

Aujourd'hui avec / la fibre jusqu'au domicile / Crave /
l'Internet rural / le service à la clientèle / Alt Télé /
les réseaux sans fil / les solutions de collaboration /
les villes intelligentes / la vidéo en continu / le hockey /
le service Wi-Fi Partout chez vous / Bell Télé Fibe /
le basketball / la diversité et l'inclusion / les réseaux
virtuels / la portée publicitaire / les services d'itinérance /
la plus vaste conversation sur la santé mentale / l'IdO /
les voitures connectées / les services gérés / le football /
la R et D / la programmation locale / le libre-service /
l'amélioration du réseau au Manitoba / la radio en continu /
les services sans fil prépayés / la sécurité d'entreprise /
l'efficacité en affaires / la sécurité publique / le soccer /
les actualités, les sports et le divertissement / La Source /
le réseau sans fil dans le métro de Montréal / les centres
de données / la connectivité des succursales / le suivi
des commandes / les vitesses large bande / la production
de contenu / les maisons intelligentes / l'informatique
en nuage / les communications unifiées / le savoir-faire
au Canada / les dividendes / **la vie est Bell.**

Avis d'assemblée générale
annuelle des actionnaires 2019
et circulaire de procuration
de la direction

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
ANNUELLE
LE 2 MAI 2019
À TORONTO

BCE

Table des matières

1	Avis d'assemblée générale annuelle des actionnaires 2019 et documents reliés à l'assemblée	4
2	Exercice des droits de vote rattachés à vos actions	5
3	Questions soumises à l'assemblée	7
4	Renseignements sur les candidats aux postes d'administrateur	9
5	Rémunération des administrateurs	17
6	Pratiques en matière de gouvernance	21
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	45
10	Rémunération du président et chef de la direction	57
11	Rémunération des membres de la haute direction visés	60
12	Autres renseignements importants	77
13	Annexe A – Propositions d'actionnaires retirées	79

QUATRE FAÇONS DE VOTER PAR PROCURATION



PAR
INTERNET



PAR
TÉLÉPHONE



PAR
TÉLÉCOPIEUR



PAR LA
POSTE

VOTER PAR PROCURATION EST LA FAÇON LA PLUS SIMPLE DE VOTER

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

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

Chers actionnaires,

Nous sommes heureux de vous inviter à assister à l'assemblée générale annuelle des actionnaires 2019 de BCE, qui aura lieu à 9 h 30 le jeudi 2 mai 2019 à l'Arcadian Court à Toronto.

Si vous n'êtes pas en mesure d'y assister en personne, une webdiffusion de l'assemblée sera disponible sur notre site Web à BCE.ca.

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 vous encourageons à exercer votre droit à cet égard de la manière qui vous convient le mieux. Nous veillons à faciliter ce processus en vous permettant de voter par procuration sur Internet, par téléphone, par télécopieur ou par la poste. Vous pouvez également voter en personne à l'assemblée.

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

À l'assemblée, nous examinerons notre 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 et l'appui que vous témoignez à BCE et nous serons heureux de vous compter parmi nous à l'assemblée de cette année.

Cordialement,



Gordon M. Nixon

Le président du conseil



George A. Cope

Le président et chef de la direction



Gordon M. Nixon



George A. Cope

Le 7 mars 2019
















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	PAGE DE RÉFÉRENCE POUR OBTENIR PLUS DE DÉTAILS
Élection de 14 administrateurs	POUR chaque candidat	7 et 9
Nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur	POUR	7
Résolution consultative sur la rémunération de la haute direction	POUR	8 et 41

NOS CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR

NOM ET RÉGION INDÉPENDANT 	ÂGE	ENTRÉE AU CONSEIL	POSTE	COMITÉS DU CONSEIL				PARTICIPATION AU CONSEIL ET AUX COMITÉS EN 2018		CONSEILS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES	QUATRE PRINCIPALES COMPÉTENCES
				AUDIT	GOUVERNANCE	RÉMUNÉRATION	RETRAITE				
B.K. Allen États-Unis 	70	2009	Associé responsable de l'exploitation – Providence Equity Partners LLC		P	✓		100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de la direction/cadre supérieur • Gouvernance • Technologie • Télécommunications 	
S. Brochu Québec 	55	2010	Présidente et chef de la direction – Énergir Inc.		✓	✓		100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Affaires gouvernementales/réglementation • Chef de la direction/cadre supérieur • Gouvernance • Secteur du détail/service à la clientèle 	
R.E. Brown Québec 	74	2009	Administrateur de sociétés		✓	P		100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de la direction/cadre supérieur • Gestion des risques • Gouvernance • Ressources humaines/rémunération 	
G.A. Cope Ontario 	57	2008	Président et chef de la direction – BCE et Bell Canada					100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de la direction/cadre supérieur • Médias/Contenu • Technologie • Télécommunications 	
D.F. Denison Ontario 	66	2012	Administrateur de sociétés	✓			P	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de la direction/cadre supérieur • Comptabilité et finances • Gestion des risques • Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions 	
R.P. Dexter Nouvelle-Écosse 	67	2014	Président du conseil et chef de la direction – Maritime Travel Inc.	✓			✓	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion des risques • Gouvernance • Ressources humaines/rémunération • Secteur du détail/service à la clientèle 	
I. Greenberg Québec 	76	2013	Administrateur de sociétés	✓		✓		100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Affaires gouvernementales/réglementation • Chef de la direction/cadre supérieur • Médias/contenu • Ressources humaines/rémunération 	
K. Lee Ontario 	55	2015	Administratrice de sociétés	✓			✓	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de la direction/cadre supérieur • Comptabilité et finances • Gestion des risques • Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions 	
M.F. Leroux Québec 	64	2016	Administratrice de sociétés	✓	✓			100 %	3	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de la direction/cadre supérieur • Comptabilité et finances • Gouvernance • Secteur du détail/service à la clientèle 	
G.M. Nixon Ontario 	62	2014	Administrateur de sociétés Président du conseil – BCE et Bell Canada					100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de la direction/cadre supérieur • Gouvernance • Ressources humaines/rémunération • Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions 	
C. Rovinescu Québec 	63	2016	Président et chef de la direction – Air Canada			✓	✓	94 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de la direction/cadre supérieur • Ressources humaines/rémunération • Secteur du détail/service à la clientèle • Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions 	
K. Sheriff Ontario 	61	2017	Administratrice de sociétés				✓	85 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de la direction/cadre supérieur • Secteur du détail/service à la clientèle • Technologie • Télécommunications 	
R.C. Simmonds Ontario 	65	2011	Président du conseil – Lenbrook Corporation	✓	✓			100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> • Affaires gouvernementales/réglementation • Gouvernance • Technologie • Télécommunications 	
P.R. Weiss Ontario 	71	2009	Administrateur de sociétés		P		✓	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> • Comptabilité et finances • Gestion des risques • Gouvernance • Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions 	

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.

99 %

PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS

98 %

MOYENNE DE VOTES EN FAVEUR DE L'ÉLECTION DE NOS ADMINISTRATEURS À L'ASSEMBLÉE DE 2018

31 %

DE FEMMES CANDIDATES À DES POSTES D'ADMINISTRATEUR NE FAISANT PAS PARTIE DE LA DIRECTION COMPARATIVEMENT À 17 % EN 2015

92 %

APPROBATION DE LA RÉOLUTION CONSULTATIVE SUR LA RÉMUNÉRATION

FAITS SAILLANTS

- Solides pratiques de renouvellement du conseil d'administration, six administrateurs s'étant joints au conseil au cours des cinq dernières années
- Atteinte de l'objectif établi par le conseil de représentation féminine au conseil d'au moins 30 % des administrateurs ne faisant pas partie de la direction, trois femmes s'étant jointes au conseil au cours des quatre dernières années
- Recherche proactive des candidats au conseil en vue de veiller à ce que le renouvellement des compétences requises soit comblé par les meilleurs talents possibles lorsque les administrateurs actuels arrivent à la fin de leur mandat respectif
- Divulgence accrue sur la responsabilité d'entreprise (se reporter à la section 6.2 pour obtenir plus de détails)
- Réalisation d'un examen exhaustif de l'efficacité et du rendement du conseil et de ses comités
- Approbation de notre plan stratégique qui tient compte des possibilités et des risques associés aux unités d'exploitation pour l'exercice à venir

Pour obtenir de plus amples détails, se reporter à la page 21

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

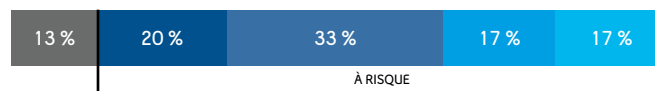
BCE lie la rémunération de tous les membres de son équipe, y compris les membres de sa haute direction, à leur rendement. Dans le but d'attirer, de motiver et de maintenir en fonction les meilleurs talents, la Société offre un programme de rémunération global concurrentiel, ciblant une position au 60^e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

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

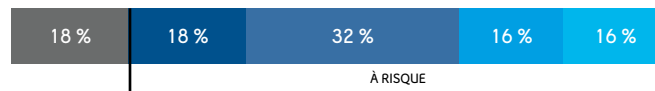
Les diverses attributions aux termes de notre régime d'intéressement à long terme favorisent l'atteinte de multiples objectifs. Par exemple, l'acquisition d'unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement (UANR-R) dépend de la réalisation de notre politique de croissance des dividendes alors que les options sur actions correspondent à notre engagement à faire augmenter le cours de nos actions pour nos parties prenantes. Les unités d'actions de négociation restreinte (UANR) constituent quant à elles un outil de grande valeur pour le maintien en fonction d'une équipe de haute direction de calibre international.

RÉMUNÉRATION À RISQUE AU NIVEAU CIBLE EN 2018 ⁽¹⁾

Président et chef de la direction



Autres membres de la haute direction visés



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

(1) D'après le salaire de base réel en 2018. La rémunération à risque est constituée du régime incitatif annuel à court terme, des attributions d'UANR, des attributions d'UANR-R et des attributions fondées sur des options. Les composantes à risque sont fondées sur les niveaux cibles. À l'exclusion des régimes de retraite et autres éléments rémunérateurs.

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

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

Pour obtenir de plus amples détails, se reporter à la page 48

1 Avis d'assemblée générale annuelle des actionnaires 2019 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 personne à l'assemblée.

Dans ce document, vous, votre, vos et actionnaire renvoient aux porteurs d'actions ordinaires de BCE. À moins d'indication contraire, nous, notre, nos, Société et BCE renvoient à BCE Inc. À moins d'indication contraire, l'information contenue dans le présent document est en date du 7 mars 2019.

Quand

Le jeudi 2 mai 2019 à 9 h 30 (heure de l'Est)

Où

Arcadian Court, 401, rue Bay, Tour Simpson, 8^e étage, Toronto (Ontario)

Diffusion sur le web

Une webdiffusion de l'assemblée sera offerte sur notre site Web à BCE.ca

Questions soumises à l'assemblée

1. recevoir les états financiers pour l'exercice clos le 31 décembre 2018, y compris les rapports d'audit
2. élire 14 administrateurs, dont le mandat expirera à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires
3. nommer l'auditeur, dont le mandat expirera à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires
4. examiner une résolution consultative (non contraignante) sur la rémunération de la haute direction.

L'assemblée pourra également examiner toute autre question qui lui sera régulièrement soumise.

Vous avez le droit de voter

Vous êtes habile à recevoir un avis de convocation à notre assemblée et à voter à cette assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement si vous êtes un porteur d'actions ordinaires de la Société le 18 mars 2019.

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.

Par ordre du conseil,



Michel Lalande

Premier vice-président – Chef du service juridique et secrétaire de la Société

Montréal, Québec

Le 7 mars 2019

Documents reliés à l'assemblée

Comme le permettent les autorités canadiennes en valeurs mobilières, nous utilisons les procédures de notification et d'accès pour la transmission de la présente circulaire et de notre rapport annuel (les documents reliés à l'assemblée) aux actionnaires inscrits et non inscrits. Ainsi, au lieu de recevoir les documents reliés à l'assemblée par la poste, vous y avez accès en ligne. Les procédures de notification et d'accès donnent plus de latitude aux actionnaires, permettent de réduire sensiblement nos frais d'impression et d'envoi postal et, d'un point de vue écologique, permettent de réduire la consommation de papier et d'énergie.

Vous recevrez néanmoins un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote par la poste vous permettant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions; toutefois, au lieu de recevoir une copie papier des documents reliés à l'assemblée, vous recevrez un avis vous indiquant comment vous pouvez obtenir les documents reliés à l'assemblée par voie électronique et comment en demander une copie papier. Vous pouvez obtenir un exemplaire des documents reliés à l'assemblée à www.documentsassemblee.com/astca/bce, sur notre site Web à BCE.ca, sur SEDAR à sedar.com et sur EDGAR à sec.gov.

Vous pouvez demander sans frais une copie papier des documents reliés à l'assemblée dans l'année qui suit la date de dépôt des documents reliés à l'assemblée sur SEDAR. Vous pouvez en faire la demande à tout moment avant l'assemblée par Internet à www.documentsassemblee.com/astca/bce ou en communiquant avec notre agent des transferts, Société de fiducie AST (Canada) (AST), au numéro 1-800-561-0934 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au numéro 416-682-3861 (autres pays) et en suivant les directives.

Après l'assemblée, les demandes peuvent être faites en composant le 1-800-339-6353.

Admission à l'assemblée

Avant d'assister à l'assemblée, vous devrez vous inscrire auprès de AST, notre agent des transferts.

Approbation de cette circulaire

Le conseil a approuvé le contenu de cette circulaire et en a autorisé l'envoi aux actionnaires, à chaque administrateur et à l'auditeur.

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 18 mars 2019. Un vote par action ordinaire détenue à cette date vous est conféré. Au 7 mars 2019, 898 432 214 actions ordinaires étaient en circulation.

ACTIONNAIRES INSCRITS

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

CHOIX N° 1 Par procuration (formulaire de procuration)

Vous pouvez donner vos instructions de vote comme suit :



INTERNET

Allez à www.astvotezmaprocuration.com et suivez les instructions



TÉLÉPHONE

Composez le 1-888-489-7352 (Canada et États-Unis) ou le 1-800-1960-1968 (autres pays)

Si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer comme fondé de pouvoir une autre personne que les administrateurs désignés dans votre formulaire de procuration



TÉLÉCOPIEUR

Remplissez le formulaire de procuration et retournez-le par télécopieur au 1-866-781-3111 (Canada et États-Unis) ou au 416-368-2502 (autres pays), ou numérisez et envoyez par courriel à voteprocuration@astfinancial.com



POSTE

Retournez le formulaire de procuration rempli dans l'enveloppe affranchie fournie à cette fin

AST, notre agent des transferts, doit recevoir votre formulaire de procuration ou vous devez avoir voté par Internet ou par téléphone avant 16 h 45 (heure de l'Est) le mercredi 1^{er} mai 2019.

CHOIX N° 2 En personne à l'assemblée

Vous ne devez pas remplir ni retourner votre formulaire de procuration. À votre arrivée à l'assemblée, vous devez vous adresser à un représentant de AST afin de vous inscrire. Un vote en personne à l'assemblée annulera automatiquement toute procuration remplie et remise précédemment.

ACTIONNAIRES NON INSCRITS

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

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

Vous pouvez donner vos instructions de vote comme suit :



INTERNET

Allez à www.ProxyVote.com et suivez les instructions



TÉLÉPHONE

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

Si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer comme fondé de pouvoir une autre personne que les administrateurs désignés dans votre formulaire d'instructions de vote



TÉLÉCOPIEUR

Remplissez le formulaire d'instructions de vote et retournez-le par télécopieur au 514-281-8911 ou au 905-507-7793



POSTE

Retournez le formulaire d'instructions de vote rempli dans l'enveloppe prévue à cette fin

Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions de vote suffisamment à l'avance pour que votre vote soit traité avant 16 h 45 (heure de l'Est) le mercredi 1^{er} mai 2019. Si vous votez par Internet ou par téléphone, vous devez le faire avant 16 h 45 (heure de l'Est) le mercredi 1^{er} mai 2019.

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

CHOIX N° 2 En personne à l'assemblée

Nous n'avons pas accès aux noms ou à l'avoir en actions de nos actionnaires non inscrits. Par conséquent, vous ne pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions en personne à l'assemblée que si vous vous êtes précédemment nommé fondé de pouvoir à l'égard de vos actions en inscrivant votre nom dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire d'instructions de vote et en remettant ce formulaire conformément aux directives qui y sont indiquées. Avant d'assister à l'assemblée, vous devez vous adresser à un représentant de AST.

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

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

2.2 Exercice des droits de vote rattachés à vos actions

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

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

- **POUR** l'élection des 14 candidats aux postes d'administrateur énumérés dans la circulaire
- **POUR** la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur
- **POUR** l'approbation de la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction

Vous pouvez nommer une autre personne pour assister à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à vos actions pour vous. Si vous souhaitez procéder ainsi, biffez le nom des quatre administrateurs et inscrivez le nom du fondé de pouvoir de votre choix dans l'espace prévu à cette fin. Cette personne n'est pas tenue d'être un actionnaire. Elle doit être présente à l'assemblée pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Votre fondé de pouvoir exercera les droits de vote rattachés à vos actions selon son bon jugement à l'égard des modifications apportées aux questions soumises à l'assemblée et sur toute autre question pouvant être régulièrement soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

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

2.3 Modifier votre vote

Vous pouvez modifier un vote par procuration comme suit :

- en votant à nouveau par Internet ou par téléphone avant **16 h 45 (heure de l'Est) le mercredi 1^{er} mai 2019**
- si vous êtes un actionnaire inscrit, en remplissant un formulaire de procuration portant une date ultérieure à celle du formulaire de procuration que vous modifiez et en l'envoyant par la poste comme il est indiqué sur votre formulaire de procuration afin qu'il parvienne à destination avant **16 h 45 (heure de l'Est) le mercredi 1^{er} mai 2019**
- si vous êtes un actionnaire non inscrit, communiquez avec votre intermédiaire afin de savoir comment procéder.

Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez également révoquer un vote fait par procuration en envoyant ou en veillant à ce que votre mandataire autorisé envoie un avis écrit en ce sens au secrétaire de la Société afin qu'il parvienne à destination avant **16 h 45 (heure de l'Est) le mercredi 1^{er} mai 2019** ou en envoyant ou en veillant à ce que votre mandataire autorisé envoie un avis écrit en ce sens au président de l'assemblée, à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

2.4 Autres renseignements

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

Pour vous aider à prendre une décision éclairée, veuillez lire cette circulaire et notre rapport annuel pour l'exercice clos le 31 décembre 2018, que vous trouverez sur notre site Web à BCE.ca, à l'adresse www.documentsassemblee.com/astca/bce, sur SEDAR à sedar.com et sur EDGAR à sec.gov. Cette circulaire vous informe sur l'assemblée, sur les candidats aux postes d'administrateur,

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

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

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

2.5 Questions

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

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

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

Télécopieur : 647-351-3176 ou numéro de télécopieur sans frais en Amérique du Nord : 1-888-509-5907

Courriel : demandes@dfking.com

Votre procuration est sollicitée par la direction. En plus de la sollicitation par la poste, nos employés, mandataires ou agents peuvent solliciter des procurations par téléphone ou autrement, à un coût nominal. Nous avons retenu les services de D.F. King 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 annuel 2018.

3.2 Élire les administrateurs

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

Tous les candidats aux postes d'administrateur sont actuellement membres du conseil, et chacun a été élu à notre assemblée annuelle des actionnaires 2018 tenue le 3 mai 2018 à au moins la majorité des voix exprimées. Le conseil vous recommande de voter **POUR** l'élection des 14 candidats aux postes d'administrateur.

VOTE MAJORITAIRE

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

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

**VOUS ÉLIREZ LES 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 administrateurs nommés fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ont l'intention d'exercer à l'assemblée les droits de vote conférés par la procuration **POUR** l'élection de tous les candidats désignés 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.

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

Compte tenu des résultats satisfaisants de l'évaluation annuelle concernant l'audit de 2018 et de l'évaluation complète effectuée en 2016 portant sur la période de cinq ans terminée le 31 décembre 2015, le conseil, suivant l'avis du comité d'audit, vous recommande de voter **POUR** la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur de la Société.

VOUS NOMMEREZ VOTRE AUDITEUR

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

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.

	2018 (EN MILLIONS DE DOLLARS)	2017 (EN MILLIONS DE DOLLARS)
Honoraires d'audit ⁽¹⁾	12,1	10,8
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	1,5	2,1
Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾	0,4	0,5
Autres honoraires ⁽⁴⁾	0,0	0,0
Total ⁽⁵⁾	14,0	13,4

(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.

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

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

(5) Les montants de 14,0 millions de dollars pour 2018 et 13,4 millions de dollars pour 2017 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 11,7 millions de dollars en 2018 et 10,4 millions de dollars en 2017.

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

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

Il est résolu, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la présente circulaire de procuration de la direction fournie en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires 2019 de BCE.

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 du conseil (comité de rémunération) passera en revue et analysera les résultats du vote et les prendra en considération au moment de l'examen de la philosophie, des politiques et des programmes en matière de rémunération de la haute direction. Pour obtenir de plus amples détails sur la façon dont vous pouvez poser des questions et faire des commentaires au conseil et au comité de rémunération quant à la rémunération de la haute direction, veuillez vous reporter à la section 6.3 intitulée *Interaction avec les actionnaires*.

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

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

3.5 Autres questions

À l'assemblée :

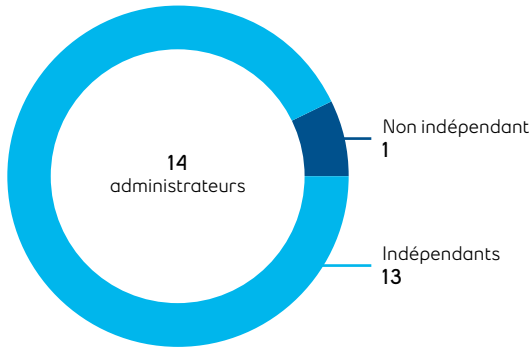
- nous fournirons une mise à jour sur les activités de notre entreprise, et
- nous inviterons également les actionnaires à poser des questions et à formuler des commentaires.

Si vous n'êtes pas un actionnaire, vous pourriez être admis à l'assemblée après avoir discuté avec un représentant de AST et si le président de l'assemblée l'autorise.

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

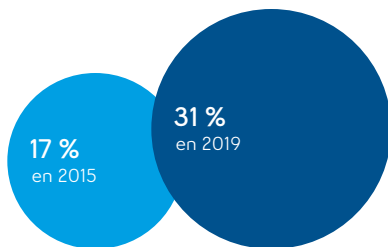
4 Renseignements sur les candidats aux postes d'administrateur

TAILLE DU CONSEIL ET INDÉPENDANCE



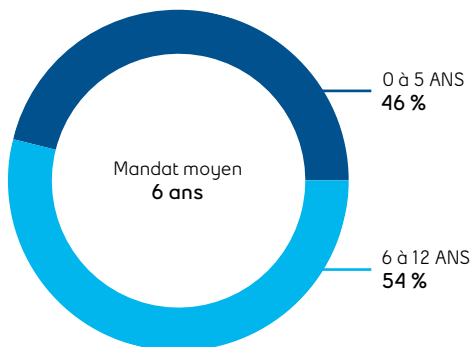
DIVERSITÉ SELON LE SEXE

Représentation féminine au conseil des administrateurs ne faisant pas partie de la direction



MANDAT

Durée du mandat des administrateurs ne faisant pas partie de la direction : 12 ans



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

Le tableau qui suit présente l'avoir total en actions ordinaires et en unités d'actions différées (UAD) de BCE des candidats aux postes d'administrateur en date du 28 février 2018 et 2019. La valeur totale des actions ordinaires et des UAD correspond au produit obtenu de la multiplication du nombre d'actions ordinaires et d'UAD de BCE détenues par chaque candidat par le cours de clôture des actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 28 février 2018 et 2019, soit 56,00 \$ et 58,52 \$, respectivement.

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

	28 FÉVRIER 2018	28 FÉVRIER 2019
Actions ordinaires de BCE	306 129	316 188
Unités d'actions différées de BCE	1 432 714	1,564,571
Valeur (\$)	97 375 208	110 062 017

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

Barry K. Allen

Boca Grande (Floride) États-Unis



Associé responsable de l'exploitation
Providence Equity Partners LLC
Depuis septembre 2007

Âge : 70

Statut : **Indépendant**Entrée au conseil : **Mai 2009**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- Chef de la direction/cadre supérieur
- Gouvernance
- Technologie
- Télécommunications

Voix en faveur de son élection à l'assemblée
annuelle 2018 : **98,20 %**

M. Allen est associé responsable de l'exploitation de Providence Equity Partners LLC (société de capital d'investissement privé axée sur les placements dans les médias, le divertissement, les communications et l'information). Avant de se joindre à Providence en 2007, il a été vice-président directeur de l'exploitation de Qwest Communications International (société de télécommunications), responsable de l'exploitation du réseau et des technologies de l'information de cette entreprise. En outre, depuis 2000, M. Allen est président d'Allen Enterprises, LLC, société de capital d'investissement privé et de gestion qu'il a fondée. M. Allen est titulaire d'un baccalauréat en arts de l'Université du Kentucky et d'un MBA de l'Université de Boston.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2018

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	3/3	9/9
Comité de gouvernance (président)	4/4	–	4/4
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**

CDW Corporation	2008 à ce jour
Fiduciary Management, Inc.	1996 à ce jour

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

Harley-Davidson, Inc.	1992 à 2015
-----------------------	-------------

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	28 FÉVRIER 2018	28 FÉVRIER 2019
Actions ordinaires de BCE	22 500	22 500
UAD de BCE	22 145	25 544
Valeur (\$)	2 500 120	2 811 535

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

Cible de cinq ans : Atteinte (4,7x)	Cible de dix ans : Atteinte (2,0x)
---	--

Sophie Brochu

Bromont (Québec) Canada



Présidente et chef de la direction
Énergir Inc.

Depuis février 2007

Âge : 55

Statut : **Indépendante**Entrée au conseil : **Mai 2010**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- Affaires gouvernementales/réglementation
- Chef de la direction/cadre supérieur
- Gouvernance
- Secteur du détail/service à la clientèle

Voix en faveur de son élection à l'assemblée
annuelle 2018 : **98,87 %**

M^{me} Brochu œuvre dans l'industrie énergétique depuis près de 30 ans. Diplômée en sciences économiques de l'Université Laval, elle a entrepris sa carrière en 1987, à la SOQUIP (Société québécoise d'initiatives pétrolières). En 1997, elle s'est jointe à Énergir Inc. (société du secteur de l'énergie diversifiée), en tant que Vice-présidente, Développement des affaires. Après avoir occupé divers postes au sein de l'organisation, elle en devient Présidente et chef de la direction, poste qu'elle occupe depuis 2007. Impliquée activement auprès de Centraide du Grand Montréal, M^{me} Brochu préside par ailleurs le conseil d'administration de Fondation Forces Avenir, un organisme qui encourage et célèbre l'engagement étudiant dans la communauté. Elle est également cofondatrice de La ruelle de l'avenir, un organisme qui lutte contre le décrochage scolaire dans les quartiers Centre-Sud et Hochelaga de Montréal. M^{me} Brochu a été nommée Membre de l'Ordre du Canada en 2016.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2018

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	3/3	9/9
Comité de gouvernance	4/4	–	4/4
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 de Montréal	2011 à ce jour
--------------------	----------------

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

s.o.

