le membre du personnel cessent et des cotisations réputées de l'employeur commencent à s'accumuler dans un compte notionnel CD au nom du membre du personnel. Les sommes accumulées dans le compte notionnel CD sont portées au compte du membre du personnel selon le taux de rendement d'un fonds d'investissement choisi par chaque membre du personnel. Chaque membre du personnel 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 le membre du personnel.

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

La personne occupant le poste de chef(fe) de la direction et l'ensemble des VPE, y compris les membres de la haute direction visés, embauchés ou nommés à titre de VPE à compter du 1^{er} janvier 2005, sont admissibles à recevoir des prestations aux termes du RRS CD après avoir occupé un poste de VPE 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 ou de la VPE aux termes du régime de base CD (volet CD du régime agréé et compte notionnel CD) pendant qu'il/elle occupe un poste de VPE.

Une fois qu'un(e) VPE 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(e) VPE peut donc accumuler, pendant qu'il/elle est VPE (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 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 le membre du personnel. De par sa nature, le RRS CD ne comprend pas de clause d'indexation.

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 2022 (\$)	Élément rémunérateur ⁽¹⁾ (\$)	Élément non rémunérateur ⁽²⁾ (\$)	Solde au 31 décembre 2023 (\$)
M. Bibic	Régime de base CD ⁽³⁾	1 803 555	269 640	137 069	2 210 264
	RRS CD ⁽⁴⁾	2 135 408	458 388	350 153	2 943 949
	Total	3 938 963	728 028	487 222	5 154 213
C. Millen	Régime de base CD ⁽³⁾	1 075 220	60 490	154 221	1 289 931
	RRS CD ⁽⁴⁾	0	0	0	0
	Total	1 075 220	60 490	154 221	1 289 931
G. LeBlanc	Régime de base CD ⁽³⁾	945 822	100 007	90 961	1 136 790
	RRS CD ⁽⁴⁾	1 742 992	200 013	153 063	2 096 068
	Total	2 688 814	300 020	244 024	3 232 858
W. Oosterman	Régime de base CD ⁽³⁾	3 549 933	118 800	714 665	4 383 398
	RRS CD ⁽⁴⁾	6 347 253	225 720	1 676 985	8 249 958
	Total	9 897 186	344 520	2 391 650	12 633 356
J. Watson	Régime de base CD ⁽³⁾	2 140 079	103 860	164 253	2 408 192
	RRS CD ⁽⁴⁾	3 030 252	160 983	428 582	3 619 817
	Total	5 170 331	264 843	592 835	6 028 009
S. Howe	Régime de base CD ⁽³⁾	2 095 080	103 455	259 420	2 457 955
	RRS CD ⁽⁴⁾	2 708 371	160 355	559 835	3 428 561
	Total	4 803 451	263 810	819 255	5 886 516

(1) Cotisations de l'employeur en 2023 au titre des différents volets CD, y compris l'impact multiplicateur pour le RRS CD.

(2) Pour le régime de base CD : cotisations du membre du personnel et rendement du placement. Pour le RRS CD : rendement du placement, prestations accumulées une fois que le membre de la direction devient admissible au titre du RRS CD et l'incidence de l'augmentation du multiplicateur.

(3) Le régime de base CD comprend le volet CD du régime agréé et le compte notionnel CD.

(4) Au 31 décembre 2023, ces membres de la haute direction visés étaient admissibles aux multiplicateurs du RRS comme suit :

Nom	Âge	Service	Points	Multiplicateur
M. Bibic	56,5	20,0	76,5	2,80×
C. Millen	49,3	15,5	64,8	1,00×
G. LeBlanc	56,4	30,3	86,7	3,00×
W. Oosterman	63,2	17,4	80,6	3,00×
J. Watson	59,9	13,6	73,5	2,65×
S. Howe	56,5	17,3	73,8	2,65×

Volets à prestations déterminées

M. Bibic a participé au régime de retraite à prestations déterminées de Bell Canada pendant un an jusqu'au 31 décembre 2004, après quoi il a été transféré au volet à cotisations déterminées. Son service aux termes du régime est gelé à 1,0 année de service décomptée. Les gains ouvrant droit à pension futurs seront pris en compte dans le calcul de la rente de M. Bibic aux termes de ce régime.

