

Mieux pour

la connectivité
l'environnement
la sécurité
le réseau
le service
la technologie
l'éducation
la croissance
la vie au travail
les collectivités
la santé mentale
le contenu média
le monde
la création de valeur
les investissements
les opportunités

Table des matières

1	Avis d'assemblée générale annuelle des actionnaires 2023 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	9
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	62
12	Autres renseignements importants	79
13	Annexe A – Proposition d'actionnaire retirée	80
14	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,

Afin de respecter nos normes ESG et de permettre à un plus grand nombre de personnes d'assister et de participer aux assemblées des actionnaires, l'assemblée générale annuelle des actionnaires 2023 de BCE se tiendra en ligne uniquement via une diffusion vidéo en direct sur le Web à <https://web.lumiagm.com/435242716>, à **9 h 30 (heure de l'Est) le jeudi 4 mai 2023**. Veuillez vous reporter à la section 2.1 intitulée *Comment 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 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 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 2 mars 2023

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 14 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
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 ⁱ	Âge	Entrée au conseil	Poste	Comités du conseil				Participation au conseil et aux comités en 2022		Conseils d'autres sociétés ouvertes	
				Audit	Gouver- nance	Rémuné- ration	Risque et caisse de retraite	100 %	1	Quatre compétences principales	
										• Affaires gouvernementales/ réglementation	• Médias/contenu • Télécommunications
M. Bibic Ontario ⁱ	55	2020	Président et chef de la direction – BCE Inc. et Bell Canada					100 %	1	• Affaires gouvernementales/ réglementation • Chef(fe) de la direction/ cadre de direction	• Médias/contenu • Télécommunications
D.F. Denison Ontario ⁱ	70	2012	Membre du conseil de sociétés	✓		P		100 %	2	• Chef(fe) de la direction/ cadre de direction • Comptabilité/finances	• Gouvernance • Ressources humaines/rémunération
R.P. Dexter Nouvelle- Écosse ⁱ	71	2014	Président du conseil et chef de la direction – Maritime Travel Inc.			✓	✓	100 %	1	• Gestion des risques • Gouvernance	• Ressources humaines/rémunération • Secteur du détail/service à la clientèle
K. Lee Ontario ⁱ	59	2015	Membre du conseil de sociétés	✓	✓			100 %	1	• Chef(fe) de la direction/ cadre de direction • Comptabilité/finances	• Gestion des risques • Gouvernance
M.F. Leroux Québec ⁱ	68	2016	Membre du conseil de sociétés	✓		P		100 %	2	• Chef(fe) de la direction/ cadre de direction • Comptabilité/finances	• Gouvernance • Responsabilité d'entreprise
S.A. Murray Ontario ⁱ	67	2020	Membre du conseil de sociétés			✓	✓	100 %	2	• Chef(fe) de la direction/ cadre de direction • Gestion des risques	• Ressources humaines/rémunération • Services bancaires d'investissement/ fusions et acquisitions
G.M. Nixon Ontario ⁱ	66	2014	Membre du conseil de sociétés – Président du conseil – BCE Inc. et Bell Canada					100 %	2	• Chef(fe) de la direction/ cadre de direction • Gouvernance	• Ressources humaines/rémunération • Services bancaires d'investissement/ fusions et acquisitions
L.P. Pagnutti Ontario ⁱ	64	2020	Membre du conseil de sociétés			P	✓	100 %	–	• Chef(fe) de la direction/ cadre de direction • Comptabilité/finances	• Gestion des risques • Gouvernance
C. Rovinescu Ontario ⁱ	67	2016	Membre du conseil de sociétés			✓	P	100 %	1	• Chef(fe) de la direction/ cadre de direction • Gestion des risques	• Ressources humaines/rémunération • Secteur du détail/service à la clientèle
K. Sheriff Ontario ⁱ	65	2017	Membre du conseil de sociétés	✓			✓	94,4 %	1	• Chef(fe) de la direction/ cadre de direction • Gestion des risques	• Technologie • Télécommunications
R.C. Simmonds Ontario ⁱ	69	2011	Président du conseil – Lenbrook Corporation		✓		✓	100 %	–	• Affaires gouvernementales/ réglementation • Gouvernance	• Technologie • Télécommunications
J. Tory Ontario ⁱ	67	2021	Membre du conseil de sociétés	✓		✓		100 %	1	• Chef(fe) de la direction/ cadre de direction • Responsabilité d'entreprise	• Ressources humaines/rémunération • Secteur du détail/service à la clientèle
L. Vachon Québec ⁱ	60	2022	Partenaire des opérations – J.C. Flowers & Co.			✓	✓	100 %	3	• Chef(fe) de la direction/ cadre de direction • Gestion des risques	• Ressources humaines/rémunération • Secteur du détail/service à la clientèle
C. Wright Ontario ⁱ	49	2021	Président – Wittington Investments, Limited	✓	✓			100 %	3 ⁽¹⁾	• Affaires gouvernementales/ réglementation • Gouvernance	• 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 et la direction de BCE sont d'avis que de solides pratiques en matière de gouvernance permettent d'obtenir des résultats supérieurs en créant et en maintenant de la valeur pour les actionnaires. C'est pourquoi nous veillons sans cesse à renforcer notre leadership en matière de gouvernance et d'éthique des affaires, et ce, en adoptant des pratiques exemplaires et en agissant avec transparence et de façon responsable envers nos actionnaires. Le conseil a la responsabilité générale de superviser les activités commerciales et les affaires internes de la Société.

Renseignements sur le conseil et meilleures pratiques en matière de gouvernance

14	Taille du conseil
13	Membres du conseil indépendants
99,5 %	Présence aux réunions du conseil et des comités en 2022
✓	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 : 8 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

- Examen d'un modèle amélioré de supervision des facteurs ESG et recommandation au conseil de l'approuver. Pour obtenir de plus amples détails, se reporter aux pages 29, 30 et 36.
- Représentation de 36 % 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 représentent 14 % 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 2022, et en outre, aucun changement additionnel n'est prévu pour 2023. Aucune option sur actions n'a été attribuée en 2022.

Rémunération à risque au niveau cible en 2022⁽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 réel en 2022. 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 rémunératoires.

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 2023 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 en date du 2 mars 2023.

Quand	Le jeudi 4 mai 2023 à 9 h 30 (heure de l'Est)
Assemblée virtuelle	Assemblée uniquement virtuelle via une diffusion vidéo en direct sur le Web à https://web.lumiagm.com/435242716
Questions soumises à l'assemblée	<ol style="list-style-type: none"> 1. recevoir les états financiers pour l'exercice clos le 31 décembre 2022, y compris les rapports d'audit 2. élire 14 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 13 mars 2023.</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 sedar.com et sur EDGAR à sec.gov.</p> <p>Vous pouvez demander sans frais une copie papier des documents reliés à l'assemblée dans l'année qui suit la date de dépôt des documents reliés à l'assemblée sur SEDAR. Vous pouvez en faire la demande à tout moment avant l'assemblée 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 13 avril 2023 (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 faites en composant le 1-800-339-6353.</p>
Approbation de cette circulaire	Le conseil a approuvé le contenu de cette circulaire et en a autorisé l'envoi aux actionnaires, à chaque membre du conseil et à l'auditeur.

Par ordre du conseil,



Martin Cossette

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

Montréal, Québec

Le 2 mars 2023

2 Exercice des droits de vote rattachés à vos actions

2.1 Comment voter

La date de référence servant à établir quels sont les actionnaires habiles à voter est le 13 mars 2023. Un vote par action ordinaire détenue à cette date vous est conféré. Au 2 mars 2023, 912 159 109 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 direct. 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.tsxtrust.com/procuration 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.

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 de procuration.



Courriel ou télécopieur

Remplissez votre formulaire de procuration et retournez-le par télécopieur au 1-866-781-3111 (Canada et États-Unis) ou au 416-368-2502 (autres pays), ou numérisez celui-ci et envoyez-le par courriel à votezprocuration@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 2 mai 2023.

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*.

Les actionnaires (véritables) non inscrits doivent dûment se nommer à titre de fondé(e)s de pouvoir afin de voter à l'assemblée, sans quoi ces actionnaires ne pourront y participer 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 vote à moins que vous ne vous nommiez vous-même à titre de fondé(e) de pouvoir.

L'actionnaire non inscrit qui souhaite 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 l'échéance, 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.

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.



Téléphone

Composez le 1-800-474-7501 (en français) ou le 1-800-474-7493 (en anglais).

Si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer comme fondé(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 2 mai 2023. Si vous votez par Internet ou par téléphone, vous devez le faire avant midi (heure de l'Est) le 1^{er} mai 2023.

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 2 mai 2023.

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 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 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 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 légal et le formulaire d'instructions de vote qui vous sont envoyés, ou communiquer avec votre intermédiaire pour demander un formulaire de procuration légal ou une procuration légale si vous n'en avez pas reçu. Après avoir obtenu une procuration légale valide de votre intermédiaire, vous devez alors la soumettre à TSXT. Les demandes d'inscription d'actionnaires non inscrits situés aux États-Unis qui souhaitent 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 messenger à l'adresse suivante : votezprocuration@tmx.com (si par courriel) ou 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 2 mai 2023.

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 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 2 mai 2023 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 voter à l'assemblée, mais pourront y participer 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. 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, 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://web.lumiagm.com/435242716>. 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 **bce2023** (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 2 mai 2023, 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 poser de 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 offert sur notre site Web à l'adresse BCE.ca/assemblee2023.

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 :

- Avant l'assemblée, au moyen de notre site Web à BCE.ca/assemblee2023, sous Posez une question ou 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 3 mai 2023 afin d'être incluses à l'assemblée.
- Au cours de l'assemblée, à l'adresse <https://web.lumiagm.com/435242716>, alors qu'une personne représentant BCE lira la question, ou par téléphone au numéro indiqué sur notre site Web à l'adresse BCE.ca/assemblee2023. 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 dès que possible au cours de l'assemblée afin qu'elles puissent être abordées au moment opportun.

Les questions relatives aux questions soumises à l'assemblée seront examinées au moment où la question sera discutée. Les autres questions seront abordées au cours de la période de questions qui suivra la fin des points à l'ordre du jour de l'assemblée. Les questions relatives au même sujet ou qui sont autrement liées seront regroupées, résumées et traitées en même temps. Si vous soumettez dûment une question à laquelle aucune réponse n'est donnée pendant l'assemblée, nous communiquerons avec vous après l'assemblée si vous avez fourni vos coordonnées.

Pour de plus amples renseignements, y compris le guide d'utilisation de l'AGA et les règles de procédure, veuillez consulter BCE.ca/assemblee2023.

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 14 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 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 2 mai 2023**, si vous êtes actionnaire inscrit, ou **midi (heure de l'Est) le 1^{er} mai 2023**, 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 2 mai 2023**; 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 2 mai 2023**.

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 2022, que vous trouverez sur notre site Web à BCE.ca, à l'adresse www.documentsassemblee.com/tsxt/bce, sur SEDAR à sedar.com et sur EDGAR à 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 14 intitulée *Mise en garde concernant les déclarations prospectives*.

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

2.5 Questions

Si vous avez des questions concernant les renseignements contenus dans ce document ou si vous avez besoin d'aide pour remplir votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, veuillez communiquer avec notre agent de sollicitation de procurations, 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 soumises à l'assemblée

3.1 Recevoir nos états financiers

Les états financiers annuels audités de BCE sont inclus dans notre rapport financier annuel 2022.

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 personnes candidates aux postes de membre du conseil sont actuellement membres du conseil, et ont été respectivement élues à notre assemblée annuelle des actionnaires 2022 tenue le 5 mai 2022 à au moins la majorité des voix exprimées, à l'exception de Louis Vachon, qui a été nommé au conseil en octobre 2022. Le conseil vous recommande de voter **POUR** l'élection des 14 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 maintenant 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.

Le conseil a conclu que ces nouvelles exigences de la LCSA, qui s'appliquent à BCE, rendaient superflue la politique de vote majoritaire de BCE et, par conséquent, a abrogé la politique.

Vous élirez les 14 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, recommande le renouvellement du mandat de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur. Le mandat du cabinet de l'auditeur nommé à l'assemblée expirera à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

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), 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 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 2022 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.

Afin de respecter les meilleures pratiques en matière de gouvernance en ce qui a trait à l'indépendance de l'auditeur, l'intention actuelle du comité d'audit est d'engager prochainement un processus de demande de propositions concernant les services d'auditeur de BCE.

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.

	2022 (en millions de dollars)	2021 (en millions de dollars)
Honoraires d'audit ⁽¹⁾	9,8	8,6
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	3,3	2,9
Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾	0,3	0,4
Autres honoraires ⁽⁴⁾	0,1	0,1
Total ⁽⁵⁾	13,5	12,0

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

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

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

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

(5) Les montants de 13,5 millions de dollars en 2022 et de 12,0 millions de dollars en 2021 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 10,5 millions de dollars en 2022 et 9,6 millions de dollars en 2021.

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 2023.

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

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.

Vous voterez sur une 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 2022), de ses résultats du vote lors de la dernière élection, ainsi que de sa participation au conseil d'autres sociétés ouvertes. On peut trouver un tableau sommaire des 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 2021 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 31 décembre 2021 et 2022, soit 65,81 \$ et 59,49 \$, respectivement.

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

	31 décembre 2022	31 décembre 2021
Actions ordinaires de BCE	217 043	200 828
Unités d'actions différées de BCE	527 224	431 522
Nombre total d'actions/d'UAD	744 267	632 350
Valeur (\$)	44 532 215	41 614 986

Renseignements sur le conseil et meilleures pratiques en matière de gouvernance

14	Taille du conseil	✓	Lignes directrices en matière de durée des mandats des membres du conseil
13	Membres du conseil indépendants	✓	Renouvellement du conseil : 8 personnes candidates à des postes de membre du conseil ne faisant pas partie de la direction, mandats ≤ 7 ans
99,5 %	Présence aux réunions du conseil et des comités en 2022	✓	Lignes directrices concernant les exigences en matière d'avoir en actions pour les membres du conseil et les membres de la haute direction
✓	Indépendance de l'ensemble des membres des comités du conseil	✓	Code de conduite et programme d'éthique
✓	Politique sur la diversité du conseil et cible de représentation des genres au sein du conseil	✓	Vote consultatif annuel sur la rémunération des membres de la haute direction
✓	Élection annuelle de l'ensemble des membres du conseil	✓	Processus formel d'évaluation du conseil
✓	Élection individuelle des membres du conseil	✓	Pratiques en matière de surveillance des risques du conseil
✓	Vote majoritaire pour les membres du conseil	✓	Examen de la stratégie ESG par le conseil
✓	Président du conseil et chef de la direction distincts	✓	Planification rigoureuse de la relève
✓	Lignes directrices en matière d'appartenance des membres du conseil aux mêmes conseils		

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: **55**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 en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2022 : **99,57 %**

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

David F. Denison, FCPA, FCA

Toronto (Ontario) Canada

**Membre du conseil de sociétés**

Depuis juin 2012

Âge: **70**Statut : **Indépendant**Entrée au conseil : **Octobre 2012**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Chef(fe) de la direction/cadre de direction**
- **Comptabilité/finances**
- **Gouvernance**
- **Ressources humaines/rémunération**

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2022 : **98,12 %**

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

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2022

	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 2022	31 décembre 2021
Actions ordinaires de BCE	21 060	18 376
UAD de BCE	136 146	113 683
Nombre total d'actions/d'UAD	157 206	132 059
Valeur totale (\$)	9 607 954	8 690 837

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 2022 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.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2022

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	2/2	8/8
Comité de gouvernance	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**

Banque Royale du Canada 2012 à ce jour

Element Fleet Management Corp. (président du conseil) 2019 à ce jour

Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)

Hydro One Limited 2015 à 2018

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres

	31 décembre 2022	31 décembre 2021
Actions ordinaires de BCE	1 382	1 309
UAD de BCE	54 466	47 025
Nombre total d'actions/d'UAD	55 848	48 334
Valeur totale (\$)	3 322 398	3 180 861

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cibleCible de cinq ans (1 290 000 \$) : **Atteinte (2,6x)**

Robert P. Dexter
Halifax (Nouvelle-Écosse) Canada



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

Âge: **71**

Statut : **Indépendant**

Entrée au conseil : **Novembre 2014**

Quatre principaux domaines d'expertise :

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

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2022 : **99,31 %**

Robert P. Dexter est président du conseil et chef de la direction de Maritime Travel Inc. (société de voyages intégrée) depuis 1979. R.P. Dexter 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. R.P. 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. R.P. Dexter a également été président du conseil de Sobeys Inc. et d'Empire Company Limited de 2004 à 2016.

Katherine Lee ⁽¹⁾
Toronto (Ontario) Canada



Membre du conseil de sociétés
Depuis mars 2018

Âge: **59**

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 en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2022 : **99,14 %**

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, K. 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. K. 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. K. Lee est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de Toronto et est comptable professionnelle agréée et comptable agréée. K. Lee s'investit activement dans la collectivité, en parrainant des réseaux de femmes et des forums Asie-Pacifique. K. Lee est membre du conseil de Colliers International Group Inc. et d'Investissements PSP.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2022

	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 2022	31 décembre 2021
Actions ordinaires de BCE	7 526	7 526
UAD de BCE	62 685	55 335
Nombre total d'actions/d'UAD	70 211	62 861
Valeur totale (\$)	4 176 852	4 136 882

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 2022

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

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 2022	31 décembre 2021
Actions ordinaires de BCE	6 000	6 000
UAD de BCE	25 781	22 407
Nombre total d'actions/d'UAD	31 781	28 407
Valeur totale (\$)	1 890 652	1 869 465

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)**

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

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

Montréal (Québec) Canada



Membre du conseil de sociétés

Depuis avril 2016

Âge: **68**

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 en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2022 : **98,84 %**

Compagnon de l'Ordre du Temple de la renommée de l'entreprise canadienne et du temple de la renommée de l'industrie des valeurs mobilières, Monique F. Leroux est membre du conseil indépendante de sociétés mondiales telles que Michelin, Alimentation Couche-Tard Inc. et Lallemand Inc. (une société fermée). M.F. Leroux est également conseillère principale (non exécutive) de Fiera Capital. À ce titre, M.F. Leroux apporte à ces conseils son expérience diversifiée, entre autres comme associée de Ernst and Young (EY) et de présidente du conseil et cheffe de la direction du Mouvement Desjardins de 2008 à 2016. Nommée par le ministre de l'Innovation, des Sciences et de l'Industrie du Canada, M.F. Leroux a été, de 2020 à 2022, présidente du Conseil sur la stratégie industrielle. De 2016 à 2020, M.F. Leroux a présidé le conseil d'administration d'Investissement Québec et a agi à titre de membre du conseil indépendante de S&P Global de 2016 à 2022. M.F. Leroux a agi également comme vice-présidente du conseil de l'Orchestre symphonique de Montréal et est présidente du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec. M.F. 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). M.F. Leroux 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 sa contribution à la communauté.

Sheila A. Murray

Toronto (Ontario) Canada



Membre du conseil de sociétés

Depuis mars 2019

Âge: **67**

Statut : **Indépendante**

Entrée au conseil : **Mai 2020**

Quatre principaux domaines d'expertise :

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

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2022 : **99,17 %**

Sheila A. 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, S.A. Murray 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. S.A. Murray y a exercé le droit des valeurs mobilières, plus particulièrement en matière de fusions, d'acquisitions, de financement et de réorganisations d'entreprises. S.A. 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. S.A. Murray est une ancienne présidente du conseil du doyen de l'école de droit 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. S.A. Murray est présidente du conseil de Teck Resources Limited, fiduciaire de Granite REIT et membre du conseil de plusieurs autres sociétés ouvertes et fermées. S.A. Murray a obtenu un baccalauréat en commerce ainsi qu'un baccalauréat en droit de l'Université Queen's.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2022

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	2/2	8/8
Comité d'audit	5/5	–	5/5
Comité de gouvernance	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.	2015 à ce jour
Groupe Michelin	2015 à ce jour
Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)	
S&P Global Inc.	2016 à 2022
Crédit Industriel et Commercial	2013 à 2017

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres

	31 décembre 2022	31 décembre 2021
Actions ordinaires de BCE	2 000	2 000
UAD de BCE	29 804	23 929
Nombre total d'actions/d'UAD	31 804	25 929
Valeur totale (\$)	1 892 020	1 706 387

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)**

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

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2022

	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 2022	31 décembre 2021
Actions ordinaires de BCE	4 500	1 000
UAD de BCE	11 022	6 471
Nombre total d'actions/d'UAD	15 522	7 471
Valeur totale (\$)	923 404	491 667

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 (0,7x)**

Gordon M. Nixon
Toronto (Ontario) Canada



Membre du conseil de sociétés

Depuis septembre 2014

Âge: **66**

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 en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2022 : **99,45 %**

Gordon M. Nixon est président du conseil de BCE Inc. et de Bell Canada depuis avril 2016. G.M. Nixon a été président et chef de la direction de la Banque Royale du Canada (banque à charte canadienne) d'août 2001 à août 2014. G.M. Nixon a commencé sa carrière en 1979 à RBC Dominion valeurs mobilières Inc. (société de services bancaires d'investissement), y ayant occupé divers postes à l'exploitation, notamment à titre de chef de la direction de décembre 1999 à avril 2001. G.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. G.M. Nixon est membre du conseil et président du comité de gouvernance de Blackrock, Inc. et membre du conseil principal de George Weston limitée. G.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. G.M. Nixon 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: **64**

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 en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2022 : **98,99 %**

Louis P. 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). L.P. Pagnutti a aussi été membre du comité exécutif mondial d'EY jusqu'à sa retraite, en septembre 2020. À titre d'associé directeur mondial, L.P. Pagnutti 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. L.P. 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. L.P. Pagnutti a agi à titre d'associé directeur pour la région de l'Asie-Pacifique de 2010 à 2013. L.P. 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 agréés depuis 2006. L.P. Pagnutti a siégé au conseil d'administration de la Fondation de l'hôpital Sunnybrook et de l'organisme Passeport pour ma réussite. L.P. 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 2022

	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 2022	31 décembre 2021
Actions ordinaires de BCE	20 000	20 000
UAD de BCE	68 499	56 742
Nombre total d'actions/d'UAD	88 499	76 742
Valeur totale (\$)	5 264 806	5 050 391

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 2022

	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.	

s.o.