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	28 FÉVRIER 2018	28 FÉVRIER 2019
Actions ordinaires de BCE	1 250	1 250
UAD de BCE	37 463	43 493
Valeur (\$)	2 167 928	2 618 360

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

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

Robert E. Brown

Montréal (Québec) Canada



Administrateur de sociétés

Depuis octobre 2009

Âge : 74

Statut : **Indépendant**

Entrée au conseil : **Mai 2009**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Chef de la direction/cadre supérieur**
- **Gestion des risques**
- **Gouvernance**
- **Ressources humaines/rémunération**

Voix en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2018 : **98,78 %**

M. Brown est administrateur de sociétés et président du conseil d'Aimia Inc. (auparavant Groupe Aeroplan Inc., société de gestion de programmes de fidélisation). Il a été président et chef de la direction de CAE Inc. (fournisseur de technologies de simulation et de modélisation et de services de formation intégrés destinés à l'industrie de l'aviation civile et aux forces armées) de 2004 à septembre 2009. Avant de se joindre à CAE, M. Brown a été président du conseil d'Air Canada (société aérienne) durant sa restructuration de mai 2003 à octobre 2004. En 1987, il s'est joint à Bombardier Inc. (société aéronautique, de transport et de produits récréatifs) et, de 1990 à 1999, il a été responsable de Bombardier Aéronautique. Par la suite, de 1999 à 2002, il a été président et chef de la direction de Bombardier Inc. M. Brown a aussi occupé divers postes de haut niveau au sein de ministères fédéraux à vocation économique, dont celui de sous-ministre délégué au ministère de l'Expansion industrielle régionale. Il est titulaire d'un baccalauréat en sciences du Collège militaire royal et a participé au programme de gestion avancée de la Harvard University Business School.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2018

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

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES

CONSEILS ACTUELS

Aimia Inc. (président du conseil) 2005 à ce jour

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

Rio Tinto Limited 2010 à 2017

Rio Tinto plc 2010 à 2017

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	28 FÉVRIER 2018	28 FÉVRIER 2019
Actions ordinaires de BCE	34 889	34 889
UAD de BCE	22 892	26 572
Valeur (\$)	3 235 736	3 596 698

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

Cible de cinq ans : Atteinte (6,0x)	Cible de dix ans : Atteinte (2,6x)
--	---

George A. Cope

Toronto (Ontario) Canada



Président et chef de la direction

BCE et Bell Canada
Depuis juillet 2008

Âge : 57

Statut : **Non indépendant**

Entrée au conseil : **Juillet 2008**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Chef de la direction/cadre supérieur**
- **Médias/contenu**
- **Technologie**
- **Télécommunications**

Voix en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2018 : **99,55 %**

M. Cope préside la plus grande entreprise de télécommunications au Canada en recourant à une stratégie fondée sur des investissements et des innovations inégalés dans les réseaux à large bande et la croissance des services sans-fil, de télévision, Internet et multimédias. S'employant à être le chef de file de l'infrastructure canadienne à large bande et à offrir une valeur durable aux actionnaires, Bell vise à être reconnue par les clients comme la première entreprise de communications du Canada. En 2018, M. Cope a été intronisé au Canadian Business Hall of Fame et a été nommé P.-D.G. de l'année du Canada en 2015. M. Cope s'est forgé une réputation de dirigeant stratégique en matière de communications au Canada et de bâtisseur d'équipes de haute performance dans le cadre de postes de chef de la direction de sociétés publiques au cours des 30 dernières années. Nommé président et chef de la direction de BCE et de Bell Canada en juillet 2008, M. Cope a également piloté le lancement de l'initiative Bell Cause pour la cause, le plus important engagement jamais réalisé par une entreprise à l'égard de la santé mentale au Canada et maintenant l'une des campagnes d'investissement communautaire les plus prestigieuses du pays. Diplômé de la Ivey School of Business de l'Université Western Ontario (HBA 1984), M. Cope a été désigné en 2013 « Ivey Business Leader » de l'année et il siège au conseil consultatif de l'école. M. Cope a reçu des doctorats honorifiques de son alma mater ainsi que de l'Université Trent et de l'Université de Windsor et a présidé la campagne United Way/Centraide de Toronto en 2013, qui a permis de recueillir une somme record. Décoré de la Médaille du jubilé de diamant de la Reine pour sa contribution à l'initiative Bell Cause pour la cause, M. Cope a été nommé Membre de l'Ordre du Canada en 2014 et est membre du conseil d'administration de la Fondation Brain Canada.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2018

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

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES

CONSEILS ACTUELS

Banque de Montréal 2006 à ce jour

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

Bell Aliant Inc. (président du conseil) 2011 à 2014

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	28 FÉVRIER 2018	28 FÉVRIER 2019
Actions ordinaires de BCE	69 302	73 438
UAD de BCE	1 165 560	1 231 927
Valeur (\$)	69 152 272	76 389 960

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

Pour obtenir de plus amples détails sur les exigences en matière d'avoir en actions de M. Cope, qu'il dépasse actuellement, se reporter à la section 9 intitulée *Analyse de la rémunération* sous *Exigences en matière d'avoir en actions* à la page 55.

David F. Denison, FCPA, FCA⁽¹⁾
Toronto (Ontario) Canada**Administrateur de sociétés**
Depuis juin 2012

Âge : 66

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

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Chef de la direction/cadre supérieur**
- **Comptabilité et finances**
- **Gestion des risques**
- **Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions**

Voix en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2018 : **99,33 %**

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

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2018

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

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

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

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

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

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	28 FÉVRIER 2018	28 FÉVRIER 2019
Actions ordinaires de BCE	1 071	1 130
UAD de BCE	23 731	29 359
Valeur (\$)	1 388 912	1 784 216

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

Cible de cinq ans : Atteinte (3,0x)	Cible de dix ans : Atteinte (1,3x)
--	---

(1) *Expert financier du comité d'audit.***Robert P. Dexter**
Halifax (Nouvelle-Écosse) Canada**Président du conseil et chef de la direction**
Maritime Travel Inc.
Depuis juillet 1979

Âge : 67

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**

Voix en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2018 : **94,86 %**

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

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2018

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

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

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

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

Bell Aliant Inc.	1999 à 2014
Empire Company Limited (et sa filiale en propriété exclusive, Sobey's Inc.)	1987 à 2016

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	28 FÉVRIER 2018	28 FÉVRIER 2019
Actions ordinaires de BCE	7 526	7 526
UAD de BCE	31 657	37 356
Valeur (\$)	2 194 248	2 626 495

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

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

Ian Greenberg

Montréal (Québec) Canada

**Administrateur de sociétés**

Depuis juillet 2013

Âge : 76

Statut : **Indépendant**Entrée au conseil : **Juillet 2013**

Quatre principaux domaines d'expertise :

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

Voix en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2018 : **95,19 %**

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

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2018

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	3/3	9/9
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**

Cineplex Inc. (président du conseil) 2010 à ce jour

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

s.o.

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	28 FÉVRIER 2018	28 FÉVRIER 2019
Actions ordinaires de BCE	10 000	10 000
UAD de BCE	17 517	22 411
Valeur (\$)	1 540 952	1 896 692

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

Cible de cinq ans : Atteinte (3,2x)	Cible de dix ans : Atteinte (1,4x)
--	---

Katherine Lee⁽¹⁾

Toronto (Ontario) Canada

**Administratrice de sociétés**

Depuis mars 2018

Âge : 55

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

Quatre principaux domaines d'expertise :

- Chef de la direction/cadre supérieur
- Comptabilité et finances
- Gestion des risques
- Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions

Voix en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2018 : **99,41 %**

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

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2018

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

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

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

	28 FÉVRIER 2018	28 FÉVRIER 2019
Actions ordinaires de BCE	6 000	6 000
UAD de BCE	8 890	13 293
Valeur (\$)	833 840	1 129 026

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

Cible de cinq ans : Atteinte (1,9x)	Cible de dix ans : 6 août 2025 (0,8x)
--	--

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

Monique F. Leroux,

C.M., O.Q., FCPA, FCA (1)

Montréal (Québec) Canada

**Administratrice de sociétés**

Depuis avril 2016

Âge : 64

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

Quatre principaux domaines d'expertise :

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

Voix en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2018 : **99,00 %**

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, M^{me} Leroux est administratrice de sociétés. Elle est présidente du conseil d'administration d'Investissement Québec et vice-présidente du conseil de Gestion Fiera Inc. Elle est administratrice indépendante de compagnies internationales comme Michelin (ML-France), S&P Global Inc. (SPGI), Alimentation Couche-Tard Inc. (ATD) et Lallemand Inc. (société privée). À ce titre, elle apporte à ces conseils son expérience diversifiée, entre autres comme associée de EY (Canada) et de présidente du conseil et chef de la direction du Mouvement Desjardins (le plus grand groupe financier coopératif au Canada) de 2008 à avril 2016. M^{me} Leroux est membre de l'Ordre du Canada, officière de l'Ordre national du Québec, chevalier de la Légion d'honneur (France) et récipiendaire du prix Woodrow Wilson Award (États-Unis). Elle a reçu les titres de Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec et de l'Institut des administrateurs de sociétés du Canada et elle détient des doctorats honoris causa de huit universités canadiennes en reconnaissance de sa contribution dans le secteur des affaires mais aussi pour sa contribution à la communauté.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2018

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

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

Alimentation Couche-Tard Inc.	2015 à ce jour
Groupe Michelin	2015 à ce jour
S&P Global Inc.	2016 à ce jour

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

Crédit Industriel et Commercial	2013 à 2017
---------------------------------	-------------

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	28 FÉVRIER 2018	28 FÉVRIER 2019
Actions ordinaires de BCE	2 000	2 000
UAD de BCE	5 996	10 234
Valeur (\$)	447 776	715 934

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

Cible de cinq ans : Atteinte (1,2x)	Cible de dix ans : 28 avril 2026 (0,5x)
---	---

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

Toronto (Ontario) Canada

**Administrateur de sociétés**

Depuis septembre 2014

Âge : 62

Statut : **Indépendant**Entrée au conseil : **Novembre 2014**

Quatre principaux domaines d'expertise :

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

Voix en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2018 : **98,00 %**

M. Nixon est président du conseil de BCE et de Bell Canada depuis avril 2016. Il a été président et chef de la direction de la Banque Royale du Canada (banque à charte canadienne) d'août 2001 à août 2014. M. Nixon a commencé sa carrière en 1979 à RBC Dominion valeurs mobilières Inc. (société de services bancaires d'investissement), où il a occupé divers postes à l'exploitation, notamment à titre de chef de la direction de décembre 1999 à avril 2001. M. Nixon est président du conseil de MaRS, réseau de partenaires établi à Toronto qui aide les entrepreneurs à lancer et à développer des entreprises innovatrices. Il est un fiduciaire du Musée des beaux-arts de l'Ontario. En 2012, il a présidé le Conseil pour l'emploi et la prospérité de l'Ontario. M. Nixon est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en commerce (avec distinction) de l'Université Queen's et il détient des doctorats honorifiques en droit de l'Université Queen's et de l'Université Dalhousie. Il est Membre de l'Ordre du Canada et de l'Ordre de l'Ontario.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2018

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

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

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

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

Banque Royale du Canada	2001 à 2014
-------------------------	-------------

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	28 FÉVRIER 2018	28 FÉVRIER 2019
Actions ordinaires de BCE	20 000	20 000
UAD de BCE	18 602	27 740
Valeur (\$)	2 161 712	2 793 745

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

Cible de cinq ans : Atteinte (2,2x)	Cible de dix ans : 28 avril 2026 (0,9x)
---	---

Calin Rovinescu

Montréal (Québec) Canada

**Président et chef de la direction****Air Canada**

Depuis avril 2009

Âge : 63

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

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Chef de la direction/cadre supérieur**
- **Ressources humaines/rémunération**
- **Secteur du détail/service à la clientèle**
- **Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions**

Voix en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2018 : **99,00 %**

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

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2018

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	2/3	8/9
Comité de rémunération	5/5	–	5/5
Comité de retraite	4/4	–	4/4
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités	94 %		

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

Air Canada 2009 à ce jour

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

Acasta Enterprises Inc. 2015 à 2016

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	28 FÉVRIER 2018	28 FÉVRIER 2019
Actions ordinaires de BCE	20 516	21 580
UAD de BCE	5 996	10 234
Valeur (\$)	1 484 672	1 861 755

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

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

Karen Sheriff

Toronto (Ontario) Canada

**Administratrice de sociétés**

Depuis octobre 2016

Âge : 61

Statut : **Indépendante**Entrée au conseil : **Avril 2017**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Chef de la direction/cadre supérieur**
- **Secteur du détail/service à la clientèle**
- **Technologie**
- **Télécommunications**

Voix en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2018 : **99,48 %**

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

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2018

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	5/6	3/3	8/9
Comité de retraite	3/4	–	3/4
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités	85 %		

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

WestJet Airlines Ltd. 2016 à ce jour

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

Bell Aliant Inc. 2004 à 2014

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	28 FÉVRIER 2018	28 FÉVRIER 2019
Actions ordinaires de BCE	6 075	6 075
UAD de BCE	2 213	6 094
Valeur (\$)	464 128	712 130

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

Cible de cinq ans : Atteinte (1,2x)	Cible de dix ans : 26 avril 2027 (0,5x)
--	--

Robert C. Simmonds

Toronto (Ontario) Canada



Président du conseil
Lenbrook Corporation
 Depuis avril 2002

Âge : 65

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

Quatre principaux domaines d'expertise :

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

Voix en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2018 : **98,92 %**

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

Paul R. Weiss, FCPA, FCA⁽¹⁾

Niagara-on-the-Lake (Ontario) Canada



Administrateur de sociétés
 Depuis avril 2008

Âge : 71

Statut : **Indépendant**Entrée au conseil : **Mai 2009**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Comptabilité et finances**
- **Gestion des risques**
- **Gouvernance**
- **Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions**

Voix en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2018 : **97,82 %**

M. Weiss est administrateur de sociétés depuis 2008. Il a été administrateur et membre du comité d'audit de L'Empire, Compagnie d'Assurance-Vie jusqu'en mai 2014 et administrateur et membre du comité d'audit de la Banque ING du Canada jusqu'en novembre 2012. Il a été président du conseil de la Soulepper Theatre Company et de la Toronto Rehab Foundation. Pendant plus de 40 ans, jusqu'à sa retraite en 2008, M. Weiss a fait carrière chez KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. (cabinet comptable) au sein duquel il a agi à titre d'associé directeur du groupe d'audit canadien, de membre du comité de direction de KPMG Canada et de membre du groupe directeur d'audit mondial international. M. Weiss est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université Carleton. Il est comptable professionnel agréé et Fellow de CPA Ontario.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2018

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

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

s.o.

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

s.o.

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	28 FÉVRIER 2018	28 FÉVRIER 2019
Actions ordinaires de BCE	104 000	108 800
UAD de BCE	30 137	35 750
Valeur (\$)	7 511 672	8 459 066

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

Cible de cinq ans : Atteinte (14,1x)	Cible de dix ans : Atteinte (6,0x)
--	--

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2018

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

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

Choice Properties REIT	2013 à ce jour
Torstar Corporation	2009 à ce jour

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

s.o.

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	28 FÉVRIER 2018	28 FÉVRIER 2019
Actions ordinaires de BCE	1 000	1 000
UAD de BCE	39 915	44 564
Valeur (\$)	2 291 240	2 666 405

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

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

(1) Expert financier du comité d'audit.

5 Rémunération des administrateurs

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

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

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

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

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

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

5.1 Groupe de référence

Le groupe de référence utilisé pour étalonner la rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction et les exigences en matière d'avoir en actions pour 2018 est le même que celui utilisé pour étalonner la rémunération des membres de la haute direction. Se reporter à la page 46 pour obtenir de plus amples détails quant à la composition du groupe de référence.

5.2 Niveaux de rémunération

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

Le tableau suivant présente les niveaux de rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction en 2018 :

RÉMUNÉRATION (\$) ⁽¹⁾	NIVEAU
200 000 ⁽²⁾	Administrateurs qui siègent à un comité du conseil
205 000	Administrateurs qui siègent à deux comités du conseil ou plus
225 000	Président du comité de gouvernance et président du comité de retraite
250 000	Président du comité d'audit et président du comité de rémunération
425 000	Président du conseil

(1) Les administrateurs ne faisant pas partie de la direction ne reçoivent aucune rémunération additionnelle ni aucun jeton de présence pour leurs services à titre d'administrateurs et de membres de l'un ou l'autre des comités permanents du conseil. Les frais de déplacement et autres dépenses engagés pour assister aux réunions du conseil et des comités leur sont remboursés.

(2) À compter du 1^{er} avril 2018, la rémunération des administrateurs siégeant à un comité a été ajustée par rapport à 190 000 \$.

La rémunération fixe annuelle des administrateurs vise à rétribuer également les services fournis par les administrateurs ne faisant pas partie de la direction siégeant à titre d'administrateurs de filiales dont les actions ordinaires ou les unités ne sont pas inscrites à la cote d'une Bourse, notamment Bell Canada. Les administrateurs de la Société qui siègent au conseil d'administration de filiales dont les actions ordinaires ou les unités sont inscrites à la cote d'une Bourse peuvent toucher une rémunération de celles-ci. Par suite de son examen annuel de la rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction et compte tenu de tous les facteurs pertinents, notamment la complexité accrue de nos activités, les exigences en matière de temps relatives aux fonctions des administrateurs et l'évolution de la rémunération des administrateurs au sein du groupe de référence et du marché canadien, à compter du 1^{er} avril 2019, le conseil, agissant sur la recommandation du comité de gouvernance, a approuvé une augmentation de 200 000 \$ à 210 000 \$ en ce qui a trait à la rémunération des administrateurs siégeant à un comité, de 205 000 \$ à 215 000 \$ en ce qui a trait à la rémunération des administrateurs siégeant à deux comités et de 425 000 \$ à 450 000 \$ en ce qui a trait au président du conseil. Ces augmentations engendrent une augmentation de l'exigence en matière d'avoir en actions sur cinq ans applicable aux administrateurs, laquelle passera de 600 000 \$ à 630 000 \$ et de l'exigence en matière d'avoir en actions sur dix ans laquelle passera de 1 400 000 \$ à 1 470 000 \$. Les exigences en matière d'avoir en actions du président du conseil passeront respectivement de 1 275 000 \$ à 1 350 000 \$ sur cinq ans et de 2 975 000 \$ à 3 150 000 \$ sur dix ans. À l'exception de l'ajustement à la rémunération des administrateurs siégeant à un comité effectué l'année dernière, la dernière augmentation de la rémunération des administrateurs a eu lieu il y a cinq ans, en 2014.

5.3 Exigences en matière d'avoir en actions

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

EXIGENCE EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS POUR LES ADMINISTRATEURS ⁽¹⁾	VALEUR (\$)	DÉLAI POUR SATISFAIRE À CES EXIGENCES
Exigence initiale de trois fois la rémunération fixe annuelle de base	600 000	Dans les cinq ans de la nomination au conseil
Exigence supplémentaire de sept fois la rémunération fixe annuelle de base	1 400 000	Dans les dix ans de la nomination au conseil

EXIGENCE EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS POUR LE PRÉSIDENT DU CONSEIL ⁽²⁾	VALEUR (\$)	DÉLAI POUR SATISFAIRE À CES EXIGENCES
Exigence initiale de trois fois la rémunération fixe annuelle	1 275 000	Dans les cinq ans de la nomination à titre de président du conseil
Exigence supplémentaire de sept fois la rémunération fixe annuelle	2 975 000	Dans les dix ans de la nomination à titre de président du conseil

(1) Comme il est indiqué ci-dessus, à compter du 1^{er} avril 2019, l'exigence sur cinq ans sera augmentée à 630 000 \$ et l'exigence sur dix ans sera augmentée à 1 470 000 \$.

(2) Comme il est indiqué ci-dessus, à compter du 1^{er} avril 2019, l'exigence sur cinq ans sera augmentée à 1 350 000 \$ et l'exigence sur dix ans sera augmentée à 3 150 000 \$.

Le tableau ci-après indique le nombre d'actions ordinaires de BCE et d'UAD de BCE détenues au 28 février 2019 par chaque administrateur actuel ne faisant pas partie de la direction ainsi que la valeur correspondante en dollars à cette même date, et indique le statut de chaque administrateur ne faisant pas partie de la direction à l'égard des lignes directrices en matière d'avoir en actions à cette date :

NOM	NOMBRE D'ACTIONNAIRES ORDINAIRES	NOMBRE D'UAD	NOMBRE TOTAL D'ACTIONNAIRES ORDINAIRES ET D'UAD	VALEUR TOTALE ⁽¹⁾ (\$)	EXIGENCE EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS SUR 5 ANS (\$)	DATE VISÉE POUR ATTEINDRE CETTE CIBLE DE 5 ANS	EXIGENCE EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS SUR 10 ANS (\$)	DATE VISÉE POUR ATTEINDRE CETTE CIBLE DE 10 ANS
B.K. Allen	22 500	25 544	48 044	2 811 535	600 000	Atteinte (4,7x)	1 400 000	Atteinte (2,0x)
S. Brochu	1 250	43 493	44 743	2 618 360	600 000	Atteinte (4,4x)	1 400 000	Atteinte (1,9x)
R.E. Brown	34 889	26 572	61 461	3 596 698	600 000	Atteinte (6,0x)	1 400 000	Atteinte (2,6x)
D.F. Denison	1 130	29 359	30 489	1 784 216	600 000	Atteinte (3,0x)	1 400 000	Atteinte (1,3x)
R.P. Dexter	7 526	37 356	44 882	2 626 495	600 000	Atteinte (4,4x)	1 400 000	Atteinte (1,9x)
I. Greenberg	10 000	22 411	32 411	1 896 692	600 000	Atteinte (3,2x)	1 400 000	Atteinte (1,4x)
K. Lee	6 000	13 293	19 293	1 129 026	600 000	Atteinte (1,9x)	1 400 000	6 août 2025 (0,8x)
M.F. Leroux	2 000	10 234	12 234	715 934	600 000	Atteinte (1,2x)	1 400 000	28 avril 2026 (0,5x)
G.M. Nixon	20 000	27 740	47 740	2 793 745	1 275 000	Atteinte (2,2x)	2 975 000	28 avril 2026 (0,9x)
C. Rovinescu	21 580	10 234	31 814	1 861 755	600 000	Atteinte (3,1x)	1 400 000	Atteinte (1,3x)
K. Sheriff	6 075	6 094	12 169	712 130	600 000	Atteinte (1,2x)	1 400 000	26 avril 2027 (0,5x)
R.C. Simmonds	108 800	35 750	144 550	8 459 066	600 000	Atteinte (14,1x)	1 400 000	Atteinte (6,0x)
P.R. Weiss	1 000	44 564	45 564	2 666 405	600 000	Atteinte (4,4x)	1 400 000	Atteinte (1,9x)

(1) La valeur totale correspond au produit obtenu de la multiplication du nombre d'actions ordinaires et d'UAD de BCE détenues par chaque administrateur par le cours de clôture des actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 28 février 2019, soit 58,52 \$.

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

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

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

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

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

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

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

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

5.5 Tableau de la rémunération

Le tableau qui suit donne des détails sur la rémunération versée aux administrateurs ne faisant pas partie de la direction de la Société qui ont agi à titre d'administrateurs au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2018.

NOM	COMITÉS AUXQUELS IL OU ELLE SIÈGE	RÉMUNÉRATION GAGNÉE (\$)	AUTRE RÉMUNÉRATION (\$)	RÉMUNÉRATION TOTALE	RÉPARTITION DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE	
					EN ESPÈCES (\$)	EN UAD (\$)
B.K. Allen	Gouvernance (président), rémunération	225 000	–	225 000	112 500	112 500
S. Brochu	Gouvernance, rémunération	205 000	–	205 000	–	205 000
R.E. Brown	Gouvernance, rémunération (président)	250 000	–	250 000	125 000	125 000
D.F. Denison	Audit, retraite (président)	225 000	–	225 000	–	225 000
R.P. Dexter	Audit, retraite	205 000	–	205 000	–	205 000
I. Greenberg	Audit, rémunération	205 000	–	205 000	–	205 000
K. Lee	Audit, retraite	205 000	–	205 000	–	205 000
M.F. Leroux	Audit, gouvernance	205 000	–	205 000	–	205 000
G.M. Nixon	Président du conseil	425 000	–	425 000	–	425 000
C. Rovinescu	Rémunération, retraite	205 000	–	205 000	–	205 000
K. Sheriff	Retraite	197 500	–	197 500	–	197 500
R.C. Simmonds	Audit, gouvernance	205 000	–	205 000	–	205 000
P.R. Weiss	Audit (président), retraite	250 000	–	250 000	125 000	125 000

5.6 Attributions fondées sur des actions

Le tableau qui suit présente des détails sur les UAD en cours pour les administrateurs de la Société ne faisant pas partie de la direction qui ont siégé au conseil au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2018, y compris les UAD octroyées en 2018.

NOM	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS (UAD) – VALEUR ACQUISE AU COURS DE L'EXERCICE					
	UAD EN COURS AU 31 DÉCEMBRE 2017	RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS PAYÉE EN UAD EN 2018	CRÉDIT ÉQUIVALANT À UN DIVIDENDE SOUS FORME D'UAD ATTRIBUÉ EN 2018	UAD EN COURS AU 31 DÉCEMBRE 2018		
	(NOMBRE D'UAD)	(NOMBRE D'UAD)		(NOMBRE D'UAD)	(NOMBRE D'UAD)	(NOMBRE D'UAD)
B.K. Allen	21 880	2 095	112 500	1 234	67 391	25 209
S. Brochu	37 016	3 817	205 000	2 090	114 117	42 923
R.E. Brown	22 619	2 327	125 000	1 278	69 731	26 224
D.F. Denison	23 453	4 189	225 000	1 338	73 000	28 980
R.P. Dexter	31 281	3 817	205 000	1 771	96 670	36 869
I. Greenberg	17 314	3 817	205 000	993	54 175	22 124
K. Lee	8 792	3 817	205 000	518	28 248	13 127
M.F. Leroux	5 933	3 817	205 000	359	19 551	10 109
G.M. Nixon	18 397	7 913	425 000	1 085	59 081	27 395
C. Rovinescu	5 933	3 817	205 000	359	19 551	10 109
K. Sheriff	2 196	3 678	197 500	150	8 106	6 024
R.C. Simmonds	29 780	3 817	205 000	1 687	92 102	35 284
P.R. Weiss	39 434	2 327	125 000	2 214	120 889	43 975

6 Pratiques en matière de gouvernance

Cette section fournit de l'information concernant notre conseil, les comités de notre conseil, 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 CESSER 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 de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act* ainsi que les règles et règlements connexes de la *Securities and Exchange Commission* (SEC) des États-Unis s'appliquent à nous et nous les respectons. De plus, étant donné

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

6.1 Conseil d'administration

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

- la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*
- la *Loi sur Bell Canada*
- d'autres lois régissant les entreprises du secteur des télécommunications et de la radiodiffusion
- des lois d'application générale
- les statuts et les règlements de BCE
- la résolution administrative de BCE et la charte écrite du conseil et celle de chacun de ses comités

- le Code de conduite de BCE, les procédures de traitement des plaintes relatives à la comptabilité et à l'audit ainsi que d'autres politiques internes.

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

En 2018, le conseil a tenu six réunions régulières et trois réunions extraordinaires. Chacune des séances des administrateurs indépendants a été présidée par le président du conseil d'administration.

RÔLE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

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

PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Chaque année, au mois de mai, les membres de l'équipe de haute direction passent en revue l'orientation stratégique à moyen terme actuelle de chaque unité d'exploitation, ce qui permet d'avoir une perspective des principales

occasions et des principaux risques à l'échelle de l'entreprise et d'établir la base pour notre planification du capital à long terme. Un examen des principaux moteurs de création de valeur pour la Société à moyen et à long terme est également effectué. En août, le conseil revoit cette planification stratégique à moyen et à long terme, ainsi que la reconfirmation de nos impératifs stratégiques. Chaque année, en décembre, le conseil tient une séance d'une journée pour passer en revue et approuver notre plan stratégique, qui tient compte, entre autres, des occasions et des risques associés aux unités d'exploitation pour l'exercice à venir. À cette réunion, le conseil passe en revue et approuve les objectifs financiers de la Société et le plan d'exploitation de chaque unité d'exploitation, y compris la répartition du capital et des charges d'exploitation importantes. De même, le conseil analyse fréquemment des aspects de la stratégie et il analyse et évalue fréquemment la mise en œuvre de nos impératifs stratégiques.

