

Avantages sociaux, retraite, épargne et équité salariale

SDG 3, SDG 8

Avantages sociaux GRI 401-2, 401-3, 201-1, 201-3

Le bien-être des membres de notre équipe et de leur famille est l'une des priorités de Bell. Nous croyons en l'importance d'investir dans des programmes qui permettent d'offrir, aux membres de l'équipe et à leurs personnes à charge, une couverture qui correspond à leur situation personnelle. Nous tenons à offrir des programmes parmi les plus généreux sur le marché afin qu'ils permettent aux membres de l'équipe et à leurs personnes à charge de privilégier un mode de vie sain grâce à des options bénéfiques pour leur santé physique, mentale et financière.

Les membres de notre équipe à temps plein et à temps partiel sont admissibles aux avantages sociaux payés par l'entreprise et peuvent acheter une variété d'avantages sociaux optionnels à des prix de groupe concurrentiels.

Afin de maintenir notre concurrence sur le marché, nous effectuons régulièrement des évaluations de marché au moyen de sondages sur le meilleur soutien en matière de rémunération. Ces sondages permettent d'évaluer ce que les grandes entreprises canadiennes paient à leurs employés. Les membres de notre équipe reçoivent un salaire, des avantages et des primes concurrentiels qui représentent une rémunération globale nettement supérieure à la moyenne et qui leur procurent un niveau de vie confortable.

Dernièrement, dans le cadre de notre impératif stratégique visant à investir dans notre équipe, soutenir son engagement et créer un avenir durable, nous avons modernisé le programme d'avantages sociaux de Bell afin d'offrir plus de souplesse et un meilleur soutien en matière de bien-être. Ce programme comprend des options plus inclusives et plus accessibles ainsi que de nouvelles façons pour les membres de l'équipe de dépenser les crédits flexibles offerts par l'employeur. Notre programme d'avantages sociaux comprend dorénavant quatre options de couverture pour les soins médicaux et les soins dentaires. Il propose aussi de nouvelles options pour les couvertures

entièrement payées par l'employeur, comme l'assurance vie, l'assurance accident ainsi que pour l'invalidité de courte et de longue durée. En plus des nouvelles options en matière d'avantages sociaux, les membres de l'équipe Bell peuvent également verser des crédits flexibles de l'employeur dans un nouveau compte style de vie. Ils peuvent se servir de ce compte pour payer leurs dépenses de mise en forme et de loisirs, leurs dépenses de garderie et les frais d'études pour les employés et leur famille. Cette option s'ajoute aux options existantes d'achat de jours de vacances et de versement des crédits dans un compte gestion-santé.

De plus, une nouvelle couverture liée à l'affirmation du genre, qui s'inscrit dans la stratégie d'inclusion d'entreprise de Bell, est également offert par l'entremise du régime de soins médicaux. Ceci a pour but d'améliorer l'accès et d'offrir un soutien financier (jusqu'à un maximum à vie de 20 000 \$) aux membres du régime et à leur famille, tout au long de leur transition.

Retraite et épargne

La sécurité financière est également un volet important pour les membres de notre équipe et nous nous efforçons de faire en sorte qu'il soit facile et avantageux pour eux d'investir à court comme à long terme. La plupart des membres de l'équipe Bell sont automatiquement inscrits à un régime de retraite à cotisations déterminées (CD). Ils peuvent également participer à d'autres régimes d'épargne, comme à un régime d'épargne-retraite collectif (RER) ou à un compte d'épargne libre d'impôt collectif (CELI), au moyen de retenues salariales ou de transferts forfaitaires directs provenant d'établissements externes. Ces employés peuvent également verser une partie de leurs revenus au régime d'achat d'actions de BCE (régime d'épargne des employés [REE]), comprenant des cotisations jumelées de l'entreprise. Plus de 27 000 membres de l'équipe ont participé au REE en 2022, harmonisant ainsi les intérêts de nos employés et de nos actionnaires, qui veulent voir leur investissement dans BCE porter fruit.