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres

	31 décembre 2022	31 décembre 2021
Actions ordinaires de BCE	1 050	1 050
UAD de BCE	9 962	4 932
Nombre total d'actions/d'UAD	11 012	5 982
Valeur totale (\$)	655 104	393 675

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 (0,5x)**

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

Calin Rovinescu, c.m.

Toronto (Ontario) Canada



Membre du conseil de sociétés

Depuis février 2021

Âge: 67

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 en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2022 : **99,40 %**

Calin Rovinescu est membre du conseil de sociétés, investisseur en capital de risque et conseiller principal de plusieurs sociétés. C. 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. C. Rovinescu a également occupé divers postes de haute direction de 2000 à 2004. De 2004 à 2009, C. 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. C. 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. C. Rovinescu est membre du conseil d'administration de La Banque de Nouvelle-Écosse et conseiller principal de Brookfield Asset Management Inc. et de Teneo. C. 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, C. Rovinescu a été reconnu à titre de P.-D. G. de l'année du Canada par le magazine *Financial Post*. En 2019, C. Rovinescu 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*. C. 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: 65

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 en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2022 : **99,22 %**

Karen Sheriff a été présidente et chef de la direction de Q9 Networks Inc. (un fournisseur de services de centre de données), de janvier 2015 à octobre 2016. Avant son rôle au sein de Q9, K. Sheriff a été présidente et cheffe de la direction de Bell Alliant (une société de télécommunications) de 2008 à 2014, après plus de neuf ans dans des postes de haute direction au sein de BCE. K. Sheriff 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, K. Sheriff a passé plus de dix ans chez United Airlines, dans les secteurs du marketing et de la stratégie. K. Sheriff détient une maîtrise en administration des affaires, avec des spécialisations en marketing et en finance, de l'Université de Chicago. K. Sheriff a été nommée l'une des 25 femmes d'influence du Canada pour 2013 et 2014 par Women of Influence Inc. En 2012, K. Sheriff 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 2022

	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 2022	31 décembre 2021
Actions ordinaires de BCE	26 290	24 891
UAD de BCE	29 804	23 929
Nombre total d'actions/d'UAD	56 094	48 820
Valeur totale (\$)	3 337 032	3 212 844

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 2022

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	1/2	7/8
Comité de gouvernance	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			94,4 %

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 2022	31 décembre 2021
Actions ordinaires de BCE	6 075	6 075
UAD de BCE	24 088	18 829
Nombre total d'actions/d'UAD	30 163	24 904
Valeur totale (\$)	1 794 397	1 638 932

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)**

Robert C. Simmonds

Toronto (Ontario) Canada



Président du conseil
Lenbrook Corporation
Depuis avril 2002

Âge: **69**

Statut : **Indépendant**

Entrée au conseil : **Mai 2011**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Affaires gouvernementales/réglementation**
- **Gouvernance**
- **Technologie**
- **Télécommunications**

Votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2022 : **98,94 %**

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

Jennifer Tory, c.m.

Toronto (Ontario) Canada



Membre du conseil de sociétés
Depuis décembre 2019

Âge: **67**

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 en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2022 : **99,38 %**

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 et des communications, de l'approvisionnement et des services immobiliers à l'échelle mondiale. Auparavant, J. Tory 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, J. 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 collectrice de fonds, J. Tory siège actuellement au conseil de la Sunnybrook Hospital Foundation et a récemment terminé son mandat au cours des cinq dernières années à titre de présidente du conseil du Festival international du film de Toronto. J. 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+.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2022

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	2/2	8/8
Comité de gouvernance	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 2022	31 décembre 2021
Actions ordinaires de BCE	108 800	108 800
UAD de BCE	60 708	53 466
Nombre total d'actions/d'UAD	169 508	162 266
Valeur totale (\$)	10 084 031	10 678 725

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 (7,8x)**

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2022

	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 2022	31 décembre 2021
Actions ordinaires de BCE	5 843	2 343
UAD de BCE	6 705	2 387
Nombre total d'actions/d'UAD	12 548	4 730
Valeur totale (\$)	746 481	311 281

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 (0,6x)**

Louis Vachon, C.M., O.Q.

Montréal (Québec) Canada



Partenaire des opérations

J.C. Flowers & Co.

Depuis janvier 2022

Âge: 60

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 en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2022 : **s.o.**

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. L. Vachon est aussi un administrateur de sociétés qui siège aux conseils d'administration d'Alimentation Couche-Tard Inc., du Groupe CH inc., de MDA Ltd. et de Molson Coors Beverage Company, et il s'implique auprès de plusieurs organismes sociaux et culturels. L. 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. L. 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. L. 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.

Cornell Wright

Toronto (Ontario) Canada



Président

Wittington Investments, Limited

Depuis janvier 2022

Âge: 49

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 en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2022 : **98,90 %**

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). C. Wright s'est joint à Wittington en 2021, après une carrière de 20 ans au sein de Torys LLP (cabinet d'avocats), œuvrant à titre d'avocat de droit des sociétés de premier plan. C. Wright 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. C. Wright 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. C. 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. C. Wright 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. C. Wright est Fellow de l'American College of Governance Counsel, président du conseil d'administration du Ballet national du Canada, fiduciaire de l'University Health Network et cadre en résidence de la Rotman School of Management. C. 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 2022⁽¹⁾

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	2/2	0/0	2/2
Comité de rémunération	1/1	–	1/1
Comité du risque et de la caisse de retraite	1/1	–	1/1

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

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

Conseils actuels

Molson Coors Beverage Company	2012 à ce jour
Alimentation Couche-Tard Inc.	2021 à ce jour
MDA Ltd.	2021 à ce jour

Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)

Banque Nationale du Canada	2007 à 2021
----------------------------	-------------

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres

	31 décembre 2022	31 décembre 2021
Actions ordinaires de BCE	5 000	s.o.
UAD de BCE	849	s.o.
Nombre total d'actions/d'UAD	5 849	s.o.
Valeur totale (\$)	347 957	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 \$) : **Octobre 2027 (0,3x)**

(1) A joint le conseil le 21 octobre 2022.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2022

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

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 2022	31 décembre 2021
Actions ordinaires de BCE	1 517	1 458
UAD de BCE	6 705	2 387
Nombre total d'actions/d'UAD	8 222	3 845
Valeur totale (\$)	489 127	253 039

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 (0,4x)**

(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 la ligne directrice 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 2022 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 2022. 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 2022 :

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 2022 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 approuvé qu'il n'y ait aucun changement à la rémunération des membres du conseil ne faisant pas partie de la direction pour 2023.

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 2022 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 approuvé qu'il n'y ait aucun changement à la ligne directrice en matière d'avoir en actions des membres du conseil ne faisant pas partie de la direction pour 2023.

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 2022. En 2022, dans l'ensemble, les membres du conseil ont reçu **96 % 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
I. Greenberg ⁽¹⁾	7 167	–	7 167	–	7 167
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 ⁽²⁾	50 478	–	50 478	–	50 478
C. Wright	258 000	–	258 000	–	258 000

(1) I. Greenberg est décédé le 10 janvier 2022 et a gagné une tranche proportionnelle des honoraires fixes annuels. En reconnaissance de sa contribution, la Société a fait don de 7 500 \$ à un organisme de bienfaisance du choix de sa succession. Sa succession n'a reçu aucun avantage financier de ce don.

(2) L. Vachon est entré au conseil le 21 octobre 2022 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 notre leadership en matière de gouvernance et d'éthique des affaires, et ce, en adoptant des pratiques exemplaires et en agissant avec transparence et de façon responsable envers nos actionnaires

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

que les actions ordinaires de la Société sont inscrites à la cote du NYSE, nous suivons certaines règles en matière de gouvernance du NYSE applicables aux émetteurs privés étrangers comme BCE. Nous nous conformons à ces règles de gouvernance obligatoires du NYSE et nous nous conformons volontairement, à tous égards importants, à toutes les autres règles de gouvernance du NYSE, à l'exception de ce qui est indiqué sous l'onglet « Pratiques en matière de gouvernance » dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca, sous la 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
- la résolution administrative de BCE et la charte écrite du conseil et celle de chacun de ses comités
- le Code de conduite de BCE, les procédures de traitement des plaintes relatives à la comptabilité et à l'audit ainsi que d'autres politiques internes.

Rôle du conseil d'administration

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

Planification stratégique

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

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

En 2022, 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. Chacune des séances des membres du conseil indépendants est sous l'égide de la présidence du conseil d'administration.

obtenir rapidement et sans frais un exemplaire de la charte du conseil 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.

répartition du capital et des charges d'exploitation importantes. De même, le conseil analyse fréquemment des aspects de la stratégie et il analyse et évalue fréquemment la mise en œuvre de nos impératifs stratégiques.

L'examen des principaux aspects des initiatives d'entreprise et de la planification stratégique à moyen et à long terme est l'un des rôles clés du conseil

Planification de la relève

Une des principales responsabilités du conseil et du comité de rémunération est de s'assurer qu'un plan de relève détaillé est en place pour les membres de la haute direction aux échelons les plus élevés de la Société. Pour ce faire, le comité de rémunération se réunit une fois par année avec 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 :

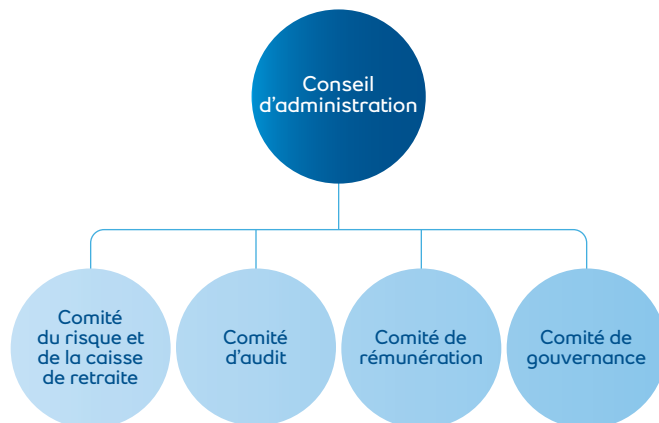
- des personnes candidates potentielles à la succession de chacun des membres de la haute direction et met en relief toute expérience en matière de perfectionnement personnel requise pour permettre à chacune des personnes candidates d'être totalement prête à occuper ce poste; et
- s'il y a lieu, le plan identifie 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 est entièrement intégré au processus de planification de la relève global de la Société, qui couvre tous les postes de direction clés et veille à ce qu'un solide bassin de talents soit développé à tous les niveaux de l'organisation. Ainsi, le plan qui

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.



est présenté au comité de rémunération est l'aboutissement 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 d'eux 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 le processus de planification de la relève et les résultats pour les postes de haute direction

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

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.

- 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 et sur des questions environnementales, à chacune de ses réunions.
- Le **comité d'audit** est responsable de surveiller la présentation de l'information financière, ainsi que les systèmes de contrôle interne de l'entreprise et la conformité aux exigences légales.
- Le **comité de rémunération** surveille les risques qui ont trait à la rémunération, à la planification de la relève ainsi qu'aux politiques et pratiques en milieu de travail.
- Le **comité de gouvernance** aide le conseil à élaborer et à mettre en œuvre les lignes directrices de BCE en matière de gouvernance et à déterminer la composition du conseil et de ses comités. Le comité de gouvernance est responsable de la surveillance de la raison d'être de notre entreprise et de notre stratégie en matière de facteurs ESG (y compris l'intégration des facteurs ESG dans notre stratégie d'entreprise), et de la surveillance de la mise en œuvre des programmes, des objectifs et des principales initiatives en matière de facteurs ESG et la communication de l'information connexe. Le comité de gouvernance est également responsable de la surveillance des politiques de l'entreprise relativement à la conduite des affaires, à l'éthique et à la communication de l'information significative.

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.

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

Le conseil a conclu que tous les membres du conseil qui agissent comme membres de chaque comité du conseil et tous les membres du conseil qui ont agi comme membres en 2022, 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 du comité d'audit satisfont, et tous les membres du comité d'audit pendant 2022 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 2022, 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 2022 (que vous pouvez consulter sur notre site Web à BCE.ca, sur SEDAR à sedar.com 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.

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 2 mars 2023 compris dans le rapport financier annuel 2022 de BCE, qui peut être consulté sur SEDAR à l'adresse sedar.com, sur EDGAR à l'adresse sec.gov et sur le site Web de BCE à l'adresse BCE.ca. Pour obtenir une explication détaillée des risques importants pouvant toucher BCE et ses filiales, se reporter à la section 8 intitulée *Cadre réglementaire* et à la section 9 intitulée *Risques d'entreprise* dans le rapport de gestion de BCE daté du 2 mars 2023.

La composition des quatre comités permanents du conseil est la suivante :

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

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 membres du conseil 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 membres du conseil, et en surveiller l'application
- examiner et recommander au conseil, à des fins d'approbation, les politiques de BCE quant à la conduite des affaires, à l'éthique, à la communication de l'information importante et à d'autres questions
- superviser la stratégie en matière de facteurs ESG de la Société 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 2022.

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.

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.

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

Le mandat détaillé de la personne qui préside le conseil est compris dans la charte du conseil, que vous pouvez consulter dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca, sur SEDAR à sedar.com et sur EDGAR à sec.gov.

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.

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 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, 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, 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, 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'à l'avenir 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 et continuera d'être 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 36 % 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 onze 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.

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

Parmi les 14 personnes candidates aux postes de membre du conseil, cinq s'identifient comme des femmes (représentant 36 % de toutes les personnes candidates aux postes de membre du conseil), deux s'identifient comme des personnes faisant partie des minorités visibles (représentant 14 % 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 36 % et les personnes faisant partie des minorités visibles représentent 14 % 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.

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, 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.

Le conseil, sur recommandation du comité de gouvernance, a prolongé d'un an la durée limite de 12 ans applicable à Robert C. Simmonds, laquelle aurait expiré à l'assemblée générale annuelle des actionnaires de 2023. La vaste expérience de R.C. Simmonds dans le domaine de la technologie et des télécommunications est inestimable, surtout en considération de l'organisation d'importantes enchères du spectre du sans fil planifiées par Innovation, Sciences et Développement économique Canada pour plus tard en 2023.

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	Ontario	Québec	Atlantique	Affaires gouvernementales/ Réglementation	Cheff(e) de la direction/ Cadre de direction	Comptabilité/ Finances	Gestion des risques	Gouvernance	Médias/Contenu	Responsabilité d'entreprise	RH/Rémunération	Secteur du détail/ Service à la clientèle	Services bancaires d'investissement/ Fusions et acquisitions	Technologie	Télécommunications	
M. Bibic	✓			✓		✓	✓	✓			✓	✓				✓							✓
D.F. Denison			✓		✓	✓		✓				✓	✓		✓			✓					
R.P. Dexter			✓		✓	✓			✓					✓	✓			✓	✓				
K. Lee	✓				✓	✓		✓				✓	✓	✓	✓								
M.F. Leroux		✓			✓	✓	✓		✓			✓	✓		✓		✓						
S.A. Murray		✓			✓	✓		✓				✓		✓				✓					✓
G.M. Nixon (président du conseil)		✓			✓	✓		✓				✓		✓				✓					✓
L.P. Pagnutti		✓			✓	✓		✓				✓	✓	✓	✓								
C. Rovinescu		✓			✓	✓	✓	✓				✓		✓				✓	✓				
K. Sheriff		✓			✓	✓		✓				✓		✓								✓	✓
R.C. Simmonds		✓			✓	✓		✓			✓			✓								✓	✓
J. Tory		✓			✓	✓		✓				✓					✓	✓	✓				
L. Vachon		✓			✓	✓	✓		✓			✓		✓				✓	✓				
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
- Cheff(e) de la direction/cadre de direction : Expérience à titre de cheff(e) 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
- 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.

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

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

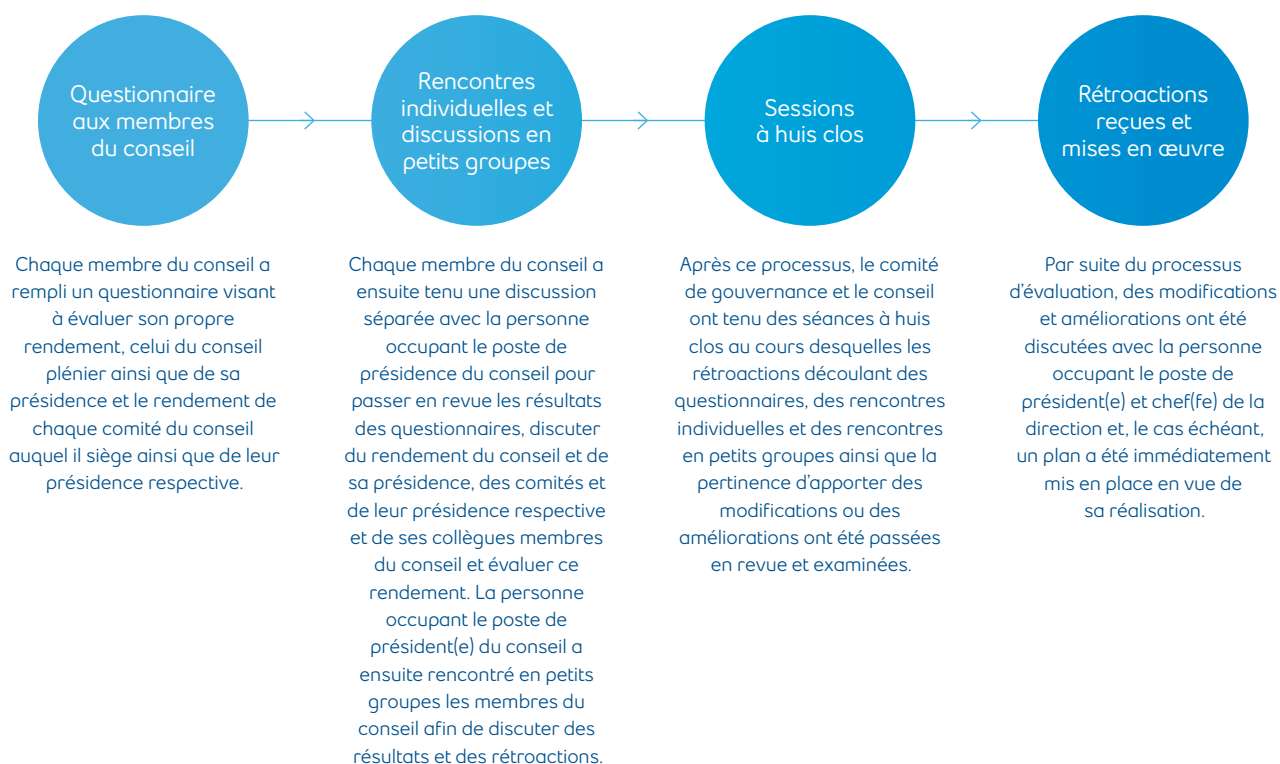
En vertu des règles applicables, la Société est tenue de déclarer si son comité d'audit compte parmi ses membres au moins une personne « experte financière du comité d'audit ». De plus, nous sommes assujettis aux règles de gouvernance canadiennes et à celles du NYSE en matière de comités d'audit et d'attestation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

Le conseil a établi que tous les membres du comité d'audit en 2022 avaient, et que tous les membres actuels du comité d'audit ont, des compétences financières. En ce qui a trait aux membres actuels du comité d'audit, le conseil a établi que le président du comité, L.P. Pagnutti, ainsi que K. Lee et M.F. Leroux sont des membres « experts financiers du comité d'audit ».