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

PLANIFICATION DE LA RELÈVE

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

Le plan identifie :

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

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

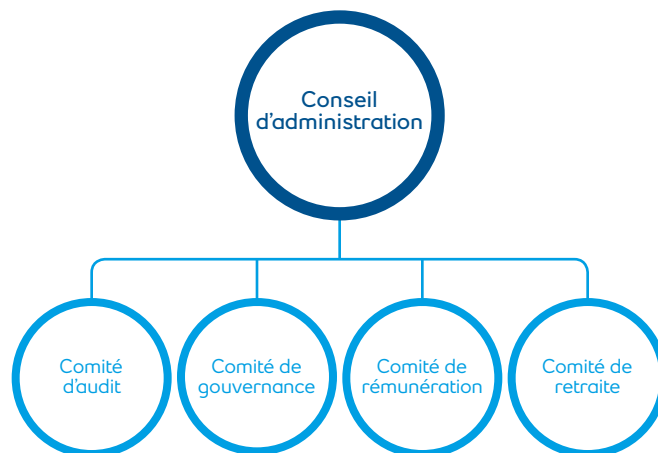
Le plan de relève pour les membres de la haute direction est entièrement intégré au processus de planification de la relève global de la Société, qui couvre tous les postes de direction clés et veille à ce qu'un solide bassin de talents soit développé à tous les niveaux de l'organisation. Ainsi, le plan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

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

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

SURVEILLANCE DES RISQUES

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



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

- Le comité d'audit est responsable de surveiller la présentation de notre information financière et de veiller à ce que des processus de gestion des risques appropriés soient en place dans l'ensemble de l'entreprise. Dans le cadre de ses activités de gestion des risques, le comité d'audit examine les rapports sur les risques de l'entreprise et s'assure que la responsabilité à l'égard de chaque risque principal est attribuée en bonne et due forme à un comité du conseil ou à l'ensemble du conseil, s'il y a lieu. En outre, le comité d'audit prend régulièrement en considération les risques qui ont trait à la présentation de l'information financière, aux litiges, à la performance de l'infrastructure critique, à la sécurité de l'information et à la sécurité physique, à l'indépendance journalistique, à la confidentialité et à la gestion des dossiers, à la continuité des affaires et à l'environnement.
- Le comité de gouvernance aide le conseil à élaborer et à mettre en œuvre les lignes directrices de BCE en matière de gouvernance et à déterminer la composition du conseil et de ses comités. Le comité de gouvernance doit également s'occuper de la surveillance de questions comme les politiques de l'entreprise relativement à la conduite des affaires, à l'éthique et à la communication de l'information significative.
- Le comité de rémunération surveille les risques qui ont trait à la rémunération, à la planification de la relève ainsi qu'aux pratiques en matière de santé et sécurité.
- Le comité de retraite a le mandat de surveiller les risques associés aux caisses de retraite.

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

NOUS AVONS MIS EN PLACE DES PROCESSUS SOLIDES POUR PERMETTRE AU CONSEIL 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 *Gouvernance d'entreprise et gestion du risque*, à la rubrique *Cadre de gouvernance sur les risques* dans le rapport de gestion de BCE daté du 7 mars 2019 compris dans le rapport annuel 2018 de BCE, disponible sur SEDAR à l'adresse sedar.com, sur EDGAR à l'adresse sec.gov et sur le site Web de BCE à l'adresse BCE.ca. Pour obtenir une explication détaillée des risques importants pouvant toucher BCE et ses filiales, se reporter à la section 8 intitulée *Cadre réglementaire* et à la section 9 intitulée *Risques d'entreprise* dans le rapport de gestion de BCE daté du 7 mars 2019.

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 de retraite.

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

Le conseil a conclu que tous les administrateurs qui agissaient comme membres du comité d'audit, du comité de gouvernance et du comité de rémunération en 2018 sont indépendants aux termes de nos critères d'indépendance des administrateurs, lesquels sont conformes aux exigences en matière d'indépendance des administrateurs des règles et des lignes directrices sur la gouvernance des ACVM. De plus, tous les membres du comité d'audit ont satisfait aux exigences plus rigoureuses en matière d'indépendance des membres du comité d'audit aux termes du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* et des règles en matière de gouvernance du NYSE. En 2018, aucun des membres du comité d'audit n'a accepté, directement ou indirectement, de rémunération pour des services de consultation ou de conseil ou une rémunération de BCE autre que la rémunération d'administrateur habituelle.

Le texte de la charte de chaque comité du conseil est révisé chaque année par le comité de gouvernance et se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca. La charte du comité d'audit est également jointe à titre d'annexe 2 de la notice annuelle de BCE pour l'exercice clos le 31 décembre 2018 (que vous pouvez consulter sur notre site Web à BCE.ca, sur SEDAR à sedar.com et sur EDGAR à sec.gov). La description du poste de président de comité se trouve dans la charte du comité correspondant.

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

COMITÉ	NOMBRE DE RÉUNIONS TENUES EN 2018	MEMBRES AU 31 DÉCEMBRE 2018	INDÉPENDANT
Audit	5	P.R. Weiss (président)	✓
		D.F. Denison	✓
		R.P. Dexter	✓
		I. Greenberg	✓
		K. Lee	✓
		M.F. Leroux	✓
		R.C. Simmonds	✓
Gouvernance	4	B.K. Allen (président)	✓
		S. Brochu	✓
		R.E. Brown	✓
		M.F. Leroux	✓
		R.C. Simmonds	✓
Rémunération	5	R.E. Brown (président)	✓
		B.K. Allen	✓
		S. Brochu	✓
		I. Greenberg	✓
		C. Rovinescu	✓
Retraite	4	D.F. Denison (président)	✓
		R.P. Dexter	✓
		K. Lee	✓
		C. Rovinescu	✓
		K. Sheriff	✓
		P.R. Weiss	✓

COMITÉ D'AUDIT

Le comité d'audit a pour mandat d'aider le conseil d'administration 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 processus de gestion des risques d'entreprise de la Société.

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 d'administration à :

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

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

COMITÉ DE RÉMUNÉRATION

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

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

Veillez vous reporter à la section 7.4 intitulée Rapport du comité de rémunération pour obtenir une description complète du comité et des honoraires versés aux conseillers en rémunération externes en 2018.

COMITÉ DE RETRAITE

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

- 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 de retraite pour obtenir une description complète du comité.

PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

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

LE PRÉSIDENT DU CONSEIL DE BCE EST INDÉPENDANT

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

PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

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

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

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

COMPOSITION ET DIVERSITÉ DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

Le comité de gouvernance et le conseil tiennent compte également du niveau de représentation des femmes au sein du conseil et s'efforcent d'inclure, parmi les candidatures examinées, celles de personnes aux caractéristiques diverses, dont le sexe, l'ethnicité, l'âge et l'expérience.

En février 2015, à la recommandation du comité de gouvernance, le conseil a mis à jour sa politique sur la composition du conseil (maintenant appelée la politique sur la composition et la diversité du conseil) pour y intégrer certaines considérations relatives à la diversité du conseil et a adopté un objectif voulant que les femmes représentent au moins 25 % des administrateurs ne faisant pas partie de la direction avant la fin de 2017. Cet objectif a été atteint. En novembre 2016, le conseil a examiné les progrès accomplis depuis l'adoption de la politique sur la composition et la diversité du conseil et de l'objectif. Par suite de cet examen, le conseil, agissant sur la recommandation du comité de gouvernance, a adopté un objectif additionnel voulant que les femmes représentent au moins 30 % des administrateurs ne faisant pas partie de la direction d'ici la fin de 2021. À l'heure actuelle, cet objectif additionnel est également atteint. En outre, en 2017, dans le cadre de son engagement continu en matière de diversité, BCE est devenue membre du Club 30 % et a

signé l'accord Catalyst 2022, dont l'objectif vise à augmenter le pourcentage moyen de femmes occupant des postes de haute direction au sein des entreprises canadiennes à 30 % ou plus d'ici 2022. Les candidats aux postes d'administrateur en vue de l'assemblée incluent quatre femmes, représentant 31 % des candidats à des postes d'administrateurs ne faisant pas partie de la direction et 29 % de tous les candidats aux postes d'administrateur.

LES FEMMES REPRÉSENTENT 31 % DES CANDIDATS À DES POSTES D'ADMINISTRATEUR NE FAISANT PAS PARTIE DE LA DIRECTION

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

Chaque année, le conseil examine également l'apport de chaque administrateur et détermine si la taille du conseil lui permet de fonctionner de manière efficace et efficiente. Le conseil est d'avis qu'un conseil d'administration comprenant 14 membres favorise l'efficacité et l'efficacité.

NOMINATION DES ADMINISTRATEURS ET DURÉE DES MANDATS

Des membres du conseil, le président et chef de la direction, des actionnaires et des entreprises de recrutement de professionnels proposent au comité de gouvernance des candidats aux postes d'administrateur. Le comité de gouvernance examine régulièrement le profil du conseil, notamment la moyenne d'âge et la durée du mandat des administrateurs ainsi que la représentation pour ce qui est des divers domaines d'expertise et d'expérience, la région géographique et le respect général de la politique sur la composition et la diversité du conseil. Le comité de gouvernance tient également une liste de candidats potentiels aux postes d'administrateur qu'il révisé régulièrement.

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

EXIGENCES EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES ET AUTRES INFORMATIONS

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

NOM	ÂGE			MANDAT AU SEIN DE BCE		LANGUES		RÉGION				QUATRE PRINCIPALES COMPÉTENCES ⁽¹⁾										
	< 60	60 À 69	≥ 70	0 À 5 ANNÉES DE SERVICE	6 À 12 ANNÉES DE SERVICE	ANGLAIS	FRANÇAIS	ONTARIO	QUÉBEC	ATLANTIQUE	ÉTATS-UNIS	AFFAIRES GOUVERNEMENTALES/ RÉGLEMENTATION	CHEF DE LA DIRECTION/ CADRE SUPÉRIEUR	COMPTABILITÉ ET FINANCE	GESTION DES RISQUES	GOUVERNANCE	MÉDIAS/CONTENU	RESSOURCES HUMAINES/ RÉMUNÉRATION	SECTEUR DU DÉTAIL/ SERVICE À LA CLIENTÈLE	SERVICES BANCAIRES D'INVESTISSEMENT/ FUSIONS ET ACQUISITIONS	TECHNOLOGIE	TÉLÉCOMMUNICATIONS
B.K. Allen			●		●	●					●	✓				✓					✓	✓
S. Brochu	●				●	●	●		●			✓	✓			✓				✓		
R.E. Brown			●		●	●	●		●			✓			✓			✓				
G.A. Cope	●				●	●		●				✓					✓				✓	✓
D.F. Denison		●			●	●		●				✓	✓	✓							✓	
R.P. Dexter		●			●	●				●					✓	✓		✓	✓			
I. Greenberg			●		●	●	●		●			✓	✓				✓	✓				
K. Lee	●				●	●		●				✓	✓	✓	✓					✓		
M.F. Leroux		●			●	●	●		●			✓	✓			✓				✓		
G.M. Nixon		●			●	●		●				✓				✓		✓		✓		
C. Rovinescu		●			●	●	●		●			✓						✓	✓	✓		
K. Sheriff		●			●	●		●				✓							✓		✓	✓
R.C. Simmonds		●			●	●		●				✓				✓					✓	✓
P.R. Weiss			●		●	●		●						✓	✓	✓				✓		

(1) Définition des compétences de base

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

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

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

Le conseil a établi que tous les membres du comité d'audit en 2018 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 et aux membres en poste en 2018, le conseil a déterminé que le président du comité, M. P.R. Weiss, et M. D.F. Denison, M^{me} K. Lee et M^{me} M.F. Leroux sont des « experts financiers du comité d'audit ».

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

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

- elle n'exerce pas d'activités professionnelles à temps plein autres que siéger à divers conseils d'administration et à des organisations sans but lucratif et agir en tant que conseillère stratégique
- elle possède des connaissances et une expérience approfondies en matière de comptabilité et de finances, ce qui est au mieux des intérêts de la Société et aide le comité d'audit à s'acquitter de ses fonctions
- sa contribution au comité d'audit de la Société est précieuse, et
- en 2018, elle a assisté à toutes les réunions du conseil et des comités, y compris le comité d'audit.

ÉVALUATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

La charte du comité de gouvernance prévoit qu'il est tenu d'élaborer et de superviser un processus qui permet à chaque administrateur d'évaluer l'efficacité et le rendement du conseil et de son président, des comités du conseil et de leur président respectif et d'évaluer son propre rendement à titre de membre du conseil. Pour 2018, le processus d'évaluation a été mené comme suit :



Chaque administrateur a rempli un questionnaire visant à évaluer son propre rendement, celui du conseil plénier ainsi que de son président et le rendement de chaque comité du conseil auquel il siège et du président de chacun de ses comités.

Chaque administrateur a ensuite tenu une discussion séparée avec le président du conseil pour passer en revue les résultats des questionnaires, discuter du rendement du conseil et de son président, des comités et de leurs présidents respectifs et de ses collègues administrateurs et évaluer ce rendement.

Après ce processus, le comité de gouvernance et le conseil ont tenu des séances à huis clos au cours desquelles les rétroactions découlant des questionnaires et des rencontres individuelles ainsi que la pertinence d'apporter des modifications ou des améliorations ont été passées en revue et examinées.

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

INDÉPENDANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

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

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

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

Tous les membres du comité d'audit, du comité de rémunération et du comité de gouvernance doivent être indépendants au sens des critères d'indépendance des administrateurs de BCE. Les membres du comité d'audit et du comité de rémunération doivent en outre satisfaire à des exigences en matière d'indépendance plus strictes, au sens des normes d'indépendance des administrateurs de BCE.

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

NOM	STATUT DES CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR		RAISON EXPLIQUANT LE STATUT DE NON-INDÉPENDANCE
	INDÉPENDANT	NON INDÉPENDANT	
B.K. Allen	●		
S. Brochu	●		
R.E. Brown	●		
G.A. Cope		●	Président et chef de la direction
D.F. Denison	●		
R.P. Dexter	●		
I. Greenberg	●		
K. Lee	●		
M.F. Leroux	●		
G.M. Nixon	●		
C. Rovinescu	●		
K. Sheriff	●		
R.C. Simmonds	●		
P.R. Weiss	●		

APPARTENANCE DES ADMINISTRATEURS AUX MÊMES CONSEILS

Selon l'approche du conseil en matière d'appartenance aux mêmes conseils, pas plus de deux membres du conseil ne peuvent siéger au conseil d'une même société ouverte.

Le tableau à droite présente les cas où deux de nos candidats aux postes d'administrateur sont dans cette situation. Le conseil a établi que cette appartenance aux mêmes conseils ne nuit pas à la capacité de ces administrateurs d'exercer un jugement indépendant en tant que membres du conseil.

SOCIÉTÉ	ADMINISTRATEUR	COMITÉ
Banque de Montréal	S. Brochu	Audit
	G.A. Cope	Gouvernance, Ressources humaines

ATTENTES À L'ÉGARD DES ADMINISTRATEURS ET ENGAGEMENT PERSONNEL

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

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

EN 2018, LES ADMINISTRATEURS ACTUELS ONT ASSISTÉ À 99 % DES RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS

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

Le comité de gouvernance est responsable de l'administration de la politique de BCE sur la présence des administrateurs aux réunions du conseil et de ses comités. Aux termes de cette politique, le secrétaire de la Société doit

transmettre au comité de gouvernance le nom de tout administrateur qui n'a pas assisté à au moins 75 % de l'ensemble des réunions du conseil et des comités tenues pendant l'exercice.

Le tableau qui suit indique les présences de nos administrateurs actuels aux réunions du conseil et des comités au cours de 2018 :

NOM	RÉUNIONS RÉGULIÈRES DU CONSEIL	RÉUNIONS EXTRAORDINAIRES DU CONSEIL ⁽¹⁾	NOMBRE TOTAL DE RÉUNIONS DU CONSEIL	COMITÉ D'AUDIT	COMITÉ DE GOUVERNANCE	COMITÉ DE RÉMUNÉRATION	COMITÉ DE RETRAITE	TOTAL
B.K. Allen	6/6	3/3	9/9	–	4/4 (président)	5/5	–	100 %
S. Brochu	6/6	3/3	9/9	–	4/4	5/5	–	100 %
R.E. Brown	6/6	3/3	9/9	–	4/4	5/5 (président)	–	100 %
G.A. Cope	6/6	3/3	9/9	–	–	–	–	100 %
D.F. Denison	6/6	3/3	9/9	5/5	–	–	4/4 (président)	100 %
R.P. Dexter	6/6	3/3	9/9	5/5	–	–	4/4	100 %
I. Greenberg	6/6	3/3	9/9	5/5	–	5/5	–	100 %
K. Lee	6/6	3/3	9/9	5/5	–	–	4/4	100 %
M.F. Leroux	6/6	3/3	9/9	5/5	4/4	–	–	100 %
G.M. Nixon ⁽²⁾	6/6	3/3	9/9	–	–	–	–	100 %
C. Rovinescu	6/6	2/3	8/9	–	–	5/5	4/4	94 %
K. Sheriff	5/6	3/3	8/9	–	–	–	3/4	85 %
R.C. Simmonds	6/6	3/3	9/9	5/5	4/4	–	–	100 %
P.R. Weiss	6/6	3/3	9/9	5/5 (président)	–	–	4/4	100 %
Total	99 %	98 %	98 %	100 %	100 %	100 %	96 %	99 %

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

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

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

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

ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE

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

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

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

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

En outre, compte tenu du cadre technologique et concurrentiel en rapide évolution de notre entreprise, des séances de formation sur des sujets particulièrement importants pour notre entreprise et notre secteur sont organisées pour que les administrateurs y assistent. En outre, le conseil et les comités, à chacune des séances régulières, demandent à la direction de présenter un examen approfondi de nos unités d'exploitation ainsi que de notre secteur d'activité en général et de questions pertinentes relativement aux activités de chaque comité. Nous avons dressé ci-dessous une liste des séances de formation, des séances internes et des comptes rendus auxquels nos administrateurs ont assisté en 2018.

TRIMESTRE	SUJET	PRÉSENCE
T1 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Développements récents en matière de réglementation • Initiative en santé mentale de Bell • Sécurité de l'information • Mise à jour en matière de conformité environnementale • Mise à jour en matière de sécurité • Développements en matière de gouvernance • Information sur la rémunération de la haute direction • Réglementation sur les régimes de retraite 	<ul style="list-style-type: none"> Conseil Conseil Conseil Comité d'audit Comité d'audit Comité de gouvernance Comité de rémunération Comité de retraite
T2 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Spectre sans fil (séance de formation) • Mise à jour en matière de conformité environnementale • Mise à jour en matière de sécurité • Normes comptables • Risques • Évaluation des régimes de retraite 	<ul style="list-style-type: none"> Conseil Comité d'audit Comité d'audit Comité d'audit Comité d'audit Comité de retraite
T3 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour en matière de conformité environnementale • Mise à jour en matière de sécurité • Principales conventions comptables • Développements en matière de gouvernance • Diversité et inclusion • Réglementation sur les régimes de retraite 	<ul style="list-style-type: none"> Comité d'audit Comité d'audit Comité d'audit Comité de gouvernance Comité de rémunération Comité de retraite
T4 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Activités liées aux services sur-fil • Activités liées aux services sans-fil • Activités liées aux médias • Expérience client • Gestions des risques • Réseaux • Sécurité • Services vidéo par contournement (séance de formation) • Technologie de l'information • Fiscalité • Mise à jour en matière de conformité environnementale • Mise à jour en matière de sécurité • Développements récents en matière de gouvernance • Diversité • Santé et sécurité • Tendances et pratiques exemplaires en matière de rémunération de la direction • Investissement des régimes de retraite 	<ul style="list-style-type: none"> Conseil Conseil Conseil Conseil Conseil Conseil Conseil Conseil Conseil Comité d'audit Comité d'audit Comité d'audit Comité de gouvernance Comité de gouvernance Comité de rémunération Comité de rémunération Comité de retraite

6.2 Pratiques en matière de responsabilité d'entreprise

Depuis sa fondation en 1880, Bell joue au pays le rôle de leader des télécommunications en aidant les Canadiens à communiquer entre eux et avec le monde entier. Nous avons à cœur de gérer l'entreprise de façon à pouvoir continuer de combler les besoins de communications personnelles et d'affaires de millions de clients, créer de la valeur pour les actionnaires, offrir d'intéressantes perspectives de carrière à des dizaines de milliers d'employés et apporter une contribution appréciable aux collectivités et à l'économie du Canada. Notre approche en matière de responsabilité d'entreprise commence par une volonté de trouver un juste équilibre entre la croissance économique, la responsabilité sociale et la performance environnementale afin d'assurer la réussite continue de notre entreprise et de pouvoir continuer de contribuer à l'économie canadienne.

Le conseil d'administration a établi une structure d'autorité claire pour la supervision de nos programmes de responsabilité d'entreprise, la responsabilité première demeurant au niveau de divers comités. Le comité d'audit supervise différents enjeux, comme les risques environnementaux, la sûreté et la continuité des affaires. Le comité de rémunération supervise les enjeux relatifs aux ressources humaines, ce qui inclut les pratiques respectueuses en milieu de travail, ainsi que la santé et la sécurité. Le comité de gouvernance assume la responsabilité des pratiques et des politiques de gouvernance, ainsi que des politiques relatives à la conduite des affaires et à l'éthique. Chaque année, nous faisons état de notre rendement en matière de responsabilité d'entreprise dans notre rapport de responsabilité d'entreprise qui peut être consulté sur notre site Web à BCE.ca.

COMMUNAUTÉ

L'initiative originale Bell Cause pour la cause dans le domaine de la santé mentale est le principal investissement communautaire de Bell à l'échelle nationale. Depuis le début, en 2010, Bell Cause pour la cause constitue le plus grand engagement jamais pris par une entreprise dans le domaine de la santé mentale au Canada. La Journée Bell Cause pour la cause a établi en 2019 un nouveau record en matière de participation et de changement, avec 145 442 699 messages de soutien qui ont été échangés, portant le total des interactions lors de la Journée Bell Cause pour la cause à 1 013 915 275 depuis le lancement de cet événement annuel en 2011. Comme Bell verse 5 cents au profit de programmes canadiens en santé mentale pour chaque interaction, le financement d'entreprise s'est accru de 7 272 134,95 \$. L'engagement financier total de Bell Cause pour la cause s'élève maintenant à 100 695 763,75 \$, incluant la somme initiale de 50 millions de dollars versés par Bell pour lancer l'initiative.

BELL CAUSE POUR LA CAUSE CONSTITUE LE PLUS GRAND ENGAGEMENT JAMAIS PRIS PAR UNE ENTREPRISE DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ MENTALE AU CANADA. DEPUIS 2011, L'ENGAGEMENT FINANCIER TOTAL DE BELL CAUSE POUR LA CAUSE S'ÉLÈVE À 100 695 763,75 \$

UNE MAIN-D'ŒUVRE ENGAGÉE

Le leadership en santé mentale est indispensable à l'engagement de Bell d'appuyer une culture d'inclusion et de haute performance chez ses employés, afin de favoriser la santé et la sécurité au travail, de mettre l'accent sur la diversité et d'offrir des occasions d'apprentissage continu qui assureront notre réussite dans un environnement d'affaires qui ne cesse d'évoluer. Nous mettons l'accent sur le recrutement des meilleurs talents au pays, leur perfectionnement et leur maintien en poste en proposant un milieu de travail axé sur la créativité et l'innovation, où tous les membres de l'équipe se sentent appréciés, respectés et bien soutenus et peuvent réaliser tout leur potentiel. Nous sommes fiers d'avoir été classés parmi les meilleurs employeurs au Canada et à Montréal, là où Bell a établi son siège social lors de sa fondation, en 1880. Bell a été choisie l'un des meilleurs employeurs au Canada en matière de diversité en 2019, ce qui confirme notre volonté d'offrir un milieu de travail inclusif, équitable et accessible. Notre engagement a également été souligné lors de la remise des Prix de réalisation pour l'équité en emploi en 2018. Nos programmes de recrutement de diplômés universitaires et de développement professionnel nous ont également valu de figurer parmi les meilleurs employeurs auprès des jeunes. Bell offre aux jeunes canadiens des occasions inégalées de faire carrière dans divers domaines d'avant-garde de la technologie, des communications et des médias.

LEADERSHIP EN ENVIRONNEMENT

Depuis plus de vingt ans, Bell met en œuvre et maintient des programmes visant à réduire l'impact environnemental de ses activités. Notre système de gestion environnementale a reçu la certification de conformité à la norme ISO 14001 depuis 2009, Bell ayant été la première entreprise de communications canadienne à avoir ainsi été désignée. Nos efforts soutenus pour conserver cette certification et notre performance générale sur le plan de la protection de l'environnement ont été soulignés par de nombreuses organisations indépendantes, notamment Corporate Knights et Vigeo Eiris. Dans le cadre de nos initiatives, nous participons aux travaux d'organisation telles que la Responsible Business Alliance et nous appuyons les principes du Pacte mondial des Nations Unies.

6.3 Interaction avec les actionnaires

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

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

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

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

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

- communiquer avec le comité de rémunération par courriel à : secretariat.corporatif@bell.ca, ou par la poste à : BCE Inc., a/s du président du comité des ressources en cadres et de rémunération, 1, carrefour Alexander-Graham-Bell, Tour A, 7^e étage, Verdun (Québec) H3E 3B3
- utiliser l'outil qui se trouve sur notre site Web à BCE.ca, sous la bannière « **Assemblée annuelle des actionnaires 2019** » et suivre les instructions à l'écran ou
- nous appeler au numéro 1-800-339-6353 (service en français et en anglais).

La Société examinera toute la correspondance qu'elle aura reçue et affichera périodiquement un sommaire des commentaires reçus, le cas échéant, ainsi que nos réponses sur notre site Web à BCE.ca, sous la bannière « **Assemblée annuelle des actionnaires 2019** ».

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 CCBG.

6.4 Conduite conforme à l'éthique

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

Le premier vice-président – Chef du service juridique et secrétaire de la Société 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 aux employés, accessible d'une manière anonyme 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, qui aide les employés ayant des questions liées à l'éthique et désirant signaler des préoccupations touchant des points discutables en matière de comptabilité, de contrôles internes ou d'audit ou d'actes frauduleux à l'égard de la Société, et
- la supervision du cadre de gestion des politiques d'entreprise de BCE conçu pour faire mieux connaître aux employés certaines des principales politiques d'entreprise et certains des principaux processus, procédures et systèmes propres à des unités d'exploitation et les rendre plus accessibles à ceux-ci.

POLITIQUES D'ENTREPRISE

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

CODE DE CONDUITE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

POLITIQUE DE COMMUNICATION DE L'INFORMATION

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

POLITIQUE EN MATIÈRE D'INDÉPENDANCE DE L'AUDITEUR

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

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

La politique précise ce qui suit :

- l'auditeur externe ne peut être embauché pour fournir des services faisant partie des services interdits, comme la tenue de livres, la conception et la mise en œuvre de systèmes d'information financière ou les services juridiques

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

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

SURVEILLANCE ET RAPPORTS

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

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

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

INFORMATION SUR LA GOUVERNANCE

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

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

Pour obtenir une version imprimée de ces documents sans frais, veuillez écrire au bureau du secrétaire de la Société au 1, carrefour Alexander-Graham-Bell, Tour A, 7^e étage, Verdun (Québec) H3E 3B3, Canada ou composez le 1-800-339-6353.

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



P.R. Weiss
Président

D.F. Denison

R.P. Dexter

I. Greenberg



K. Lee



M.F. Leroux



R.C. Simmonds

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, la responsabilité de la direction quant à l'évaluation de l'efficacité des contrôles internes et aux rapports y afférents et quant à nos processus de gestion des risques d'entreprise.

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 2018 (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 2018

Le comité d'audit communique régulièrement et directement avec la direction et les auditeurs interne et externe. En 2018, 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 2018 :

- 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, de la gestion des risques et de la conformité aux lois et règlements qui s'appliquent à nous, y compris le suivi de la conformité à notre Code de conduite et à nos politiques en matière de sécurité et d'environnement
- le suivi de l'application des Normes internationales d'information financière (IFRS), notamment l'IFRS 15 et l'IFRS 16, et
- la supervision de tous les aspects des fonctions d'audit interne et externe.