Le régime prévoit, pour M. Bibic, une rente annuelle à partir de l'âge de 65 ans de 1,2 % du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension de l'année (MGAP); et de 1,7 % de la rémunération annuelle moyenne de M. Bibic au cours des 60 mois consécutifs les mieux rémunérés des gains ouvrant droit à pension (GPME) en excédent du MGAP.

a. Volet PD du régime enregistré

Le volet PD du régime agréé est un élément du régime de retraite de Bell Canada. Ce volet est calculé à l'aide des GPME dans lesquels la rémunération de la personne participante produit la moyenne la plus élevée,

limité toutefois au maximum autorisé en vertu de la LIR pour les régimes de pension agréés. Les prestations sont partiellement indexées chaque année en fonction des hausses de l'indice des prix à la consommation, sous réserve d'un maximum de 4 % par année.

b. Rente PD excédentaire

La rente excédentaire est le montant de la rente qui excède la limite de la LIR applicable aux régimes de pension agréés. Le coût total de la rente excédentaire est payé par la Société.

Cette prestation n'est payable qu'à la retraite ou au décès après l'âge de 55 ans. Les prestations sont également partiellement indexées chaque année en fonction des hausses de l'indice des prix à la consommation, sous réserve d'un maximum de 4 % par année.

Le tableau suivant présente les renseignements relatifs aux volets à prestations déterminées.

Membre de la haute direction	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 rémunérateurs ⁽⁵⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ⁽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⁾ (\$)				
M. Bibic	1,0	40 300	54 276	564 626	146 852	69 309	780 787

(1) Le nombre d'années de service décomptées gelé jusqu'au 31 décembre 2004.

(2) Les prestations annuelles accumulées à la fin de l'exercice sont fondées sur une rente immédiate réduite payable à l'âge de 56,5 ans en fonction du nombre d'années de service décomptées gelé au 31 décembre 2004 et les gains ouvrant droit à pension moyens au 31 décembre 2023. 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 2004 et les gains ouvrant droit à pension moyens au 31 décembre 2023.

(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 5,3 % et une indexation de 1,54 % avant l'âge de 65 ans et une indexation de 1,65 % après l'âge de 65 ans annuellement.

(5) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs pour 2023 représente l'incidence de l'augmentation des gains ouvrant droit à pension moyens de M. Bibic au 31 décembre 2023.

(6) La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs représente l'incidence du taux d'actualisation (qui a baissé de 5,3 % au 31 décembre 2022 à 4,6 % au 31 décembre 2023), de l'indexation annuelle des prestations de retraite 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 constituées à la fin de l'exercice 2023 est calculée au moyen des principales hypothèses suivantes : un taux d'actualisation de 4,6 %, une indexation de 1,54 % avant l'âge de 65 ans et une indexation de 1,65 % après l'âge de 65 ans annuellement.

G. 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 la rente de G. LeBlanc aux termes de ces régimes. Ces régimes comprennent des dispositions relatives à l'indexation.

Les régimes prévoient, pour G. 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 G. LeBlanc prévoit une rente de conjoint survivant correspondant à 60 % de la prestation de retraite de G. LeBlanc.

Le tableau suivant présente les renseignements relatifs aux volets à prestations déterminées.

Membre de la haute direction	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 rémunérateurs ⁽⁵⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ⁽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	549 000	544 700	10 898 328	541 551	987 008	12 426 887

(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 immédiate non réduite payable à l'âge de 56,4 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 2023. 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 2023.

(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 5,3 % et une indexation annuelle de 2,0 %.

(5) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs pour 2023 représente l'incidence de l'augmentation des gains ouvrant droit à pension moyens de G. LeBlanc au 31 décembre 2023.

(6) La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs représente l'incidence du taux d'actualisation (qui a baissé de 5,3 % au 31 décembre 2022 à 4,6 % au 31 décembre 2023) 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 constituées à la fin de l'exercice 2023 est calculée au moyen des principales hypothèses suivantes : un taux d'actualisation de 4,6 % 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 d'achat d'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 le membre du personnel 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 le membre du personnel 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 de quelque titulaire d'options (comme le détermine le conseil) autrement que pour un motif valable ou si un(e) titulaire d'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 membre du personnel 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 le membre du personnel 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 le membre du personnel 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 le membre du personnel 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 le membre du personnel 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 de quelque titulaire d'UANR et d'UANR-R autrement que pour un motif valable ou si un(e) 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 une personne participante choisit de recevoir des UANR de 2021, de 2022 ou de 2023 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 LIR, mais le membre du personnel 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 membre du personnel 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 à la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) 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 2023.