Aux termes des règles du NYSE suivies par la Société, si un membre du comité d'audit siège simultanément au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes, le conseil doit établir que l'occupation simultanée de ces postes ne nuit pas à la capacité du membre de bien servir le comité d'audit et communiquer cette information. 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 déterminé, en date de cette circulaire, que 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 sont indépendants et que tous les membres 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	✓		
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 ouverte. 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
Banque Royale du Canada	M. Bibic	Gouvernance Risque
	D.F. Denison	Gouvernance Risque

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 2022 :

Nom ⁽¹⁾	Réunions régulières du conseil	Réunions extraordinaires du conseil ⁽²⁾	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 ⁽³⁾	6/6	2/2	8/8	–	–	–	–	100,0 %
D.F. Denison	6/6	2/2	8/8	–	5/5	5/5 (président)	–	100,0 %
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	5/5	–	–	100,0 %
M.F. Leroux	6/6	2/2	8/8	5/5	5/5 (présidente)	–	–	100,0 %
S.A. Murray	6/6	2/2	8/8	–	–	5/5	5/5	100,0 %
G.M. Nixon (président du conseil) ⁽³⁾	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	1/2	7/8	–	5/5	–	5/5	94,4 %
R.C. Simmonds	6/6	2/2	8/8	–	5/5	–	5/5	100,0 %
J. Tory	6/6	2/2	8/8	5/5	–	5/5	–	100,0 %
L. Vachon ⁽⁴⁾	2/2	0/0	2/2	–	–	1/1	1/1	100,0 %
C. Wright	6/6	2/2	8/8	5/5	5/5	–	–	100,0 %
Total	100,0 %	96,2 %	99,1 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	99,5 %

(1) I. Greenberg est décédé le 10 janvier 2022. Aucune réunion du conseil ou d'un comité n'a été tenue en 2022 avant cette date.

(2) 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.

(3) 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.

(4) L. Vachon s'est joint au conseil le 21 octobre 2022.

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 ont la possibilité de rencontrer individuellement les membres de la haute direction pour que ceux-ci les aident à comprendre nos activités. Le comité de gouvernance aide les nouveaux 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 2022.

Trimestre	Sujet	Présence
T1 2022	Enchères inversées de large bande en Ontario	Conseil
	Initiative en santé mentale de Bell	Conseil
	Mise à jour sur le développement de l'entreprise	Conseil
	Programme Mieux pour tous	Conseil
	Proposition de valeur pour les employés	Conseil
	Rapport sur les procédures judiciaires	Comité d'audit
	Développements en matière de facteurs ESG	Comité de gouvernance
	Développements en matière de gouvernance et de réglementation des valeurs mobilières	Comité de gouvernance
	Développements en matière d'information sur la rémunération de la haute direction	Comité de rémunération
	Examen des régimes de retraite	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Examen du programme d'accessibilité	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Lignes directrices en matière d'investissement responsable	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
	Pandémie de COVID-19	Comité du risque et de la caisse de retraite
T2 2022	Expérience client de Bell	Conseil
	Intelligence artificielle et robotique	Conseil
	Mise à jour sur le développement de l'entreprise	Conseil
	Plateforme Marketing Bell	Conseil
	Sécurité et cybersécurité nationales	Conseil
	Transformation financière	Comité d'audit
	Surveillance en matière de facteurs ESG	Comité de gouvernance
	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
	Pandémie de COVID-19	Comité du risque et de la caisse de retraite
	T3 2022	Mise à jour en matière de stratégie
Mise à jour sur le développement de l'entreprise		Conseil
Stabilité des réseaux		Conseil et comité du risque et de la caisse de retraite
Mise à jour en matière de budget fédéral et rapport annuel fiscal		Comité d'audit
Présentation de rapports intégrés		Comité d'audit et comité du risque et de la caisse de retraite
Rapport sur le programme d'éthique		Comité d'audit et comité du risque et de la caisse de retraite
Développements en matière de gouvernance et de réglementation en valeurs mobilières		Comité de gouvernance
Risques de divulgation d'information, tendances et stratégie en matière de facteurs ESG		Comité de gouvernance
Diversité, équité, inclusion et appartenance		Comité de rémunération
Examen des régimes de retraite		Comité du risque et de la caisse de retraite
T4 2022	Mise à jour en matière de questions environnementales et de sécurité, y compris la cybersécurité	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Relations de travail	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Examen de la propriété étrangère	Conseil
	Examen du programme et de la stratégie en matière de facteurs ESG	Conseil
	Expérience client	Conseil
	Initiatives clés en matière de consommation	Conseil
	Mise à jour sur le développement de l'entreprise	Conseil
	Mise à jour sur les marchés des capitaux	Conseil
	Mise à jour sur les solutions et produits de pointe	Conseil
	Plans d'affaires	Conseil
	Rapport sur la gestion des risques	Conseil
	Activités liées à la trésorerie	Comité d'audit
	Plan d'action SAP	Comité d'audit
	Cadre de gestion de crise	Comité de gouvernance
Développements en matière de gouvernance et de réglementation en valeurs mobilières	Comité de gouvernance	
Santé et sécurité	Comité de rémunération	
Tendances et pratiques exemplaires en matière de rémunération de la haute direction	Comité de rémunération	
Gouvernance et confidentialité des données	Comité du risque et de la caisse de retraite	
Mise à jour en matière de législation	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	
Stratégie et examen des régimes de retraite	Comité du risque et de la caisse de retraite	

6.2 Pratiques liées aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance

Depuis sa fondation en 1880, Bell aide les Canadiens à communiquer entre eux et avec le reste du monde. Notre approche en ce qui concerne la responsabilité d'entreprise consiste à gérer l'entreprise de façon à soutenir la prospérité sociale et économique de nos collectivités tout en protégeant l'environnement et en respectant les normes ESG les plus rigoureuses.

La responsabilité d'entreprise est au cœur de chacun des six impératifs stratégiques qui orientent les politiques, les décisions et les actions de BCE. Nous mettons l'accent sur la création d'un avenir plus durable en l'intégrant directement dans nos six impératifs stratégiques. 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 l'engagement des parties prenantes et à nos propres processus internes, nous surveillons

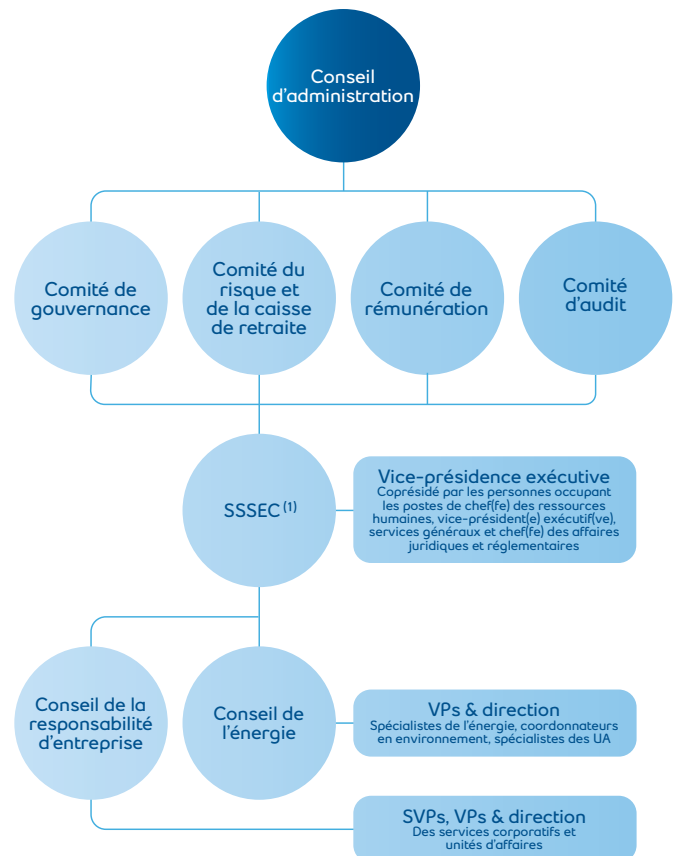
les occasions et les questions liées aux facteurs ESG et établissons des objectifs pour les questions prioritaires afin d'améliorer le rendement en matière de développement durable. Nous mesurons et rendons compte en permanence de nos progrès. Grâce à ces mesures, nous cherchons à stimuler le leadership 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. Toutefois, 2022 est la première année où nous présentons notre performance financière et non financière dans un rapport annuel intégré qui suit les principes du Référentiel international d'information intégrée (*International Integrated Reporting Framework*) (IIR Framework). 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 IIR Framework. Nous les appelons capitaux parce qu'il s'agit de modèles pour la création de valeur.

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 visant les pratiques liées aux facteurs ESG, la responsabilité première relevant de divers comités.

- 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 changements climatiques et les questions liées au climat) et de la communication de l'information, y compris 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. Le comité 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.
- 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 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 et les risques en matière de facteurs ESG (y compris ceux liés aux changements climatiques).
- 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 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 tout au long de l'année.
- 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 d'information en matière de facteurs ESG.



(1) Comité de surveillance de la santé et sécurité, de la sûreté, de l'environnement et de la conformité.

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 deux comités de gestion qui relèvent du comité SSSEC, le Conseil 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 et 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 émissions de GES.

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](https://www.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](https://www.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/assemblee2023](https://www.bce.ca/assemblee2023), 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/assemblee2023](https://www.bce.ca/assemblee2023), 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 cheff(e) 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](https://www.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](https://www.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 193 rapports et demandes de renseignements en 2022.

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 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.

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,

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

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.

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.

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.

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.

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 VPE 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.

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 d'audit reçoit un rapport trimestriel préparé par la personne occupant le poste de vice-président(e) – Audit et services-conseils – gestion risques 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 et confidentielle, y compris 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.

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 de leur présidence respective;
- 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.

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 2022 (que vous pouvez également consulter sur notre site Web à BCE.ca, sur SEDAR à sedar.com et sur EDGAR à sec.gov). La charte du comité d'audit se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca.

Principales fonctions et faits saillants de 2022

Le comité d'audit communique régulièrement et directement avec la direction et les auditeurs interne et externe. En 2022, 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 2022 :

- 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
- notre rapport annuel intégré
- 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 2022, 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 2022.

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 2022 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 2022. 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 2023.

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.

Bien que le comité d'audit soit satisfait des résultats de l'évaluation annuelle relative à l'audit de 2022 et de l'examen exhaustif effectué en 2021 couvrant la période de cinq ans terminée le 31 décembre 2020, afin de respecter les meilleures pratiques en matière de gouvernance en ce qui a trait à l'indépendance de l'auditeur, le comité d'audit a l'intention d'entamer bientôt un processus de demande de propositions visant les services d'un auditeur externe.

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

À ce titre, il doit :

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

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 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 2 mars 2023 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 en matière de gouvernance, à identifier les personnes possédant les compétences nécessaires pour devenir membres du conseil et à déterminer la composition du conseil d'administration et de ses comités, à établir la rémunération des 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 superviser notre stratégie en matière de facteurs ESG et à l'intégrer dans notre stratégie d'entreprise globale, à superviser notre présentation de l'information et à examiner nos politiques quant à la conduite des affaires et l'éthique et à faire des recommandations à cet égard à des fins d'approbation par le conseil. La charte du comité de gouvernance se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca).

Principales fonctions et faits saillants de 2022

En 2022, le comité de gouvernance a tenu cinq 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 2022).

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, et recommandé au conseil d'approuver, un modèle amélioré de surveillance des facteurs ESG. Pour obtenir de plus amples détails, se reporter aux pages 29 et 30.
- 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](https://www.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.
- 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 2022.
- Supervisé la façon dont nos actionnaires exerceront leurs droits de vote à l'assemblée.
- Examiné le caractère adéquat de la charte du conseil, de la charte du comité de gouvernance et des chartes respectives de chacun des autres comités du conseil.

Divers

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

Rapport présenté le 2 mars 2023 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 2022

En 2022, 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.
- 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 en matière de sécurité, notamment les risques liés à la sécurité de l'information, la sécurité physique et la fraude; les risques liés à la chaîne d'approvisionnement et la surveillance des risques liés aux fournisseurs; les risques et les tendances en matière de facteurs ESG (y compris les changements climatiques); et les risques et les tendances en matière de sécurité.

Surveillance des caisses de retraite

- Examiné et surveillé le rendement des caisses de retraite et l'application des politiques et procédures de placement. En particulier, les politiques de placement, comme la répartition des placements de la caisse en diverses catégories d'actifs, la 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, l'examen de leur sensibilité à la volatilité des marchés financiers et aux taux d'actualisation d'évaluation.
- Examiné et supervisé l'intégration des régimes de retraite pour les acquisitions d'entreprises et les modifications requises aux politiques en matière de placement de ces régimes de retraite.
- 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 d'exploitation (y compris les systèmes de contrôle et les processus de supervision et de surveillance des systèmes d'exploitation) mis en œuvre en vue de l'exécution de nos responsabilités à titre d'employeur et d'administrateur des régimes de retraite, des caisses de retraite et des fonds maîtres.

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 2 mars 2023 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 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 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 d'entreprises

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'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 2022

En 2022, 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 sa 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 de leur plan de perfectionnement personnel en matière de leadership et la détermination de leur prime incitative annuelle à court terme ainsi que d'autres éléments rémunérateurs
- les régimes d'avantages sociaux dont le comité de rémunération est responsable
- les programmes de titres de capitaux propres et les politiques d'attribution
- les attributions fondées sur des titres de capitaux propres pour les 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
- s'il y a lieu, le plan identifie 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 est entièrement intégré au processus de planification de la relève global de la Société, qui couvre tous les postes de direction clés et veille à ce qu'un solide bassin de talents soit développé à tous les niveaux de l'organisation. Ainsi, le plan qui est présenté au comité de rémunération est l'aboutissement d'un vaste processus mené au sein de chaque unité 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 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
- 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 19 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 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 d'ici 2022. En 2022, Bell a dépassé cette cible, avec 32 % de femmes occupant des postes de haute direction, et nous continuons de progresser vers notre prochain objectif 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.

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 2022, nous avions 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 52 %.

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

Au 31 décembre 2022, 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 6 %. En outre, 33 % des postes de haute direction étaient occupés par des femmes (4 sur 12); 17 % (2 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 2023, un départ a eu lieu au niveau de la haute direction. Ce changement a entraîné une augmentation de la représentation à 36 % des postes de haute direction occupés par des femmes (4 sur 11) à partir de février 2023.

Bell Canada a été reconnue comme l'un des 100 meilleurs employeurs au Canada (2022)⁽¹⁾, l'un des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada (2022)⁽²⁾, l'un des meilleurs employeurs pour les jeunes au Canada (2022)⁽³⁾, l'un des meilleurs employeurs de Montréal (2022)⁽⁴⁾, l'un des meilleurs employeurs pro-famille au Canada (2022)⁽⁵⁾, ce qui souligne l'engagement de BCE à favoriser un milieu de travail inclusif pour tous les membres du personnel. Notamment, en 2022, Bell a continué d'être reconnue en tant que l'un des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada, ayant reçu cette récompense chaque année depuis 2017. Ce prix reconnaît les initiatives réussies en matière de diversité et les programmes pour les membres du personnel des groupes suivants : les femmes; les communautés PANDC; les personnes handicapées; et les personnes de la communauté LGBTQ2S+.

En outre, en 2022, Bell s'est inscrite afin de devenir une société engagée au programme *Progressive Aboriginal Relations*⁽⁶⁾ établi par le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone et prévoit être certifiée d'ici 2025.

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, The Women in Tech Network, les Black Professionals in Technology Network, l'initiative Onyx, Indigenous Works, Fierté au travail 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.

Services de conseils en rémunération

En 2022, 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. 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. Des détails supplémentaires sur le groupe de référence sont présentés à la section 9.2 intitulée *Établissement de la rémunération de la haute direction* sous la rubrique *Étalonnage et groupe de référence*. Hugessen ne fournit aucun autre service à la direction de la Société.

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 2021 et en 2022.

Conseiller	Honoraires liés aux services de conseils en rémunération des membres de la haute direction (\$)		Tous les autres honoraires (\$)	
	2021	2022	2021	2022
Hugessen	223 992 ⁽¹⁾	137 800	0	0

(1) Comprend les honoraires versés à Hugessen Consulting Inc. en 2021 pour des services liés à l'examen indépendant de la rémunération du conseil d'administration.

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 2022, par rapport à l'ensemble des honoraires reçus de toute sa clientèle en 2022, 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.

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'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)
- 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 2 mars 2023 par :

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

(1) De 2016 à 2023, Bell a figuré parmi les « 100 meilleurs employeurs au Canada », un classement compétitif organisé par Mediagroup 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) Bell a été reconnue comme l'un des « meilleurs employeurs au Canada pour la diversité » de 2017 à 2022 par l'organisme qui nomme les 100 meilleurs employeurs du Canada. Les sociétés sont sélectionnées selon l'efficacité de leurs initiatives favorisant la diversité, par rapport aux autres employeurs du même secteur.

(3) De 2018 à 2022, 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.

(4) Bell a été reconnue comme l'un des « meilleurs employeurs de Montréal » de 2013 à 2023 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.

(5) Bell a été reconnue comme l'un des « meilleurs employeurs pro-famille au Canada » de 2020 à 2022 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.

(6) 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. Bell prévoit être certifiée d'ici 2025.

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 2022	50
9.6	Éléments rémunérateurs pour 2022	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	62
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 2022.

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 engagement à accroître la valeur à long terme pour nos actionnaires à mesure que nous réalisons notre raison d'être consistant à « Transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde ». 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 94,5 % des voix exprimées en faveur de notre programme de rémunération de la direction.

Notre programme de rémunération de la haute direction reflète également l'engagement de BCE à faire progresser les initiatives en matière de facteurs ESG par l'intermédiaire du programme Mieux pour tous. 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). Les mesures ESG représentent au moins 30 % (en hausse par rapport à 15 % en 2021) du pointage des impératifs stratégiques (soit 40 % de l'indice de rendement de l'entreprise) en 2022. Pour de plus amples détails, veuillez vous reporter à la page 53, à la section *Indice de rendement de l'entreprise* en 2022.

Points saillants en matière de rendement financier et opérationnel

Les décisions de BCE en matière de rémunération pour 2022 reflètent la solide performance financière et opérationnelle de l'équipe de BCE en permettant aux Canadiens et aux Canadiennes de demeurer connectés et informés.

Points saillants en matière de rendement financier

En 2022, nous avons enregistré une croissance du bénéfice net de 1,2 % d'un exercice à l'autre, ce qui reflète notre solide exécution opérationnelle. Les points saillants du rendement financier de BCE en 2022 sont résumés comme suit :

- Nous avons produit des flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation de 8 365 millions de dollars et des flux de trésorerie disponibles⁽¹⁾ de 3 067 millions de dollars en 2022, soutenant ainsi l'augmentation du dividende de BCE en 2022 et la poursuite des investissements dans nos projets d'immobilisations clés et nos initiatives stratégiques
- Les produits d'exploitation de BCE ont augmenté de 3,1 % par rapport à l'exercice précédent, provenant d'une augmentation de 3,0 % des produits tirés des services et de 3,8 % des produits d'exploitation tirés des produits, ce qui fait état de notre solide exécution opérationnelle
- Le BAIIA ajusté⁽¹⁾ de BCE a augmenté de 3,1 % en 2022 par rapport à 2021, malgré l'escalade des coûts liés à la programmation média, les pressions inflationnistes et les coûts liés aux intempéries, stimulé par la croissance nos secteurs Services sans fil de Bell et Bell Média, alors que notre secteur Services sur fil de Bell est demeuré stable d'une année à l'autre. Il en est résulté une marge du BAIIA ajusté⁽²⁾ de 42,2 % en 2022, laquelle est demeurée inchangée par rapport à l'année dernière

- Le bénéfice net par action (BPA) statutaire de 2,98 \$ par action ordinaire en 2022, comparativement à 2,99 \$ par action ordinaire en 2021, est attribuable à l'incidence du nombre plus élevé d'actions ordinaires en circulation, le bénéfice net ayant été favorablement touché par la hausse du BAIIA ajusté, la diminution des coûts liés aux indemnités de départ, aux acquisitions et autres coûts, une baisse d'impôt sur le résultat et un rendement net plus élevé au titre des régimes d'avantages postérieurs à l'emploi, partiellement compensé par des dépenses plus élevées principalement dues aux pertes nettes liées 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, à une hausse de la dotation aux amortissements, à la perte plus élevée de valeur d'actifs et à l'augmentation de la charge d'intérêts. 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 (PNDPC), le BPA ajusté⁽¹⁾ en 2022 a été de 3,35 \$ par action ordinaire, comparativement à 3,19 \$ par action ordinaire, en 2021.

Après une année fructueuse de rendement financier et opérationnel, nous sommes en mesure d'augmenter le dividende en 2023 de 5,2 %, ce qui fait passer le dividende annuel à 3,87 \$ l'action. La hausse du dividende en 2023 représente la dix-neuvième augmentation du dividende annuel sur les actions ordinaires de BCE depuis 2009, soit une augmentation totale de 165 %. Cette année représente la quinzième année consécutive au cours de laquelle BCE affiche une croissance du dividende de 5 % ou plus.