PRÉSENTATION DE L'INFORMATION FINANCIÈRE

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

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

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

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

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

CONTRÔLES ET PROCÉDURES DE COMMUNICATION DE L'INFORMATION

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

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

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

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

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

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

La direction a établi un processus complet pour documenter le CIIF et évaluer l'efficacité de ces contrôles en conformité avec les règles applicables. La direction a préparé un rapport sur l'efficacité du CIIF au 31 décembre 2018, qui est déposé en tant que partie intégrante du rapport annuel de la Société. Ce rapport de la direction contient ce qui suit :

- un énoncé des responsabilités de la direction quant à l'établissement et au maintien d'un CIIF adéquat
- une description du cadre utilisé pour évaluer l'efficacité du CIIF de la Société et l'évaluation qui en est faite par la direction, et
- un énoncé indiquant que l'auditeur externe a fourni une opinion selon laquelle le CIIF de la Société était efficace en date du 31 décembre 2018.

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

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

Le comité d'audit a rencontré la direction, notre auditeur interne et l'auditeur externe, Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., en 2018 pour obtenir des rapports d'étape sur le processus de documentation et d'évaluation par la direction. La direction ainsi que le président et chef de la direction et le chef des affaires financières ont remis au comité d'audit leur rapport sur leur examen de la conception et de l'efficacité du fonctionnement du CIIF au 31 décembre 2018. 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 2019.

FONCTION D'AUDIT

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

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

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

À ce titre, il doit :

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

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

GESTION DES RISQUES

En outre, le comité d'audit examine, surveille, soumet des rapports et, le cas échéant, fait des recommandations au conseil concernant :

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

Pour obtenir de plus amples renseignements, se reporter à la section 6 intitulée *Pratiques en matière de gouvernance sous Surveillance des risques*.

DIVERS

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

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

Rapport présenté le 7 mars 2019 par :

P.R. Weiss, président
D.F. Denison, R.P. Dexter, I. Greenberg, K. Lee,
M.F. Leroux, R.C. Simmonds

7.2 Rapport du comité de gouvernance



B.K. Allen
Président



S. Brochu



R.E. Brown



M.F. Leroux



R.C. Simmonds

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

PRINCIPALES FONCTIONS ET FAITS SAILLANTS DE 2018

En 2018, le comité de gouvernance a tenu quatre réunions. Le comité de gouvernance communique régulièrement et directement avec la direction. Une période est réservée à chaque réunion régulière pour que les membres du comité se rencontrent sans la direction.

COMPOSITION ET DIVERSITÉ DU CONSEIL ET DES COMITÉS

- Évalué la taille et la composition du conseil et de ses comités de manière à s'assurer que le conseil et ses comités continuent à profiter de la gamme de compétences, de l'expertise et de l'expérience nécessaires pour fonctionner de manière efficace et pour assurer une saine planification de la relève
- Atteint l'objectif établi par le conseil de représentation féminine au conseil d'au moins 30 % des administrateurs ne faisant pas partie de la direction, trois femmes s'étant jointes au conseil au cours des quatre dernières années
- Recherché de façon proactive des candidats au conseil en vue d'assurer le renouvellement des compétences requises par les meilleurs talents possibles lorsque les administrateurs actuels arrivent à la fin de leur mandat respectif

EFFICACITÉ ET ÉVALUATION DU CONSEIL

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

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

- Examiné le caractère adéquat du montant et du mode de rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction pour leurs services à titre de membres du conseil et de ses comités, y compris l'exigence minimale en matière d'avoir en actions, afin de s'assurer qu'elle est toujours pertinente (se reporter à la section 5 intitulée *Rémunération des administrateurs* pour obtenir une description complète de la rémunération des administrateurs en 2018)

PRACTIQUES EXEMPLAIRES DE GOUVERNANCE

- Évalué l'indépendance des administrateurs et nos critères d'indépendance des administrateurs, lesquels se trouvent dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca
- Examiné les compétences financières et l'expertise des membres du comité d'audit
- Examiné la situation actuelle en ce qui concerne l'appartenance des administrateurs aux mêmes conseils et l'incidence que pourrait avoir un changement aux postes qu'un administrateur occupe au sein de conseils d'administration externes ou à son occupation principale sur la pertinence du maintien en poste de cet administrateur au sein du conseil
- Examiné les politiques et les lignes directrices du conseil en matière de gouvernance, notamment la politique en matière de vote majoritaire pour l'élection des administrateurs. Par suite de cet examen, le comité de gouvernance a approuvé des changements au nombre maximum de conseils de sociétés publiques auxquels nos administrateurs peuvent siéger, afin de s'harmoniser avec l'évolution récente en matière de pratiques exemplaires de gouvernance à cet égard
- Effectué un examen annuel des politiques qui relèvent du comité de gouvernance, notamment notre Code de conduite
- Effectué le suivi de l'évolution récente en matière de pratiques exemplaires de gouvernance
- Supervisé la façon dont nos actionnaires exerceront leurs droits de vote à l'assemblée
- Examiné le caractère adéquat de la charte du conseil, de la charte du comité de gouvernance et des chartes respectives de chacun des autres comités du conseil.

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

Rapport présenté le 7 mars 2019 par :

B.K. Allen, président
S. Brochu, R.E. Brown, M.F. Leroux, R.C. Simmonds

7.3 Rapport du comité de retraite



D.F. Denison
Président



R.P. Dexter



K. Lee



C. Rovinescu



K. Sheriff



P.R. Weiss

Le comité de retraite donne son avis au conseil sur les politiques relatives à l'administration et à la capitalisation des régimes de retraite, des caisses de retraite et des fonds maîtres, et au placement de leur actif. En ce qui concerne les mécanismes à prestations déterminées, les fonds maîtres sont des fonds communs unitaires parrainés par la Société pour le placement collectif de ses caisses de retraite et des caisses de retraite de ses filiales participantes. Quant aux mécanismes à cotisations déterminées, diverses possibilités de placement sont offertes aux participants. La charte du comité de retraite se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à BCE.ca.

PRINCIPALES FONCTIONS ET FAITS SAILLANTS DE 2018

En 2018, le comité de retraite a tenu quatre réunions. Le comité 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.

SURVEILLANCE DES CAISSES DE RETRAITE

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

PLACEMENTS DANS LES CAISSES DE RETRAITE

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

CONTRÔLES

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

Le comité 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. Enfin, le comité de retraite rend régulièrement compte de ses activités au conseil.

Rapport présenté le 7 mars 2019 par :

D.F. Denison, président

R.P. Dexter, K. Lee, C. Rovinescu, K. Sheriff, P.R. Weiss

7.4 Rapport du comité de rémunération



R.E. Brown
Président



B.K. Allen



S. Brochu



I. Greenberg



C. Rovinescu

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

Pour obtenir une description de notre philosophie, de nos politiques et de nos programmes en matière de rémunération et du mode de rémunération de notre président et chef de la direction, de notre chef des affaires financières et des trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés, se reporter à la section intitulée *Rémunération de la haute direction* débutant à la page 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 présidents du conseil d'administration ou de chefs de la direction d'entreprises d'envergure,

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

NOM	CHEF DE LA DIRECTION/ VPE/CHEF DES RH D'AUTRES SOCIÉTÉS	MEMBRE/PRÉSIDENT 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
R.E. Brown	●	●	●	●			●
B.K. Allen	●	●		●	●		●
S. Brochu	●			●	●	●	●
I. Greenberg	●	●		●	●	●	
C. Rovinescu	●	●	●	●			●

PRINCIPALES FONCTIONS ET FAITS SAILLANTS DE 2018

En 2018, le comité de rémunération a tenu cinq réunions. Une période est réservée à chaque réunion régulière du comité pour que les membres du comité se rencontrent sans membres de la direction ni conseillers.

PHILOSOPHIE, POLITIQUES ET MÉCANISMES DE RÉMUNÉRATION

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

Le comité de rémunération a examiné, déterminé et surveillé :

- la philosophie, les politiques et les mécanismes de rémunération de la haute direction. Ceux-ci sont décrits en détail dans la section 8 intitulée *Lettre du conseil d'administration aux actionnaires* et dans la section 9 intitulée *Analyse de la rémunération*

- la recommandation du comité quant au rendement du président et chef de la direction et des modalités de sa rémunération aux administrateurs indépendants du conseil à des fins d'approbation
- la recommandation du président et chef de la direction quant au rendement des autres membres de la haute direction, y compris l'examen de leur plan de perfectionnement personnel en matière de leadership et la détermination de leur prime incitative annuelle à court terme ainsi que d'autres éléments rémunérateurs
- les régimes d'avantages du personnel dont le comité de rémunération est responsable
- les programmes de titres de capitaux propres et les politiques d'attribution

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

GESTION DES RISQUES

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

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

PLANIFICATION DE LA RELÈVE

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

Le plan identifie :

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

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

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

Le comité de rémunération a examiné :

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

DIVERSITÉ AU SEIN DE LA HAUTE DIRECTION

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

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

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

Dans ses efforts en vue de favoriser la diversité au sein de la haute direction (le président et chef de la direction et les cadres supérieurs qui se rapportent directement à lui), le comité de rémunération examine des facteurs tel que la diversité, notamment en fonction du sexe, de l'âge, de la géographie, des antécédents et de l'origine ethnique lors de la nomination de membres de la haute direction.

Dans le but de renforcer l'engagement de BCE envers la diversité selon le sexe, en 2017 le comité de rémunération a fixé une cible voulant qu'au moins 35 % des postes de direction (vice-présidence et postes supérieurs y compris les membres de la haute direction) soient occupés par des femmes d'ici la fin de 2021. 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.

À la fin de 2018, les femmes occupaient 29 % de l'ensemble des postes de direction. À la même date, 8 % des postes de haute direction étaient occupés par des femmes (un poste sur 13) soit une augmentation de 1 % depuis 2017. En 2018, BCE a reçu la *Certification Parité* de l'organisme *La Gouvernance au Féminin*, qui évalue les progrès d'une organisation en matière de parité entre les sexes et compare l'efficacité des outils systémiques, notamment la gouvernance, l'analyse des données, le développement des talents et le leadership. En outre, l'engagement de BCE en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi a encore une fois été reconnu dans le cadre des *Prix de réalisation pour l'équité en emploi*, récompense donnée aux sociétés en reconnaissance de leurs efforts pour mettre en œuvre des mesures permettant d'éliminer les obstacles, adopter des mesures spéciales et établir des politiques et pratiques positives permettant d'atteindre des résultats tangibles.

Bell Canada a également été reconnue comme l'un des 100 meilleurs employeurs du Canada (2019), l'un des meilleurs employeurs pour les jeunes canadiens (2019), l'un des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada (2019) et l'un des meilleurs employeurs de Montréal (2018), ce qui souligne l'engagement de nos cadres supérieurs à favoriser un milieu de travail inclusif pour tous les employés.

Bell est membre d'organismes importants qui appuient l'avancement des femmes dans le milieu de travail, notamment Catalyst, Club 30 %, Les Femmes en communications et technologie et le Réseau des femmes exécutives.

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

CONFORMITÉ ET GOUVERNANCE

Le comité de rémunération :

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

Le comité de rémunération a examiné et surveillé :

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

SERVICES RENDUS PAR DES CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

En 2018, le comité de rémunération a fait appel à Hugessen Consulting Inc. afin qu'elle lui fournisse des conseils indépendants, une analyse et une expertise en ce qui a trait à la rémunération des membres de la haute direction, notamment une évaluation du caractère concurrentiel de la rémunération, des renseignements sur le marché et les tendances en matière de rémunération. Hugessen ne fournit aucun autre service à la direction de la Société. La Société ne fait plus appel à Willis Towers Watson afin qu'elle lui fournisse des services liés à la rémunération de la haute direction.

SERVICES CONSULTATIFS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION – HONORAIRES CONNEXES

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des honoraires totaux payés aux conseillers en rémunération pour les services qu'ils ont rendus en 2017 et en 2018.

CONSEILLER	HONORAIRES LIÉS AUX SERVICES CONSULTATIFS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION (\$)		TOUS LES AUTRES HONORAIRES (\$)	
	2017	2018	2017	2018
Hugessen	0	122 218	0	0
Willis Towers Watson	65 033	0	627 329 ⁽¹⁾	293 668 ⁽²⁾

(1) Comprend 180 000 \$ payés à Willis Towers Watson en 2017 pour des services actuariels liés à la réassurance de prestations d'invalidité de longue durée aux termes d'une entente conclue avec Willis en 2014, avant leur fusion avec Towers Watson en 2016. Comprend également environ 395 000 \$ d'honoraires relatifs à des services en matière de retraite et d'autres services aux termes d'une entente conclue avec MTS avant son acquisition par BCE en mars 2017. Les autres honoraires ont trait aux services consultatifs en matière de rémunération et d'avantages du personnel.

(2) Comprend 167 500 \$ payés à Willis Towers Watson en 2018 pour des services actuariels liés à la réassurance de prestations d'invalidité de longue durée aux termes d'une entente conclue avec Willis en 2014, avant leur fusion avec Towers Watson en 2016. Comprend également environ 67 000 \$ d'honoraires relatifs à des services en matière de retraite et d'autres services, aux termes d'une entente conclue avec MTS avant son acquisition par BCE en mars 2017. Les autres honoraires ont trait aux services consultatifs en matière de rémunération et d'avantages du personnel.

INDÉPENDANCE DES CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

Aucun membre de la haute direction n'est associé ou lié à Hugessen. Le comité de rémunération n'est pas tenu d'approuver au préalable les services fournis à la Société par Hugessen à la demande de la direction.

Hugessen a confirmé que les honoraires reçus de BCE en 2018, par rapport à l'ensemble des honoraires reçus de tous ses clients en 2018, n'étaient pas suffisamment élevés pour compromettre son indépendance vis-à-vis de BCE ou de sa direction.

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

Rapport présenté le 7 mars 2019 par :

R.E. Brown, président

B.K. Allen, S. Brochu, I. Greenberg, C. Rovinescu

Rémunération de la haute direction

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

8	Lettre du conseil d'administration aux actionnaires	42
9	Analyse de la rémunération	45
9.1	Objectif global du programme de rémunération des membres de la haute direction	45
9.2	Établissement de la rémunération de la haute direction	45
	Étalonnage et groupe de référence	46
9.3	Gestion des risques liés à la rémunération	47
9.4	Politique en matière de rémunération et éléments rémunérateurs	49
9.5	Rémunération à risque au niveau cible des membres de la haute direction visés en 2018	49
9.6	Éléments rémunérateurs pour 2018	50
	Salaire de base	50
	Prime incitative annuelle à court terme	50
	Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	53
	Exigences en matière d'avoir en actions	55
	Politique relative à la récupération de la rémunération	56
	Régimes de retraite, avantages du personnel et avantages indirects	56
10	Rémunération du président et chef de la direction	57
11	Rémunération des membres de la haute direction visés	60
11.1	Graphique sur le rendement pour les actionnaires	64
11.2	Tableau sommaire de la rémunération	65
11.3	Attributions en vertu d'un régime incitatif	67
11.4	Régimes d'épargne des employés (REE)	69
11.5	Ententes de retraite	70
11.6	Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle	73

8 Lettre du conseil d'administration aux actionnaires

Chers actionnaires :

Au nom du comité de rémunération et du conseil, nous sommes heureux de vous présenter notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction, notamment la structure que nous avons utilisée pour prendre nos décisions en 2018.

92% Approbation de la résolution consultative sur la rémunération

Notre vote consultatif annuel des actionnaires sur la rémunération a obtenu à nouveau un appui solide, avec 92,28 % des voix en faveur de notre programme de rémunération des membres de la haute direction. Nous

sommes reconnaissants de cet appui et nous croyons qu'il illustre bien que notre philosophie en matière de rémunération rapproche les intérêts des actionnaires de ceux de la direction, en particulier en intégrant notre stratégie en matière de croissance du dividende au critère lié au rendement de l'intéressement à long terme.

Le comité de rémunération comprend qu'en raison des lignes directrices en matière de vote adoptées par certains de nos actionnaires, ceux-ci n'appuieront un vote consultatif sur la rémunération que si un pourcentage minimum de la rémunération incitative à long terme des membres de la haute direction est considérée comme étant « fondée sur le rendement ». Pour établir ce pourcentage, certains actionnaires ne considèrent pas les options d'achat d'actions comme étant fondées sur le rendement. Nous croyons que cette position prise par certains actionnaires peut expliquer en partie l'écart entre les résultats des votes en 2017 et en 2018. Toutefois, le comité de rémunération demeure fermement convaincu que la composition actuelle du régime d'intéressement à long terme de BCE constitue toujours le meilleur moyen d'aligner les intérêts des membres de la haute direction de BCE sur ceux de nos actionnaires, en récompensant à la fois la croissance du dividende et celle du cours des actions.

En 2018, le dividende a été haussé de 5,2 % pour atteindre 3,02 \$. Avec l'annonce d'une autre hausse de 5 % en 2019, tout en demeurant dans la fourchette établie dans notre politique de paiement des flux de trésorerie disponibles de 65 % à 75 %, la distribution de dividende annuel sera portée à 3,17 \$. La hausse du dividende en 2019 représente la quinzième augmentation du dividende annuel sur les actions ordinaires de BCE depuis le quatrième trimestre de 2008, soit une augmentation totale de 117 %. Cette année représente la onzième année consécutive au cours de laquelle BCE affiche une croissance du dividende de 5 % ou plus.

L'année 2018 a été marquée par un rendement solide pour l'ensemble de nos secteurs d'activité et nous avons atteint toutes les cibles établies selon nos orientations financières de 2018. Une forte croissance de l'ensemble des trois secteurs de Bell a engendré une augmentation de 3,1 % des produits d'exploitation, lesquels comprenaient l'apport de l'acquisition de MTS. La croissance des secteurs de nos Services sans fil et Services sur-fil, atténuée en partie par une baisse de Bell Média, a permis une augmentation du BAIIA ajusté de 2,7 %. L'augmentation du BAIIA ajusté est attribuable à une croissance des produits d'exploitation, atténuée en partie par des coûts d'exploitation plus élevés ce qui a donné lieu à une marge du BAIIA ajusté de 40,6 % comparativement à 40,8 % l'année dernière. Le BPA ajusté de 3,51 \$ en 2018 reflète un BAIIA ajusté supérieur entraîné par l'apport accru des services de croissance de Bell atténués en partie par une augmentation de l'amortissement. La croissance de 4,4 % des flux de trésorerie disponibles, qui est compatible avec notre objectif de croissance de 3 % à 7 % a contribué à la hausse du dividende en 2018.

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

BCE adopte une approche de rémunération au rendement pour tous les membres de son équipe, y compris les membres de la haute direction. Cette approche soutient la réalisation des 6 impératifs stratégiques de Bell (Améliorer le service à la clientèle, Tirer le meilleur parti du sur-fil, Établir une structure de coûts concurrentielle, Accélérer le sans-fil, Investir dans les réseaux et les services large bande, Accroître notre leadership dans les médias) ainsi que notre engagement à atteindre des rendements constants et stables pour nos actionnaires.

NOTRE APPROCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION VISE L'ATTEINTE D'UN OBJECTIF ULTIME : FAIRE CROÎTRE LA VALEUR À LONG TERME POUR VOUS

Nos politiques et programmes de rémunération des membres de la haute direction visent à attirer et à fidéliser les personnes les plus compétentes qui soient à un coût concurrentiel pour la Société et à faire en sorte qu'elles soient motivées à faire croître la valeur à long terme pour nos actionnaires. Nous sommes conscients que la croissance à long terme et la création de valeur requièrent la prise de risques d'un niveau acceptable et nous veillons à ce 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, et ne les incitent pas à prendre des risques excessifs et ne résultent pas en des niveaux de rémunération excessifs. Nous sommes résolus à garantir l'existence d'un lien fort et direct entre nos résultats financiers, la création de valeur pour les actionnaires et la rémunération de la haute direction qui en découle. Ce rapprochement entre la création de valeur pour les actionnaires et la rémunération de nos membres de la haute direction est démontré dans le tableau rétrospectif du chef de la direction, à la section 10 intitulée *Rémunération du président et chef de la direction*.

NOS DÉCISIONS CLÉS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION POUR 2018

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. Un examen complet, effectué tous les deux ans, a été réalisé en 2018. Nos programmes de rémunération n'ont pratiquement pas changé en 2018.

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 2018, les salaires des membres de la haute direction visés ont augmenté dans l'ensemble de 1 % par rapport aux niveaux de 2017. Des détails concernant toute modification aux salaires de base des membres de la haute direction visés en 2018 se trouvent à la section 11 intitulée *Rémunération des membres de la haute direction visés*.

RÉGIME INCITATIF ANNUEL À COURT TERME

Les cibles des primes incitatives annuelles à court terme sont demeurées à 100 % du salaire de base pour tous les membres de la haute direction et 150 % pour le président et chef de la direction.

Notre régime incitatif annuel à court terme vise à fournir une rétribution pour la réalisation d'une gamme de paramètres financiers et opérationnels importants. Les paramètres financiers, soit le BAIIA ajusté, les produits d'exploitation et les flux de trésorerie disponibles, sont des indicateurs clés largement utilisés pour mesurer la performance financière dans le secteur des communications en Amérique du Nord. Ces paramètres sont utilisés aux fins du régime depuis 2009. Les paramètres opérationnels demeurent fondés sur les 6 impératifs stratégiques à la base de la solide notoriété durable de la marque Bell, de notre meilleure compétitivité, de notre rendement amélioré sur le marché ainsi que de notre plus grande capacité à créer de la valeur pour les actionnaires. Ces paramètres financiers et opérationnels bien établis, jumelés à notre stratégie, procurent à l'équipe une structure de rémunération claire et stimulante.

95% Indice de rendement de l'entreprise en 2018

En 2018, la Société a affiché une croissance sur l'ensemble des paramètres financiers, a atteint toutes les cibles selon nos orientations financières et a maintenu un rendement solide quant aux 6 impératifs stratégiques. Par conséquent, nous avons approuvé un indice de rendement de l'entreprise de 95 % sur un maximum possible de 150 %. Cet indice compte pour 70 % de la prime incitative annuelle à court terme versée aux hauts dirigeants, le rendement individuel comptant pour le 30 % restant.

100% Atteinte des objectifs d'acquisition des UANR-R attribués en 2016

Notre régime d'intéressement à long terme n'a pas changé en 2018. Les attributions aux membres de la haute direction se composent d'UANR quant à 50 %, d'UANR-R quant à 25 % et d'options sur actions quant à 25 %. Le ratio de paiement des UANR-R attribués en 2016 et dont les droits ont été acquis en 2018 a atteint 100 % avec des flux de trésorerie disponibles par action supérieurs à la cible, et situés dans notre fourchette de ratio de paiement cible de 65 % à 75 % des flux de trésorerie disponibles pour les porteurs d'actions ordinaires.

RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME

Notre régime d'intéressement à long terme n'a pas changé en 2018. Les attributions aux membres de la haute direction se composent d'UANR quant à 50 %, d'UANR-R quant à 25 % et

RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION POUR 2018

Pour 2018, le conseil et le comité de rémunération ont approuvé une augmentation de 1,0 million de dollars de la prime incitative à long terme de M. Cope, soit la première augmentation de sa rémunération cible depuis 2013, pour offrir une compétitivité sur le marché par rapport aux concurrents directs et aux sociétés de référence de BCE. Par conséquent, 87 % de la rémunération directe cible de M. Cope est maintenant considérée comme étant à risque, 20 % est liée à sa prime incitative annuelle et 67 % est liée aux intéressements à long terme.

En 2018, la rémunération directe totale réelle de M. Cope s'est élevée à 11,1 millions de dollars, soit une hausse de 4 % par rapport à 2017, en raison d'une hausse de sa prime incitative à long terme de 2018, modérée en partie par une diminution du montant de sa prime incitative à court terme de 2018 (2,81 millions de dollars en 2018 par rapport à 3,36 millions de dollars en 2017).

En 2018, une analyse verticale du ratio de la rémunération du chef de la direction, qui comprenait une comparaison entre la rémunération directe totale du chef de la direction et la rémunération directe totale annuelle moyenne de tous les employés, a été présentée au comité de rémunération pour la troisième année. Cette analyse a été fournie au comité de rémunération à titre informatif et dans le but de fournir un contexte additionnel pour permettre au comité de rémunération d'établir ses recommandations en matière de rémunération pour 2019, comme il est décrit ci-dessous à la section 9.2 intitulée *Établissement de la rémunération de la haute direction*.

CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS EN 2018

En octobre 2018, un certain nombre de changements organisationnels ont été apportés à l'équipe de la haute direction. Les décisions en matière de rémunération décrites pour nos membres de la haute direction visés pour 2018 à la section 11 intitulée *Rémunération des membres de la haute direction visés* tiennent compte de ces changements.

M. Mirko Bibic a été nommé chef de l'exploitation de BCE et de Bell Canada et les présidents de Bell Marchés Affaires, Bell Mobilité et Services résidentiels et petites entreprises relèvent directement de lui. M. Bibic continue de diriger les fonctions juridiques et réglementaires au sein de BCE et de Bell.

M. Wade Oosterman a été nommé vice-président principal de BCE et de Bell Canada et à ce titre il remplit un rôle de premier plan en matière de conseil et de supervision au sein de l'équipe de direction de Bell, en plus d'exercer son leadership chez Bell Média comme président de groupe et d'occuper les fonctions de chef de la gestion de la marque de Bell.

En 2018, MM. Mirko Bibic et Tom Little, président de Bell Marchés Affaires, ainsi que MM. George Cope, Glen LeBlanc et Wade Oosterman, sont nommés membres de la haute direction visés de BCE. Comme il est indiqué à la section 11 intitulée *Rémunération des membres de la haute direction visés*, des ajustements ont été effectués à la rémunération en 2018 pour l'ensemble de nos membres de la haute direction visés afin de tenir compte de leurs responsabilités et de veiller à ce que leur rémunération demeure concurrentielle par rapport à celle de leurs homologues chez nos principaux concurrents.

PERSPECTIVES POUR 2019

Bien que nous suivions de près les niveaux de rémunération et les tendances en matière de rémunération de la haute direction, nous croyons sincèrement que la structure de rémunération actuelle est concurrentielle et satisfait aux objectifs de notre philosophie en matière de rémunération et c'est pourquoi elle ne devrait pratiquement pas changer en 2019.

CONCLUSION

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

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

la Société, et nous sommes résolu à élaborer des politiques et des programmes de rémunération qui nous permettront de créer de la valeur pour vous, nos actionnaires.