Des offres de placements sophistiquées sont disponibles dans le volet CD du régime de retraite. En effet, la composition de l'actif de nos fonds cycle de vie utilise certaines stratégies d'investissement disponibles dans le volet à prestations déterminées (PD), une option qui n'est généralement pas offerte dans un régime CD. Cela crée un profil risque/rendement supérieur et offre une meilleure protection contre l'inflation dans le futur pour les personnes qui approchent de la retraite.

Le volet CD permet également aux participants CD de 55 ans et plus qui ont cessé de travailler de commencer à toucher un revenu de retraite directement du régime. De plus, ils ont la possibilité de transférer leurs épargnes externes enregistrées et de consolider leurs actifs de retraite sur une seule plateforme. Par conséquent, ils peuvent investir la totalité de leur épargne-retraite dans les mêmes

options de placements auxquelles ils ont eu accès au cours de leur carrière chez Bell, leur permettant de profiter de nos frais d'administration et de gestion de placements très faibles.

En 2022, Bell a également versé des cotisations totalisant plus de 140 millions de dollars à ses divers régimes de retraite PD et CD, qui couvrent environ 85 000 participants à l'échelle du pays, y compris environ 50 000 retraités et bénéficiaires recevant des prestations mensuelles. Par l'entremise de Solutions Mieux-être LifeWorks, nos retraités peuvent aussi accéder à un vaste éventail d'avantages sociaux relatifs à leur santé et à leur bien-être au terme de leur carrière chez Bell. Dans le cybermarché MonFutur, les membres de l'équipe peuvent souscrire à divers régimes (assurance médicale et dentaire, assurance voyage, assurance vie) conçus spécialement pour les retraités et fournis par des compagnies d'assurance canadiennes de premier plan.

Vous trouverez ci-dessous un résumé de nos régimes d'avantages sociaux, de retraite et d'épargne.

Avantages sociaux

| | |
|--|--|
| Régime de soins médicaux (payé par l'entreprise) | Médicaments sur ordonnance Hospitalisation et soins d'urgence Infirmière autorisée Autres fournitures et services médicaux Soins d'optique Services professionnels (physiothérapeute, chiropraticien, chiropodiste, podiatre, thérapeute du sport, ostéopathe, audiologiste, massothérapeute, naturopathe, acupuncteur, homéopathe, nutritionniste/diététiste) Couverture illimitée pour les soins en santé mentale (psychologue, travailleur social, psychothérapeute, conseiller clinicien et thérapeute de couple ou familial) Avantages sociaux liés à l'affirmation du genre Assurance voyage personnelle Assurance annulation de voyage Assurance médicale d'urgence pour les voyages d'affaires Comprend une couverture pour le conjoint et les enfants à charge |
| Soins dentaires (payés par l'entreprise) | Soins préventifs Soins de base Soins majeurs Orthodontie Comprend une couverture pour le conjoint et les enfants à charge |

| | |
|--|--|
| | <p>Pour l'achat de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Couverture optionnelle ou améliorée • Jours de vacances • Le service Navigateur Santé |
| Crédits flexibles (payés par l'entreprise) | <p>Le solde de dollarsflex sera déposé dans les comptes suivants, au choix de l'employé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le compte gestion-santé (CGS), qui permet de rembourser les frais de soins de santé qui ne sont pas admissibles dans le cadre des régimes; • le compte style de vie, qui sert à payer les frais de mise en forme et de loisirs, les frais de garderie et les frais d'étude. • Il couvre les dépenses engagées par le conjoint et les enfants à charge. |
| Programmes de soutien à la navigation des soins de santé et de soutien médical (payés par l'entreprise) | <p>Infirmière personnelle qui accompagne dans la gestion des cas et les services de référence pour plus de 12 000 problèmes de santé pour les employés</p> <p>Comprend une couverture pour le conjoint et les enfants à charge</p> |
| Prestations d'invalidité (payées par l'entreprise) | <p>Occasionnel Court terme Long terme</p> |
| Assurance vie et assurance accidents (payées par l'entreprise) | <p>Y compris l'assurance contre les accidents lors de voyage d'affaires</p> |
| Indemnité supplémentaire (payée par l'entreprise) | <p>Maternité : remplacement du salaire à 70 %, pour un maximum de 17 semaines</p> <p>Congé parental (pour la mère biologique ou un autre parent, y compris un parent adoptif) : remplacement du salaire à 70 %, pour un maximum de 19 semaines</p> <p>Adoption : remplacement du salaire à 70 %, pour un maximum de 19 semaines</p> |
| Programme de soins de santé virtuels (payés par l'entreprise) | <p>Accès confidentiel en tout temps à une infirmière ou à un médecin par l'entremise de consultations vidéo en ligne sécurisées pour les employés et leur conjoint et leurs enfants à charge</p> |