(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 2022 de BCE, inclus aux pages 105 à 110 du rapport financier annuel 2022 de BCE, pour obtenir de plus amples renseignements sur ces mesures, y compris un rapprochement avec la mesure financière conforme aux IFRS la plus directement comparable, soit le bénéfice net pour le BAIIA ajusté, et les flux de trésorerie provenant des activités pour les flux de trésorerie disponibles.

(2) La marge du BAIIA ajusté correspond au BAIIA ajusté divisé par les produits d'exploitation.

Points saillants du rendement opérationnel

En 2022, l'équipe de BCE a fait preuve d'un dévouement sincère envers sa clientèle, ses collègues et les communautés en continuant d'investir dans les meilleurs réseaux à large bande, innovations en matière de services et médias. Au cours d'une année où nous avons dû subir un nombre record de tempêtes, l'incertitude économique et les pressions concurrentielles, l'équipe de BCE a eu un impact réel grâce à une exécution cohérente qui a donné lieu à des résultats solides et a continué de progresser dans la réalisation de notre raison d'être visant à transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde.

Progrès réalisés à l'égard des six impératifs stratégiques

- Chef de file des fournisseurs nationaux de services de communications pour la réduction de la part du nombre de plaintes de consommateurs, selon le rapport annuel 2021-2022 de la Commission des plaintes relatives aux services de télécom-télévision (CPRST). Alors que le nombre de plaintes déposées auprès de la CPRST a connu une baisse de 25 % dans l'ensemble, Bell a une fois de plus devancé la concurrence nationale avec une diminution de 38 %. La part globale des plaintes contre Bell a chuté à 17,2 %. Il s'agit d'une baisse de 3,5 points de pourcentage, ce qui représente la plus forte réduction parmi les fournisseurs nationaux.
- Misé sur notre position de meilleur fournisseur de services Internet (FSI) au Canada, notre clientèle d'abonnés des services Internet haute vitesse de détail s'établissant à 4 258 570 au 31 décembre 2022, en hausse de 10,3 % par rapport à 2021.
- Augmenté notre clientèle d'abonnés à Crave à plus de 3,1 millions, en hausse de 6 % par rapport à 2021.
- TSN, le chef de file des sports au Canada⁽¹⁾ et RDS, le premier réseau de sports de langue française⁽²⁾, ont assuré la couverture de premier plan de nombreux championnats et événements majeurs.

Changements organisationnels en 2022 et en 2023

Dans le cadre de notre engagement à mettre en œuvre notre stratégie avec la meilleure structure en place pour soutenir l'engagement de Bell à offrir une expérience exceptionnelle de bout en bout à sa clientèle, un certain nombre de changements ont été apportés à l'équipe de haute direction, notamment les changements résumés ci-après :

- Nikki Moffat a été promue au poste de cheffe des ressources humaines et vice-présidente exécutive, services généraux suite au départ à la retraite de Bernard Le Duc en janvier 2022
- Stephen Howe a assumé le poste élargi à titre de chef du développement technologique et de l'information, et Mike Cole, chef de l'information de Bell, a quitté son poste à la fin du T1 2022
- Blaik Kirby a été nommé au nouveau poste de président de groupe, marché consommateur et petites et moyennes entreprises (PME), et Claire Gillies a été nommée vice-présidente exécutive, marketing et présidente, marché consommateur, tandis que Rizwan Jamal, anciennement président des Services résidentiels et petites entreprises de Bell, a quitté Bell au T1 2022.

- Maintenu CTV au premier rang en tant que réseau de télé le plus regardé au Canada pour la 21^e année de suite⁽²⁾.
- Agrandi la zone de couverture de nos connexions directes par fibre optique pour notre clientèle de connexions optiques jusqu'aux locaux de l'abonné(e) (FTTP) pour atteindre 854 000 foyers et entreprises supplémentaires dans des collectivités partout au Manitoba, en Ontario, au Québec et au Canada atlantique.
- Élargi notre réseau sans fil 5G pour atteindre 82 % de la population canadienne.
- Amélioré la productivité et les économies de coûts grâce à l'expansion de la zone de couverture du réseau entièrement optique et aux innovations en matière de services de Bell, qui ont été favorisées par les nouvelles technologies à large bande.
- Introduit notre proposition de valeur aux membres du personnel, un énoncé clair des valeurs et de l'expérience uniques à Bell où tous les membres de l'équipe peuvent apporter leur contribution, accéder aux occasions et développer un sentiment d'appartenance.
- Offert une couverture illimitée en matière de soins de santé mentale aux membres de notre équipe et aux membres de leur famille admissibles afin de favoriser leur santé mentale et leur bien-être.
- Nommée championne de la réduction des GES dans le cadre du programme Clean50 du Canada en reconnaissance de notre succès dans la réduction de l'intensité des émissions de GES de nos activités⁽³⁾.

Des détails supplémentaires sur le rendement financier et opérationnel de BCE en 2022 figurent à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2022* sous la rubrique *Indice de rendement de l'entreprise en 2022* et à la section 10 intitulée *Rémunération du président et chef de la direction*.

Depuis la fin de l'exercice, un départ et une nomination supplémentaires ont également été annoncés :

- John Watson a assumé le poste élargi à titre de président de groupe, marchés d'affaires, expérience client et intelligence artificielle après le départ à la retraite de Tom Little en janvier 2023.

De concert avec Mirko Bibic et Glen LeBlanc, Wade Oosterman, John Watson et Blaik Kirby sont les membres de la haute direction visés de BCE.

(1) D'après la profondeur et l'ampleur des événements sportifs diffusés, et la portée de TSN, selon les données fournies par Numeris, une société de données qui fournit des données d'audience et des aperçus des comportements médiatiques pour le secteur canadien des médias, TSN étant la marque de choix de consommation pour les sports en direct et les nouvelles du sport.

(2) D'après les données fournies par Numeris.

(3) Bell a été nommée grande championne de la réduction des GES dans le cadre du programme Clean50 en 2023, en reconnaissance de la performance de Bell entre 2019 et 2022 en matière de réduction de notre intensité des émissions de GES (CO₂e par pétaoctet). Le programme Clean50 du Canada est principalement géré par Delta Management Group, une société de recherche canadienne axée sur le développement durable, les facteurs ESG et les technologies propres, et reconnaît chaque année des particuliers, de petites équipes et des entreprises pour leur contribution au développement durable au Canada.

Notre programme de rémunération pour 2022

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 2022, les salaires totaux des membres de la haute direction visés ont augmenté de 3 % par rapport aux niveaux de 2021. Des détails sur les modifications des salaires de base des membres de la haute direction visés en 2022 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 sont évalués en fonction de l'objectif de BCE : Transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde et 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.

En 2022, les résultats par rapport à ces impératifs ont représenté 40 % de l'indice de rendement de l'entreprise, en conformité avec l'exercice précédent. Les mesures liées aux facteurs ESG sont incluses dans l'impératif « Investir dans notre équipe, soutenir son engagement et créer un avenir durable » en 2022 et dans d'autres impératifs qui, globalement, représentent plus de 30 % du total du pointage des impératifs stratégiques en 2022, en hausse par rapport à 15 % en 2021. Le fait d'intégrer des mesures liées aux facteurs ESG dans les impératifs stratégiques reflète la façon dont les facteurs ESG sont intégrés à la stratégie globale de l'entreprise et souligne l'importance de nos impératifs stratégiques pour la stratégie de BCE et notre engagement Mieux pour tous pour la croissance durable.

En 2022, 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 et a maintenu un solide rendement à l'égard des six impératifs stratégiques. Par conséquent, nous avons approuvé un indice de rendement de l'entreprise de 100 % sur une possibilité de 150 %. Cet indice représente 70 % des primes incitatives annuelles à court terme versées aux membres de la haute direction, tandis que le rendement personnel représente les 30 % restants.

Le PRI a été restructuré en 2022 pour la personne occupant le poste de chef(fe) de la direction et les VPE afin de réduire l'effet de levier sur la composante de l'indice de rendement individuel du régime incitatif annuel à court terme (qui compte pour 30 % de la prime incitative annuelle à court terme). Ce changement rend le régime plus conforme à la pratique du marché qui consiste à aligner l'effet de levier individuel au niveau cible sur celui des facteurs de rendement de l'entreprise. L'indice de rendement individuel des fourchettes de la prime incitative annuelle à court terme a été réduit d'entre 0 et 3x de la cible à entre 0 et 1,5x de la cible pour la personne occupant le poste de chef(fe) de la direction et les VPE. Avec la réduction de l'effet de levier, des ajustements ont été apportés au PRI cible en 2022 afin de maintenir la rémunération prévue à des niveaux de rendement comparables (c.-à-d. une rémunération neutre).

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 en 2020, dont les droits ont été acquis en 2022, ont réalisé un paiement de 108 % grâce aux résultats des flux de trésorerie disponibles soutenant notre augmentation du dividende et la poursuite des investissements dans nos projets d'immobilisations clés et nos initiatives stratégiques.

Conformément aux dernières années, le RILT de 2022 est composé d'UANR quant à 50 % et d'UANR-R quant à 50 %. Les UANR-R sont évaluées en fonction d'une mesure de rendement du RTA relatif en plus d'une mesure des flux de trésorerie disponibles. Le RTA relatif, pondéré à 50 % des UANR-R, est comparé au RTA médian d'un groupe de référence composé de huit sociétés de télécommunications nord-américaines (Rogers Communications Inc., TELUS Corporation, Shaw Communications, Cogeco Communications Inc., Québecor Inc., AT&T, Verizon, Comcast), choisies en fonction de la pertinence du secteur, de la concurrence sur les marchés financiers et des caractéristiques de placement. La 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 sur actions n'a été attribuée en 2022.

Rémunération du chef de la direction en 2022

Pour 2022, le conseil et le comité de rémunération ont approuvé une augmentation de 100 000 \$ du salaire de base de Mirko Bibic et une augmentation de 1,5 million de dollars 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 avec les concurrents directs et les sociétés comparables du groupe de référence de BCE. Par conséquent, 88 % de la rémunération directe totale cible de M. Bibic est maintenant considérée à risque.

La rémunération directe totale réelle de Mirko Bibic en 2022 s'est établie à 12,0 millions de dollars, une hausse de 14 % par rapport à 2021, en raison de l'augmentation de son salaire de base et 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 2022 (3,09 millions de dollars en 2022 comparativement à 3,19 millions de dollars en 2021).

Conclusion

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

Des membres du comité de rémunération seront présents à l'assemblée pour répondre aux questions que vous pourriez avoir au sujet de la rémunération des membres de la haute direction. Les actionnaires peuvent également

En 2022, le comité de rémunération a reçu une analyse verticale du ratio de rémunération du chef de la direction, comprenant une comparaison entre la rémunération directe totale du chef de la direction et la rémunération directe totale annuelle moyenne de tous les membres du personnel. Cette analyse a été fournie à titre d'information pour le comité de rémunération et pour fournir un contexte supplémentaire alors que le comité de rémunération établit ses recommandations en matière de rémunération pour 2023.

Des détails supplémentaires sur les réalisations du président et chef de la direction en 2022 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 2022 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.

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 résolu 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 2 mars 2023



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 2022 à notre président et chef de la direction, à notre chef des affaires financières et aux trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés. En 2022, ces membres de la haute direction ont continué à faire croître Bell et à contribuer à ses succès. Dans ce document, ils sont appelés « membres de la haute direction visés » et sont les suivants :

- Mirko Bibic, président et chef de la direction, BCE Inc. et Bell Canada
- Glen LeBlanc, vice-président exécutif et chef des affaires financières, BCE Inc. et Bell Canada
- Wade Oosterman, président Bell Média et vice-président principal, BCE Inc. et Bell Canada
- John Watson, président de groupe, marchés affaires, expérience client et intelligence artificielle
- Blaik Kirby, président de groupe, marché consommateur et petites et moyennes entreprises (PME)

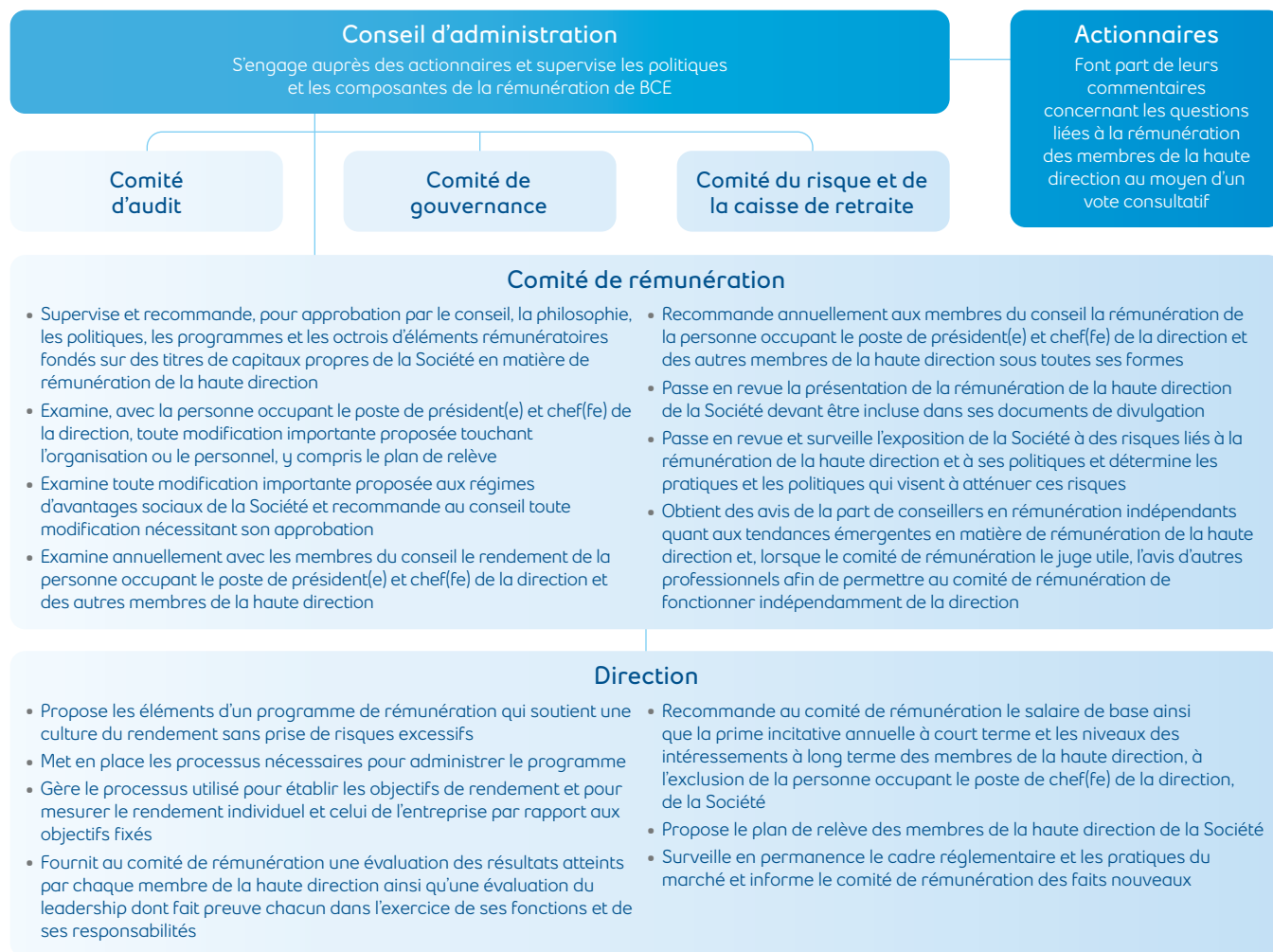
9.1 Objectif global du programme de rémunération des membres de la haute direction

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).

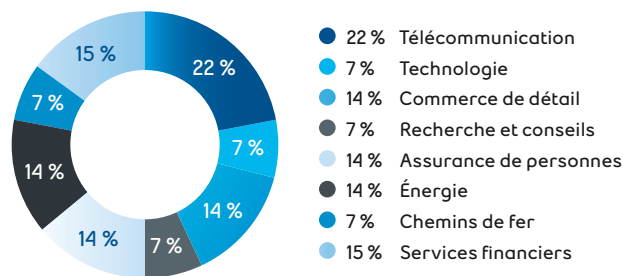
Une étude d'évaluation complète de tous les postes de direction, y compris ceux des membres de la haute direction visés, à l'aide de notre groupe de référence présenté ci-après est effectuée tous les deux ans. Les résultats du dernier examen effectué par Hugessen ont démontré que la rémunération de notre 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'évaluation 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 évaluer 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 nouveau groupe de référence composé de quatorze sociétés, les éléments justifiant leur utilisation et l'information financière comparative sont présentés dans les tableaux suivants.

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 Thompson Reuters Corporation*

* Nouvelle société comparable ajoutée au groupe de référence en 2022

Information financière comparative et répartition sectorielle du groupe de référence



BCE – Résultats au 31 décembre 2022

Total des produits d'exploitation (M\$)	Capitalisation boursière (M\$) ⁽¹⁾	Résultat net (M\$)	Rendement en dividendes ⁽²⁾	Membres du personnel
24 174	54 255	2 926	6,2 %	44 610

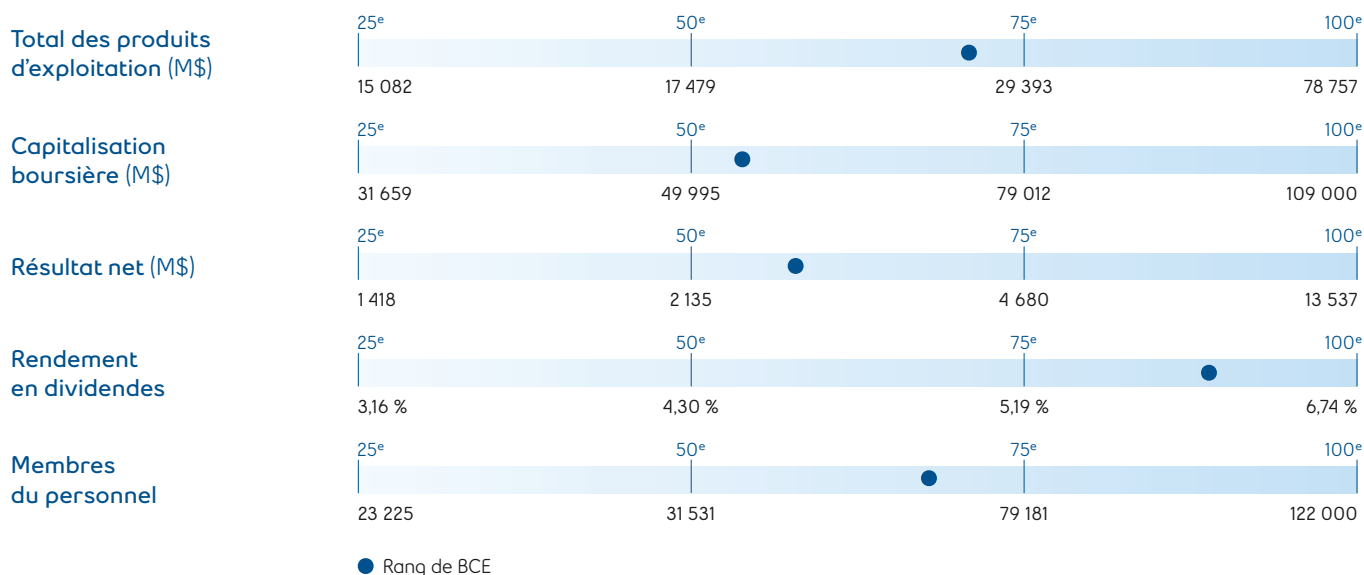
(1) Le cours des actions ordinaires de BCE à la fin de l'exercice multiplié par le nombre d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice.

(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.