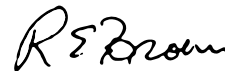
Le président du conseil,

Le président du comité de rémunération,



Gordon M. Nixon

Le 7 mars 2019



Robert E. Brown

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 2018 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 2018, 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 :

- George A. Cope, président et chef de la direction
- Glen LeBlanc, vice-président exécutif et chef des affaires financières
- Wade Oosterman, vice-président principal et président de groupe
- Mirko Bibic, chef de l'exploitation
- Tom Little, président, Bell Marchés Affaires

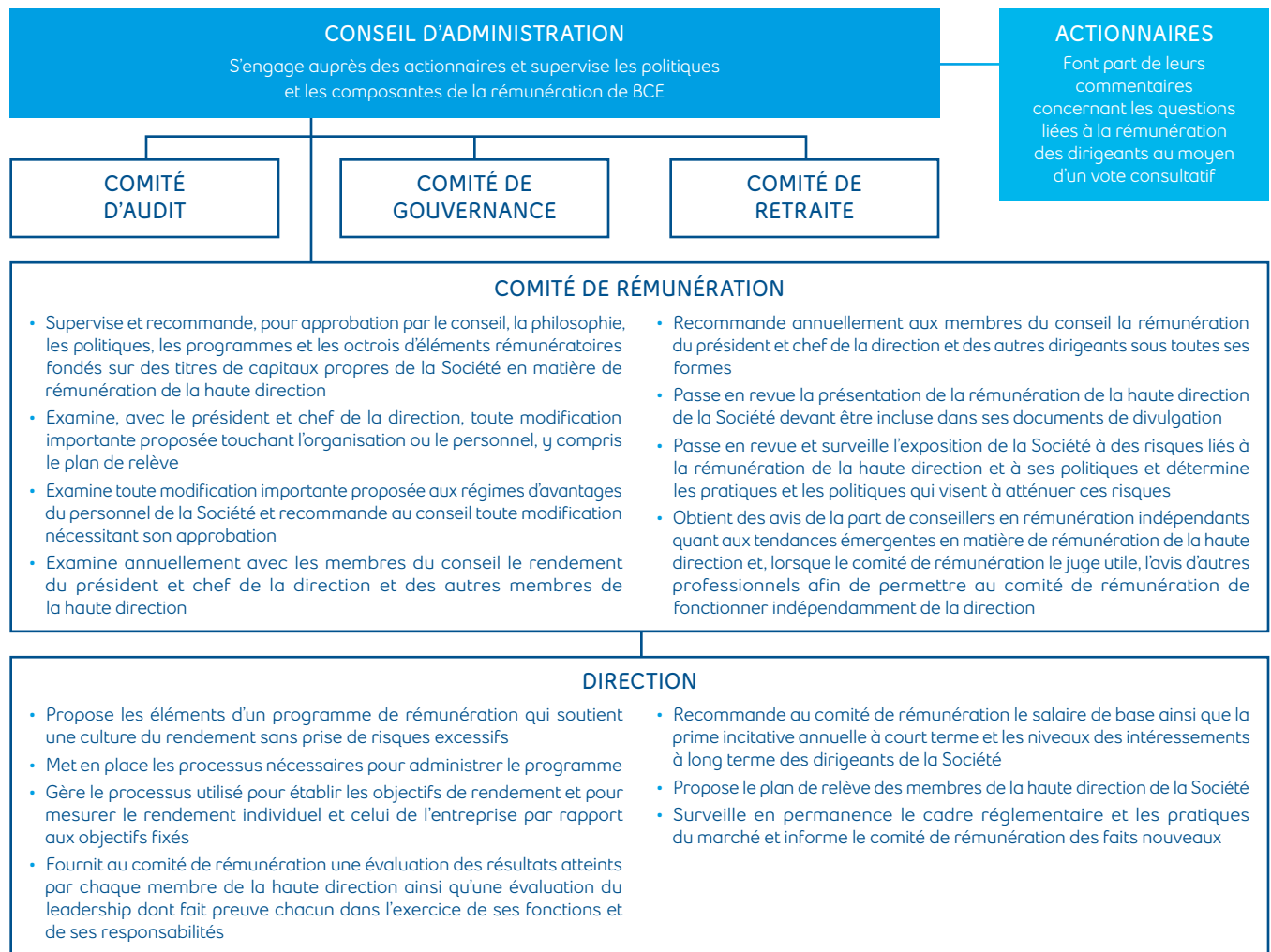
9.1 Objectif global du programme de rémunération des membres de la haute direction

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 performances financières et opérationnelles et pour l'excellence de leur leadership.

9.2 Établissement de la rémunération de la haute direction

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



ÉTALONNAGE ET GROUPE DE RÉFÉRENCE

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

Une étude d'étalonnage complète de tous les postes de direction, y compris ceux des membres de la haute direction visés, à l'aide de notre groupe de référence présenté ci-après est effectuée tous les deux ans. Les résultats du dernier examen complet effectué par Huggessen pour 2018 ont démontré que la rémunération de notre haute direction est bien alignée sur notre politique de rémunération de la haute direction qui vise à établir la rémunération totale dans le 60^e centile de notre groupe de référence pour ceux qui sont très performants.

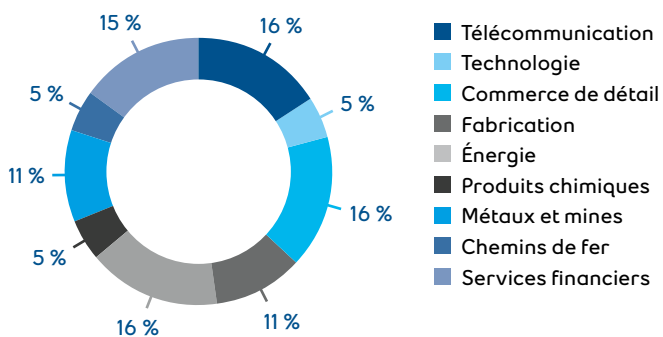
Notre groupe de référence est établi pour être représentatif du marché canadien tout en évitant la surpondération d'un secteur d'activité précis. En conséquence, nous n'incluons pas plus de trois sociétés par secteur particulier. Nous passons régulièrement en revue sa composition pour nous assurer que les sociétés continuent de cadrer avec notre réalité en ce qui concerne la taille, les produits d'exploitation, la capitalisation boursière et la complexité. La composition du groupe de référence a fait l'objet d'un examen par Huggessen en 2018, le seul changement étant l'ajout de Nutrien Ltd. par suite de la fusion de deux sociétés qui faisaient partie du groupe de référence, soit Agrium Inc. et Potash Corporation of Saskatchewan.

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

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

INFORMATION FINANCIÈRE COMPARATIVE ET RÉPARTITION SECTORIELLE DU GROUPE DE RÉFÉRENCE

9 Analyse de la rémunération



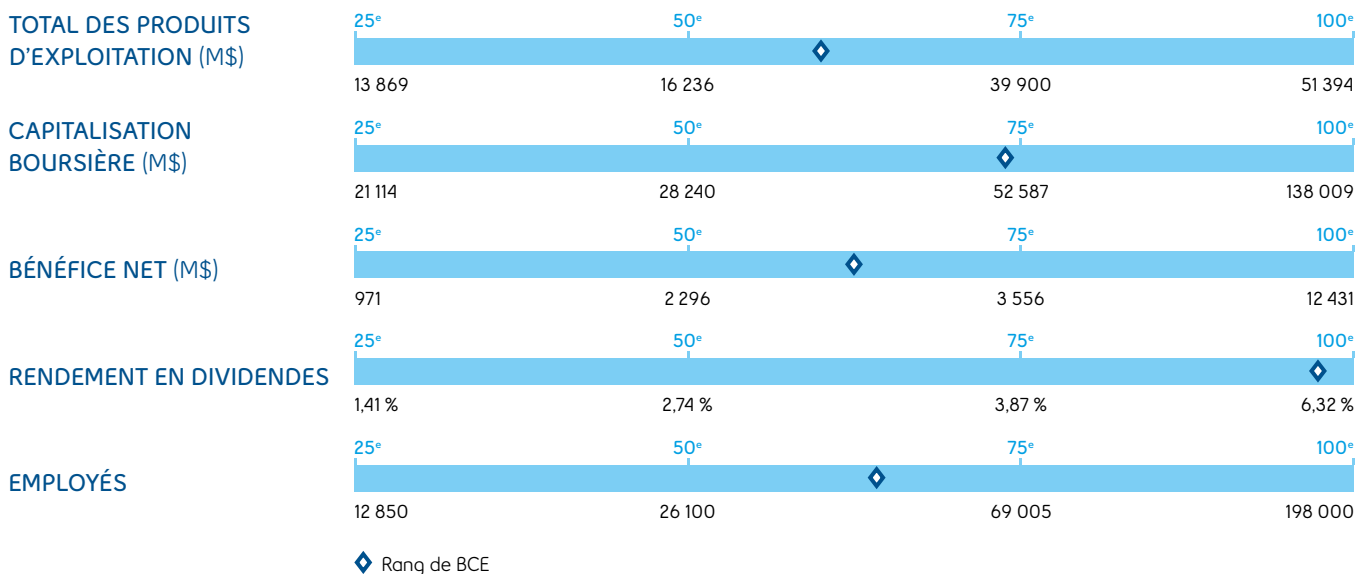
BCE - RÉSULTATS AU 31 DÉCEMBRE 2018

TOTAL DES PRODUITS D'EXPLOITATION (M\$)	CAPITALISATION BOURSIÈRE (M\$)	BÉNÉFICE NET (M\$)	RENDEMENT EN DIVIDENDES	EMPLOYÉS
23 468	48 440	2 973	5,60 %	52 790

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

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

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

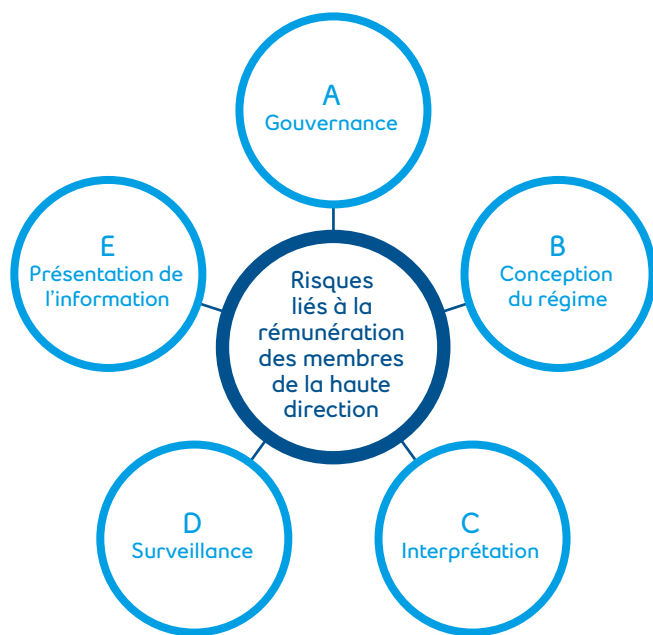


9.3 Gestion des risques liés à la rémunération

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

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

STRUCTURE À CINQ PILIERS



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

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

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

CE QUE NOUS FAISONS

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

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

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

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

Nous offrons un programme de rémunération qui priorise le rendement, 83 % de la rémunération directe totale cible des membres de la haute direction visés étant à risque et étroitement liée au rendement de BCE.

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

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

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

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

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

CE QUE NOUS ÉVITONS

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

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

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

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

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

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

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

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

Nous ne garantissons pas le paiement des intéressements variables.

- (1) Les principaux mécanismes d'atténuation du risque comprennent ce qui suit : l'incorporation d'une combinaison équilibrée et diversifiée de paramètres de rendement pour les régimes d'intéressement afin d'éviter qu'un paramètre en particulier ne soit favorisé ou dépende de la santé globale de l'entreprise; la prépondérance d'intéressements à long terme comportant des cycles d'acquisition de trois ans dans la rémunération des membres de la haute direction en vue de décourager la prise de risques excessifs à court terme; et la limitation du recours aux options (qui offrent la plus grande possibilité de gains sur la fluctuation du cours des actions) de manière à ce qu'elles ne représentent que 16 % de la rémunération directe cible totale des membres de la haute direction visés.
- (2) Les contrats d'emploi du président et chef de la direction ainsi que de tous les vice-présidents exécutifs contiennent des dispositions relatives à la récupération de la rémunération qui prévoient que la Société peut, à sa discrétion, récupérer une partie de la rémunération en espèces et en titres de capitaux propres qui leur est versée et obtenir le remboursement d'une partie des gains réalisés à l'exercice d'options qui leur ont été octroyées après leur nomination. Ces mesures peuvent être appliquées en cas de retraitement de l'information financière attribuable à une négligence grave, à une faute intentionnelle ou à un acte frauduleux de leur part dans les 24 mois précédant le retraitement et s'il est établi que les attributions en espèces ou en titres de capitaux propres payées auraient été inférieures si le retraitement avait été fait avant le paiement de ces attributions. Tous les porteurs d'options sur actions sont assujettis aux dispositions relatives à la récupération de la rémunération s'ils adoptent des comportements interdits, comme il est décrit en détail à la section 9.6 intitulée Éléments rémunérateurs pour 2018 – Régime d'intéressement à long terme. En cas de cessation des fonctions pour motif valable, toutes les options acquises et non acquises et toutes les UANR et UANR-R octroyées mais non acquises sont annulées.
- (3) L'application de notre politique en cas de changement de contrôle à double condition nécessite un changement de contrôle et une cessation des fonctions autrement que pour un motif valable ou une démission pour motif valable dans les 18 mois suivant le changement de contrôle. Cette politique évite à la Société de devoir verser des prestations de cessation de fonctions en cas de changement de contrôle s'il n'est pas mis fin à l'emploi du membre de la haute direction dans le cadre du changement de contrôle. De plus amples renseignements à ce sujet sont présentés à la section 11.6 intitulée Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle.

9.4 Politique en matière de rémunération et éléments rémunérateurs

Pour atteindre notre objectif, nous utilisons trois éléments rémunérateurs clés, le salaire de base cible se situant au 50^e centile et, pour ceux qui sont très performants, la rémunération totale cible se situant au 60^e centile de ce qui est payé par nos concurrents sur le marché pour des postes semblables, une plus large place étant accordée à la rémunération au rendement et aux éléments rémunérateurs à moyen et à long terme. La rémunération réelle peut être établie au-dessus ou en dessous des cibles en fonction de divers facteurs, notamment le rendement, l'expérience et l'équité interne. Nous examinons également les niveaux de rémunération de nos concurrents les plus directs faisant partie de notre groupe de référence ainsi que leur taille, leur envergure et leur complexité relatives.

	PRINCIPAL OBJECTIF	QUE RÉTRIBUE L'ÉLÉMENT RÉMUNÉRATEUR?	COMMENT L'ÉLÉMENT RÉMUNÉRATEUR S'INSCRIT-IL DANS L'OBJECTIF GLOBAL?	FORME DU PAIEMENT
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 moyen et à long terme des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires	La création de la valeur pour les actionnaires	Il comporte un mécanisme pour attirer et fidéliser les membres de la haute direction compétents tout en rétribuant l'atteinte de notre objectif global, qui consiste à créer une valeur durable pour les actionnaires	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 (25 %) Aligne les intérêts des membres de la haute direction sur la croissance des dividendes et leur rémunération sur le rendement de la Société Options sur actions (25 %) <ul style="list-style-type: none"> Aligne les intérêts des membres de la haute direction sur la croissance du cours de l'action et leur rémunération sur le rendement de la Société

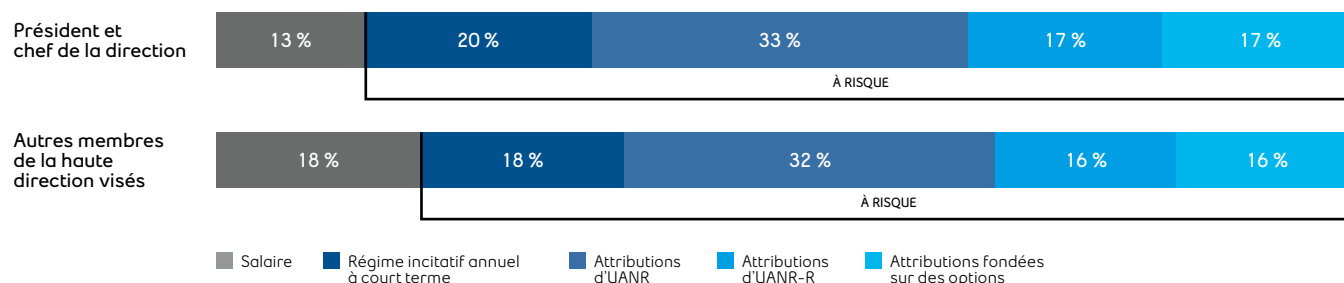
Nous offrons également un régime de retraite, des avantages du personnel et des avantages indirects concurrentiels pour favoriser l'embauche et le maintien en fonction de membres de la direction compétents. Ces composantes sont évaluées régulièrement dans le cadre de notre étude d'étalonnage. Pour plus de renseignements, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2018 sous Régimes de retraite, avantages du personnel et avantages indirects*.

9.5 Rémunération à risque au niveau cible des membres de la haute direction visés en 2018

83% Moyenne de la rémunération à risque au niveau cible des membres de la haute direction visés en 2018

Notre engagement à lier la rémunération au rendement s'appuie sur une rémunération composée d'éléments à court, à moyen et à long terme. Comme le démontre le graphique ci-dessous, le régime de rémunération priorise la rémunération à risque par rapport à la rémunération fixe pour faire en sorte que la rémunération des membres de la haute direction soit liée au rendement de la Société à court et à long terme. En moyenne la rémunération à risque au niveau cible des membres de la haute direction visés s'établit à 83 %.

RÉMUNÉRATION À RISQUE AU NIVEAU CIBLE EN 2018 ⁽¹⁾



(1) D'après le salaire de base réel en 2018. La rémunération à risque est constituée du régime incitatif annuel à court terme, des attributions d'UANR, des attributions d'UANR-R et des attributions fondées sur des options. Les composantes à risque sont fondées sur les niveaux cibles. À l'exclusion des régimes de retraite et autres éléments rémunérateurs.

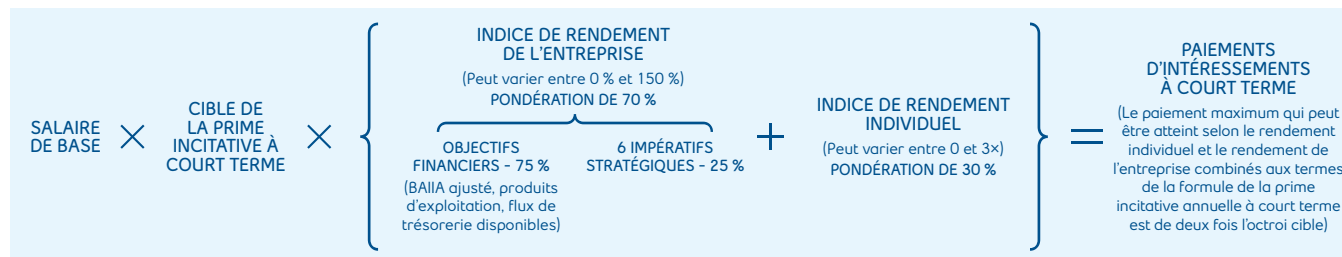
9.6 Éléments rémunérateurs pour 2018

SALAIRE DE BASE

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

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

PRIME INCITATIVE ANNUELLE À COURT TERME



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

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

CIBLES DE LA PRIME INCITATIVE ANNUELLE À COURT TERME

Les cibles des primes incitatives annuelles à court terme des membres de la haute direction sont régulièrement passées en revue afin de veiller à ce qu'elles demeurent concurrentielles par rapport aux groupes de référence sur le marché. En 2018, les cibles des primes incitatives annuelles à court terme des membres de la haute direction visés, soit 150 % pour le président et chef de la direction et 100 % pour les autres membres de la haute direction visés, sont demeurées inchangées par rapport aux niveaux de 2017.

INDICE DE RENDEMENT DE L'ENTREPRISE

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

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

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

OBJECTIFS FINANCIERS

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

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

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

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

LES 6 IMPÉRATIFS STRATÉGIQUES

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

- | | |
|--|---|
| • Améliorer le service à la clientèle | • Accélérer le sans-fil |
| • Tirer le meilleur parti du sur-fil | • Investir dans les réseaux et services large bande |
| • Établir une structure de coûts concurrentielle | • Accroître notre leadership dans les médias |

Les progrès réalisés à l'égard des 6 impératifs stratégiques sont évalués en mesurant le rendement par rapport à une gamme de paramètres opérationnels, dont bon nombre sont habituellement utilisés dans le secteur. Chaque impératif stratégique comporte une pondération égale. L'échelle suivante s'applique et le total sur 36 points possibles est alors converti en un résultat sur 25 % :

POINTS	0	1	2	3	4	5	6
Résultats	Échec	Considérablement au-dessous	Au-dessous	Légèrement au-dessous	Atteint	Dépassé	Maximum

Le total cumulatif des points obtenus pour les 6 impératifs stratégiques détermine le paiement selon le tableau ci-dessous :

TOTAL DES POINTS	SEUIL 0 POINT (6 x 0 POINT)	CIBLE 30 POINTS (6 x 5 POINTS)	PLAFOND 36 POINTS (6 x 6 POINTS)
Paiement ⁽¹⁾	0 %	100 %	150 %

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

Le conseil et le comité de rémunération sont d'avis que ces objectifs opérationnels pour 2018 étaient ambitieux, mais qu'ils pouvaient être atteints dans une conjoncture et des conditions de marché normales. Le paiement au niveau cible ne peut être atteint qu'en dépassant ces objectifs opérationnels. Les paramètres et les cibles des 6 impératifs stratégiques n'ont pas été divulgués puisqu'ils constituent de l'information stratégique qui pourrait, selon le conseil et le comité de rémunération, désavantager la Société par rapport à la concurrence.

LES RÉGIMES INCITATIFS DE BCE SONT STRUCTURÉS POUR MAXIMISER LA VALEUR POUR LES ACTIONNAIRES. LE COURS DES ACTIONS ET LE RENDEMENT SUR LE CAPITAL DÉPENDENT DES RÉSULTATS OPÉRATIONNELS ET FINANCIERS (PRODUITS D'EXPLOITATION, BAIJA AJUSTÉ ET FLUX DE TRÉSORERIE DISPONIBLES), DE LA CROISSANCE DU DIVIDENDE SELON LA FOURCHETTE ÉTABLIE DANS NOTRE POLITIQUE DE PAIEMENT DES FLUX DE TRÉSORERIE DISPONIBLES ET DE LA CONJONCTURE DU MARCHÉ. CES OBJECTIFS FINANCIERS ET OPÉRATIONNELS SONT EN GRANDE PARTIE ATTEINTS PAR LA MISE EN ŒUVRE RÉUSSIE DES 6 IMPÉRATIFS STRATÉGIQUES DE LA SOCIÉTÉ

L'illustration qui suit présente les objectifs de rendement de l'entreprise employés pour établir les primes incitatives annuelles à court terme pour 2018 et les éléments justifiant leur utilisation.

BAIJA AJUSTÉ⁽¹⁾ 40 %

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

6 IMPÉRATIFS STRATÉGIQUES 25 %

Les impératifs stratégiques ont été mis en place pour nous aider à atteindre notre objectif d'être reconnue par les clients comme la première entreprise de communications du Canada. Leur évaluation comprend de nombreux paramètres d'exploitation habituellement utilisés dans le secteur. Les progrès réalisés par rapport aux 6 impératifs stratégiques fournissent une mesure pertinente de la contribution des membres de la haute direction à la réalisation du plan d'exploitation nécessaire à l'atteinte de notre objectif.



PRODUITS D'EXPLOITATION 20 %

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

FLUX DE TRÉSORERIE DISPONIBLES⁽²⁾ 15 %

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

(1) L'expression « BAIJA ajusté » n'a pas de définition normalisée en vertu des normes IFRS. Il est donc peu probable qu'il puisse être comparé avec des mesures similaires présentées par d'autres émetteurs. Nous définissons le BAIJA ajusté comme les produits d'exploitation moins les coûts d'exploitation, comme il est présenté dans les états consolidés du résultat net de BCE. Nous utilisons le BAIJA ajusté pour évaluer la performance de nos activités puisqu'il reflète leur rentabilité continue. Nous croyons que certains investisseurs et analystes utilisent le BAIJA ajusté pour évaluer la capacité d'une société d'assurer le service de sa dette et de satisfaire à d'autres obligations de paiement, et qu'il constitue une mesure courante servant à évaluer les entreprises dans l'industrie des télécommunications. Nous croyons que certains investisseurs et analystes utilisent également le BAIJA ajusté pour évaluer la performance de nos activités. Le BAIJA ajusté est également un facteur dans la détermination de la rémunération incitative à court terme pour l'ensemble des dirigeants. Le BAIJA ajusté n'a pas de mesure financière directement comparable aux termes des IFRS.

(2) L'expression « flux de trésorerie disponibles » n'a pas de définition normalisée en vertu des normes IFRS. Il est donc peu probable qu'ils puissent être comparés avec des mesures similaires présentées par d'autres émetteurs. Nous définissons les flux de trésorerie disponibles comme les flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation, déduction faite des coûts liés aux acquisitions et autres payés, qui comprennent les coûts importants liés aux litiges, et du financement des cotisations volontaires aux régimes de retraite, moins les dépenses d'investissement, les dividendes sur actions privilégiées et les dividendes payés par des filiales aux détenteurs de participations ne donnant pas le contrôle. Nous excluons les coûts liés aux acquisitions et autres payés et le financement des cotisations volontaires aux régimes de retraite parce qu'ils ont une influence sur la comparabilité de nos résultats financiers et peuvent éventuellement donner une fausse représentation de l'analyse des tendances en matière de performance de l'entreprise. Le fait d'exclure ces éléments ne veut pas dire qu'ils sont non récurrents. Nous considérons les flux de trésorerie disponibles comme un important indicateur de la solidité financière et de la performance de nos activités, car ils révèlent le montant des fonds disponibles pour payer des dividendes sur actions ordinaires, rembourser la dette et réinvestir dans notre société. Nous croyons que certains investisseurs et analystes utilisent les flux de trésorerie disponibles pour évaluer une entreprise et ses actifs sous-jacents et pour évaluer la solidité financière et la performance de nos activités. Les flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation sont la mesure financière conforme aux normes IFRS la plus comparable.

INDICE DE RENDEMENT DE L'ENTREPRISE EN 2018

95% Indice de rendement de l'entreprise en 2018

Le tableau suivant présente les objectifs et les résultats de l'entreprise obtenus en 2018.

ÉLÉMENT	PONDÉRATION	PAIEMENT CALCULÉ	CIBLE POUR 2018	RÉSULTATS DE 2018	COMMENTAIRES
BAlIA ajusté	40 %	Paiement : 33 % Min. : 0 % Max. : 60 %	9 567 millions \$	9 535 millions \$	Le BAlIA ajusté de BCE a augmenté de 2,7 % en 2018 par rapport à l'exercice précédent en raison de la croissance de 5,6 % dans notre secteur Services sans fil de Bell et de 1,7 % dans notre secteur Services sur-fil de Bell, contrebalancée en partie par un recul de 3,2 % dans notre secteur Bell Média. L'augmentation est attribuable à la croissance des produits d'exploitation, à un contrôle efficace des coûts et à l'apport de l'acquisition de MTS, contrebalancés en partie par la hausse du prix des produits vendus découlant de l'augmentation des ventes de combinés sans fil et des ventes de produits aux entreprises clientes, ainsi que par l'augmentation des coûts relatifs au contenu et à la programmation chez Bell Média, ce qui a donné lieu à une marge du BAlIA ajusté de 40,6 %, comparativement à 40,8 % au dernier exercice.
Produits d'exploitation	20 %	Paiement : 23 % Min. : 0 % Max. : 30 %	23 445 millions \$	23 468 millions \$	Les produits d'exploitation de BCE ont augmenté de 3,1 % en 2018 par rapport à l'exercice précédent, compte tenu de la croissance dans nos trois secteurs d'activité et de la hausse de 1,7 % et de 13,7 %, respectivement, des produits d'exploitation tirés des services et des produits. Ce montant comprend l'apport de l'acquisition de MTS en mars 2017.
Flux de trésorerie disponibles	15 %	Paiement : 13 % Min. : 0 % Max. : 22,5 %	3 590 millions \$	3 567 millions \$	BCE a déclaré une croissance des flux de trésorerie disponibles de 4,4 %, conforme aux limites de l'échelle établie selon nos orientations financières, stimulés en grande partie par un BAlIA ajusté supérieur et une baisse des dépenses en immobilisations. Des solides flux de trésorerie disponibles ont permis de soutenir une hausse du dividende en 2018.
Progrès à l'égard des impératifs stratégiques	25 %	Paiement : 25 % Min. : 0 % Max. : 37,5 %	Divers	s.o.	Le conseil approuve une carte de pointage d'environ 30 paramètres opérationnels pour suivre le progrès par rapport aux impératifs stratégiques. Des progrès importants ont été réalisés en ce qui a trait à bon nombre d'impératifs et dans l'ensemble les attentes ont été dépassées en raison du rendement exceptionnel des investissements dans les services à large bande et l'obtention d'une structure de coûts concurrentielle. L'ensemble des autres secteurs, y compris le secteur Média, les Services sur-fil, les Services sans fil et l'amélioration du service à la clientèle ont également affiché un rendement solide. D'autres détails se trouvent à la section 10 intitulée <i>Rémunération du président et chef de la direction</i> .
Total	100 %	95 %			

Les résultats financiers pour 2018, ainsi que les progrès réalisés à l'égard des 6 impératifs stratégiques, ont été passés en revue par le comité de rémunération par rapport à l'ensemble des objectifs financiers et opérationnels utilisés pour établir les primes incitatives annuelles à court terme. D'après son évaluation, le comité de rémunération a recommandé, et le conseil a approuvé, un indice de paiement lié au rendement de l'entreprise de **95 %**. Au cours des cinq dernières années, l'indice de paiement lié au rendement de l'entreprise était de 100 % en 2017, de 90 % en 2016, de 102 % en 2015, 105 % en 2014 et 111 % en 2013.