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 2023 (\$)	Prestations de retraite additionnelles ⁽³⁾ (\$)	Avantages indirects ⁽⁴⁾ (\$)	UANR ^{(5) (6)} (\$)	UANR-R ⁽⁵⁾ (\$)	Options d'achat d'action ⁽⁷⁾ (\$)	Total (\$)	Avantages sociaux ⁽⁴⁾
Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	-	9 082 250	-(7)	1 961 910	-	1 434 206	-	-	12 478 367	Prolongation de 24 mois
Cessation des fonctions pour motif valable	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Démission volontaire	466 667	-	-	-	40 000	-	-	-	506 667	Prolongation de 4 mois
Invalidité de longue durée (ILD) ⁽⁷⁾	-	9 082 250	-(8)	1 961 910	-	1 434 206	-	-	12 478 367	Jusqu'à 65 ans
Décès	-	-	-(8)	-	-	6 856 656	6 856 601	-	13 713 256	-
Retraite ⁽⁹⁾	-	-	-	-	-	1 434 206	-	-	1 434 206	-
Cessation des fonctions sans motif valable à la suite d'un changement de contrôle ⁽¹⁰⁾	-	9 082 250	-(8)	1 961 910	-	6 856 656	6 856 601	-	24 757 417	Prolongation de 24 mois

(1) 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.

(2) 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 2021 et 2022 s'élevait à 3 141 125 \$. L'indemnité de départ est payable en versements égaux sur une période de 24 mois.

(3) 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.

(4) 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 membres de la direction, 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 ayant 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.

(5) 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 2023, 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 29 décembre 2023, soit 52,17 \$. 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 2023
UANR	103 938	5 422 449
UANR-R	131 428	6 856 601

(6) Conformément aux exigences de la LIR, la Société paiera les UANR de 2023 non acquises choisies en UAD au plus tard le 31 décembre de l'exercice qui suit l'année de départ, mais la personne participante demeurera assujettie 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 2024, le paiement d'UAD aura lieu au moment de l'acquisition (le 31 décembre 2025). Au 31 décembre 2023, 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 29 décembre 2023, soit 52,17 \$, en UAD non acquises :

Régime	Nombre d'unités détenues	Valeur au 31 décembre 2023
UANR	27 491	1 434 206

(7) 30 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. M. Bibic 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 d'achat d'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.

(8) 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 2023 figure à la section 11.2 intitulée *Tableau sommaire de la rémunération*.

(9) 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.

(10) 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 d'achat d'actions 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 d'achat d'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 d'achat d'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 la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) 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 2023.

Nom	Événement	Indemnité de départ ⁽¹⁾ (\$)	UANR ⁽²⁾⁽³⁾ (\$)	UANR-R ⁽⁴⁾ (\$)	Options d'achat d'actions (\$)	Total (\$)
C. Millen ⁽⁵⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	2 387 000	–	–	–	2 387 000
	Cessation des fonctions pour motif valable	–	–	–	–	–
	Démission volontaire	–	–	–	–	–
	Décès	–	627 671	627 671	–	1 255 343
	Retraite ⁽⁸⁾	–	–	–	–	–
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	2 387 000	627 671	627 671	–	3 642 343
J. Watson ⁽⁶⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	2 475 000	–	–	–	2 475 000
	Cessation des fonctions pour motif valable	–	–	–	–	–
	Démission volontaire	–	–	–	–	–
	Décès	–	2 210 887	2 210 887	–	4 421 775
	Retraite ⁽⁸⁾	–	–	–	–	–
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	2 475 000	2 210 887	2 210 887	–	6 896 775
S. Howe ⁽⁷⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	3 300 000	1 120 479	–	–	4 420 479
	Cessation des fonctions pour motif valable	–	–	–	–	–
	Démission volontaire	–	–	–	–	–
	Décès	–	2 210 887	2 210 887	–	4 421 775
	Retraite ⁽⁸⁾	–	1 120 479	–	–	1 120 479
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	3 300 000	2 210 887	2 210 887	–	7 721 775

(1) G. LeBlanc et W. Oosterman ne sont pas inclus puisqu'ils sont partis à la retraite au début de janvier 2024 et qu'aucun paiement n'a été effectué en dehors des allocations de retraite régulières. Pour C. Millen, J. Watson et S. Howe, ce montant représente l'indemnité de départ payable conformément à leurs contrats d'emploi respectifs, comme il est indiqué aux notes (5), (6) et (7) 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 C. Millen, J. Watson et S. Howe 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 2023, 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 29 décembre 2023 soit 52,17 \$, 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 2023
C. Millen	12 031	627 671 \$
J. Watson	42 379	2 210 887 \$
S. Howe	20 901	1 090 409 \$

- (3) Conformément aux exigences de la LIR, la Société paiera les UANR de 2023 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 2024, le paiement d'UAD aura lieu au moment de l'acquisition (le 31 décembre 2025). En date du 31 décembre 2023, 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 29 décembre 2023, soit 52,17 \$, en UAD non acquises :