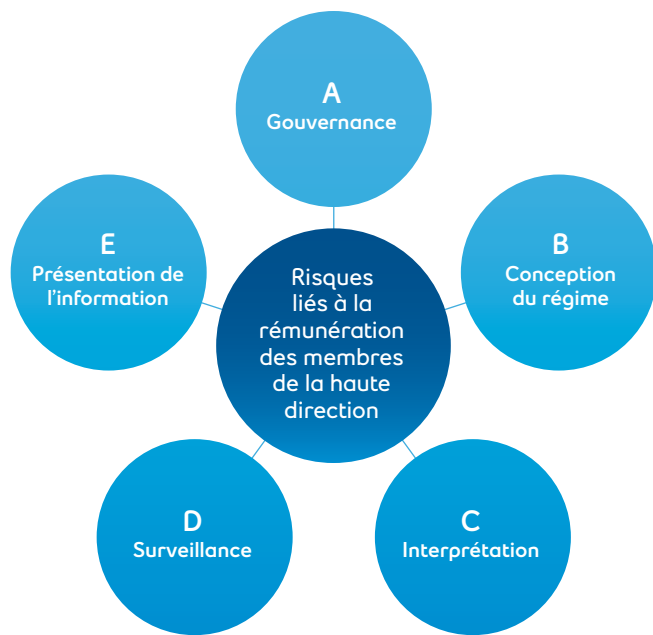


9.3 Gestion des risques liés à la rémunération

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

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

Structure à cinq piliers



Notre évaluation n'a révélé aucun risque lié à nos politiques et pratiques en matière de rémunération qui pourrait avoir une incidence défavorable importante sur la Société

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

Survol des politiques de BCE en matière de rémunération et de gouvernance des risques

Ce que nous faisons

Nous retenons les services de 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 chef(fe) 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 chef(fe) 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 ou 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 d'emploi de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction ainsi que de l'ensemble des VPE contiennent des dispositions relatives à la récupération de la rémunération qui prévoient que la Société peut, à sa discrétion, récupérer une partie de la rémunération en espèces et en titres de capitaux propres qui leur est versée et obtenir le remboursement d'une partie des gains réalisés à l'exercice d'options qui leur ont été octroyées après leur nomination (les options sur actions ont été éliminées à partir de l'exercice 2021, mais les options sur 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.)

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

Tous les titulaires d'options sur 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 2022* sous la rubrique *Régimes de retraite, avantages sociaux et avantages indirects*.

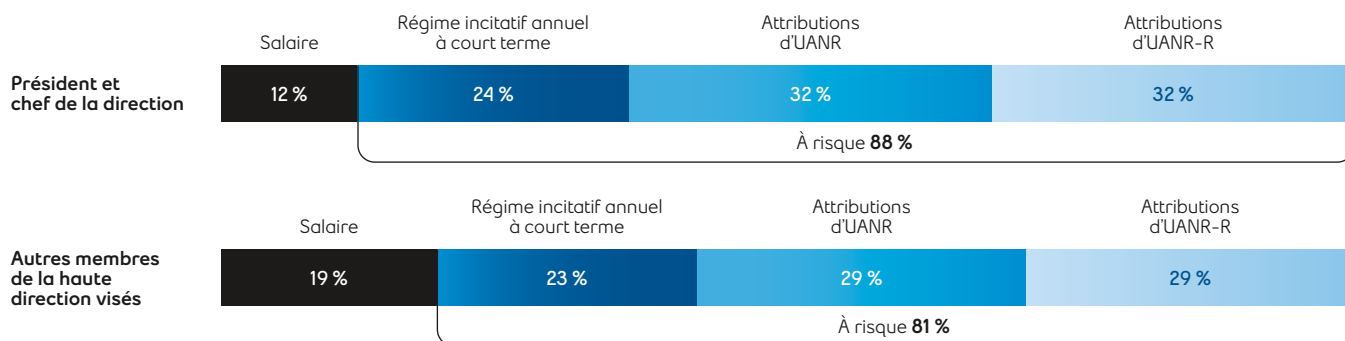
9.5 Rémunération à risque au niveau cible des membres de la haute direction visés en 2022

84 %

Moyenne de la rémunération à risque au niveau cible des membres de la haute direction visés en 2022

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 2022 ⁽¹⁾



(1) Selon le salaire de base réel en 2022. 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.

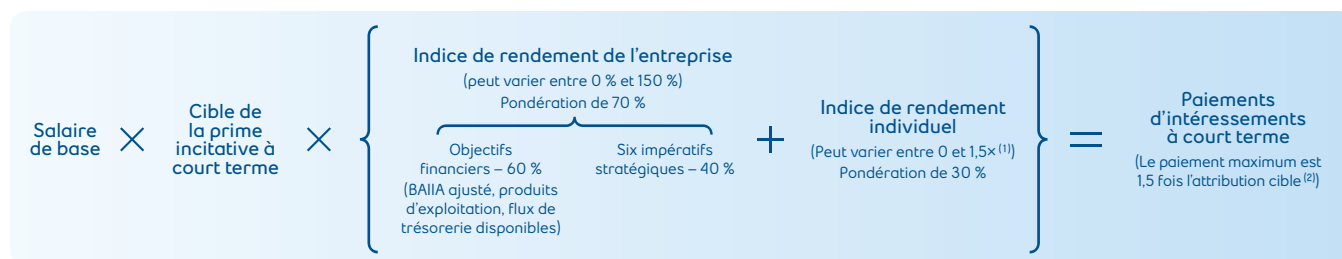
9.6 Éléments rémunérateurs pour 2022

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 annuelle à court terme

Les cibles des primes incitatives annuelles à court terme des membres de la haute direction sont régulièrement passées en revue afin de veiller à ce qu'elles demeurent concurrentielles par rapport aux groupes de référence sur le marché. Comme il est indiqué dans l'information présentée l'an dernier, les cibles des primes incitatives à court terme ont augmenté pour les membres de la haute direction visés dans le cadre de la restructuration du régime incitatif annuel à court terme en 2022 afin de rendre le régime pour la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et les VPE conforme à la pratique du marché, à savoir que l'effet de levier sur la composante de l'indice de rendement individuel soit aligné davantage sur celui des facteurs de rendement de l'entreprise. Les cibles des primes incitatives annuelles à court terme ont été augmentées passant de 150 % à 200 % pour la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et de 100 % à 120 % pour les autres membres de la haute direction visés de 2021 à 2022. Toutefois, le paiement maximum aux termes du PRI a été réduit de 2x de la cible à 1,5x de la cible, avec une réduction à l'indice de rendement individuel entre 0 et 1,5x de la cible. Des ajustements ont été apportés à la cible afin de renforcer l'alignement sur le marché en ce qui a trait à la structure de rémunération globale, tout en maintenant la rémunération neutre.

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 2022, 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 x 0 point)	Cible 30 points (6 x 5 points)	Plafond 36 points (6 x 6 points)
Paiement ⁽¹⁾	0 %	100 %	150 %

Le conseil et le comité de rémunération sont d'avis que ces objectifs opérationnels pour 2022 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, le cours des actions et le rendement sur le capital ainsi que pour atteindre notre objectif de transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde par la mise en œuvre réussie des six impératifs stratégiques de la Société

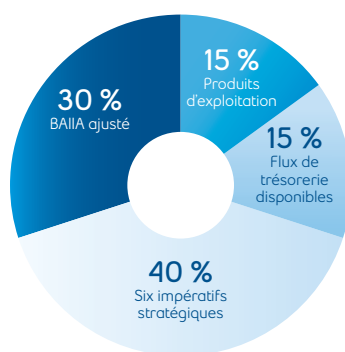
L'illustration qui suit présente les objectifs de rendement de l'entreprise utilisés pour établir les primes incitatives annuelles à court terme pour 2022 et les éléments justifiant leur utilisation.

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 2022

100 %

Indice de rendement
de l'entreprise
en 2022

Le tableau suivant présente les objectifs et les résultats de l'entreprise obtenus en 2022.

Élément	Pondération	Paiement calculé	Cible pour 2022	Résultats de 2022	Commentaires
BAlIA ajusté	30 %	Paiement : 32 % Min. : 0 % Max. : 45 %	10 188 millions \$	10 199 millions \$	Le BAlIA ajusté de BCE a connu une croissance de 3,1 % en 2022 comparativement à 2021, dans la foulée de l'augmentation dans nos secteurs Services sans fil de Bell et Bell Média, tandis que notre secteur Services sur fil de Bell est demeuré stable d'une année à l'autre. Cette croissance reflète la progression des produits d'exploitation, contrebalancée en partie par l'augmentation des charges opérationnelles.
Produits d'exploitation	15 %	Paiement : 18 % Min. : 0 % Max. : 22,5 %	24 035 millions \$	24 174 millions \$	Les produits d'exploitation de BCE ont connu une croissance de 3,1 % en 2022 comparativement à 2021, dans la foulée de l'augmentation des produits tirés des services de 3,0 % et de l'augmentation des produits d'exploitation tirés des produits de 3,8 %, ce qui reflète la croissance de nos secteurs Services sans fil de Bell et Bell Média, contrebalancée en partie par une légère baisse de notre secteur Services sur fil de Bell.
Flux de trésorerie disponibles	15 %	Paiement : 15 % Min. : 0 % Max. : 22,5 %	3 063 millions \$	3 067 millions \$	Les flux de trésorerie disponibles de 3 067 millions \$ en 2022 ont augmenté de 87 millions \$, principalement en raison de l'augmentation des flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation, compte non tenu des coûts liés aux acquisitions et autres payés, contrebalancée en partie par l'augmentation des dépenses en immobilisations.
Six impératifs stratégiques	40 %	Paiement : 35 % 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 Accélérer la croissance grâce à des services innovateurs, 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 2022.
Total	100 %	100 %			

Impératifs stratégiques

Un pointage final de 35 % sur une pondération de 40 % a été appliqué au résultat des impératifs stratégiques, en fonction des progrès réalisés et des attentes dépassées dans de nombreux domaines. 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 2022 et dans d'autres impératifs qui, globalement, représentent plus de 30 % du total du pointage des impératifs stratégiques en 2022, en hausse par rapport à 15 % en 2021. 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 Performances du centre d'appels Qualité du Wi-Fi résidentiel Outils en libre-service et transactions Amélioration de l'expérience client de bout en bout Fiabilité des systèmes 	<ul style="list-style-type: none"> Diminué la part de Bell dans le nombre de plaintes déposées auprès de la CPRST, avec une baisse de 38 % par rapport à la dernière année (A/A) Amélioré le processus d'auto-installation et augmenté le taux d'utilisation de l'auto-installation Augmenté les opérations en libre-service
Accélérer la croissance grâce à des services innovateurs 15 %	<ul style="list-style-type: none"> Part des ajouts nets sur Internet Ajouts nets d'abonnements de téléphone mobile RMPU des Services sans fil Marge du BAlIA ajusté des Services sur fil 	<ul style="list-style-type: none"> Ajouté 489 901 activations nettes d'abonnés des services postpayés et prépayés utilisant des téléphones mobiles, en hausse de 66 % A/A Augmenté le revenu moyen par utilisateur(rice) (RMPU)⁽¹⁾ combiné des abonné(e)s utilisant des téléphones mobiles de 2,8 % A/A Marge du BAlIA ajusté direct des Services sur fil atteinte de 43,8 %
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 Abonné(e)s de Crave Contenu original de langue française 	<ul style="list-style-type: none"> Lancé le service de télé de prochaine génération basé sur la plateforme Android Augmenté de 6 % le nombre d'abonnements à Crave A/A pour s'établir à plus de 3,1 millions d'abonné(e)s Croissance du contenu et du nombre de téléspectateurs francophones A/A
Bâtir les meilleurs réseaux 20 %	<ul style="list-style-type: none"> Construction de structure de fibre optique Couverture de 5G par population Déploiement du spectre de 3,5 GHz Gestion de la capacité du réseau 	<ul style="list-style-type: none"> Étendu la couverture 5G+ pour l'offrir à 38 % de la population canadienne Augmenté la couverture FTTP à 854 000 emplacements supplémentaires réussis Étendu le réseau sans fil 5G maintenant offert à 82 % de la population canadienne
Gérer avec agilité et selon une structure de coûts efficace 15 %	<ul style="list-style-type: none"> Négociation des conventions collectives Masse salariale Charges opérationnelles totales Priorités des dépenses en immobilisations 	<ul style="list-style-type: none"> Ratifié 24 conventions collectives Réduit de 0,5 % les coûts d'exploitation des Services sur fil, ce qui a permis d'améliorer la marge du BAlIA ajusté des Services sur fil de Bell de 0,2 point A/A 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"> Engagement de l'équipe Culture et milieu de travail positifs Recrutement et perfectionnement des compétences principales Bell Cause pour la cause Environnement (réduction de l'empreinte carbone, réduction des déchets) Amélioration de l'expérience et la proposition de valeur aux membres du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> Établi un record de 164 millions d'interactions lors de la Journée Bell Cause pour la cause et un engagement additionnel de 8,2 millions de dollars en santé mentale Respecté les IPC à l'égard de la réduction des gaz à effet de serre et de l'économie circulaire Atteint un engagement des membres du personnel de 76 % Lancé notre proposition de valeur aux membres du personnel et d'autres programmes

(1) Le RMPU combiné des abonné(e)s utilisant des téléphones mobiles est calculé en divisant les produits d'exploitation des Services sans fil par la clientèle d'abonné(e)s des services de téléphonie mobile moyenne au cours d'une période donnée et est exprimé en dollars par mois.

Les résultats financiers pour 2022, 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 100 % pour la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et les autres membres de la haute direction visés. Un pouvoir discrétionnaire à la baisse a été appliqué au pointage des impératifs stratégiques pour établir ce résultat. Au cours des cinq dernières années, l'indice de rendement de l'entreprise s'est établi à 105 % en 2021, à 25 % en 2020, à 107 % en 2019, à 95 % en 2018 et à 100 % en 2017.

Indice de rendement individuel

1,2
Moyenne de l'indice de rendement individuel des membres de la haute direction visés en 2022

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 2022, 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.

Comme il est indiqué à la section ci-dessus intitulée *Cibles de la prime incitative annuelle à court terme*, 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 chef(fe) de la direction et les VPE.

En 2022, l'indice de rendement individuel moyen des membres de la haute direction visés était de 1,2x comparativement à 2,5x en 2021. Ces résultats reflètent la réduction de l'effet de levier de l'indice de rendement individuel de la formule du PRI pour la personne occupant le poste de chef(fe) de la direction et les VPE, tout en récompensant le leadership exceptionnel de l'équipe de BCE. Les primes incitatives annuelles de 2022 pour nos membres de la haute direction visés se sont établies entre 941 775 \$ et 3 094 000 \$, le paiement moyen s'établissant à 1 415 555 \$. 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.

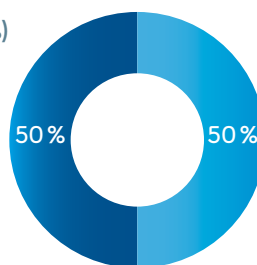
Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres

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 2022 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 des droits à la fin de la période de trois ans sous réserve des flux de trésorerie disponibles permettant la croissance du dividende et un RTA par rapport aux sociétés comparables

Le tableau ci-dessous indique les principales modalités qui s'appliquent à chaque composante du régime d'intéressement à long terme en 2022.

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 équilibrée 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 2022	Le 31 décembre 2024	
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 huit sociétés de télécommunications nord-américaines (Rogers Communications Inc., TELUS Corporation, Shaw Communications, 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 arrondie 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 2022.

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, dix 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 ont 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 % et les droits des UANR-R

attribués en 2019 ont été acquis à 107 %. Les droits des UANR-R attribués en 2020, qui ont été acquis en 2022, ont eu un paiement de 108 % en fonction de résultats annuels des flux de trésorerie disponibles dépassant globalement les cibles.

Pour obtenir de plus amples détails sur les attributions d'UANR-R de chaque membre de la haute direction visé en 2022, 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 2022, 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	7,5×	10,0×
VPE	3,0×	5,0×

(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 2022.

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 sur actions octroyées aux termes de nos régimes d'options sur actions, décrits dans la section 11.3 intitulée *Attributions en vertu d'un régime incitatif* sous la rubrique *Régime d'options sur 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 sur actions sont exercées, l'obligation de conserver des actions ordinaires de BCE dont le cours du marché équivaut à une partie du gain financier après impôts réalisé à l'exercice des options. Ces mesures s'appliquent jusqu'à ce que la cible soit atteinte. Comme l'indique le tableau qui suit, tous les membres de la haute direction visés ont atteint ou dépassé leur cible de cinq ans, à l'exception de notre président et chef de la direction dont les cibles de 5 et 10 ans ont été établies au moment de sa nomination le 6 janvier 2020.

Le tableau ci-dessous indique le statut relatif à l'avoir en actions de chaque membre de la haute direction visé au 31 décembre 2022.

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	9 607 954	86 %	0,9x	0,7x
G. LeBlanc	725 000	3x	5x	12 093 499	98 %	5,6x	3,3x
W. Oosterman	900 000	3x	5x	71 894 894	89 %	26,6x	16,0x
J. Watson	750 000	3x	5x	6 898 214	72 %	3,1x	1,8x
B. Kirby	750 000	3x	5x	4 377 452	60 %	1,9x	1,2x

(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 30 décembre 2022, soit 59,49 \$.

Politique relative à la récupération de la rémunération

La personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction de même que les VPE ont dans leur contrat d'emploi une clause de récupération de leur rémunération qui prévoit que la Société, à sa discrétion, peut récupérer une partie de la rémunération en espèces et en titres de capitaux propres qu'ils ont gagnée et obtenir le remboursement d'une partie des gains réalisés à l'exercice d'options qui leur ont été attribuées après leur nomination.

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

Pour 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 la rémunération en espèces et en titres de capitaux propres non acquis ou récupérer la rémunération différée et incitative acquise et en espèces reçue par 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. Mirko 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. Glen 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 et de Bell depuis janvier 2020, Mirko Bibic dirige le groupe d'entreprises de Bell en mettant en œuvre une stratégie qui vise à offrir les meilleurs réseaux, 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, Mirko 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.

Mirko 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, de la société Maple Leaf Sports and Entertainment et du Conseil canadien des affaires. 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 2022

Le comité de rémunération a évalué le rendement de M. Bibic pour 2022 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 2022 :

- investissement de 5,1 milliards de dollars en 2022 dans des dépenses en immobilisations, soit le plus important investissement en capital annuel dans l'histoire de BCE dans le cadre de notre plan d'investissement accéléré historique de 1,7 milliard de dollars annoncé en 2021 visant à accélérer la construction de FTTP, du sans-fil jusqu'aux locaux (WTTT) et de la couverture du réseau sans fil 5G
- poursuite de l'expansion de la couverture FTTP, avec 854 000 nouveaux emplacements
- annonce d'un investissement à grande échelle dans l'infrastructure à large bande dans le cadre du Plan Internet haute vitesse de l'Ontario (AHSIP). Bell investit plus de 650 millions de dollars en partenariat avec le gouvernement de l'Ontario, qui de son côté investit 484 millions de dollars, ce qui permet le déploiement de notre réseau entièrement optique de manière à offrir à plus de 80 000 foyers et entreprises dans les régions mal desservies de l'Ontario dans le cadre du AHSIP d'ici 2025
- acquisition d'EBOX et d'autres sociétés connexes qui fournissent des services Internet, de téléphonie et de télé aux particuliers et aux entreprises au Québec et dans certaines parties de l'Ontario, renforçant notre position concurrentielle dans le segment de recherche de valeur du marché
- acquisition de Communications Distributel Limitée, fournisseur national de services de communications indépendant qui offre un large éventail de services de communications destinés aux consommateurs, aux entreprises et aux grossistes, appuyant notre stratégie de croissance dans les segments résidentiel et affaires
- expansion de la couverture de notre réseau 5G pour atteindre 82 % de la population canadienne, en hausse par rapport à 70 % à la fin de 2021
- lancement du 5G+, la nouvelle évolution du 5G qui tire parti du spectre sans fil de 3 500 MHz acquis en 2021. Le service 5G+ devrait être plus rapide et plus efficace que le 5G, ce qui nous permet d'offrir une expérience mobile supérieure. L'expansion de la couverture du service 5G+ a permis d'atteindre 38 % de la population canadienne à la fin de 2022
- amélioration des processus et des outils de notification des pannes de Bell afin de mieux communiquer avec notre clientèle en cas de pannes de réseau importantes
- lancement de l'initiative Bell Capital de risque pour stimuler l'innovation et soutenir l'entrepreneuriat canadien. Bell Capital de risque met l'accent sur des investissements dans des entreprises en démarrage qui font davantage la différence pour les réseaux 5G et optiques de Bell et sur des applications technologiques qui offrent des solutions pour des entreprises comme Cohere Technologies, le créateur du logiciel du multiplicateur de spectre pour les réseaux 4G et 5G
- annonce d'un partenariat stratégique de trois ans avec le centre d'innovation montréalais Centech, qui met à profit nos capacités de réseau avancées, notre expertise en gestion de 5G et l'IA pour aider les entreprises canadiennes émergentes à stimuler l'innovation et la croissance
- partenariat avec Air Canada pour lancer la télé en direct à bord de certains appareils et de certains vols intérieurs, ce qui permet aux passagers de regarder du contenu sportif en direct sur TSN et RDS, et les nouvelles les plus récentes diffusées par CTV News Channel et BNN Bloomberg
- partenariat avec Snap Inc., afin de créer une expérience immersive unique pour les partisans des Raptors de Toronto, offrant la toute première expérience de basketball en réalité augmentée multiutilisateur utilisant la technologie 5G sur Snapchat
- renforcement de notre impératif stratégique « Investir dans notre équipe, soutenir son engagement » afin d'inclure « et créer un avenir durable »
- poursuite de notre engagement Mieux pour tous afin d'aider à bâtir un monde meilleur, de meilleures collectivités et un meilleur milieu de travail, ce qui reflète notre approche en matière de facteurs ESG
- réception de l'approbation de l'initiative Science Based Targets (SBTi) pour les cibles de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) de Bell confirmant l'alignement de la Société sur l'objectif de température le plus ambitieux de l'Accord de Paris, soit de limiter le réchauffement de la planète à 1,5 °C⁽¹⁾
- conversion des facilités de crédit engagées existantes de 3,5 milliards de dollars de Bell en un prêt lié au développement durable (PDD)
- établissement d'un nouveau record pour la douzième année de la Journée Bell Cause pour la cause le 26 janvier 2022 avec 164 298 820 messages de soutien de Canadien(ne)s et de gens du monde entier lançant un appel à l'action en santé mentale, soit une augmentation globale de 3,2 % par rapport à 2021. Avec un don de 5 cents de Bell pour chaque communication, nos versements à des initiatives en santé mentale au Canada ont augmenté de 8 214 941 \$. L'engagement total de Bell en matière de financement de la santé mentale a atteint 129 588 747,75 \$, dans le cadre de notre cible de 155 millions de dollars depuis 2010

(1) L'initiative Science Based Targets est issue de la collaboration de CDP (anciennement Carbon Disclosure Project), du Pacte mondial des Nations Unies, du World Resources Institute et du Fonds mondial pour la nature qui ont adopté une politique sur le climat ambitieuse pour le secteur privé en aidant les entreprises à se fixer des cibles de réduction des émissions basées sur la science.