INDICE DE RENDEMENT INDIVIDUEL

2,3 Moyenne de l'indice de rendement individuel des membres de la haute direction visés en 2018

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'exploitation. Au début de l'exercice, le comité de rémunération passe en revue les objectifs de rendement individuel du président et chef de la direction pour l'exercice en question et les recommande au conseil à des fins d'approbation. Les objectifs du président et chef de la direction, ainsi que ceux des autres membres de la haute direction, visent à soutenir l'exécution des 6 impératifs stratégiques et, par le fait même, à créer de la valeur pour les actionnaires. Pour de plus amples renseignements sur les principaux accomplissements et résultats de notre président et chef de la direction pour 2018, il y a lieu de se reporter à la section 10 intitulée *Rémunération du président et chef de la direction* à la page 57.

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

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

En 2018, l'indice de rendement individuel des membres de la haute direction visés allait de 2,0x à 3,0x, l'indice moyen se situant à 2,3x. Jumelé à l'indice de rendement de l'entreprise qui a été fixé à 95 %, le montant des primes incitatives annuelles à court terme de 2018 pour les membres de la haute direction visés allait de 822 250 \$ à 2 814 000 \$, le paiement moyen s'étant établi à 1 336 428 \$, faisant état d'une année empreinte d'un rendement solide opérationnel et de progrès stratégiques. De plus amples renseignements à ce sujet sont présentés dans les biographies individuelles des membres de la haute direction visés aux sections 10 et 11.

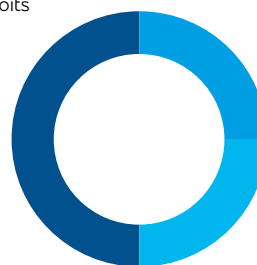
RÉMUNÉRATION FONDÉE SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME

Notre régime d'intéressement à long terme (RILT) est conçu pour rétribuer la création de valeur pour nos actionnaires tout en mettant en place un mécanisme capable d'attirer et de fidéliser les dirigeants talentueux et compétents. Le régime d'intéressement à long terme 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 régime d'intéressement à long terme 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 régime d'intéressement à long terme, rétribuent l'atteinte de cibles de croissance liées aux flux de trésorerie permettant à BCE de hausser son dividende, ce qui cadre également avec les intérêts des actionnaires. À l'instar des attributions payées depuis 2012, les attributions de 2018 aux termes du régime d'intéressement à long terme ont été composées de 50 % d'UANR, 25 % d'UANR-R et 25 % d'options sur actions.

UANR (50 %)

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



UANR-R (25 %)

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

OPTIONS SUR ACTIONS (25 %)

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

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

ÉLÉMENT	UANR	UANR-R	OPTIONS SUR ACTIONS
Harmonisation avec les intérêts des actionnaires	Les UANR harmonisent les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires en les reliant à la croissance du rendement du cours des actions. L'acquisition sur plusieurs années favorise également le maintien en fonction des membres de la haute direction, ce qui permet à la Société de déployer sa stratégie à long terme.	Les UANR-R harmonisent les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires en les liant à la croissance du dividende et en alignant la rémunération des membres de la haute direction sur le rendement de la Société. L'acquisition sur plusieurs années favorise également le maintien en fonction des membres de la haute direction, ce qui permet à la Société de déployer sa stratégie à long terme.	Les options par actions harmonisent les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires en les liant à la croissance du cours de l'action et en alignant la rémunération des membres de la haute direction sur le rendement de la Société. L'acquisition sur plusieurs années favorise également le maintien en fonction des membres de la haute direction, ce qui permet à la Société de déployer sa stratégie à long terme.
Fourchette de paiement (en % de l'attribution)	0 % à 100 %	0 % à 125 %	Aucune fourchette de paiement n'est définie, les paiements dépendant de la différence entre le prix au moment de l'attribution et le prix d'exercice.
Limite définie sur les niveaux d'attributions annuelles	Oui		
Durée	Trois ans		Sept ans (maximum de 10 ans selon le texte du régime).
Type d'acquisition	Acquisition en bloc après trois ans		
Date d'acquisition des droits pour les attributions de 2018	Le 31 décembre 2020		Le 26 février 2021 (trois ans à compter de la date de l'attribution).
Critères d'acquisition	Être employé de BCE ou de Bell à la date d'acquisition.	Être employé de BCE ou de Bell à la date d'acquisition. Pour une acquisition entière, le bénéfice devra s'être accru suffisamment pour que le conseil puisse majorer le dividende d'un taux de croissance du dividende annuel composé cible sur une période de rendement de trois ans, tout en maintenant le ratio de paiement du dividende entre 65 % et 75 % des flux de trésorerie disponibles offerts aux porteurs d'actions ordinaires. Le paiement au prorata est fait si la cible est atteinte seulement en partie.	Être employé de BCE ou de Bell à la date d'acquisition.
Équivalents de dividende	Crédités en tant qu'unités additionnelles, au même taux que les dividendes déclarés sur les actions ordinaires de BCE.		Aucun.
Modes de paiement ⁽¹⁾	Espèces, actions ordinaires de BCE.		Actions ordinaires de BCE à l'exercice des options.

ÉLÉMENT	UANR	UANR-R	OPTIONS SUR ACTIONS
Prix au moment de l'attribution	Conversion de la valeur en dollars en unités à l'aide de la moyenne pondérée en fonction du volume du cours par action ordinaire pendant les cinq derniers jours de bourse consécutifs prenant fin le dernier jour de bourse précédant la date de l'attribution et arrondie à l'unité la plus près.		Le montant le plus élevé entre la moyenne pondérée en fonction du volume du cours par action ordinaire d'un lot régulier d'actions ordinaires négocié à la Bourse de Toronto : 1) le jour de bourse qui précède la date d'entrée en vigueur de l'attribution ou, si au moins un lot régulier d'actions ordinaires n'a pas été négocié ce jour-là, la moyenne pondérée en fonction du volume du cours par action ordinaire d'un lot régulier d'actions ordinaires le premier jour précédent au cours duquel au moins un lot régulier d'actions ordinaires a été ainsi négocié; et 2) pendant les cinq jours de bourse consécutifs se terminant le jour de bourse précédant la date d'entrée en vigueur de l'attribution.
Récupération de la rémunération	Le président et chef de la direction et tous les vice-présidents exécutifs sont assujettis à la même disposition en matière de récupération de la rémunération telle que présentée dans la section 9.3 intitulée <i>Gestion des risques liés à la rémunération</i> .		Les titulaires d'options perdront la totalité de leurs options non exercées s'ils adoptent des comportements interdits après avoir quitté notre Société, notamment s'ils utilisent nos renseignements confidentiels au profit d'un autre employeur. De plus, les titulaires d'options doivent rembourser le profit après impôt réalisé à l'exercice des options pendant la période de six mois précédant la date du début des comportements interdits.

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

Le comité de rémunération peut également recommander l'octroi d'attributions spéciales en reconnaissance de réalisations précises ou, dans certains cas, pour fidéliser ou motiver des membres de la haute direction et des employés clés. En 2018, M. Oosterman a reçu une attribution additionnelle au titre du régime d'intéressement à long terme lors de sa nomination à titre de vice-président principal et président de groupe, Bell et BCE comme il est décrit à la section 11 intitulée *Rémunération des membres de la haute direction visés*.

L'information sur les dispositions en matière de changement de contrôle et de cessation des fonctions qui s'appliquent aux options sur actions se trouve dans la section 11.6 intitulée *Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle*.

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

PAIEMENTS D'UANR-R

Depuis l'instauration du régime d'UANR-R en 2011, six cycles de paiement ont eu lieu. Les droits des UANR-R attribués de 2011 à 2016 ont été entièrement acquis, le niveau des résultats atteint durant les cycles de rendement ayant été plus que suffisant pour atteindre le taux de croissance cumulatif imposé visé des dividendes pour maintenir le ratio de paiement des dividendes dans la fourchette de 65 % à 75 % prévue par notre politique.

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

Les UANR-R attribuées en 2016, dont les droits ont été acquis en 2018, ont atteint un niveau de paiement de 100 % avec des flux de trésorerie disponibles par action supérieurs à la cible, et situés dans notre fourchette de ratio de paiement cible de 65 % à 75 % des flux de trésorerie disponibles pour les porteurs d'actions ordinaires.

Pour obtenir de plus amples détails sur les attributions d'UANR-R de chaque membre de la haute direction visé en 2018, se reporter à la section 11.2 intitulée *Tableau sommaire de la rémunération* à la page 65 ou encore aux biographies détaillées des membres de la haute direction visés présentées dans les sections 10 et 11.

RÉGIME D'UAD

Le régime d'unités d'actions différées (UAD) vise à rapprocher davantage les intérêts des membres de la haute direction de ceux des actionnaires en prévoyant un mécanisme qui permet aux membres de la haute direction de recevoir leur rémunération incitative sous forme de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres qu'ils doivent garder jusqu'à ce qu'ils quittent la Société. Les membres de la haute direction et d'autres employés clés de la Société et de certaines de ses filiales peuvent choisir de participer à ce régime.

En 2018, les membres de la haute direction pouvaient choisir de recevoir jusqu'à 100 % de leur prime incitative annuelle à court terme en UAD plutôt qu'en espèces. La prime est convertie en UAD selon le cours d'une action ordinaire de BCE le jour précédant la date d'entrée en vigueur de l'attribution. Les membres de la haute direction pouvaient également choisir de recevoir leur attribution d'UANR sous forme d'UAD.

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

Le comité de rémunération peut également recommander à l'approbation du conseil des attributions spéciales d'UAD en reconnaissance de réalisations exceptionnelles ou pour l'atteinte de certains objectifs d'entreprise. Aucune attribution de ce type n'a été faite en 2018.

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

EXIGENCES EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS

Nous croyons à l'importance de posséder un avoir en actions considérable. Nos programmes de rémunération sont d'ailleurs conçus pour inciter les membres de la haute direction à détenir des actions de la Société. Nos exigences actuelles en matière d'avoir en actions applicables au président et chef de la direction et aux vice-présidents exécutifs sont en vigueur depuis 2013 et visent à encourager l'investissement continu dans la Société et à nous assurer que la rémunération des membres de la haute direction demeure liée à notre objectif de créer de la valeur pour nos actionnaires. Ces jalons doivent être atteints dans les dix ans suivant la promotion ou la date d'embauche. Le tableau suivant présente les niveaux minimums actuels d'avoir en actions en multiple du salaire de base annuel et la date limite qui s'applique à chaque échelon de la haute direction :

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

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

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

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

Les 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 équivalait 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 dépassé leur cible de cinq ans et leur cible de dix ans.

Le tableau ci-dessous indique le statut relatif à l'avoir en actions de chaque membre de la haute direction visé au 28 février 2019.

MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION VISÉ	EXIGENCE EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS			VALEUR TOTALE DE L'AVOIR EN TITRES DE CAPITALS PROPRES DE BCE ⁽¹⁾ (\$)	POURCENTAGE DE L'AVOIR EN UAD	MULTIPLE DE	
	SALAIRE DE BASE (\$)	5 ANS	10 ANS			LA CIBLE DE 5 ANS ATTEINTE	LA CIBLE DE 10 ANS ATTEINTE
George A. Cope	1 400 000	7,5x	10x	76 389 960	94 %	7,3x	5,5x
Glen LeBlanc	650 000	3x	5x	11 189 726	98 %	5,7x	3,4x
Wade Oosterman	900 000	3x	5x	57 863 347	88 %	21,4x	12,9x
Mirko Bibic	750 000	3x	5x	5 644 136	99 %	2,5x	1,5x
Tom Little	650 000	3x	5x	5 909 817	96 %	2,9x	1,8x

(1) Calculée à l'aide du cours de clôture de l'action de BCE à la Bourse de Toronto le 28 février 2019, soit 58,52 \$.

POLITIQUE RELATIVE À LA RÉCUPÉRATION DE LA RÉMUNÉRATION

Le président et chef de la direction de même que les membres de la haute direction 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 qu'ils leurs ont été attribuées après leur nomination, 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.

RÉGIMES DE RETRAITE, AVANTAGES DU PERSONNEL ET AVANTAGES INDIRECTS

RÉGIME DE RETRAITE

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

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

Nous croyons qu'une offre d'avantages du personnel concurrentiels et souples s'impose pour attirer et fidéliser des employés compétents. La Société offre le programme d'avantages Omniflex, qui donne à chaque employé la possibilité de choisir l'assurance maladie, l'assurance-vie et l'assurance contre les 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 contre les accidents.

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

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

10 Rémunération du président et chef de la direction



George A. Cope
Président et
chef de la direction
BCE Inc. et Bell Canada

M. George Cope préside la plus grande entreprise de télécommunications au Canada en recourant à une stratégie fondée sur des investissements et des innovations inégalés dans les réseaux à large bande et la croissance des services sans-fil, de télévision, Internet et multimédias. S'employant à être le chef de file de l'infrastructure canadienne à large bande et à offrir une valeur durable aux actionnaires, Bell vise à être reconnue par les clients comme la première entreprise de communications du Canada.

En 2018, M. Cope a été intronisé au Canadian Business Hall of Fame et a été nommé P.-D. G. de l'année du Canada en 2015. M. Cope s'est forgé une réputation de dirigeant stratégique en matière de communications au Canada et de bâtisseur d'équipes de haute performance dans le cadre de postes de chef de la direction de sociétés publiques au cours des 30 dernières années. Nommé président et chef de la direction de BCE et de Bell Canada en juillet 2008, M. Cope a également piloté le lancement de l'initiative Bell Cause pour la cause, le plus important engagement jamais réalisé par une entreprise à l'égard de la santé mentale au Canada et maintenant l'une des campagnes d'investissement communautaire les plus prestigieuses du pays.

Diplômé de la Ivey School of Business de l'Université Western Ontario (HBA 1984), M. Cope a été désigné en 2013 « Ivey Business Leader » de l'année et il siège au conseil consultatif de l'école. Il a reçu des doctorats honorifiques de son alma mater ainsi que de l'Université Trent et de l'Université de Windsor et a présidé la campagne United Way/Centraide de Toronto en 2013, qui a permis de recueillir une somme record. Décoré de la Médaille du jubilé de diamant de la Reine pour sa contribution à l'initiative Bell Cause pour la cause, M. Cope a été nommé Membre de l'Ordre du Canada en 2014. M. Cope siège au conseil d'administration de la Banque de Montréal et de la Fondation Brain Canada.

PRINCIPALES RÉALISATIONS ET ÉTABLISSEMENT DE LA PRIME INCITATIVE ANNUELLE À COURT TERME POUR 2018

Le comité de rémunération a évalué le rendement de M. Cope en 2018 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. Cope a largement contribué à l'évolution de la stratégie de BCE en 2018 :

- achèvement d'environ 50 % de notre réseau entièrement optique qui couvre 4,6 millions de foyers et d'entreprises au Canada et plus d'un million d'emplacements à Toronto
- poursuite de l'expansion du réseau à large bande dans l'ensemble de Montréal et annonce de l'expansion du réseau de fibre optique à 1,3 million d'emplacements supplémentaires dans la région du Grand Toronto (RGT)/905, incluant la ville d'Oshawa, la municipalité de Clarington, la ville d'Orillia et la région de Chatham-Kent
- lancement du programme de technologie du sans fil au domicile dans 28 collectivités rurales de l'Ontario et du Québec. Le programme d'expansion offre un service Internet à large bande à haute vitesse aux petites collectivités rurales mal desservies et devrait atteindre 1,2 million d'emplacements. La technologie sera entièrement évolutive par le service sans fil 5G à l'avenir
- accroissement de la capacité et de la vitesse du réseau large bande sans fil en déployant un grand nombre de nouveaux sites à petites cellules dans l'ensemble de notre réseau LTE et expansion de la couverture du réseau LTE Advanced (LTE-A) de Bell afin de desservir 91 % de la population nationale. Bell a été le premier fournisseur de services sans fil au Canada à atteindre des vitesses LTE Gigabit lors d'essais de déploiement
- expansion de Lucky Mobile, notre marque de services sans fil prépayés à faible coût, à l'ensemble des dix provinces par suite du lancement au Manitoba, en Saskatchewan, au Québec, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard et à Terre-Neuve-et-Labrador
- partenariat avec les villes de Kingston, d'Orillia et de Markham afin de déployer la plate-forme de ville intelligente de Bell, qui permet aux municipalités de tirer parti des applications Internet des objets (IdO) et de la connectivité à large bande de Bell pour améliorer l'efficacité des activités municipales ainsi que les services offerts aux résidents aux entreprises et aux visiteurs
- lancement du service géré de sécurité des solutions IdO de Bell, premier en son genre au Canada qui offre aux entreprises, aux villes intelligentes et aux organisations qui utilisent des solutions IdO un ensemble évolué et complet de services de sécurité
- lancement du tout nouveau service de télévision payante et de diffusion en continu de qualité supérieure Crave qui combine TMN, HBO Canada, SHOWTIME et d'autres contenus de qualité supérieure en un seul service. Crave est maintenant diffusée par tous les grands distributeurs de télévision canadiens. À la fin de 2018, Crave a atteint 2,3 millions d'abonnés à la fois sur les plates-formes de télévision linéaire et de diffusion en continu vers les consommateurs
- acquisition d'une participation majoritaire dans les studios Pinewood Toronto et annonce de plans d'expansion. Avec cette expansion, Pinewood Toronto deviendra la plus grande installation de production spécialement construite au Canada. Acquisition également d'une participation dans le groupe Juste pour Rire, qui produit le plus important festival d'humour au monde
- obtention du contrat pluriannuel d'exploitation du réseau SuperNet de l'Alberta, une initiative gouvernementale visant à relier à un réseau large bande des écoles, des bibliothèques, des établissements de soins de santé, des bureaux provinciaux et municipaux et des communautés autochtones, des entreprises et des fournisseurs de services Internet dans 429 collectivités urbaines et rurales de l'Alberta
- acquisition d'Axia NetMedia Corporation, la société de Calgary exploitant l'actif rural de SuperNet. L'acquisition assure la continuité des services SuperNet pour les clients ruraux tout en améliorant les possibilités d'accès à large bande
- conclusion de l'acquisition d'AlarmForce, qui vient renforcer le portefeuille Bell maison intelligente, et vente des comptes clients d'AlarmForce en Colombie-Britannique, en Alberta et en Saskatchewan à TELUS
- expansion de la portée de l'initiative en santé mentale de Bell, la Journée Bell Cause pour la cause de 2018 ayant été la plus fructueuse jusqu'à maintenant avec 138 millions de messages de soutien à la santé mentale, ce qui signifie que Bell a investi 6,9 millions de dollars additionnels en santé mentale au Canada. La participation sur les médias sociaux comme Twitter, Snapchat, Instagram et Facebook a augmenté de 10 % tandis que le mot-clic #BellCause (incluant #BellLetsTalk) a été le mot-clic le plus utilisé sur Twitter au Canada au cours de 2018
- financement et appui, au moyen du Fonds communautaire Bell Cause pour la cause, de grandes institutions en vue d'améliorer l'accès aux soins en santé mentale et avancement de nouveaux travaux de recherche, ainsi que le financement doublé pour les organisations de base dans l'ensemble du pays
- classement renouvelé parmi les 100 meilleurs employeurs au Canada et parmi les 50 meilleurs employeurs à Montréal. Bell a également été reconnue parmi les 100 meilleurs employeurs pour la diversité au Canada (*Canada's 100 Best Diversity Employers*) et parmi les employeurs les plus écologiques au Canada, ce qui témoigne de notre engagement envers nos employés

• force d'innovation au Canada, Bell se classant première parmi toutes les sociétés de télécommunications au palmarès des 100 principaux investisseurs en recherche et développement au Canada (*Top 100 Corporate R&D Spenders*) et au quatrième rang dans l'ensemble

M. Cope a dirigé l'équipe de Bell dans le cadre de la réalisation des 6 impératifs stratégiques de la Société en 2018 :

- chef de file des fournisseurs de services Internet au Canada avec 3 933 931 abonnés aux services Internet, ce qui comprend 1,2 million d'abonnés sur le réseau FTTP, une augmentation de 3,8 % par rapport à l'exercice 2017
- augmentation de la vitesse maximale du service Internet Fibe en offrant une vitesse inégalée de 1,5 gigabit par seconde pour le téléchargement et jusqu'à 940 mégabits par seconde pour le téléversement
- classement au premier rang du classement des FSI les plus rapides de 2018 au Canada de PCMag. Bell a livré l'indice global de vitesse Internet le plus élevé jamais enregistré par le magazine au Canada et obtenu un résultat supérieur de 30 % à celui du plus proche concurrent
- lancement du service Wi-Fi Partout chez vous, le premier service Wi-Fi au pays qui achemine le signal Wi-Fi rapide et adaptatif à toutes les pièces de la maison au moyen de capsules utilisées de concert avec l'intelligence de réseautage en nuage
- conservation du titre de plus important fournisseur de services de télévision au Canada. Grâce au succès d'Alt Télé, le nombre d'abonnés à Télé Fibe a augmenté de 8,1 % pour s'établir à 1 675 706 abonnés
- obtention d'une croissance positive du BAIIA ajusté de 1,7 % du secteur du sur-fil pour une quatrième année consécutive
- chef de file des principales sociétés de télécommunications en Amérique du Nord avec une marge du BAIIA ajusté du secteur du sur-fil de 41,7 %
- déploiement accéléré des services sans fil dans le contexte d'une industrie hautement concurrentielle. Bell a augmenté les ajouts nets de services sans fil de 44,6 % par rapport à l'exercice 2017 et a obtenu 43 % de l'ensemble des nouvelles activations de services sans fil nettes parmi les trois entreprises de services sans fil nationales. L'augmentation nette de 448 000 abonnés de services sans fil post-payés représente une augmentation de 7,4 % par rapport à l'exercice 2017
- accroissement de la part de marché des services prépayés avec 32 189 activations nettes, ce qui nous a permis de réaliser notre première année de croissance des activations nettes prépayées depuis 2009 en raison de la forte demande pour notre service Lucky Mobile à faible coût
- maintien de la facturation moyenne par utilisateur combinée la plus élevée dans l'industrie des services sans fil canadienne
- premier fournisseur canadien de services sans fil à offrir des points d'accès Wi-Fi intégrés dans les véhicules Ford et Lincoln compatibles avec le service LTE Voiture connectée de Bell – Wi-Fi intégré

• CTV demeure au premier rang des chaînes de télévision les plus écoutées au Canada pour la 17^e année d'affilée et continue d'être au premier plan avec une majorité des vingt meilleurs programmes à l'échelle nationale dans tous les groupes démographiques clés. TSN était la chaîne de télévision spécialisée la plus regardée au Canada et RDS est demeuré le premier réseau sportif et la première chaîne de télévision spécialisée de langue française

- lancement de TSN Direct et de RDS Direct, offrant ainsi le contenu de TSN et de RDS directement aux consommateurs moyennant un abonnement mensuel
- partenariat avec Bloomberg Media afin de créer et de lancer BNN Bloomberg, la première marque multiplateforme en matière de nouvelles économiques au Canada
- amélioration de l'expérience client dans toute l'entreprise. Les investissements dans les technologies et la formation ont fait en sorte que les installations ont été plus rapides et que moins de visites à des fins de réparation et de remise en état ont été nécessaires. Amélioration du service Web Gérez votre rendez-vous grâce à de nouvelles fonctions libre-service qui permettent aux clients de gérer leurs rendez-vous en ligne et de fournir aux techniciens des renseignements pertinents
- les clients peuvent redémarrer leur modem à distance sur Bell.ca, ce qui leur a permis de résoudre plus de 40 % des problèmes de connectivité Internet
- nouvelle conception du site MonBell.ca dans un format convivial pour les téléphones cellulaires, ce qui permet aux clients de trouver plus facilement ce dont ils ont besoin et d'effectuer des transactions en ligne. Le nombre de transactions effectuées sur l'application MonBell a augmenté de 22 % en 2018
- attribution par JD Power de la désignation du meilleur opérateur national pour le service à la clientèle au Canada pour Virgin Mobile pour la troisième fois au cours des quatre dernières années
- maintien d'une approche disciplinée en matière de gestion des coûts en accordant les coûts avec le rendement général des produits
- réalisation d'une réduction nette de 4 % de notre effectif de gestion, soit environ 700 postes, ce qui devrait se traduire par des économies annualisées en espèces d'environ 75 millions de dollars. Ces changements tiennent compte de la poursuite de l'intégration de Bell MTS, Bell Aliant et d'autres acquisitions

Les actionnaires ont bénéficié du solide rendement financier et opérationnel de BCE, grâce à une augmentation de 5,2 % du dividende sur les actions ordinaires en 2018, passant à 3,02 \$ par rapport à 2,87 \$ en 2017. Il s'agissait de la 14^e augmentation du dividende annuel sur les actions ordinaires de BCE depuis décembre 2008, soit une croissance de 107 % sur cette période.

COMPOSITION RÉELLE DE LA RÉMUNÉRATION EN 2018

En 2018, la rémunération directe cible de M. Cope a augmenté de 1,0 million de dollars, soit sa première hausse depuis 2013, pour tenir compte de la compétitivité du marché avec des concurrents directs et des sociétés du groupe de référence de BCE. L'augmentation a été entièrement attribuée aux intéressements à long terme et 87 % de la rémunération directe cible totale de M. Cope est maintenant considérée comme étant à risque.

	2018 (\$)	2017 (\$)	2016 (\$)
Salaire	1 400 000	1 400 000	1 400 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	2 814 000	3 360 000	2 583 000
Attributions fondées sur des UANR	3 437 500	2 937 500	2 937 500
Attributions fondées sur des UANR-R	1 718 750	1 468 750	1 468 750
Attributions fondées sur des options	1 718 750	1 468 750	1 468 750
Total de la rémunération à risque	9 689 000	9 235 000	8 458 000
Régimes de retraite et autre rémunération	925 442	805 570	903 529
Rémunération totale	12 014 442	11 440 570	10 761 529

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE À RISQUE EN 2018

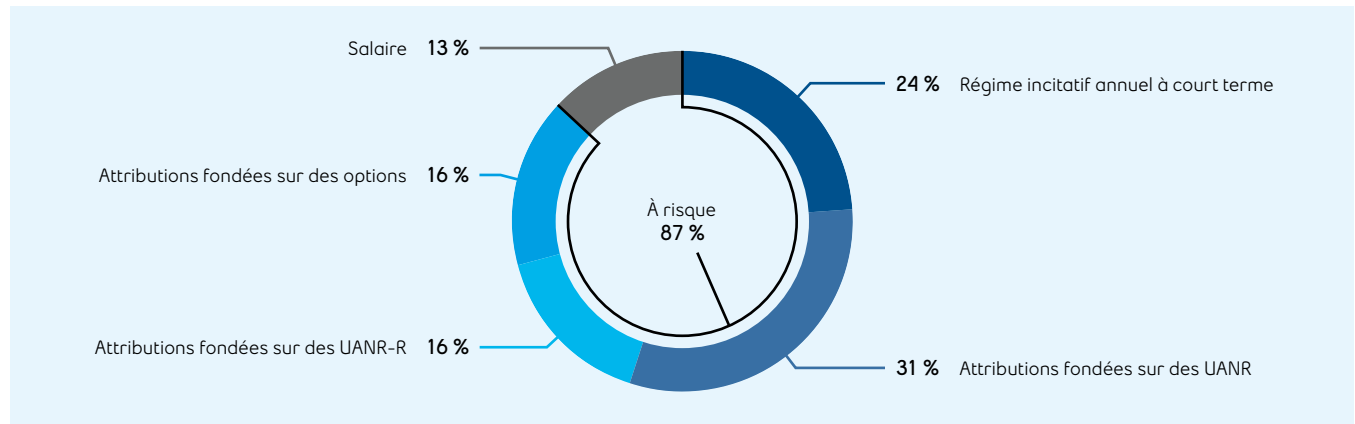


TABLEAU RÉTROSPECTIF 2018

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. 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 2018, 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 2018. 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 2018 ⁽²⁾	VALEUR DE 100 \$		
			PÉRIODE	PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION	ACTIONNAIRE
2014	10 708 500 \$	14 942 779 \$	01-01-2014 au 31-12-2018	140 \$	150 \$
2015	10 664 400 \$	9 865 068 \$	01-01-2015 au 31-12-2018	93 \$	123 \$
2016	9 858 000 \$	8 642 608 \$	01-01-2016 au 31-12-2018	88 \$	117 \$
2017	10 635 000 \$	9 196 454 \$	01-01-2017 au 31-12-2018	86 \$	103 \$
2018	11 089 000 \$	9 378 280 \$	01-01-2018 au 31-12-2018	85 \$	94 \$
			Moyenne	98 \$	118 \$

(1) Comprend le salaire de base, la prime réelle payée et la valeur au titre du RILT au moment de l'attribution (UANR, UANR-R et options sur actions).