Nom	Nombre d'unités détenues	Valeur au 31 décembre 2023
S. Howe	21 477	1 120 479 \$

- (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 2023, 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 29 décembre 2023 soit 52,17 \$, 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 2023
C. Millen	12 031	627 671 \$
J. Watson	42 379	2 210 887 \$
S. Howe	42 379	2 210 887 \$

- (5) Même s'il n'existe aucune entente formelle entre C. Millen 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 21 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.
- (6) Le contrat d'emploi de J. 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 J. Watson des dispositions de son contrat d'emploi en matière de non-concurrence (au Canada) et de quittance pour une période de 12 mois.
- (7) Même s'il n'existe aucune entente formelle entre S. Howe 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 24 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.
- (8) 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 membre du conseil actuel ou personne candidate au poste de membre du conseil, 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 membres du conseil et aux membres de la haute direction

La Société et ses filiales n'ont accordé aucun prêt ni crédit aux membres du conseil actuels ou aux personnes candidates aux postes de membre du conseil 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 qui excède le seuil de 10 % mentionné ci-dessus 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 Canadien(ne)s;
- au moins 80 % des membres du conseil d'administration de l'entreprise de télécommunication sont des Canadien(ne)s; et
- l'entreprise de télécommunication ne doit pas être contrôlée par des non-Canadien(ne)s.

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 (sous réserve des règles de propriété), au moins 66 2/3 % des actions avec droit de vote de celle-ci doivent être détenues par des Canadien(ne)s, et celle-ci ne doit pas être contrôlée par des non-Canadien(ne)s. 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-Canadien(ne)s 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 Canadien(ne)s; et
- elle n'est pas contrôlée par des non-Canadien(ne)s.

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-Canadien(ne)s;
- de refuser d'inscrire le transfert d'actions avec droit de vote à un(e) non-Canadien(ne); et
- d'obliger un(e) non-Canadien(ne) 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 la personne occupant le poste de chef(fe) de la direction d'une société qui est une entreprise de radiodiffusion titulaire d'une licence soit un(e) citoyen(ne) canadien(ne) ou un(e) résident(e) permanent(e) 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-Canadien(ne)s 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 2023 contiennent de l'information financière additionnelle. Ces documents sont également disponibles sur notre site Web à BCE.ca, sur SEDAR+ à sedarplus.ca 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 financier 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 (y compris le mandat de notre conseil)
- 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 secrétariat 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 BCE, Solutions aux investisseurs TMX Inc., par courriel à INFO_TMXIS@TMX.com ou par téléphone au 1 866 406-2287 (numéro de téléphone sans frais en Amérique du Nord) ou au 201 806-7301 (numéro de téléphone hors de l'Amérique du Nord) pour le service en français et en anglais.

12.5 Propositions d'actionnaires pour notre assemblée annuelle 2025

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 2025.

Vos propositions doivent nous parvenir au cours de la période commençant le 3 décembre 2024 et se terminant le 31 janvier 2025.

13 Mise en garde concernant les déclarations prospectives

La présente circulaire comprend des déclarations prospectives portant, sans s'y limiter, sur notre approche en matière de rémunération (y compris les questions relatives aux régimes de retraite), le dividende sur actions ordinaires annualisé pour 2024 de BCE, nos objectifs en matière de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) (y compris, sans s'y limiter, nos objectifs en ce qui concerne la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance, notamment les cibles en matière de représentation au conseil et à la direction, les réductions ciblées de nos émissions de GES, y compris, notamment, notre cible en matière de carboneutralité (portée 1 et 2 uniquement), l'investissement communautaire, le leadership en matière de gouvernance d'entreprise et d'éthique professionnelle), le processus de transition de l'auditeur actuel vers le nouvel auditeur, la composition prévue du conseil et de ses comités après l'assemblée, les perspectives commerciales, objectifs, plans et priorités stratégiques de BCE, ainsi que d'autres déclarations qui ne renvoient pas à des faits historiques. Une déclaration est dite prospective lorsqu'elle utilise les connaissances actuelles et les prévisions du moment pour formuler une déclaration touchant l'avenir. Habituellement, les termes comme *hypothèse*, *but*, *orientation*, *objectif*, *perspective*, *projet*, *stratégie*, *cible*, *engagement* et d'autres expressions semblables, ainsi que les temps et les modes comme le futur et le conditionnel de certains verbes tels que *viser*, *s'attendre à*, *croire*, *prévoir*, *avoir l'intention de*, *planifier*, *chercher à* et *aspirer à* permettent de repérer les déclarations prospectives. Toutes ces déclarations prospectives sont faites conformément aux « dispositions refuges » prévues dans les lois canadiennes applicables en matière de valeurs mobilières et dans la loi américaine *Private Securities Litigation Reform Act of 1995*.