- annonce de 114 dons supplémentaires en 2022 du Fonds communautaire Bell Cause pour la cause à des organismes communautaires de santé mentale, portant le total à plus de 1 000 dons à des organismes locaux et communautaires partout au pays depuis son lancement en 2011
- annonce du versement de 2,1 millions de dollars sous forme de dons à diverses organisations dans le cadre de notre Fonds postsecondaire et de notre Fonds diversité afin d'appuyer les initiatives en santé mentale et bien-être
- poursuite du soutien d'un milieu de travail diversifié et inclusif; nomination à titre de l'un des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada pour la sixième année de suite dans le rapport 2022 de Mediacorp sur la diversité et l'inclusion en milieu de travail, en reconnaissance de l'engagement de Bell à offrir un milieu de travail inclusif, équitable et accessible où tous les membres de l'équipe peuvent apporter leur contribution, accéder aux occasions et développer un sentiment d'appartenance
- introduction de notre proposition de valeur aux membres du personnel, un énoncé clair de valeurs et de l'expérience uniques à Bell
- nouvelle offre de couverture illimitée des services de santé mentale aux membres de l'équipe et aux membres admissibles de leur famille
- classement au premier rang des entreprises de télécommunications et au quatrième rang au Canada dans l'ensemble sur la liste des 50 meilleures entreprises citoyennes établie par Corporate Knights en juin 2022⁽¹⁾
- nomination à titre de grande championne de la réduction des émissions de GES dans le cadre du programme Clean50 du Canada en reconnaissance de la réduction de l'intensité des émissions de GES de nos activités.

M. Bibic a dirigé l'équipe de Bell dans le cadre de sa réalisation des six impératifs stratégiques de l'entreprise en 2022 :

- croissance continue des produits d'exploitation et du BAIIA ajusté en 2022, tout en maintenant une marge du BAIIA ajusté de 42,2 %
- réduction de 0,5 % des coûts d'exploitation des Services sur fil, ce qui a contribué à l'amélioration de la marge du BAIIA ajusté des Services sur fil de Bell de 0,2 point par rapport à 2021
- maintien d'un faible coût moyen après impôt des titres d'emprunt émis par Bell Canada, à 2,9 %
- classement comme réseaux 4G et 5G les plus rapides au Canada par PCMag dans son rapport sur les réseaux mobiles les plus rapides au Canada de 2022⁽²⁾, le meilleur réseau 5G par Global Wireless Solutions (GWS)⁽³⁾ et la vitesse de téléchargement mobile la plus rapide au Canada par Opensignal⁽⁴⁾
- renforcement de notre position à titre de chef de file des FSI au Canada avec 4 258 570 abonné(e)s aux services Internet haute-vitesse de détail au 31 décembre 2022, une augmentation de 10,3 % par rapport à 2021
- nomination à titre de meilleur fournisseur de services Internet pour les jeux parmi les principaux fournisseurs de jeux au Canada pour une deuxième année consécutive par PCMag dans son rapport sur les meilleurs FSI du Canada pour le jeu en 2023 selon l'indice de qualité (Quality Index) de PCMag (vitesse, latence, gigue)
- lancement du service Fibe Gigabit 3.0 de Bell offrant des vitesses de téléchargement et de téléversement symétriques de 3 Gbit/s (gigabits par seconde) dans plusieurs collectivités en Ontario, au Québec et dans les provinces de l'Atlantique et introduction du service Internet Fibe Gigabit 8.0 de Bell, offrant des vitesses de téléchargement et de téléversement symétriques de 8 Gbit/s, les vitesses les plus rapides offertes sur le marché aujourd'hui parmi les principaux FSI en Amérique du Nord
- lancement de la Borne Giga avec Wi-Fi 6E, la technologie Wi-Fi la plus rapide accessible à la clientèle de l'Ontario et du Québec
- maintien de notre position en tant que plus important fournisseur de services de télévision au Canada avec 2 751 498 abonné(e)s de détail au 31 décembre 2022, et augmentation de notre nombre total d'abonné(e)s des services de télé IP de 5,6 %, à 1 988 181
- ajout de 489 901 abonné(e)s des services de téléphone mobile postpayés et prépayés nets totaux, en hausse de 66,2 % par rapport à 2021
- amélioration du taux de désabonnement des services de téléphone mobile postpayés de 0,01 point par rapport à 2021, à 0,92 % dans un marché hautement concurrentiel
- utilisation du partenariat stratégique de Bell avec AWS pour lancer la première plateforme publique de l'informatique de pointe multiaccès (MEC) avec Amazon Web Services (AWS) Wavelength au Canada à la périphérie de notre réseau 5G
- utilisation du partenariat stratégique de Bell avec Google Cloud pour déployer la première mise en production mondiale de la gamme de solutions Google Distributed Cloud Edge pour nos fonctions du réseau principal, ce qui a permis une transformation numérique et une efficacité opérationnelle
- maintien de CTV au premier rang des chaînes de télévision les plus écoutées au Canada pour la 21^e année d'affilée
- couverture de premier plan par TSN, le chef de file des sports au Canada et RDS, le premier réseau de sports de langue française, de nombreux championnats et événements majeurs
- introduction de la dernière évolution de Télé Fibe, avec de nouvelles capacités et de nouvelles fonctions, y compris l'accès au catalogue d'applications Google Play, à la télécommande vocale alimentée par l'Assistant Google, à la recherche universelle et à l'enregistreur infonuagique, soutenus par Google Android TV
- augmentation de notre clientèle d'abonné(e)s de Crave à plus de 3,1 millions, en hausse de 6 % par rapport à 2021
- augmentation de la composition des produits liés au contenu numérique de Bell Média⁽⁵⁾ à 29 %, soit une hausse de 9 points de pourcentage par rapport à 2021, en offrant les services directement aux consommateurs et en offrant des services à valeur ajoutée aux annonceurs, notamment l'outil de gestion stratégique des audiences SAM Télé (*strategic audience management*) et les plateformes de technologie publicitaire côté demande DSP (*demand-side-platform*) de Bell Média
- annonce par TSN et FanDuel Group, la plus importante société de paris en ligne en Amérique du Nord, d'une entente pluriannuelle exclusive visant à présenter la plateforme de paris sportifs FanDuel aux amateur(trice)s de sports canadien(ne)s
- amélioration de l'expérience de la clientèle, ce qui facilite les relations commerciales avec Bell

(1) Le classement annuel de Corporate Knights a évalué 332 des plus grandes entreprises canadiennes selon un ensemble de 24 indicateurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) en vue de déterminer les 50 meilleures que Corporate Knights considère comme étant « les figures de proue en matière de responsabilité d'entreprise au Canada ».

(2) PCMag effectue des examens indépendants en laboratoire sur les plus récents produits et services technologiques. En septembre 2022, pour la troisième année consécutive, PCMag a classé les réseaux mobiles de Bell au 1^{er} rang dans son étude de 2022 sur la performance des réseaux mobiles dans l'ensemble du pays, en fonction d'une moyenne pondérée des vitesses de téléchargement et de téléversement et du temps d'attente lors des tests de PCMag.

(3) La société d'analyse GWS a déterminé que le réseau 5G de Bell offre les vitesses de transmission de données les plus élevées au Canada et l'a classé comme le meilleur réseau national pour les applications de jeux et de vidéo. Le classement OneScore est basé sur une évaluation des réseaux 5G à l'échelle nationale par GWS.

(4) Opensignal Limited est une société de services analytiques indépendante axée sur l'analyse mobile et les connaissances sur la connectivité sans fil. En août 2022, Bell a reçu le prix de l'expérience de vitesse de téléchargement et a été corépondant du 5G Download Speed Experience dans son rapport Canada Mobile Network Experience.

(5) Les produits liés au contenu numérique comprennent les produits tirés de la publicité sur les plateformes numériques, dont les sites Web, les applications mobiles, les applications sur les téléviseurs connectés et les actifs et plateformes numériques d'affichage extérieur, ainsi que de la publicité sur les plateformes d'achat numérique de Bell de même que les produits tirés des frais d'abonnement des services directement aux consommateurs et des services de vidéo sur demande.

- selon le rapport annuel 2021-2022 de la CPRST, Bell a devancé les fournisseurs nationaux de services de communications pour la réduction de la part du nombre de plaintes de consommateurs. Alors que le nombre de plaintes déposées auprès de la CPRST a connu une baisse de 25 % dans l'ensemble, Bell a une fois de plus devancé la concurrence nationale avec une diminution de 38 %. La part globale des plaintes contre Bell a chuté à 17,2 %. Il s'agit d'une baisse de 3,5 points de pourcentage, ce qui représente la plus forte réduction parmi les fournisseurs nationaux
- création d'une nouvelle file d'attente attitrée pour soutenir la clientèle qui parle le mandarin ou le cantonais afin de fournir une expérience de vente et de service plus personnalisée à de nombreux nouveaux Canadien(ne)s
- désignation comme la marque de services de communications la plus réputée au Canada et la troisième marque la plus réputée dans l'ensemble dans le rapport annuel BrandZ de Kantar sur les marques canadiennes les plus réputées de 2022, reflétant notre engagement Mieux pour tous à l'égard des normes les plus élevées en matière de facteurs ESG, et la portée de notre réseau, notre fiabilité et l'excellence de nos services⁽¹⁾
- ajout d'une nouvelle option « Demandez qu'on vous appelle » à nos canaux libre-service Virgin Plus, permettant aux clients de réserver un appel d'un représentant en direct par l'intermédiaire de l'application, du site Web, du clavardage et des canaux RVI s'ils ont des questions ou ont besoin d'une assistance supplémentaire
- meilleure identification des problèmes et affectation à davantage de gestionnaires de cas pour gérer les expériences de service potentiellement difficiles
- poursuite de l'exploitation de l'intelligence artificielle et de l'apprentissage automatique afin d'améliorer nos capacités numériques, la qualité de nos interactions avec notre clientèle et la détection des problèmes
- maintien d'une approche disciplinée en matière de gestion des coûts en faisant concorder les coûts avec le rendement général des produits d'exploitation
- réception de l'Ordre de l'excellence pour la santé mentale au travail par le programme d'Excellence Canada⁽²⁾
- reconnaissance renouvelée de notre engagement envers notre personnel avec le classement comme l'un des meilleurs employeurs pour les jeunes au Canada et l'un des employeurs les plus verts du Canada⁽³⁾
- nomination en tant que l'un des meilleurs employeurs pro-famille au Canada par Mediacorp en reconnaissance d'une vaste gamme d'avantages sociaux qui soutiennent les familles.

Les actionnaires ont bénéficié du solide rendement financier et opérationnel de BCE, grâce à une augmentation de 5,1 % du dividende sur les actions ordinaires en 2022, passant à 3,68 \$ par rapport à 3,50 \$ en 2021. Il s'agissait de la quatorzième année consécutive d'augmentation d'au moins 5 % du dividende annuel sur les actions ordinaires de BCE.

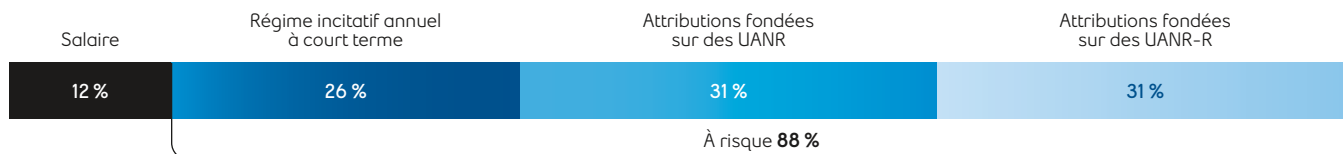
Composition réelle de la rémunération en 2022

Pour 2022, le salaire de base de Mirko Bibic a augmenté de 100 000 \$ et son attribution d'intéressement à long terme a augmenté de 1,5 million de dollars 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, 88 % de la rémunération directe totale cible de M. Bibic est maintenant considérée à risque.

La variation de la rémunération notamment au titre des prestations de retraite en 2022 est principalement due au fait que Mirko Bibic ait atteint un jalon à l'âge de 55 ans pour l'admissibilité aux rentes excédentaires sur des montants qui dépassent la limite de la LIR aux termes du régime de prestations déterminées de Bell Canada auquel il a participé pendant une année jusqu'au 31 décembre 2004 (voir la section 11.5 intitulée *Ententes de retraite* sous la rubrique *Volet à prestations déterminées*). Par conséquent, ses prestations PD annuelles prévues payables à la fin de l'exercice sont passées de 3 000 \$ en 2021 à 32 000 \$ en 2022, et les prestations PD annuelles prévues payables à l'âge de 65 ans sont passées de 33 000 \$ en 2021 à 44 000 \$ en 2022.

	2022 (\$)	2021 (\$)	2020 (\$)
Salaire	1 400 000	1 300 000	1 300 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	3 094 000	3 188 250	1 610 700
Attributions fondées sur des UANR	3 750 000	3 000 000	3 000 000
Attributions fondées sur des UANR-R	3 750 000	3 000 000	1 500 000
Attributions fondées sur des options	s.o.	s.o.	1 500 000
Total de la rémunération à risque	10 594 000	9 188 250	7 610 700
Régimes de retraite et autre rémunération	1 599 649	654 788	566 599
Rémunération totale	13 593 649	11 143 038	9 477 299

Rémunération directe totale à risque en 2022



(1) Kantar est une société mondiale de conseils, d'aperçus et de données. Les marques qui figurent dans le rapport BrandZ sur les marques canadiennes les plus réputées de 2022 de Kantar sont les marques les plus réputées au Canada et ont été choisies en fonction de la méthode d'évaluation des marques BrandZ de Kantar, qui associe des aperçus des consommateurs exhaustifs et continus à une analyse financière rigoureuse.

(2) Excellence Canada, société indépendante sans but lucratif dédiée à l'optimisation de la performance organisationnelle au Canada, a décerné à Bell Canada l'Ordre d'excellence pour la santé mentale au travail. Cet agrément souligne les meilleures pratiques en santé mentale au travail de Bell, évaluées par rapport aux organisations de calibre mondial, et l'incidence manifeste des efforts déployés au cours des années pour favoriser la santé mentale.

(3) Bell a été reconnue comme l'un des « employeurs les plus verts du Canada » de 2017 à 2022 par l'organisme qui nomme les 100 meilleurs employeurs du Canada. Les sociétés choisies sont évaluées en fonction de leurs initiatives en matière de durabilité et de leadership environnemental, par rapport aux autres employeurs dans le même secteur.

Tableau rétrospectif du chef de la direction 2022 – G. Cope (2018–2019) et M. Bibic (2020–2022)

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 2018 et 2019 et de M. Bibic de 2020 à 2022. 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 2022, la valeur des options sur actions au moment de l'exercice ou la valeur des options sur actions dans le cours en circulation au 31 décembre 2022. 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 2022 ⁽²⁾	Valeur de 100 \$		
			Période	Président et chef de la direction	Actionnaire
2018	11 089 000 \$	12 215 738 \$	01-01-2018 au 31-12-2022	110 \$	130 \$
2019	11 737 900 \$	11 757 131 \$	01-01-2019 au 31-12-2022	100 \$	138 \$
2020	8 910 700 \$	7 872 350 \$	01-01-2020 au 31-12-2022	88 \$	118 \$
2021	10 488 250 \$	11 433 330 \$	01-01-2021 au 31-12-2022	109 \$	123 \$
2022	11 994 000 \$	11 439 080 \$	01-01-2022 au 31-12-2022	95 \$	96 \$
			Moyenne	101 \$	121 \$

(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 sur actions).

(2) Comprend le salaire de base, la prime incitative annuelle à court terme réelle, la valeur des UANR/UANR-R à l'acquisition, les options sur actions exercées (au prix d'exercice) et les unités en circulation et les options sur actions en jeu au cours des actions ordinaires à la Bourse de Toronto de 59,49 \$ le 30 décembre 2022.

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 2022, évalués selon la valeur marchande. Son actionnariat fondé sur la valeur marchande correspond à 6,7 fois son salaire, et sa propriété et sa valeur à risque totalisent 29 millions de dollars.

Avoirs	Valeur de propriété/valeur acquise				Valeur non acquise/valeur non encore payée				Total propriété et valeur à risque
	Actions	UAD	Options acquises ⁽¹⁾	Total droits acquis	UANR-R	UANR	Options non acquises ⁽¹⁾	Total droits non acquis	
Nombre	21 060	136 146	380 571	537 777	146 392	171 305	393 701	711 398	
Valeur ⁽²⁾	1 252 859 \$	8 099 326 \$	763 425 \$	10 115 610 \$	8 708 860 \$	10 190 934 \$	0 \$	18 899 794 \$	29 015 404 \$

(1) Représente le gain estimatif de l'exercice des options sous-jacentes. Les options non acquises sont hors du cours au 31 décembre 2022.

(2) Calculée selon le cours de clôture de l'action de BCE de 59,49 \$ au 30 décembre 2022.

11 Rémunération des membres de la haute direction visés

Cette section présente la rémunération versée en 2022 au président et chef de la direction, au chef des affaires financières et aux trois membres de la haute direction les mieux rémunérés (classés selon le montant de leur rémunération globale, compte non tenu des avantages liés à la retraite).

- Mirko Bibic, président et chef de la direction, BCE 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*)
- Glen LeBlanc, vice-président exécutif et chef des affaires financières, BCE Inc. et Bell Canada
- Wade Oosterman, président Bell Média et vice-président principal, BCE Inc. et Bell Canada
- John Watson, président de groupe, marchés affaires, expérience client et intelligence artificielle
- Blaik Kirby, président de groupe, marché consommateur et petites et moyennes entreprises (PME)

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



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

Glen LeBlanc

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

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

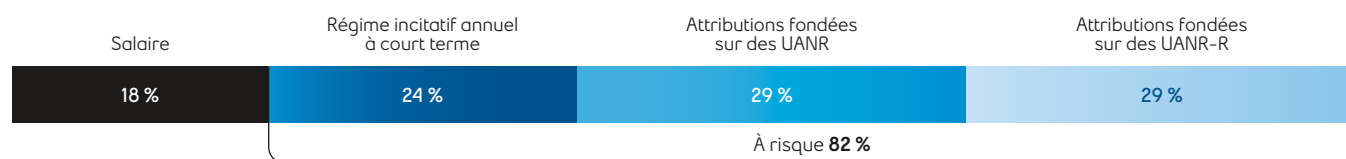
Membre du conseil d'administration de Maple Leaf Sports and Entertainment, de L'Institut des Familles Solides et du Conseil d'entreprises du Nouveau-Brunswick, Glen LeBlanc est Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés (FCPA) et Fellow comptable en management accrédité (FCMA). G. Leblanc 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.

En 2022, Glen LeBlanc a reçu une augmentation de son salaire de base de 50 000 \$ et une augmentation de 600 000 \$ de son attribution d'intéressement à long terme pour refléter son poste et améliorer l'alignement sur les conditions du marché.