(2) Comprend le salaire de base, la prime incitative annuelle à court terme réelle, la valeur des UANR/UANR-R à l'acquisition, les options sur actions exercées (au prix d'exercice) et les unités en circulation et les options d'achat d'actions dans le cours au cours des actions ordinaires à la Bourse de Toronto de 53,93 \$ le 31 décembre 2018.

AVOIR EN ACTIONS ET LA VALEUR À RISQUE

Le tableau ci-dessous présente les titres de capitaux propres de BCE acquis et non acquis détenus par M. Cope au 28 février 2019. Son avoir en actions correspond à 55 fois son salaire, ce qui dépasse ses cibles de cinq et dix ans, et son avoir en actions total et la valeur à risque s'établissent à 94 057 227 \$.

AVOIR EN ACTIONS	VALEUR DE L'AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR ACQUISE				VALEUR NON ACQUISE ET VALEUR NON PAYÉE				TOTAL DE L'AVOIR EN ACTIONS ET DE LA VALEUR À RISQUE
	ACTIONS	UAD	OPTIONS ACQUISES ⁽¹⁾	TOTAL ACQUIS	UANR-R	UANR	OPTIONS NON ACQUISES ⁽¹⁾	TOTAL NON ACQUIS	
Nombre	73 438	1 231 927	705 697	2 011 062	89 852	179 703	1 321 172	1 590 727	94 057 227 \$
Valeur ⁽²⁾	4 297 592 \$	72 092 368 \$	864 074 \$	77 254 034 \$	5 258 139 \$	10 516 220 \$	1 028 834 \$	16 803 193 \$	

(1) Représente le gain estimatif découlant de l'exercice des options sous-jacentes.

(2) Calculée à l'aide du cours de clôture de l'action de BCE à la Bourse de Toronto de 58,52 \$ le 28 février 2019.

11 Rémunération des membres de la haute direction visés

Cette section présente la rémunération versée en 2018 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).

- George A. Cope, président et chef de la direction (se reporter à l'analyse de la rémunération détaillée à la section 10 intitulée *Rémunération du président et chef de la direction*)
- Wade Oosterman, vice-président principal et président de groupe
- Glen LeBlanc, vice-président exécutif et chef des affaires financières
- Mirko Bibic, chef de l'exploitation
- Tom Little, président, Bell Marchés Affaires

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



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

M. Glen LeBlanc a été nommé vice-président exécutif et chef des affaires financières de BCE et de Bell Canada en juin 2015. Il dirige toutes les activités et la stratégie en matière de finances dans le cadre d'une stratégie, sur les marchés des capitaux, qui vise à soutenir les investissements de premier plan de Bell dans les réseaux à large bande, l'innovation dans les services et à favoriser une croissance du dividende durable pour les actionnaires de BCE.

Avant d'entrer au service de BCE, M. LeBlanc occupait le poste de vice-président exécutif et chef des finances auprès de Bell Aliant depuis 2006.

M. LeBlanc siège actuellement aux conseils de Maple Leaf Sports & Entertainment (MLSE), de Strongest Families Institute et du New Brunswick Business Council. Il a également déjà occupé le poste de président du conseil de Certified Management Accountants (CMA) of Nova Scotia et il a joué un rôle actif dans la fusion et l'unification des comptables professionnels agréés (CPA) du Canada.

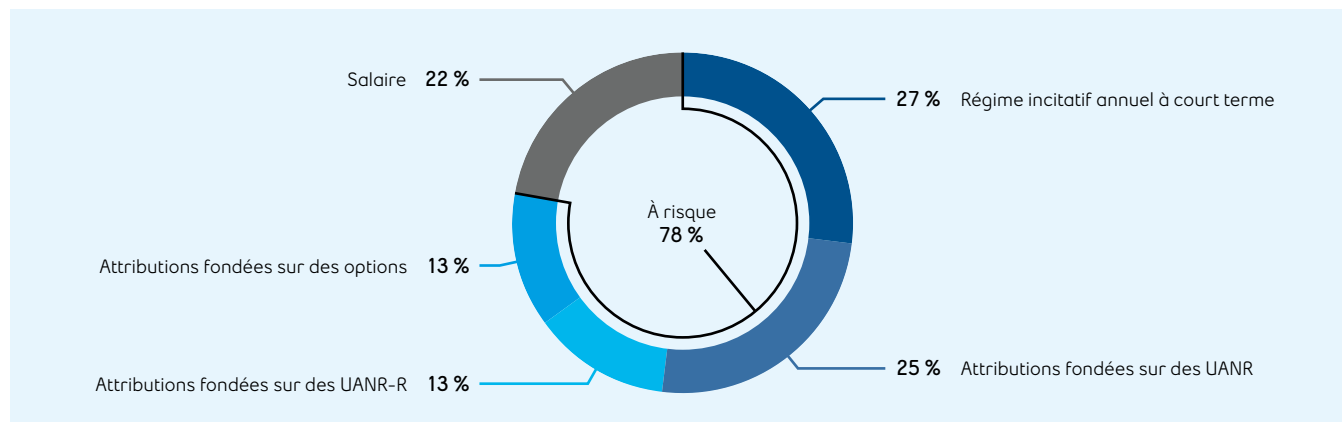
M. LeBlanc est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université St. Mary's et Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés (FCPA) et Fellow comptable en management accrédité (FCMA). M. LeBlanc détient également le titre IAS.A de la Rotman School of Management. En 2005, il figurait au nombre des 40 dirigeants de moins de 40 ans les plus en vue au Canada.

En 2018, M. LeBlanc a reçu une augmentation de 50 000 \$ de son salaire de base et une augmentation de sa prime incitative annuelle à court terme cible ainsi qu'une augmentation de ses attributions aux termes du régime d'intéressement à long terme de 250 000 \$ pour faire état de son expérience et pour améliorer son positionnement sur le marché. La variation au titre des prestations de retraite attribuable à des éléments rémunérateurs en 2018 est principalement due à l'atteinte d'un jalon en ce qui a trait à l'admissibilité à une rente différée non réduite payable à l'âge de 55 ans aux termes du régime de retraite à prestations déterminées de Bell Aliant auquel il a participé jusqu'au 31 décembre 2014, comme il est décrit à la section 11.5 intitulée *Ententes de retraite* à la rubrique *Volets à prestations déterminées*.

COMPOSITION RÉELLE DE LA RÉMUNÉRATION EN 2018

	2018 (\$)	2017 (\$)	2016 (\$)
Salaire	650 000	600 000	575 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	822 250	780 000	707 250
Attributions fondées sur des UANR	750 000	625 000	625 000
Attributions fondées sur des UANR-R	375 000	312 500	312 500
Attributions fondées sur des options	375 000	312 500	312 500
Total de la rémunération à risque	2 322 250	2 030 000	1 957 250
Régimes de retraite et autre rémunération	3 720 430	168 717	91 469
Rémunération totale	6 692 680	2 798 717	2 623 719

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE À RISQUE EN 2018





Wade Oosterman
Vice-président principal
et président de groupe,
Bell Canada et BCE

En tant que vice-président principal, M. Wade Oosterman remplit un rôle de premier plan en matière de conseils et de supervision au sein de l'équipe de direction de Bell, en plus d'exercer son leadership chez Bell Média comme président de groupe et d'occuper les fonctions de chef de la gestion de la marque de Bell.

Leader hautement respecté dans l'industrie canadienne des communications, il a assumé des responsabilités toujours accrues au cours de ses douze années d'expérience comme cadre supérieur chez Bell. Sous son leadership, Bell Média a consolidé sa position de première entreprise canadienne de services multimédia, offrant les meilleurs services de télévision traditionnels, spécialisée et payante, de radio et de publicité numérique et extérieure. Remaniée par M. Oosterman, la marque Bell est maintenant considérée comme celle qui a la plus grande valeur au Canada, en dehors de l'industrie bancaire.

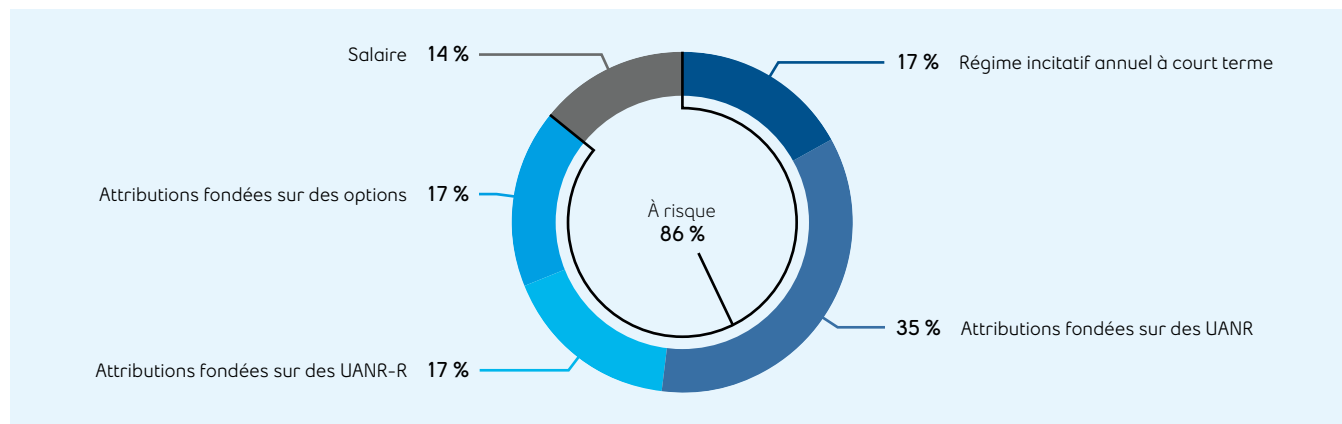
M. Oosterman est titulaire d'un MBA de la Ivey Business School de l'Université Western. Il est administrateur de TIFF, un organisme culturel caritatif qui exploite le Festival international du film de Toronto et l'édifice Bell Lightbox du TIFF.

En 2018, M. Oosterman a reçu un octroi additionnel de 2 000 000 \$ de son attribution incitative à long terme lors de sa nomination à titre de vice-président principal et président de groupe, Bell Canada et BCE.

COMPOSITION RÉELLE DE LA RÉMUNÉRATION EN 2018

	2018 (\$)	2017 (\$)	2016 (\$)
Salaire	900 000	900 000	900 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	1 138 500	1 170 000	1 039 500
Attributions fondées sur des UANR	2 250 000	1 250 000	1 000 000
Attributions fondées sur des UANR-R	1 125 000	625 000	500 000
Attributions fondées sur des options	1 125 000	625 000	500 000
Total de la rémunération à risque	5 638 500	3 670 000	3 039 500
Régimes de retraite et autre rémunération	326 225	309 491	333 859
Rémunération totale	6 864 725	4 879 491	4 273 359

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE À RISQUE EN 2018





Mirko Bibic
 Chef de l'exploitation,
 BCE et Bell Canada

En tant que chef de l'exploitation, M. Mirko Bibic dirige les unités d'exploitation de Bell qui sont en contact avec la clientèle : Bell Mobilité, Bell Marchés Affaires et Services résidentiels et petites entreprises. M. Bibic supervise aussi l'ensemble des affaires juridiques, réglementaires et gouvernementales de BCE et de Bell.

M. Bibic a joué un rôle clé dans la réussite de la stratégie d'innovation et d'investissement de Bell en matière de services large bande dans le cadre de son poste précédent de vice-président exécutif, développement de l'entreprise, qu'il a occupé à compter de 2015. À ce titre, il a supervisé une vaste gamme d'opérations de fusion et acquisition, la participation de Bell à de multiples enchères du spectre sans fil et de nombreuses autres initiatives d'investissement et de partenariat. M. Bibic s'est joint à Bell en 2004 en tant que premier vice-président, affaires réglementaires. Il a été promu au poste de premier vice-président, affaires réglementaires et gouvernementales en 2008, puis à celui de chef des affaires juridiques et réglementaires en mars 2012.

Avant de se joindre à Bell, M. Bibic était associé directeur de Stikeman Elliott S.E.N.C.R.L., s.r.l. à Ottawa. Il est titulaire d'un diplôme en droit de l'Université de Toronto et il est membre du Barreau de l'Ontario depuis 1994.

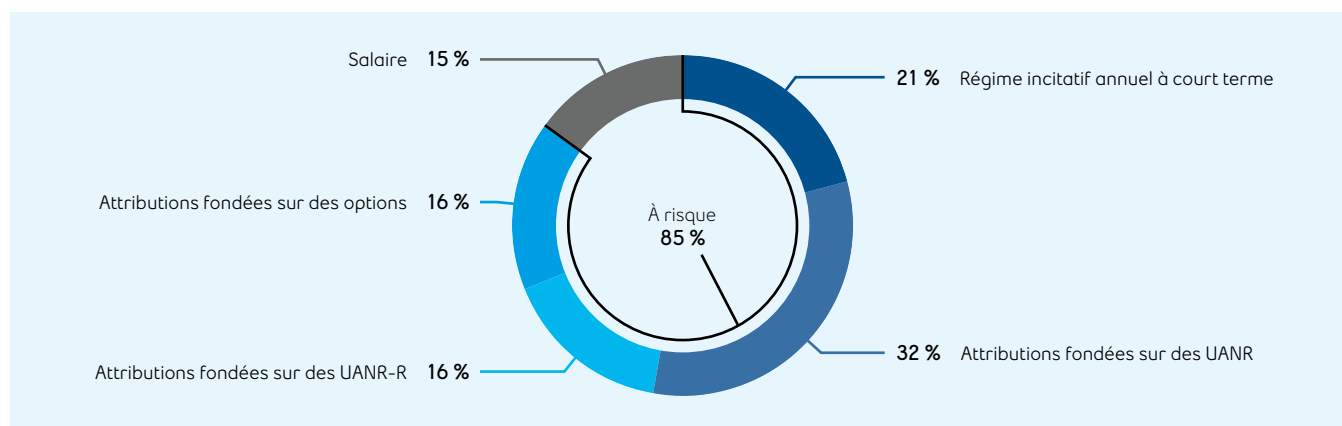
En 2018, M. Bibic a été nommé chef de l'exploitation et a reçu une augmentation de 200 000 \$ de son salaire de base et de sa prime incitative annuelle à court terme cible de même qu'une augmentation de ses attributions aux termes du régime d'intéressement à long terme de 1 150 000 \$ afin de tenir compte des responsabilités accrues liées à son nouveau rôle et de veiller à son positionnement sur le marché par rapport à ses pairs.

COMPOSITION RÉELLE DE LA RÉMUNÉRATION EN 2018

	2018 (\$)	2017 (\$)	2016 (\$)
Salaire ⁽¹⁾	598 767	525 000	525 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	851 016	800 625	606 375
Attributions fondées sur des UANR	1 250 000	625 000	625 000
Attributions fondées sur des UANR-R	625 000	312 500	312 500
Attributions fondées sur des options	625 000	312 500	312 500
Total de la rémunération à risque	3 351 016	2 050 625	1 856 375
Régimes de retraite et autre rémunération	204 986	168 147	94 531
Rémunération totale	4 154 769	2 743 772	2 475 906

(1) Le salaire de base de 2018 de M. Bibic est passé de 550 000 \$ à 750 000 \$ lors de sa nomination à titre de chef de l'exploitation pour faire état de ses responsabilités accrues et mieux aligner sa rémunération sur la rémunération versée à ses pairs de sociétés de notre groupe de référence.

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE À RISQUE EN 2018





Tom Little
Président,
Bell Marchés Affaires,
Bell Canada

M. Tom Little est président de Bell Marchés Affaires, le premier fournisseur au Canada de services de réseau et de communications large bande auprès des entreprises et des gouvernements.

M. Little a été nommé président de Bell Marchés Affaires en 2011 après avoir été président des Services de gros de Bell. M. Little s'est joint à Bell en 2009 fort de 25 ans d'expérience comme leader dans les secteurs des technologies, du capital-risque et des finances et d'une expérience confirmée dans la création et l'exploitation d'entreprises technologiques canadiennes performantes telles que VisualSonics Inc. et Dicomit Dicom Information Technologies.

Il est administrateur de la Fondation de l'Institut de Cardiologie de Montréal, de Skylark-Enfants, Jeunes et Familles, et de RISE Asset Development.

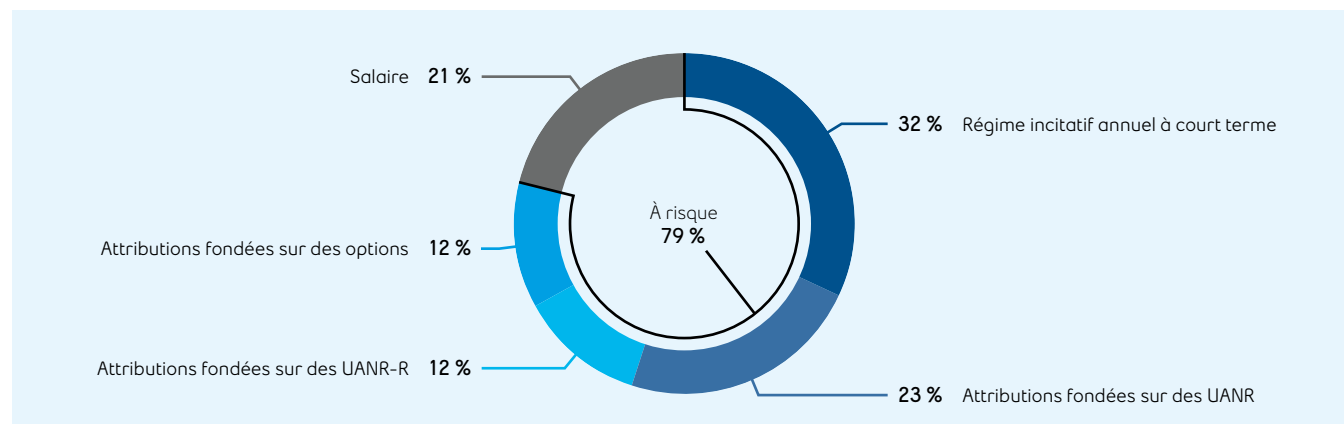
M. Little est comptable agréé et diplômé inscrit à la liste d'honneur du doyen de la Ivey Business School de l'Université Western.

En 2018, M. Little a reçu une augmentation de ses attributions aux termes du régime d'intéressement à long terme de 150 000 \$ afin d'améliorer son positionnement sur le marché.

COMPOSITION RÉELLE DE LA RÉMUNÉRATION EN 2018

	2018 (\$)	2017 (\$)	2016 (\$)
Salaire	675 000	675 000	650 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	1 056 375	877 500	750 750
Attributions fondées sur des UANR	750 000	675 000	625 000
Attributions fondées sur des UANR-R	375 000	337 500	312 500
Attributions fondées sur des options	375 000	337 500	312 500
Total de la rémunération à risque	2 556 375	2 227 500	2 000 750
Régimes de retraite et autre rémunération	225 751	209 409	213 238
Rémunération totale	3 457 126	3 111 909	2 863 988

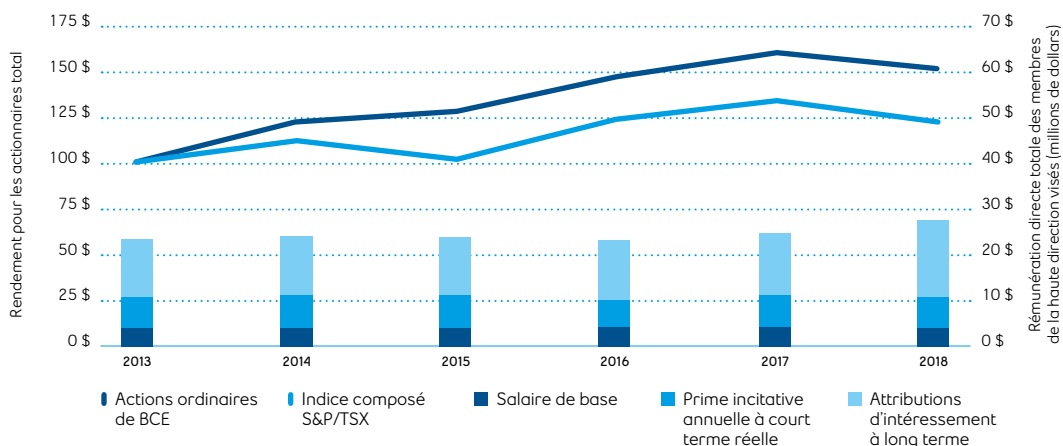
RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE À RISQUE EN 2018



11.1 Graphique sur le rendement pour les actionnaires

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

31 décembre 2013 –
31 décembre 2018



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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Actions ordinaires de BCE	100	122	128	146	159	150
Indice composé S&P/TSX	100	111	101	123	134	122

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Rémunération directe totale des membres de la haute direction visés (millions de dollars)	23,6	24,3	24,2	23,3	24,9	27,8

Le graphique ci-dessus compare les variations annuelles du rendement total annuel cumulé pour les porteurs des actions ordinaires de BCE avec le rendement total annuel cumulé de l'indice composé S&P/TSX pour la période de cinq ans se terminant le 31 décembre 2018. Il suppose que la valeur initiale du placement le 31 décembre 2013 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 (le RILT) est attribuée sous forme de titres de capitaux propres et les paiements réalisés réels associés à ces attributions sont liés plus étroitement à l'évolution du cours de l'action et à la croissance du dividende de la Société que ce qu'indique le graphique ci-dessus. La rémunération des membres de la haute direction visés en 2018 comprend les augmentations des attributions aux termes du régime d'intéressement à long terme principalement liées aux ajustements de la rémunération par suite de changements organisationnels en 2018 et l'augmentation des attributions cibles aux termes du régime d'intéressement à long terme de M. Cope, sa première augmentation depuis 2013.

BCE

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

INDICE COMPOSÉ S&P/TSX

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

11.2 Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la rémunération des membres de la haute direction visés. Les membres de la haute direction visés sont notre président et chef de la direction, notre chef des affaires financières et les trois membres de la haute direction les mieux rémunérés classés selon le montant de leur rémunération totale dans le tableau ci-dessous.

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

NOM ET POSTE PRINCIPAL	EXERCICE	SALAIRE (\$) ⁽¹⁾	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS (\$) ⁽²⁾⁽³⁾	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS (\$) ⁽⁴⁾	RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN RÉGIME INCITATIF NON FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITALIX PROPRES (RÉGIMES INCITATIFS ANNUELS) ⁽⁵⁾	VALEUR DU RÉGIME DE RETRAITE (\$) ⁽⁶⁾	AUTRE RÉMUNÉRATION (\$) ⁽⁷⁾	RÉMUNÉRATION TOTALE (\$)
					(\$) ⁽⁵⁾			
George A. Cope Président et chef de la direction BCE et Bell Canada	2018	1 400 000	5 156 250	1 718 750	2 814 000	756 840	168 602	12 014 442
	2017	1 400 000	4 406 250	1 468 750	3 360 000	634 010	171 560	11 440 570
	2016	1 400 000	4 406 250	1 468 750	2 583 000	732 778	170 751	10 761 529
Glen LeBlanc Vice-président exécutif et chef des affaires financières BCE et Bell Canada	2018	650 000	1 125 000	375 000	822 250	3 697 375	23 055	6 692 680
	2017	600 000	937 500	312 500	780 000	146 987	21 730	2 798 717
	2016	575 000	937 500	312 500	707 250	69 677	21 792	2 623 719
Wade Oosterman Vice-président principal et président de groupe Bell Canada et BCE	2018	900 000	3 375 000	1 125 000	1 138 500	298 080	28 145	6 864 725
	2017	900 000	1 875 000	625 000	1 170 000	279 703	29 788	4 879 491
	2016	900 000	1 500 000	500 000	1 039 500	306 029	27 830	4 273 359
Mirko Bibic Chef de l'exploitation BCE et Bell Canada	2018	598 767	1 875 000	625 000	851 016	183 436	21 550	4 154 769
	2017	525 000	937 500	312 500	800 625	149 564	18 583	2 743 772
	2016	525 000	937 500	312 500	606 375	75 254	19 277	2 475 906
Tom Little Président, Bell Marchés Affaires, Bell Canada	2018	675 000	1 125 000	375 000	1 056 375	204 930	20 821	3 457 126
	2017	675 000	1 012 500	337 500	877 500	188 347	21 062	3 111 909
	2016	650 000	937 500	312 500	750 750	192 106	21 132	2 863 988

- (1) En 2018, le salaire de base de M. LeBlanc est passé de 600 000 \$ à 650 000 \$, pour faire état de son expérience et mieux aligner sa rémunération sur la rémunération versée à ses pairs de sociétés de notre groupe de référence. Le salaire de base de M. Bibic est passé de 550 000 \$ à 750 000 \$ lors de sa nomination à titre de chef de l'exploitation pour faire état de ses responsabilités accrues et mieux aligner sa rémunération sur la rémunération versée à ses pairs de sociétés de notre groupe de référence.
- (2) Le tableau suivant compare les justes valeurs à la date d'octroi utilisées aux fins de la rémunération avec les provisions qui sont inscrites dans les états financiers de la Société pour les attributions fondées sur des actions des membres de la haute direction visés en supposant des résultats d'acquisition selon la cible.

	2018 27 FÉVRIER 2018 AU 31 DÉCEMBRE 2020		2017 28 FÉVRIER 2017 AU 31 DÉCEMBRE 2019		2016 29 FÉVRIER 2016 AU 31 DÉCEMBRE 2018	
	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	56,15 \$	56,96 \$	58,62 \$	57,94 \$	58,39 \$	58,44 \$
Différence totale	200 256 \$		110 957 \$		8 105 \$	
Différence par action	0,81 \$		0,68 \$		0,05 \$	

- (a) La cours de l'action au moment de l'octroi était égal à la moyenne pondérée en fonction du volume du cours par action ordinaire de BCE d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE négociée à la Bourse de Toronto pendant les cinq jours de bourse consécutifs prenant fin le jour précédant la date d'entrée en vigueur de l'octroi.
- (b) Passée en charge sur la période d'acquisition des attributions.
- (3) La valeur indiquée dans cette colonne a été répartie selon notre politique en matière de régimes de rémunération, soit 50 % de la valeur totale du régime d'intéressement à long terme en UANR et 25 % de la valeur totale du régime d'intéressement à long terme en UANR-R. Le tableau qui suit détaille les montants attribués aux termes des deux régimes :

MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION VISÉ	2018		2017		2016	
	UANR (\$)	UANR-R (\$)	UANR (\$)	UANR-R (\$)	UANR (\$)	UANR-R (\$)
G.A. Cope	3 437 500	1 718 750	2 937 500	1 468 750	2 937 500	1 468 750
G. LeBlanc	750 000	375 000	625 000	312 500	625 000	312 500
W. Oosterman	2 250 000	1 125 000	1 250 000	625 000	1 000 000	500 000
M. Bibic	1 250 000	625 000	625 000	312 500	625 000	312 500
T. Little	750 000	375 000	675 000	337 500	625 000	312 500

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

PRINCIPALES HYPOTHÈSES	2018		2017		2016	
	JUSTE VALEUR	ÉTATS FINANCIERS	JUSTE VALEUR	ÉTATS FINANCIERS	JUSTE VALEUR	ÉTATS FINANCIERS
Période d'acquisition	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans
Rendement en dividendes	5,14 %	5,00 %	4,66 %	4,95 %	4,68 %	4,70 %
Volatilité attendue	12,3 %	12,3 %	13,2 %	13,2 %	14,6 %	14,6 %
Taux d'intérêt sans risque	2,28 %	1,99 %	1,48 %	1,01 %	1,00 %	0,62 %
Période totale d'exercice	7 ans	7 ans	7 ans	7 ans	7 ans	7 ans
Durée prévue	7 ans	4 ans	7 ans	4 ans	7 ans	4,5 ans
Valeur binomiale	3,42 \$	2,13 \$	3,83 \$	1,97 \$	3,91 \$	2,57 \$

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 2018 correspond à environ 1,29 \$ de moins par option, ou 1 591 274 \$ pour les 1 233 557 options sur actions attribuées aux membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2018. En 2017, la différence entre la juste valeur à la date d'attribution utilisée à des fins de rémunération et la juste valeur utilisée à des fins comptables pour les options octroyées au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2017 correspondait à environ 1,86 \$ de moins par option, ou 1 484 241 \$ pour les 797 979 options sur actions attribuées aux membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2017. En 2016, la différence entre la juste valeur à la date d'attribution de l'attribution d'options sur actions et la juste valeur comptable de l'attribution d'options sur actions au 31 décembre 2016 correspondait à environ 1,34 \$ de moins par option, ou 996 009 \$ pour les 743 290 options sur actions attribuées aux membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2016. La juste valeur comptable est passée en charge sur la période d'acquisition des attributions.