Sauf indication contraire de notre part, les déclarations prospectives qui figurent dans la présente circulaire décrivent nos attentes en date du 7 mars 2024 et, par conséquent, pourraient changer après cette date. Sauf dans la mesure où les lois applicables en matière de valeurs mobilières l'exigent, nous ne nous engageons aucunement à mettre à jour ou à réviser ces déclarations prospectives, même à la suite de l'obtention de nouveaux renseignements ou de l'occurrence d'événements futurs, ni pour toute autre raison.

Les déclarations prospectives, du fait même de leur nature, font l'objet de risques et d'incertitudes intrinsèques et reposent sur plusieurs hypothèses, tant générales que précises, donnant lieu à la possibilité que les résultats ou les événements réels diffèrent de façon significative des attentes exprimées ou sous-entendues dans ces déclarations prospectives et que nos perspectives commerciales, objectifs, plans et priorités stratégiques ne soient pas atteints. Ces déclarations ne représentent pas une garantie de la performance ni des événements futurs, et nous mettons en garde le lecteur contre le risque que représente le fait de s'appuyer sur ces déclarations prospectives. Les déclarations prospectives qui figurent dans la présente circulaire sont fournies dans le but d'aider les investisseurs les autres personnes à comprendre nos objectifs, nos priorités stratégiques, nos perspectives commerciales ainsi que le contexte dans lequel nous prévoyons exercer nos activités. Le lecteur est donc mis en garde contre le fait que cette information pourrait ne pas convenir à d'autres fins.

Nous avons formulé certaines hypothèses relatives à l'économie, au marché, aux activités d'exploitation et autres dans la préparation des déclarations prospectives figurant dans la présente circulaire, y compris, sans s'y limiter, les hypothèses décrites dans les diverses sous-sections intitulées *Hypothèses* du rapport de gestion daté du 7 mars 2024 de BCE, lesquelles sous-sections sont intégrées par renvoi dans la présente mise en garde. Sous réserve de divers facteurs, nous jugeons que nos hypothèses étaient raisonnables au 7 mars 2024. Si nos hypothèses se révélaient inexactes, les résultats ou événements réels pourraient être considérablement différents de ce que nous prévoyons.

Les principaux facteurs de risque en conséquence desquels les résultats ou les événements réels pourraient différer de façon significative de ceux qui sont exprimés ou sous-entendus dans les déclarations prospectives mentionnées précédemment et les autres déclarations prospectives contenues dans la présente circulaire comprennent, sans s'y limiter, les risques décrits à la rubrique 9, *Risques d'entreprise*, du rapport de gestion daté du 7 mars 2024 de BCE, laquelle est intégrée par renvoi dans la présente mise en garde.

Les déclarations prospectives que contient la présente circulaire pour les périodes postérieures à 2024 reposent sur des hypothèses et des estimations à plus long terme que les déclarations prospectives pour 2024 et présentent donc une plus grande incertitude. Sauf indication contraire, les déclarations prospectives portant sur des périodes postérieures à 2024 supposent que les risques décrits à la section 9 *Risques d'entreprise* du rapport de gestion daté du 7 mars 2024 de BCE demeureront essentiellement inchangés pour ces périodes.

La personne qui lit la présente circulaire doit tenir compte du fait que les risques décrits dans la rubrique mentionnée précédemment et dans les autres rubriques du rapport de gestion daté du 7 mars 2024 de BCE ne sont pas les seuls risques susceptibles de nous toucher. D'autres risques et incertitudes que, pour l'instant, nous ignorons ou jugeons négligeables pourraient également avoir une incidence défavorable significative sur nos activités, notre situation financière, notre situation de trésorerie, nos résultats financiers ou notre réputation. Nous envisageons régulièrement des opérations potentielles comme des acquisitions, des cessions, des fusions, des regroupements d'entreprises, des investissements, des monétisations, des coentreprises ou d'autres transactions, qui pourraient être importantes. Sauf indication contraire de notre part, les déclarations prospectives ne tiennent pas compte de l'effet potentiel de telles transactions ou d'éléments exceptionnels qui pourraient être annoncés ou survenir après le 7 mars 2024. L'incidence financière de ces transactions et de ces éléments exceptionnels peut s'avérer complexe et dépend de faits particuliers à chacun d'eux. Nous ne pouvons donc décrire de manière significative l'incidence prévue ni la présenter de la même façon que les risques connus touchant nos activités.