| | |
|---|---|
| Autres couvertures optionnelles offertes (payées par les membres de l'équipe) | Assurance vie et assurance accidents optionnelles Assurance maladies graves Couverture pour les membres de la famille comprise |
| Retraite et épargne | |
| Régime de retraite | <p>Régime de retraite à cotisations déterminées La participation est obligatoire après trois mois de service crédité Cotisations salariales de 0 % à 12 % des gains admissibles Cotisation de l'employeur : 4 % de façon automatique et cotisation de contrepartie égalant la cotisation de l'employé jusqu'à un maximum de 2 % des gains admissibles.</p> <p>L'employé peut choisir entre deux approches pour la composition de ses placements : une approche personnalisée comprenant 14 options de placement, y compris un fonds ESG axé sur les entreprises ayant des émissions de carbone plus faibles, ou une approche automatique soit l'option cycle de vie.</p> <p>L'option de revenu de retraite de Bell permet aux employés qui prennent leur retraite de demeurer dans le régime de retraite et de toucher un revenu directement de leur compte dans le régime, tout en profitant des mêmes options de placement et des mêmes outils de planification qui leur sont offerts en tant que participant actif; les employés qui prennent leur retraite peuvent aussi transférer leurs épargnes externes enregistrées et consolider leurs actifs de retraite sur une seule plateforme.</p> |
| Régime d'épargne des employés (REE) | <p>Achat d'actions ordinaires de BCE Inc. au moyen de retenues salariales La participation est volontaire après six mois de service crédité. Le niveau de cotisation de l'employé va de 0 % à 12 % du salaire de base (tranches de 1 %). Cotisation de l'entreprise équivalent à un tiers du taux de cotisation de l'employé, jusqu'à un maximum de 2 % (1/3 de 6 %), assujettie à une période d'acquisition de deux ans Possibilité de transférer des actions dans le RER ou le CELI</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Régime d'épargne-retraite collectif (RER)</p> | <p>La participation est volontaire. Cotisations des employés seulement L'employé peut choisir entre trois approches pour la combinaison de ses placements :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'approche personnalisée : 2 options CIG et 11 options basées sur le marché; • l'approche automatique : option cycle de vie; • le transfert d'actions du REE. <p>Frais de placement peu élevés Possibilité de transférer le compte RER dans l'option de revenu de retraite de Bell</p> |
| <p>Compte d'épargne libre d'impôt collectif (CELI)</p> | <p>La participation est volontaire. Cotisations des employés seulement Les fonds de placement proposés sont les mêmes que dans le cadre du RER collectif, excepté les CIG. Frais de placement peu élevés</p> |

Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) de Bell

Accessible et mobile, le Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) de Bell est offert en toute confidentialité, 24 heures sur 24, et sans frais. Il aide les employés à apporter des changements importants de façon à améliorer leurs conditions de vie et leurs conditions de travail. Il a pour but de mettre l'accent sur le bien-être mental au moyen d'une approche moderne et proactive. La page facile à consulter comprend des programmes d'apprentissage autonome, des trousseaux et des formations qui favorisent la santé mentale.