Composition réelle de la rémunération en 2022

	2022 (\$)	2021 (\$)	2020 (\$)
Salaire	725 000	675 000	675 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	941 755	982 125	602 100
Attributions fondées sur des UANR	1 125 000	825 000	825 000
Attributions fondées sur des UANR-R	1 125 000	825 000	412 500
Attributions fondées sur des options	s.o.	s.o.	412 500
Total de la rémunération à risque	3 191 775	2 632 125	2 252 100
Régimes de retraite et autre rémunération	660 436	767 654	504 042
Rémunération totale	4 577 211	4 074 779	3 431 142

Rémunération directe totale à risque en 2022





Wade Oosterman

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

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

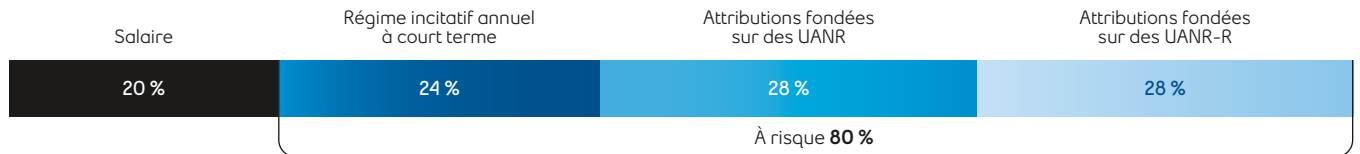
S'étant joint à Bell en 2006 à titre de président, Bell Mobilité et chef de la gestion de la marque, Wade Oosterman a été promu président, Bell Mobilité et Services résidentiels en 2010, président de groupe en 2015 et vice-président principal en 2018. Titulaire d'une maîtrise en administration des affaires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

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

Composition réelle de la rémunération en 2022

	2022 (\$)	2021 (\$)	2020 (\$)
Salaire	900 000	900 000	900 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	1 080 000	1 201 500	802 800
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	625 000
Attributions fondées sur des options	s.o.	s.o.	625 000
Total de la rémunération à risque	3 580 000	3 701 500	3 302 800
Régimes de retraite et autre rémunération	395 794	310 327	346 057
Rémunération totale	4 875 794	4 911 827	4 548 857

Rémunération directe totale à risque en 2022





John Watson

John Watson dirige quatre des principaux segments d'affaires de Bell, notamment les équipes Marchés affaires, Services opérationnels clientèle, Services extérieurs et Ingénierie des données et intelligence artificielle, comme président de groupe, marchés affaires, expérience client et intelligence artificielle.

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, John 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.

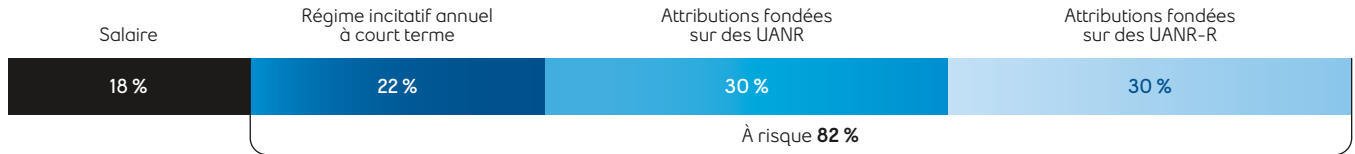
Leader en développement organisationnel, John Watson a donné des conférences sur les stratégies d'affaires, l'expérience client, l'intelligence artificielle, le marketing, le développement des talents et le leadership et possède plus de 24 ans d'expérience en tant que cadre supérieur, dirigeant avec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

John Watson
Président de groupe,
marchés affaires,
expérience client et
intelligence artificielle

Composition réelle de la rémunération en 2022

	2022 (\$)	2021 (\$)	2020 (\$)
Salaire	750 000	750 000	750 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	981 000	1 091 250	669 000
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	625 000
Attributions fondées sur des options	s.o.	s.o.	625 000
Total de la rémunération à risque	3 481 000	3 591 250	3 169 000
Régimes de retraite et autre rémunération	308 912	237 123	271 856
Rémunération totale	4 539 912	4 578 373	4 190 856

Rémunération directe totale à risque en 2022





Blaik Kirby
Président de groupe, marché consommateur et petites et moyennes entreprises (PME)

Blaik Kirby

Nommé président de groupe, marché consommateur et petites et moyennes entreprises (PME) en février 2022, Blaik Kirby dirige les équipes combinées des Services sans fil et sur fil, y compris les membres de la haute direction dédiés aux ventes et au marketing pour le marché consommateur, ainsi qu'un groupe se consacrant aux PME.

Blaik Kirby cumule plus de 35 ans d'expérience dans l'industrie des télécommunications en Amérique du Nord et il a commencé sa carrière comme technicien chez Bell en 1987. B. Kirby a de nouveau rejoint Bell en 2005 comme vice-président, stratégie de l'entreprise pour rejoindre ensuite les rangs de Bell Mobilité, d'abord à titre de premier vice-président, marketing et vente, avant d'être promu chef du marketing puis président de Bell Mobilité en 2015.

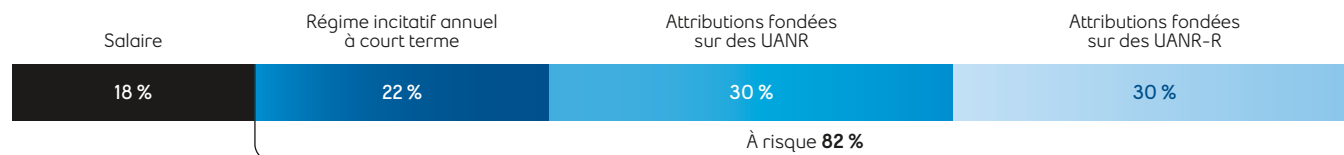
Blaik Kirby détient un baccalauréat en science de l'ingénierie de l'Université Western, une maîtrise en génie de l'Université de Toronto et une maîtrise en administration des affaires de la Ivey Business School de l'Université Western et siège au conseil d'administration de Glow Financial Services.

En 2022, Blaik Kirby a reçu une augmentation de 500 000 \$ de son attribution d'intéressement à long terme pour refléter son poste et la relativité interne.

Composition réelle de la rémunération en 2022

Poste	Président de groupe, marché consommateur et petites et moyennes entreprises	Président de groupe, Bell mobilité et services résidentiels et petites entreprises de Bell	Président de groupe, Bell mobilité et services résidentiels et petites entreprises de Bell
	2022 (\$)	2021 (\$)	2020 (\$)
Salaire	750 000	750 000	750 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	981 000	1 113 750	669 000
Attributions fondées sur des UANR	1 250 000	1 000 000	1 000 000
Attributions fondées sur des UANR-R	1 250 000	1 000 000	500 000
Attributions fondées sur des options	s.o.	s.o.	500 000
Total de la rémunération à risque	3 481 000	3 113 750	2 669 000
Régimes de retraite et autre rémunération	315 153	235 323	230 113
Rémunération totale	4 546 153	4 099 073	3 649 113

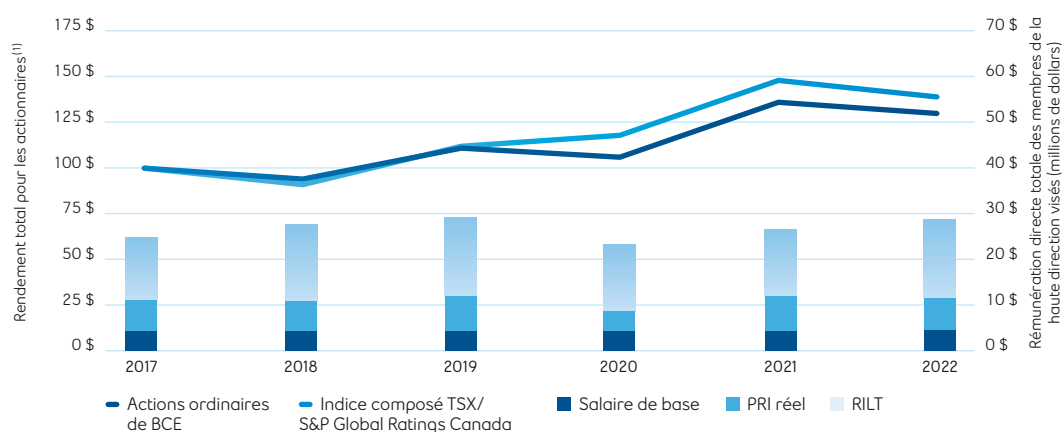
Rémunération directe totale à risque en 2022



11.1 Graphique sur le rendement pour les actionnaires

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

31 décembre 2017 –
31 décembre 2022



(1) Selon le cours des actions ordinaires de BCE à la TSX et en supposant le réinvestissement des dividendes.

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

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Actions ordinaires de BCE	100	94	111	106	136	130
Indice composé TSX/S&P Global Ratings Canada	100	91	112	118	148	139

Rémunération des membres de la haute direction visés

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Rémunération directe totale des membres de la haute direction visés (millions de dollars)	24,9	27,8	29,3	23,4	26,6	28,9

La rémunération directe totale des membres de la haute direction visés en 2022 en tant que pourcentage du total des revenus en 2022 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 2022. Il suppose que la valeur initiale du placement le 31 décembre 2017 était de 100 \$ et que tous les dividendes ont été réinvestis sur une base trimestrielle. Il indique également la rémunération des membres de la haute direction visés pendant cette même période. Cette rémunération est définie comme étant la rémunération directe totale octroyée aux membres de la haute direction visés en poste, y compris le salaire, les primes incitatives annuelles à court terme et les attributions au titre du RILT annualisées d'UANR, d'UANR-R et d'options sur actions. Une grande partie de la rémunération totale est attribuée sous forme de titres de capitaux propres et les paiements réalisés réels associés à ces attributions sont liés plus étroitement à l'évolution du cours de l'action et à la croissance du dividende de la Société que ce qu'indique le graphique ci-dessus.

BCE

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

Indice composé TSX/S&P Global Ratings Canada

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 de chef(fe) des affaires financières et les trois membres de la haute direction les mieux rémunérés classés selon le montant de leur rémunération totale dans le tableau ci-dessous.

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	Salaires (\$) ⁽¹⁾	Attributions fondées sur des actions (\$) ⁽²⁾⁽³⁾	Attributions fondées sur des options (\$) ⁽⁴⁾	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (régimes incitatifs annuels) (\$) ⁽⁵⁾	Valeur du régime de retraite (\$) ⁽⁶⁾	Autre rémunération (\$) ⁽⁷⁾	Rémunération totale (\$)
Mirko Bibic Président et chef de la direction BCE Inc. et Bell Canada	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
	2020	1 300 000	4 500 000	1 500 000	1 610 700	356 583	210 016	9 477 299
Glen LeBlanc Vice-président exécutif et chef des affaires financières BCE Inc. et Bell Canada	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
	2020	675 000	1 237 500	412 500	602 100	470 033	34 009	3 431 142
Wade Oosterman Président Bell Média et vice-président principal, BCE Inc. et Bell Canada	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
	2020	900 000	1 875 000	625 000	802 800	319 269	26 788	4 548 857
John Watson Président de groupe, marchés affaires, expérience client et intelligence artificielle	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
	2020	750 000	1 875 000	625 000	669 000	233 257	38 599	4 190 856
Blaik Kirby Président de groupe, marché consommateur et petites et moyennes entreprises (PME)	2022	750 000	2 500 000	s.o.	981 000	279 563	35 590	4 546 153
	2021	750 000	2 000 000	s.o.	1 113 750	204 336	30 987	4 099 073
	2020	750 000	1 500 000	500 000	669 000	205 677	24 436	3 649 113

(1) Le salaire de base de M. Bibic est passé de 1 300 000 \$ à 1 400 000 \$ et le salaire de base de G. LeBlanc est passé de 675 000 \$ à 725 000 \$ pour refléter le poste et mieux aligner la rémunération sur celle des sociétés comparables.

(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.

	2022 22 février 2022 au 31 décembre 2024		2021 10 mars 2021 au 31 décembre 2023		2020 25 février 2020 au 31 décembre 2022	
	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	66,58 \$	65,16 \$	56,70 \$	61,30 \$	64,78 \$	62,90 \$
Différence totale	368 213 \$		1 188 933 \$		318 339 \$	
Différence par action	1,42 \$		4,60 \$		1,88 \$	

(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 négocié à la Bourse de Toronto pendant les cinq jours de bourse consécutifs prenant fin le jour précédant la date d'entrée en vigueur de l'octroi 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) Pour 2021 et 2022, 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. En 2020, la politique en matière de régimes était de 50 % de la valeur totale du régime d'intéressement à long terme en UANR et de 25 % de la valeur totale du régime d'intéressement à long terme en UANR-R. Le tableau qui suit détaille les montants attribués aux termes des deux régimes :

Nom	2022		2021		2020	
	UANR (\$)	UANR-R (\$)	UANR (\$)	UANR-R (\$)	UANR (\$)	UANR-R (\$)
M. Bibic	3 750 000	3 750 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000	1 500 000
G. LeBlanc	1 125 000	1 125 000	825 000	825 000	825 000	412 500
W. Oosterman	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000	625 000
J. Watson	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000	625 000
B. Kirby	1 250 000	1 250 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000	500 000

- (4) BCE a commencé à utiliser la méthode d'évaluation binomiale aux fins de l'évaluation de la rémunération en 2007. Le modèle binomial assouplit le cadre du calcul de la valeur théorique d'options aux fins d'hypothèses concernant des paramètres comme les dividendes, la période d'acquisition et l'exercice avant l'expiration. Le modèle binomial est une méthode reconnue d'évaluation d'options sur actions d'une société qui a un rendement en dividendes élevé. La juste valeur comptable aux fins des états financiers est également calculée à l'aide de la méthode binomiale, qui satisfait aux exigences des Normes internationales d'information financière, mais utilise des hypothèses légèrement différentes. Parmi les plus importantes, le dividende est calculé en supposant une croissance du dividende correspondant à la stratégie de croissance du dividende de la Société plutôt qu'à un rendement en dividendes fixe. Les principales hypothèses qui ont été utilisées pour calculer la juste valeur de la rémunération et la valeur dans les états financiers sont indiquées dans le tableau suivant. Aucune option sur actions n'a été attribuée en 2021 ou 2022 :

Principales hypothèses	2020	
	Juste valeur	États financiers
Période d'acquisition	3 ans	3 ans
Rendement en dividendes	5,05 %	5,00 %
Volatilité attendue	13,02 %	12,00 %
Taux d'intérêt sans risque	1,31 %	1,00 %
Période totale d'exercice	10 ans	10 ans
Durée prévue	10 ans	4 ans
Valeur binomiale	3,81 \$	1,55 \$

La différence entre la juste valeur à la date d'attribution utilisée à des fins de rémunération et la juste valeur utilisée à des fins comptables pour les options attribuées au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2020 correspond à environ 2,26 \$ de moins par option, ou 2 172 509 \$ pour les 961 287 options sur actions attribuées aux membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2020.

- (5) Cette colonne ne comprend que les primes incitatives annuelles à court terme versées aux membres de la haute direction visés.
- (6) 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'atteinte de l'admissibilité au régime de retraite 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.
- (7) Pour M. Bibic, les montants de 2020, 2021 et 2022 comprennent l'allocation pour avantages indirects (120 000 \$). Pour tous les membres de la haute direction visés, la colonne « Autre rémunération » comprend également les cotisations de la Société aux termes du régime d'épargne des 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 2022. Pour connaître les principales caractéristiques des régimes, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2022* 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	0	393 701	393 701	64,78	24-02-2030	0	234 295	13 938 216	13 060 949
	26-02-2019	158 228	0	158 228	58,35	25-02-2029	180 380			
	12-11-2018	42 065	0	42 065	54,05	26-02-2025	228 834			
	27-02-2018	98 685	0	98 685	56,62	26-02-2025	283 226			
	28-02-2017	81 593	0	81 593	58,62	27-02-2024	70 986			
G. LeBlanc	25-02-2020	0	108 268	108 268	64,78	24-02-2030	0	67 370	4 007 857	13 054 052
	26-02-2019	104 431	0	104 431	58,35	25-02-2029	119 051			
	27-02-2018	109 650	0	109 650	56,62	26-02-2025	314 696			
W. Oosterman	25-02-2020	0	164 042	164 042	64,78	24-02-2030	0	87 827	5 224 810	65 463 916
	26-02-2019	284 811	0	284 811	58,35	25-02-2029	324 685			
J. Watson	25-02-2020	0	164 042	164 042	64,78	24-02-2030	0	87 827	5 224 810	7 009 705
	26-02-2019	94 937	0	94 937	58,35	25-02-2029	108 228			
	28-02-2017	97 912	0	97 912	58,62	27-02-2024	85 183			
B. Kirby	25-02-2020	0	131 234	131 234	64,78	24-02-2030	0	78 100	4 646 157	4 240 882
	26-02-2019	79 114	0	79 114	58,35	25-02-2029	90 190			
	27-02-2018	91 375	0	91 375	56,62	26-02-2025	262 246			
	28-02-2017	65 275	0	65 275	58,62	27-02-2024	56 789			
	29-02-2016	63 939	0	63 939	58,39	28-02-2023	70 333			

(1) Le prix d'exercice est le prix auquel une action ordinaire peut être achetée lorsqu'une option est exercée. En date du 6 juin 2007, les actionnaires ont approuvé le fait que le prix d'exercice devait être le plus élevé entre la moyenne pondérée en fonction du volume du cours par action ordinaire de BCE d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto : i) le jour de bourse qui précède la date d'entrée en vigueur de l'octroi ou, si au moins un lot régulier d'actions ordinaires de BCE n'a pas été négocié ce jour-là, alors la moyenne pondérée en fonction du volume le premier jour précédent au cours duquel au moins un lot régulier d'actions ordinaires a été ainsi négocié; et ii) pendant les cinq jours de bourse consécutifs se terminant le jour de bourse précédant la date d'entrée en vigueur de l'octroi. En ce qui a trait aux options octroyées avant le 6 juin 2007, le prix d'exercice correspondait au cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE le dernier jour de bourse précédant la date d'entrée en vigueur de l'octroi.

(2) La durée d'une option ne peut dépasser dix ans à compter de la date de prise d'effet de l'octroi. De 2011 à 2018, des options assorties d'une durée de sept ans ont été octroyées. En 2019 et 2020, les options ont été octroyées avec une durée de dix ans. Le comité de rémunération peut toujours recommander, et le conseil accepter, une autre durée au moment de l'octroi des options, dans la mesure où la date d'expiration maximale de dix ans est respectée.

(3) La valeur des options dans le cours non exercées est calculée à l'aide du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 30 décembre 2022, soit 59,49 \$, moins le prix d'exercice de ces options. Les options ayant un prix d'exercice supérieur au cours de clôture sont considérées comme étant hors cours.

(4) La valeur des unités d'actions en cours est calculée à l'aide du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 30 décembre 2022, soit 59,49 \$, 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 2022, 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 2022 ainsi que les primes incitatives annuelles à court terme gagnées au cours de 2022. Pour connaître les principales caractéristiques des régimes, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2022* 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	25-02-2022	180 380	4 961 650	4 961 650	3 094 000
G. LeBlanc	25-02-2022	119 051	1 364 475	1 364 475	941 775
W. Oosterman	25-02-2022	324 685	2 067 428	2 067 428	1 080 000
J. Watson	25-02-2022	108 228	2 067 428	2 067 427	981 000
B. Kirby	25-02-2022	90 190	1 674 846	1 674 846	981 000

(1) Les options attribuées le 26 février 2019 ont été acquises en entier le 25 février 2022. 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 67,15 \$.

(2) Les UANR et les UANR-R attribuées le 25 février 2020 ont été acquises en entier le 31 décembre 2022, 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 59,49 \$.

(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 2022 payées en espèces ou en UAD, ou les deux.

Le tableau suivant présente le nombre et la valeur nette des options que chaque membre de la haute direction visé a exercées en 2022.

Nom	Nombre d'actions acquises à l'exercice	Prix d'exercice	Valeur nette réalisée à l'exercice ⁽¹⁾
M. Bibic	79 924	67,82 \$	753 815 \$
G. LeBlanc	–	–	–
W. Oosterman	345 935	69,69 \$	4 194 206 \$
J. Watson	109 650	67,21 \$	1 160 811 \$
B. Kirby	53 164	66,61 \$	581 572 \$

(1) Ce montant est calculé d'après les différences entre le prix d'exercice et le cours des actions au moment de l'exercice.

Régime d'options sur actions

Le régime d'options sur 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 sur actions et de tous les mécanismes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de BCE ne peut dépasser 10 % des actions émises et en circulation; et le nombre d'actions émises à des 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 sur actions, le comité de rémunération établit la durée d'une option, qui ne doit pas dépasser dix ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'octroi. Il établit également le calendrier d'acquisition pour chaque octroi. De 2011 à 2018, les options octroyées sont assorties d'une durée de sept ans et d'une période d'acquisition en bloc de trois ans. En 2019 et 2020, les options octroyées étaient assorties d'une durée de dix ans et d'une période d'acquisition en bloc de trois ans.

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

Aux termes du régime d'options sur actions, le comité de rémunération a le pouvoir discrétionnaire d'établir des dispositions en matière d'acquisition, des calendriers d'exercice ou des dispositions en matière de cessation des fonctions au moment de l'octroi de nouvelles options ou ultérieurement à l'égard d'options en cours, sans l'approbation des actionnaires.