Bell affiche le PAEF sur la page intranet à jour sur la santé mentale et le bien-être. À cet endroit, les membres de l'équipe trouveront également des renseignements sur la couverture illimitée des avantages sociaux en matière de soutien en santé mentale, des pages principales qui contiennent des ressources sur la conciliation travail-vie personnelle, le soutien à la toxicomanie et la pleine conscience, y compris les séances de pleine conscience de cinq minutes qui sont offertes trois fois par jour, en français et en anglais.

Équité salariale GRI 405-2

Bell offre aux membres de l'équipe des programmes de rémunération globale concurrentiels par rapport au marché. Ces programmes sont conformes à notre engagement envers la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance.

Cette approche globale vise à attirer, à mobiliser et à retenir les talents, les compétences et les ressources dont nous avons besoin pour favoriser la croissance, l'innovation et la réussite, dans un marché hautement concurrentiel. La rémunération globale est également représentative du rendement individuel des employés par rapport à nos impératifs stratégiques et de nos résultats financiers afin de créer de la valeur pour nos clients, les membres de l'équipe et les actionnaires.

Notre objectif consiste à offrir une rémunération équitable, conformément aux compétences, au rôle, au rendement et au marché externe, peu importe le sexe, l'âge, la situation de handicap, l'identité et l'expression de genre, l'orientation sexuelle, la race, l'origine ethnique, le patrimoine culturel ou les croyances.

Afin d'encourager l'équité salariale et en plus de ses nombreux projets en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, Bell s'efforce de respecter toutes les lois gouvernementales pertinentes, y compris la [Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi](#), ainsi que les exigences fédérales et provinciales en matière d'équité salariale.

De plus, nous analysons souvent les écarts salariaux au sein de Bell. Comme le montre le tableau suivant, la rémunération globale de 2022 selon le sexe, ainsi que selon les membres de l'équipe qui s'identifient comme étant des Noirs, des Autochtones et des personnes de couleur (personnes noires, autochtones et de couleur) chez Bell, indique que nous sommes très près de réaliser notre objectif de parité complète.

| | |
|--|-------|
| Rémunération globale moyenne des femmes par rapport aux hommes (rectifiée)* | 2022 |
| Hauts dirigeants (vice-président/vice-président principal) | 97 % |
| Gestionnaires et professionnels | 98 % |
| Membres de l'équipe administrative et non-gestionnaires | 100 % |
| Global | 98 % |
| Rémunération globale moyenne des personnes noires, autochtones et de couleur | |
| Hauts dirigeants (vice-président/vice-président principal) | 100 % |
| Gestionnaires et professionnels | 100 % |
| Membres de l'équipe administrative et non-gestionnaires | 100 % |
| Global | 100 % |

*L'analyse des écarts a été modifiée en fonction du niveau, de la catégorie d'emploi, du rôle et de l'ancienneté. L'analyse porte uniquement sur les employés non syndiqués. La rémunération des employés syndiqués est conforme aux dispositions de leur convention collective. Les résultats liés au genre et à la diversité sont plafonnés à 100 %. Ceci indique une parité ou pourrait signifier que les femmes ou les personnes noires, autochtones et de couleur sont payées plus cher que les autres employés.

Si cette fiche d'information contient des déclarations prospectives, y compris sur nos perspectives commerciales, plans, objectifs, cibles, buts, priorités stratégiques, engagements, ainsi que d'autres déclarations qui ne renvoient pas à des faits historiques, ces déclarations ne représentent pas une garantie du rendement 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 sont l'objet de risques et d'incertitudes et reposent sur des hypothèses 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. Veuillez consulter le dernier rapport de gestion annuel de BCE Inc., mis à jour dans les rapports de gestion trimestriels ultérieurs de BCE Inc., pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de ces risques, incertitudes et hypothèses. Les rapports de gestion de BCE Inc. sont affichés sur son site web à bce.ca, sur SEDAR à sedar.com et sur EDGAR à sec.gov.