Cependant, le comité de rémunération ne peut, sans l'approbation des actionnaires, faire ce qui suit :

- accroître le nombre d'actions ordinaires qui peuvent être émises aux termes du régime d'options sur actions
- réduire le prix d'exercice d'une option en cours (y compris une annulation et une réattribution d'une option, constituant une réduction du prix d'exercice d'une option)
- prolonger la date d'expiration d'une option en cours ou modifier le régime d'options sur actions pour permettre l'octroi d'une option ayant une date d'expiration au-delà de la durée maximale permise aux termes du régime d'options sur actions
- modifier les dispositions relatives à la transférabilité d'options, sauf si le transfert se fait dans le cadre du règlement normal d'une succession
- apporter des modifications quant aux participants admissibles qui pourraient permettre l'introduction 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 sur actions.

Aucune modification n'a été apportée au régime d'options sur actions en 2022 et aucune option n'a été octroyée aux termes du régime.

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	8 027 739 ⁽¹⁾	61 ⁽²⁾	9 874 092 ⁽³⁾
Total	8 027 739	61	9 874 092

(1) Ce nombre inclut 225 631 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 2022.

	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 sur actions (1999) de BCE Inc.	12 286 751 ⁽³⁾	1,3	37 407 154	4,1	7 802 108	0,9
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)	1 254 993 ⁽⁵⁾	0,1	76 418 ⁽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 2022 = 911 982 866.

(3) Sur un nombre maximal d'actions ordinaires de BCE pouvant être émises aux termes du Régime d'options sur actions (1999) de 50 000 000 après déduction des 306 095 actions ordinaires transférées au Régime d'options sur actions de remplacement (plan d'arrangement 2000) de BCE Inc. et émises ou pouvant être émises aux termes de celui-ci.

(4) Sur un nombre total maximal de 20 000 000 d'actions ordinaires de BCE pouvant être émises aux termes des REE (1970) et REE (2000).

(5) 1 331 411 actions ordinaires de BCE étaient inscrites et réservées à des fins d'émission aux termes du régime d'actions différées (RAD) de Bell Aliant Inc., établi en 2006 et pris en charge par BCE aux termes de l'acquisition de Bell Aliant en 2014. Les actions différées suivent le rendement du cours des actions ordinaires de BCE, compte tenu des réinvestissements de dividendes, et peuvent être réglées soit en actions ordinaires de BCE soit l'équivalent en espèces. Les actions ordinaires émises à ce jour représentent le nombre d'actions ordinaires émises aux termes du régime depuis la date de l'acquisition de Bell Aliant Inc. Le RAD est un régime fermé et, au 31 décembre 2022, 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 sur actions au 31 décembre de chaque exercice.

	2022	2021	2020
Dilution ⁽¹⁾	0,9 %	1,2 %	1,7 %
Offres excédentaires ⁽²⁾	1,3 %	1,7 %	2,2 %
Taux d'épuisement ⁽³⁾	s.o.	s.o.	0,4 %

(1) (Total des options en cours) ÷ (total des actions ordinaires en cours).

(2) (Total des options pouvant être émises + options en cours) ÷ (total des actions ordinaires en cours).

(3) (Total des options octroyées au cours de l'exercice) ÷ (le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en cours durant l'exercice). Aucune option sur actions n'a été octroyée en 2021 ou en 2022.

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 inaccessibles.

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 2022.

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 2021 (\$)	Élément rémunérateur ⁽¹⁾ (\$)	Élément non rémunérateur ⁽²⁾ (\$)	Solde au 31 décembre 2022 (\$)
M. Bibic	Régime de base CD ⁽³⁾	1 726 348	275 180	(197 973)	1 803 555
	RRS CD ⁽⁴⁾	1 859 552	440 287	(164 431)	2 135 408
	Total	3 585 900	715 467	(362 404)	3 938 963
G. LeBlanc	Régime de base CD ⁽³⁾	900 035	102 370	(56 583)	945 822
	RRS CD ⁽⁴⁾	1 656 342	204 740	(118 090)	1 742 992
	Total	2 556 377	307 110	(174 673)	2 688 814
W. Oosterman	Régime de base CD ⁽³⁾	3 840 951	126 090	(417 108)	3 549 933
	RRS CD ⁽⁴⁾	6 505 516	226 962	(385 225)	6 347 253
	Total	10 346 467	353 052	(802 333)	9 897 186
J. Watson	Régime de base CD ⁽³⁾	1 974 659	110 475	54 945	2 140 079
	RRS CD ⁽⁴⁾	2 620 166	160 189	249 897	3 030 252
	Total	4 594 825	270 664	304 842	5 170 331
B. Kirby	Régime de base CD ⁽³⁾	2 423 273	111 825	(141 035)	2 394 063
	RRS CD ⁽⁴⁾	2 088 070	167 738	(64 094)	2 191 714
	Total	4 511 343	279 563	(205 129)	4 585 777

(1) Cotisations de l'employeur en 2022 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 2022, ces membres de la haute direction visés étaient admissibles aux multiplicateurs du RRS comme suit :

Nom	Âge	Service	Points	Multiplicateur
M. Bibic	55,5	19,0	74,5	2,70×
G. LeBlanc	55,4	29,3	84,7	3,00×
W. Oosterman	62,2	16,4	78,6	2,90×
J. Watson	58,9	12,6	71,5	2,55×
B. Kirby	55,0	17,9	72,9	2,60×

Volets à prestations déterminées

Mirko 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 Mirko 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	31 402	44 073	44 870	684 266	(164 510)	564 626

(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 55,5 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 2022. 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 2022.

(4) L'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice est calculée au moyen des principales hypothèses suivantes : un taux d'actualisation de 3,2 % et une indexation annuelle de 2,0 %.

(5) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs pour 2022 représente l'incidence de l'admissibilité M. Bibic aux rentes excédentaires sur la limite de la LIR aux termes des régimes de pension agréés et d'une diminution de la réduction anticipée de la rente immédiate en raison du fait qu'il atteint 55 ans en 2022 ainsi que de l'augmentation de ses gains ouvrant droit à pension moyens au 31 décembre 2022.

(6) La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs représente l'incidence du taux d'actualisation (qui passe de 3,2 % au 31 décembre 2021 à 5,3 % au 31 décembre 2022), 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 2022 est calculée au moyen des principales hypothèses suivantes : un taux d'actualisation de 5,3 %, une indexation de 1,54 % avant l'âge de 65 ans et une indexation de 1,65 % après l'âge de 65 ans annuellement.

Glen 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	525 200	521 000	14 571 708	321 131	(3 994 511)	10 898 328

(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 55,4 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 2022. 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 2022.

(4) L'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice est calculée au moyen des principales hypothèses suivantes : un taux d'actualisation de 3,2 % et une indexation annuelle de 2,0 %.

(5) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs pour 2022 représente l'incidence de l'augmentation des gains ouvrant droit à pension moyens de G. LeBlanc au 31 décembre 2022.

(6) La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs représente l'incidence du taux d'actualisation (hausse de 3,2 % au 31 décembre 2021 à 5,3 % au 31 décembre 2022) 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 2022 est calculée au moyen des principales hypothèses suivantes : un taux d'actualisation de 5,3 % et une indexation annuelle de 2,0 %.

11.6 Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle

Cette section présente les dispositions standard applicables à nos différents régimes fondés sur des titres de capitaux propres en cas de cessation des fonctions d'un membre de la haute direction visé ou de changement de contrôle. Le comité de rémunération a le pouvoir de ne pas appliquer ces dispositions standard au moment de l'attribution d'une option sur action, d'une UANR ou d'une UANR-R.

Options sur actions

Événement	
Démission volontaire	Toutes les options non acquises sont annulées à la date de l'événement. Les options acquises peuvent être exercées pendant une période de un an suivant la date de l'événement (sans dépasser la date d'expiration initiale). À la fin de la période de un an, toutes les options en cours sont annulées.
Cessation des fonctions pour motif valable	À la date de l'événement, toutes les options acquises et non acquises sont annulées.
Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	L'acquisition et le droit d'exercer les options sont maintenus à condition que 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 2020, de 2021 ou de 2022 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 2022.

Mirko Bibic

Les modalités applicables aux différents cas de cessation des fonctions, qui ont été convenues à la nomination de Mirko 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 2022 (\$)	Prestations de retraite additionnelles ⁽³⁾ (\$)	Avantages indirects ⁽⁴⁾ (\$)	UANR ^{(5) (6)} (\$)	UANR-R ⁽⁵⁾ (\$)	Options sur actions ⁽⁷⁾ (\$)	Total (\$)	Avantages sociaux ⁽⁴⁾
Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	-	7 598 950	- ⁽⁸⁾	1 573 442	-	2 447 610	-	-	11 620 002	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) ⁽⁹⁾	-	7 598 950	- ⁽⁸⁾	1 573 442	-	2 447 610	-	-	11 620 002	Jusqu'à 65 ans
Décès	-	-	- ⁽⁸⁾	-	6 969 141	6 969 075	-	-	13 938 216	-
Retraite ⁽¹⁰⁾	-	-	-	-	2 447 610	-	-	-	2 447 610	-
Cessation des fonctions sans motif valable à la suite d'un changement de contrôle ⁽¹¹⁾	-	7 598 950	- ⁽⁸⁾	1 573 442	6 969 141	6 969 075	-	-	23 110 608	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 2020 et 2021 s'élevait à 2 399 475 \$. 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. Si l'occupé 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 2022, 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 30 décembre 2022, soit 59,49 \$. 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 2022
UANR	76 005	4 521 531
UANR-R	117 147	6 969 075

(6) Conformément aux exigences de la LIR, la Société paiera les UANR de 2022 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 2023, le paiement d'UAD aura lieu au moment de l'acquisition (le 31 décembre 2024). Au 31 décembre 2022, 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 30 décembre 2022, soit 59,49 \$, en UAD non acquises :

Régime	Nombre d'unités détenues	Valeur au 31 décembre 2022
UANR	41 143	2 447 610

(7) Si M. Bibic respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité de la Société jusqu'à la date d'expiration, il aura droit au maintien de l'acquisition et pourra exercer ses options sur actions octroyées en 2020 jusqu'à la date d'expiration. En cas de décès, de démission pour une raison valide ou de cessation des fonctions à la suite d'un changement de contrôle, la valeur des options dont l'acquisition est devancée est calculée en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 30 décembre 2022, soit 59,49 \$. Le prix d'exercice des options de 2020 était supérieur au cours de clôture et est considéré comme étant hors du cours. Se reporter à la section 11.3 intitulée *Attributions en vertu d'un régime incitatif* pour obtenir des détails complets sur les options sur actions en cours de M. Bibic.

(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 2022 figure à la section 11.2 intitulée *Tableau sommaire de la rémunération*.

(9) Trente jours après être devenu totalement invalide, M. Bibic est réputé avoir démissionné de son poste et devient admissible à des prestations de cessation des fonctions identiques à celles qui s'appliquent lors d'une cessation des fonctions sans motif valable. 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 sur actions, les UANR et les UANR-R seront traitées conformément aux modalités du régime applicable dans le cas d'une ILD, prévoyant le maintien de la participation.

(10) Exclut le droit à une rente; il y a lieu de se reporter à la section 11.5 intitulée *Ententes de retraite* pour les montants de rente.

(11) Aux termes du contrat de M. Bibic, on considère que la démission est donnée pour une raison valide si elle survient dans les 18 mois suivant un changement de contrôle (défini comme étant une acquisition de plus de 50 % des actions ordinaires de BCE Inc. ou de Bell Canada dans le cadre d'une prise de contrôle, d'une fusion, d'un regroupement, d'une vente d'entreprise ou autre) si i) M. Bibic est affecté à des tâches incompatibles avec celles de chef de la direction ou ii) la rémunération de M. Bibic est considérablement réduite.

Les paiements et les prestations décrits dans le tableau de la page précédente sont conditionnels au respect, par Mirko Bibic, des dispositions de son contrat en matière de non-concurrence pour une période de 12 mois (au Canada), de non-sollicitation pour une période de 24 mois et de non-dénigrement et aux dispositions de son contrat en matière de confidentialité qui ne sont pas limitées dans le temps. Un manquement à l'égard de ces dispositions contractuelles entraînera non seulement l'annulation des paiements et prestations susmentionnés, mais également le remboursement par M. Bibic à la Société des paiements et prestations déjà reçus. De plus, toutes ses options sur actions acquises et non acquises seront annulées et tout gain réalisé sur une option dans les 12 mois suivant sa cessation des fonctions sera également remboursé à la Société.

À la cessation de ses fonctions, les options sur actions, les UANR-R et les UANR de Mirko Bibic seront traitées conformément aux modalités des régimes aux termes desquels elles ont été octroyées. S'il devient totalement invalide, ses options sur actions, ses UANR-R et ses UANR seront traitées selon les modalités des régimes applicables dans le cas d'une ILD plutôt que selon celles applicables dans le cas d'une démission.

Autres membres de la haute direction visés

Le tableau ci-dessous présente les paiements supplémentaires qui seraient versés aux membres de la haute direction visés autres que 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 2022.

Nom	Événement	Indemnité de départ ⁽¹⁾ (\$)	UANR ⁽²⁾⁽³⁾ (\$)	UANR-R ⁽⁴⁾ (\$)	Options sur actions ⁽⁵⁾ (\$)	Total (\$)
G. LeBlanc ⁽⁶⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	3 190 000	–	–	–	3 190 000
	Cessation des fonctions pour motif valable	–	–	–	–	–
	Démission volontaire	–	–	–	–	–
	Décès	–	2 003 929	2 003 929	–	4 007 857
	Retraite ⁽¹⁰⁾	–	–	–	–	–
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	3 190 000	2 003 929	2 003 929	–	7 197 857
W. Oosterman ⁽⁷⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	–	–	–	–	–
	Cessation des fonctions pour motif valable	–	–	–	–	–
	Démission volontaire	–	–	–	–	–
	Décès	–	2 612 405	2 612 405	–	5 224 810
	Retraite ⁽¹⁰⁾	–	–	–	–	–
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	–	2 612 405	2 612 405	–	5 224 810
J. Watson ⁽⁸⁾	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	–	2 612 405	2 612 405	–	5 224 810
	Retraite ⁽¹⁰⁾	–	–	–	–	–
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	2 475 000	2 612 405	2 612 405	–	5 224 810
B. Kirby ⁽⁹⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	3 300 000	1 165 543	–	–	4 465 543
	Cessation des fonctions pour motif valable	–	–	–	–	–
	Démission volontaire	–	–	–	–	–
	Décès	–	2 323 111	2 323 046	–	4 646 157
	Retraite ⁽¹⁰⁾	–	1 165 543	–	–	1 165 543
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	3 300 000	2 323 111	2 323 046	–	7 946 157

(1) Pour G. LeBlanc, J. Watson et B. Kirby, ce montant représente l'indemnité de départ payable conformément à leurs contrats d'emploi respectifs, comme il est indiqué aux notes (6), (8) et (9) 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 G. LeBlanc, J. Watson et B. Kirby et une telle cessation des fonctions donnerait donc lieu à l'application des dispositions établies pour toute cessation des fonctions sans motif valable, le cas échéant.

- (2) Si les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité de la Société sont respectées jusqu'à la fin de la période d'acquisition, l'acquisition des UANR sera maintenue. Au 31 décembre 2022, 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 30 décembre 2022 soit 59,49 \$, 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 2022
G. LeBlanc	33 685	2 003 929 \$
W. Oosterman	43 913	2 612 405 \$
J. Watson	43 913	2 612 405 \$
B. Kirby	19 458	1 157 568 \$

- (3) Conformément aux exigences de la LIR, la Société paiera les UANR de 2022 non acquises choisis 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 2023, le paiement d'UAD aura lieu au moment de l'acquisition (le 31 décembre 2024). En date du 31 décembre 2022, 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 30 décembre 2022, soit 59,49 \$, en UAD non acquises :

Nom	Nombre d'unités détenues	Valeur au 31 décembre 2022
B. Kirby	19 592	1 165 543 \$

- (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 2022, 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 30 décembre 2022 soit 59,49 \$, 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 2022
G. LeBlanc	33 685	2 003 929 \$
W. Oosterman	43 913	2 612 405 \$
J. Watson	43 913	2 612 405 \$
B. Kirby	39 049	2 323 046 \$

- (5) Si les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité de la Société sont respectées jusqu'à la date d'expiration des options sur actions, l'acquisition et le droit d'exercer les options sur actions octroyées entre 2014 et 2020 jusqu'à leur expiration seront maintenus. En cas de décès ou de cessation des fonctions à la suite d'un changement de contrôle, la valeur des options dont l'acquisition est devancée est calculée en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 30 décembre 2022, soit 59,49 \$. Le prix d'exercice des options de 2020 était supérieur au cours de clôture et est considéré comme étant hors du cours. Se reporter à la section 11.3 intitulée *Attributions en vertu d'un régime incitatif* pour obtenir des détails complets sur les options sur actions en cours des membres de la haute direction visés.
- (6) Le contrat d'emploi de G. LeBlanc prévoit le paiement d'une indemnité de départ égale à 24 mois de son salaire de base plus sa prime incitative annuelle à court terme au niveau cible en vigueur au moment de la cessation de ses fonctions si la Société met fin à l'emploi de G. LeBlanc autrement que pour un motif valable. Ce paiement est conditionnel au respect par G. LeBlanc des dispositions de son contrat d'emploi en matière de non-concurrence (au Canada) pour une période de 12 mois et de quittance.
- (7) Le contrat d'emploi de W. Oosterman a été modifié en août 2018, soulignant qu'en contrepartie des attributions supplémentaires au titre du RILT reçues en 2018 et en 2019, W. Oosterman n'aurait plus droit au paiement d'une indemnité de départ au moment du départ de W. Oosterman de la Société pour quelque raison que ce soit à partir du 1^{er} janvier 2021.
- (8) 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.
- (9) Même s'il n'existe aucune entente formelle entre B. Kirby et la Société en ce qui a trait à l'indemnité de départ en cas de cessation d'emploi sans motif valable, une indemnité de départ correspondant à 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.
- (10) Exclut le droit à une rente; il y a lieu de se reporter à la section 11.5 intitulée *Ententes de retraite* pour les montants de rente.

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 2022 contiennent de l'information financière additionnelle. Ces documents sont également disponibles sur notre site Web à BCE.ca, sur SEDAR à sedar.com et sur EDGAR à sec.gov. Tous nos communiqués de presse sont disponibles sur notre site Web. Vous pouvez demander un exemplaire de ces documents ainsi que des documents suivants sans frais :

- notre dernier rapport 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
- 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_TMIX@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 2024

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 2024.

Vos propositions doivent nous parvenir au cours de la période commençant le 6 décembre 2023 et se terminant le 5 février 2024.

13 Annexe A – Proposition d'actionnaire retirée

Une proposition d'actionnaire a été soumise à des fins d'examen à l'assemblée par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), en sa qualité d'investisseur détenant une valeur d'au moins 2 000 \$ en actions ordinaires de BCE et dont le siège social est situé au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3 et a été retirée après discussion avec BCE. Tel que requis par le MÉDAC, le texte intégral de la proposition ainsi que des commentaires à l'appui est présenté en italique ci-après de même que les commentaires du conseil à l'égard de la proposition.

Proposition retirée – divulgation des langues maîtrisées par les administrateurs

Il est proposé que les langues maîtrisées par les administrateurs soient divulguées dans la grille de leurs compétences et expertises, dans la circulaire.

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes sociétés ouvertes quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité.

Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet – et pour plusieurs autres raisons par ailleurs – opportun, pour toutes les parties intéressées (parties prenantes), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par les administrateurs de la société. Évidemment, par « maîtrise », il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques; un niveau de langue suffisant pour permettre à chaque administrateur d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement.

Le conseil d'administration présente les commentaires suivants à l'égard de cette proposition retirée :

Notre grille de « compétences » comprend les langues que les membres du conseil maîtrisent. Pour qu'une langue soit incluse dans la matrice, le 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.

14 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, le dividende sur actions ordinaires annualisé pour 2023 de BCE, l'investissement prévu dans l'infrastructure à large bande dans le cadre du programme AHSIP de BCE et les plans de déploiement des réseaux connexes ainsi que les avantages qui devraient en découler, nos objectifs en matière de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et les avantages qui devraient en découler (y compris, sans s'y limiter, nos objectifs en ce qui concerne la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance, l'investissement communautaire, le leadership en matière de gouvernance d'entreprise et d'éthique professionnelle, la réduction prévue du niveau de nos émissions de gaz à effet de serre (GES), 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* 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* et *à 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 2 mars 2023 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 le lecteur 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 2 mars 2023 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 2 mars 2023. 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 2 mars 2023 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 2023 reposent sur des hypothèses et des estimations à plus long terme que les déclarations prospectives pour 2023 et présentent donc une plus grande incertitude. Sauf indication contraire, elles supposent que les hypothèses et les risques pertinents décrits dans le rapport de gestion daté du 2 mars 2023 de BCE demeureront essentiellement inchangés pour ces périodes, à l'exception d'une amélioration présumée des risques liés à la pandémie de COVID-19 au cours des années à venir.

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 2 mars 2023 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 2 mars 2023. 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.