- (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. LeBlanc en 2018, ce montant comprend l'incidence de l'atteinte du critère d'admissibilité à des rentes non réduites payables à l'âge de 55 ans aux termes du volet à prestations déterminées du régime de pension de Bell Aliant ainsi que l'incidence d'une hausse de la moyenne de ses gains admissibles aux termes des mécanismes à prestations déterminées du régime de retraite de Bell Aliant.
- (7) La colonne Autre rémunération comprend les éléments suivants :

NOM	EXERCICE	AVANTAGES INDIRECTS ET AUTRES AVANTAGES PERSONNELS ^(a) (\$)	COTISATION DE LA SOCIÉTÉ AUX TERMES DU RÉGIME D'ÉPARGNE DES EMPLOYÉS ^(b) (\$)	DIVERS ^(c) (\$)	AUTRE RÉMUNÉRATION TOTALE (\$)
G.A. Cope	2018	124 058	28 000	16 544	168 602
	2017	125 292	28 000	18 268	171 560
	2016	124 058	28 000	18 693	170 751
G. LeBlanc	2018	–	13 000	10 055	23 055
	2017	–	12 000	9 730	21 730
	2016	–	11 500	10 292	21 792
W. Oosterman	2018	–	18 000	10 145	28 145
	2017	–	18 000	11 788	29 788
	2016	–	18 000	9 830	27 830
M. Bibic	2018	–	11 975	9 575	21 550
	2017	–	10 500	8 083	18 583
	2016	–	10 500	8 777	19 277
T. Little	2018	–	13 500	7 321	20 821
	2017	–	13 500	7 562	21 062
	2016	–	13 000	8 132	21 132

- (a) Le montant des avantages indirects de M. Cope comprend principalement une allocation de 120 000 \$ pour les exercices 2018, 2017 et 2016.
- (b) Aux termes du régime d'épargne des employés, lorsque des employés, y compris les membres de la haute direction visés, choisissent de verser des cotisations allant jusqu'à 6 % de leurs gains admissibles afin d'acheter des actions ordinaires de BCE, la Société verse 1 \$ par tranche de 3 \$ de la cotisation de l'employé. Dans le but de favoriser l'actionnariat à long terme, les participants ne peuvent pas retirer d'actions ordinaires achetées au moyen de leurs propres cotisations aux termes du régime pendant une période de deux ans pour que les cotisations de l'employeur soient acquises. Les montants indiqués comprennent les cotisations de l'employeur acquises et non acquises.
- (c) Pour tous les membres de la haute direction visés, cette colonne comprend surtout des primes d'assurance-vie et des paiements de majoration payés par la Société.

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 2018. Pour connaître les principales caractéristiques des régimes, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2018 sous Régime d'intéressement à long terme*.

NOM	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS							ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS		
	DATE D'ATTRIBUTION	NOMBRE DE TITRES SOUS-JACENTS AUX OPTIONS NON EXERCÉES		TOTAL DES OPTIONS	PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS ⁽¹⁾ (\$)	DATE D'EXPIRATION DES OPTIONS ⁽²⁾	VALEUR DES OPTIONS DANS LE COURS NON EXERCÉES ⁽³⁾ (\$)	NOMBRE D'UNITÉS D'ACTIONS NON ACQUISES	VALEUR MARCHANDE OU DE PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS NON ACQUISES ⁽⁴⁾ (\$)	VALEUR MARCHANDE OU DE PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS NON PAYÉES OU NON DISTRIBUÉES ⁽⁴⁾ (\$)
		ACQUIS	NON ACQUIS							
G.A. Cope	27-02-2018	0	502 559	502 559	56,62	26-02-2025	0	178 022	9 600 734	70 207 671
	28-02-2017	0	383 486	383 486	58,62	27-02-2024	0			
	29-02-2016	0	375 640	375 640	58,39	28-02-2023	0			
	24-02-2015	330 057	0	330 057	56,05	23-02-2022	0			
G. LeBlanc	27-02-2018	0	109 650	109 650	56,62	26-02-2025	0	38 397	2 070 756	9 947 600
	28-02-2017	0	81 593	81 593	58,62	27-02-2024	0			
	29-02-2016	0	79 924	79 924	58,39	28-02-2023	0			
	17-08-2015	18 727	0	18 727	53,60	23-02-2022	6 180			
24-02-2015	37 454	0	37 454	56,05	23-02-2022	0				
W. Oosterman	12-11-2018	0	146 199	146 199	54,05	26-02-2025	0	97 882	5 278 797	46 074 052
	27-02-2018	0	182 749	182 749	56,62	26-02-2025	0			
	28-02-2017	0	163 186	163 186	58,62	27-02-2024	0			
	29-02-2016	0	127 878	127 878	58,39	28-02-2023	0			
	24-02-2015	112 360	0	112 360	56,05	23-02-2022	0			
	26-02-2014	114 529	0	114 529	47,90	25-02-2021	690 610			
M. Bibic	12-11-2018	0	84 065	84 065	54,05	26-02-2025	0	52 438	2 828 001	6 052 771
	27-02-2018	0	98 685	98 685	56,62	26-02-2025	0			
	28-02-2017	0	81 593	81 593	58,62	27-02-2024	0			
	29-02-2016	0	79 924	79 924	58,39	28-02-2023	0			
	24-02-2015	70 225	0	70 225	56,05	23-02-2022	0			
	26-02-2014	20 446	0	20 446	47,90	25-02-2021	123 289			
T. Little	27-02-2018	0	109 650	109 650	56,62	26-02-2025	0	39 798	2 146 304	5 807 010
	28-02-2017	0	88 121	88 121	58,62	27-02-2024	0			
	29-02-2016	0	79 924	79 924	58,39	28-02-2023	0			
	24-02-2015	70 225	0	70 225	56,05	23-02-2022	0			

(1) Le prix d'exercice est le prix auquel une action ordinaire peut être achetée lorsqu'une option est exercée. En date du 6 juin 2007, les actionnaires ont approuvé le fait que le prix d'exercice devait être le plus élevé entre la moyenne pondérée en fonction du volume du cours par action ordinaire de BCE 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 10 ans à compter de la date de prise d'effet de l'octroi. Depuis 2011, des options assorties d'une durée de sept ans ont été octroyées. Le comité de rémunération peut toujours recommander, et le conseil accepter, une autre durée au moment de l'octroi des options, dans la mesure où la date d'expiration maximale de 10 ans est respectée.

(3) La valeur des options dans le cours non exercées est calculée à l'aide du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2018, soit 53,93 \$, moins le prix d'exercice de ces options, les options ayant un prix d'exercice supérieur au cours de clôture sont considérées comme étant hors cours.

(4) La valeur des unités d'actions en cours est calculée à l'aide du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2018, soit 53,93 \$, multiplié par le nombre d'unités d'actions détenues par l'employé dans les régimes d'UANR, d'UANR-R, d'UAD et le RAD, selon le cas, le 31 décembre 2018.

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 2018 ainsi que les primes incitatives annuelles à court terme gagnées au cours de 2018. Pour connaître les principales caractéristiques des régimes, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2018 sous 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 ⁽³⁾ (\$)	VALEUR GAGNÉE AU COURS DE L'EXERCICE ⁽³⁾ (\$)
G.A. Cope	23-02-2018	82 514	4 659 609	4 659 609	2 814 000
G. LeBlanc	23-02-2018	59 927	991 396	991 396	822 250
W. Oosterman	23-02-2018	28 090	1 586 319	1 586 319	1 138 500
M. Bibic	23-02-2018	17 556	991 396	991 396	851 016
T. Little	23-02-2018	17 556	991 396	991 396	1 056 375

(1) Les options attribuées le 24 février 2015 ont été acquises en entier le 23 février 2018. 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 56,30 \$.

(2) Les UANR et les UANR-R attribuées le 29 février 2016 ont été acquises en entier le 31 décembre 2018. 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 53,93 \$.

(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 2018 payées en espèces ou en UAD, ou les deux.

Aucune option sur action n'a été exercée en 2018 par les membres de la haute direction visés.

RÉGIME D'OPTIONS SUR ACTIONS

Le régime d'options sur actions a été établi en 1999. Il est offert aux dirigeants et aux autres employés de la Société et de ses filiales qui, de l'avis du comité de rémunération, ont démontré leur capacité de contribuer grandement au succès de la Société. Le nombre d'actions pouvant être émises à des initiés, à tout moment, aux termes du régime d'options sur actions et de tous les mécanismes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de BCE ne peut dépasser 10 % des actions émises et en circulation; et le nombre d'actions émises à des initiés, dans une période de un an, aux termes de tous les mécanismes de rémunération fondés sur des titres de BCE, ne peut dépasser 10 % des actions émises et en circulation.

En 2018, 3 888 693 options ont été octroyées aux termes du régime d'options sur actions, soit 0,4 % des actions émises et en circulation, et aucune de celles-ci n'était acquise en date du 31 décembre 2018.

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. Depuis 2011, les options octroyées sont assorties d'une durée de sept ans et d'une période d'acquisition en bloc de trois ans.

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

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

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

- accroître le nombre d'actions ordinaires qui peuvent être émises aux termes du régime d'options sur actions
- réduire le prix d'exercice d'une option en cours (y compris une annulation et une réattribution d'une option, constituant une réduction du prix d'exercice d'une option)
- prolonger la date d'expiration d'une option en cours ou modifier le régime d'options sur actions pour permettre l'octroi d'une option ayant une date d'expiration au-delà de la durée maximale permise aux termes du régime d'options sur actions
- modifier les dispositions relatives à la transférabilité d'options, sauf si le transfert se fait dans le cadre du règlement normal d'une succession
- apporter des modifications quant aux participants admissibles qui pourraient permettre l'introduction d'administrateurs qui ne sont pas des employés d'une façon discrétionnaire, ou
- apporter des modifications pour prévoir d'autres types de rémunération par voie d'émission de titres de capitaux propres, sauf si le changement provient de l'application de dispositions antidilution du régime d'options sur actions.

Aucune modification n'a été apportée au régime d'options sur actions en 2018. Pour obtenir d'autres renseignements concernant le régime d'options sur actions, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2018 sous Régime d'intéressement à long terme* et à la section 11.6 intitulée *Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle sous Options sur actions*.

TITRES POUVANT ÊTRE ÉMIS EN VERTU DES RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

NOM	NOMBRE DE TITRES DEVANT ÊTRE ÉMIS LORS DE L'EXERCICE DES OPTIONS, DES BONS OU DROITS EN CIRCULATION (A)	MOYENNE PONDÉRÉE DU PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS, DES BONS ET DROITS EN CIRCULATION (\$) (B)	NOMBRE DE TITRES RESTANT À ÉMETTRE EN VERTU DES RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES SAUF LES TITRES INDICQUÉS DANS LA COLONNE (A) (C)
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	–	–	–
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres ⁽¹⁾	14 563 173 ⁽²⁾	56 ⁽³⁾	17 121 109 ⁽⁴⁾
Total	14 563 173	56	17 121 109

(1) Les principales caractéristiques du régime d'options sur actions se trouvent dans la section 9.6 intitulée Éléments rémunérateurs pour 2018 sous Régime d'intéressement à long terme.

(2) Ce nombre inclut 490 841 actions ordinaires de BCE pouvant être émises aux termes du RAD.

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

(4) Ce nombre inclut 5 591 566 actions ordinaires de BCE pouvant être émises en raison des souscriptions des employés aux termes des REE (1970) et (2000) de BCE Inc.

Le tableau suivant indique le nombre de titres émis et pouvant être émis aux termes de chacun des mécanismes de rémunération fondés sur des titres de la Société et le nombre d'actions ordinaires de BCE sous-jacentes à des options en cours ainsi que les pourcentages représentés par chaque élément, calculés par rapport au nombre d'actions ordinaires de BCE en circulation au 31 décembre 2018.

	ACTIONS ORDINAIRES POUVANT ÊTRE ÉMIS ⁽¹⁾		ACTIONS ORDINAIRES ÉMIS ⁽²⁾ À CE JOUR		ACTIONS ORDINAIRES VISÉES PAR DES OPTIONS EN COURS	
	NOMBRE	% ⁽²⁾	NOMBRE	% ⁽²⁾	NOMBRE	% ⁽²⁾
Régime d'intéressement à long terme (options sur actions) (1999) de BCE Inc.	24 809 991 ⁽³⁾	2,8	24 883 914	2,8	14 072 332	1,6
Régimes d'épargne des employés (1970) et (2000)	5 591 566 ⁽⁴⁾	0,6	24 497 183	2,7	s.o.	s.o.
Régime d'actions différées de Bell Aliant Inc. (RAD)	1 282 725 ⁽⁵⁾	0,1	48 686 ⁽⁴⁾	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 2018 = 898 200 415.

(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 (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 2018, toutes les unités détenues aux termes du RAD sont acquises. Les actions différées dont les droits ont été acquis attribués aux termes du RAD doivent être exercées au plus tard au deuxième anniversaire du départ du participant de la Société.

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

	2018	2017	2016
Dilution ⁽¹⁾	1,6 %	1,2 %	1,1 %
Offres excédentaires ⁽²⁾	2,8 %	2,8 %	2,8 %
Taux d'épuisement ⁽³⁾	0,4 %	0,3 %	0,3 %

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

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

(3) (Total des options octroyées au cours de l'exercice) ÷ (le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en cours durant l'exercice).

11.4 Régimes d'épargne des employés (REE)

Les REE visent à inciter nos employés et ceux de nos filiales participantes à posséder des actions de la Société. Dans la plupart des cas, les employés qui comptent au moins six mois de service et qui ne contrôlent pas directement ou indirectement 5 % ou plus des actions ordinaires de BCE en circulation peuvent choisir qu'un pourcentage allant jusqu'à 12 % de leurs gains annuels admissibles soit retenu régulièrement au moyen de déductions à la source pour acheter des actions ordinaires de BCE. La Société verse des cotisations correspondant à un tiers des cotisations de l'employé jusqu'à concurrence d'un maximum de 2 % des gains admissibles annuels de l'employé. Deux REE sont en place : le Régime d'épargne des employés (1970) de BCE Inc. (« REE 1970 ») et le Régime d'épargne des employés (2000) de BCE Inc. (« REE 2000 »). Le REE 2000, à l'intention des employés dont l'emploi principal est

aux États-Unis, n'est pas utilisé pour l'instant et donc, il n'y a pas d'actions accumulées actuellement émises aux termes de ce régime. Les modalités des deux REE sont essentiellement semblables.

Le fiduciaire des REE achète des actions ordinaires de BCE pour les participants sur le marché libre, de gré à gré ou auprès de BCE (émission d'actions nouvelles). Le prix des actions achetées par le fiduciaire sur le marché libre ou de gré à gré est égal à la valeur versée par le fiduciaire pour ces actions. Le prix des actions nouvelles (le cas échéant) achetées auprès de BCE est égal au prix moyen pondéré des actions achetées par le fiduciaire sur le marché libre et de gré à gré (le cas échéant) durant la semaine précédant immédiatement la semaine au cours de laquelle l'achat est fait auprès de BCE. Le prix d'achat d'actions nouvelles ne peut être inférieur au cours du marché

des titres, comme il est établi aux termes du régime. Les cotisations de l'employeur sont achetées sur le marché libre. Depuis le 6 janvier 2017, les cotisations des employés sont également achetées sur le marché libre.

Le nombre d'actions pouvant être émises aux initiés d'une entreprise participante en vertu des REE, durant toute période de un an, aux termes de tous les mécanismes de rémunération fondés sur des actions de BCE ne peut être supérieur à 10 % de toutes les actions ordinaires de BCE émises et en circulation. La participation aux REE est incessible.

Le REE 1970 soutient l'actionariat à long terme ainsi que l'intérêt envers la croissance et le succès de notre Société. Les actions achetées avec les cotisations des employés ne peuvent être retirées du régime pendant une période de deux ans, qui est la période prévue pour l'acquisition des cotisations de l'employeur sans perdre la cotisation de la Société. Des actions sont alors achetées avec les cotisations de l'employeur et le participant a alors accès à celles-ci. Lorsqu'il quitte la Société, sauf en cas de cessation des fonctions involontaire, de départ à la retraite ou de décès, les cotisations non acquises de l'employeur sont annulées.

Selon les modalités des REE, le conseil a le pouvoir de modifier les REE sans l'approbation des actionnaires pour introduire des modifications comme, entre autres, une modification des dispositions en matière de cessation des fonctions, des modifications d'ordre administratif (comme pour corriger une incohérence négligeable ou une erreur ou une omission de transcription) ou une modification jugée nécessaire ou souhaitable pour se conformer aux exigences légales ou réglementaires applicables.

Toutefois, le conseil ne peut, sans l'approbation des actionnaires :

- modifier la limite des cotisations des employés
- modifier la période d'offre à plus de 27 mois
- introduire un prix d'achat réduit
- modifier la cotisation maximale de la Société
- accroître le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes des REE, ou
- permettre une dilution éventuelle associée aux REE et à l'ensemble des autres mécanismes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de plus de 10 % des actions ordinaires en circulation de la Société.

Aucune modification n'a été apportée au REE en 2018.

11.5 Ententes de retraite

VOLETS À COTISATIONS DÉTERMINÉES

LE RÉGIME DE BASE CD REPRÉSENTE LA SOMME DE CE QUI SUIT :

- **Cotisations de l'employé** : L'employé peut verser un maximum de 12 % de ses gains ouvrant droit à pension, sous réserve du maximum permis en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) (Loi de l'impôt).
- **Cotisations de l'employeur** : L'employeur verse 4 % des gains ouvrant droit à pension et égale la première tranche de 2 % des cotisations de l'employé, pour un maximum de 6 %.

a. Volet CD du régime agréé

Le volet CD du régime agréé est un élément du régime de Bell. Aux termes de ce volet, il revient à chaque participant de choisir le mode de placement des cotisations qu'il verse dans son compte enregistré, et le taux de rendement gagné dépend de son choix. Les cotisations de l'employé, les cotisations de l'employeur et le rendement obtenu sont immédiatement acquis. La somme des cotisations de l'employé et de l'employeur est limitée annuellement au maximum permis en vertu de la Loi de l'impôt à l'égard des régimes de pension agréés.

b. Compte notionnel CD

Lorsque la somme des cotisations de l'employé et de l'employeur dans une année donnée atteint le maximum prévu par la Loi de l'impôt, les cotisations cessent d'être déduites de la paie de l'employé et des cotisations réputées de l'employeur commencent à s'accumuler dans un compte notionnel CD au nom de l'employé. Les sommes accumulées dans le compte notionnel CD sont portées au compte de l'employé tous les mois selon le taux de rendement d'un fonds d'investissement choisi par chaque employé. Il revient à chaque employé de choisir les fonds d'investissement qui serviront de référence pour le taux de rendement des 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, sur une base imposable, à l'employé.

RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE À COTISATIONS DÉTERMINÉES POUR LES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION (RRS CD)

Tous les vice-présidents exécutifs, y compris les membres de la haute direction visés, embauchés ou nommés à titre de membres de la haute direction à compter du 1^{er} janvier 2005, sont admissibles à recevoir des prestations aux termes du RRS CD après avoir occupé un poste de membre de la haute direction pendant au moins cinq ans. Ces mécanismes supplémentaires prévoient l'application d'un multiplicateur à l'égard des cotisations de l'employeur et des rendements sur les placements connexes accumulés dans le compte du membre de la haute direction aux termes du régime de base CD (volet CD du régime agréé et compte notionnel CD) pendant qu'il occupe un poste de haute direction.

Une fois qu'un membre de la haute direction devient admissible à recevoir des prestations aux termes du RRS CD, un multiplicateur variant entre 1,25 au moment de l'atteinte de 45 points (âge et 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. Un membre de la haute direction peut donc accumuler, pendant qu'il est membre de la direction (par l'entremise des cotisations de l'employeur et du multiplicateur connexe), jusqu'à concurrence d'un maximum de 18 % de ses gains ouvrant droit à pension plus le rendement du placement porté au crédit de son compte.

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. Le coût total est pris en charge par la Société en ce qui a trait au RRS CD, et cette prestation est versée en espèces sur cinq ou dix ans à compter du moment de la cessation des fonctions ou du départ à la retraite. 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 applicables aux membres de la haute direction visés participant à cette entente de retraite.

MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION	NOM DU MÉCANISME	SOLDE AU 31 DÉCEMBRE 2017 (\$)	ÉLÉMENT RÉMUNÉRATOIRE ⁽¹⁾ (\$)	ÉLÉMENT NON RÉMUNÉRATOIRE ⁽²⁾ (\$)	SOLDE AU 31 DÉCEMBRE 2018 (\$)
G.A. Cope ⁽³⁾	Régime de base CD ⁽⁵⁾	4 630 170	285 600	(39 548)	4 876 222
	RRS CD ⁽⁶⁾	7 204 222	471 240	358 423	8 033 885
	Total	11 834 392	756 840	318 875	12 910 107
G. LeBlanc ⁽⁴⁾	Régime de base CD ⁽⁵⁾	261 863	85 685	(726)	346 822
	RRS CD	0	0	0	0
	Total	261 863	85 685	(726)	346 822
W. Oosterman	Régime de base CD ⁽⁵⁾	1 839 746	124 200	(27 539)	1 936 407
	RRS CD ⁽⁶⁾	2 419 658	173 880	136 977	2 730 515
	Total	4 259 404	298 080	109 438	4 666 922
M. Bibic	Régime de base CD ⁽⁵⁾	994 963	83 380	25 867	1 104 210
	RRS CD ⁽⁶⁾	606 278	100 056	75 430	781 764
	Total	1 601 241	183 436	101 297	1 885 974
T. Little	Régime de base CD ⁽⁵⁾	902 908	93 150	2 301	998 359
	RRS CD ⁽⁶⁾	951 356	1 11 780	70 593	1 133 729
	Total	1 854 264	204 930	72 894	2 132 088

(1) Cotisations de l'employeur en 2018 au titre des différents volets CD.

(2) Cotisations de l'employé et rendement du placement au titre du régime de base CD et rendement du placement majoré des prestations accumulées une fois que le dirigeant devient admissible au titre du RRS CD.

(3) Au moment de sa nomination à titre de président et chef de l'exploitation de Bell Canada en janvier 2006 et pour tenir compte du niveau de son poste lorsqu'il s'est joint à la Société, M. Cope s'est vu créditer cinq années de service et 180 000 \$ de cotisations notionnelles de l'employeur dans son compte notionnel CD (compris sous le régime de base CD dans le tableau ci-dessus) aux termes d'un mécanisme spécial.

(4) M. LeBlanc deviendra admissible à ses prestations en vertu du RRS CD en janvier 2020.

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

(6) Au 31 décembre 2018, ces membres de la haute direction visés étaient admissibles aux multiplicateurs du RRS comme suit :

MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION	ÂGE	SERVICE	POINTS	MULTIPLICATEUR
G.A. Cope	57,4	18,1 ^(a)	75,5	2,75×
W. Oosterman	58,2	12,4	70,6	2,50×
M. Bibic	51,5	15,0	66,5	2,30×
T. Little	57,2	9,4	66,6	2,30×

(a) Comprend cinq années de service octroyées au moment de son embauche aux termes d'un mécanisme spécial.

VOLETS À PRESTATIONS DÉTERMINÉES

RÉGIME DE RETRAITE PD DE BELL ALIANT, PRESTATIONS POUR LES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS EN POSTE

M. LeBlanc participait au régime de retraite à prestations déterminées de Bell Aliant et au régime complémentaire jusqu'au 31 décembre 2014; le nombre d'années de service ouvrant droit à pension accumulées dans le cadre de ces régimes a été gelé à cette date. Les gains ouvrant droit à pension futurs seront pris en compte dans le calcul de sa rente aux termes de ces régimes. Ces régimes comprennent des dispositions relatives à l'indexation.

Les régimes prévoient une rente annuelle de 1,5 % de ses 60 mois consécutifs les mieux rémunérés ou, s'ils sont supérieurs, des gains ouvrant droit à pension moyens de ses 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 de ses 36 mois consécutifs les mieux rémunérés au moment de la retraite pour chaque année de service décomptée à partir de 2005. Les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire et les primes incitatives à court terme. À l'âge de 65 ans, la prestation de retraite pour les années de service antérieures à 2005, est réduite compte tenu des prestations du Régime de pensions du Canada. Le régime complémentaire de M. LeBlanc prévoit une rente de conjoint survivant correspondant à 60 % de la prestation de retraite de M. LeBlanc.

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

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 RÉMUNÉRATOIRES ⁽⁵⁾ (\$)	VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS NON RÉMUNÉRATOIRES ⁽⁶⁾ (\$)	OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES À LA FIN DE L'EXERCICE ⁽⁷⁾ (\$)
		À LA FIN DE L'EXERCICE ⁽²⁾ (\$)	À 65 ANS ⁽³⁾ (\$)				
G. LeBlanc	21,3	443 400	439 700	6 667 648	3 611 690	(30 743)	10 248 595

- (1) Le nombre d'années de service décomptées gelé jusqu'au 31 décembre 2014 ne comprend pas quatre années de service supplémentaires reconnues à des fins d'admissibilité uniquement dans le cadre du volet PD du régime complémentaire de Bell Aliant.
- (2) Les prestations annuelles accumulées à la fin de l'exercice sont fondées sur une rente différée non réduite payable à l'âge de 55 ans en fonction du nombre d'années de service décomptées gelé au 31 décembre 2014 et les gains ouvrant droit à pension moyens au 31 décembre 2018. 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 2018.
- (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 3,6 % et une indexation annuelle de 2,0 %.
- (5) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs pour 2018 représente l'incidence de l'atteinte du critère applicable à la rente non réduite et des modifications aux gains ouvrant droit à pension moyens au 31 décembre 2018.
- (6) La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs représente l'incidence du taux d'actualisation (de 3,6 % à 3,8 %) et de la variation du MGAP (établie et révisée annuellement aux fins des régimes de pensions du Canada et du Québec) sur l'obligation au titre des prestations constituées.
- (7) L'obligation au titre des prestations constituée à la fin de l'exercice est calculée au moyen des principales hypothèses suivantes : un taux d'actualisation de 3,8 % et une indexation annuelle de 2,0 %.

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

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

OPTIONS SUR ACTIONS

ÉVÉNEMENT	
Démission volontaire	Toutes les options non acquises sont annulées à la date de l'événement. Les options acquises peuvent être exercées pendant une période de un an suivant la date de l'événement (sans dépasser la date d'expiration initiale). À la fin de la période de un an, toutes les options en cours sont annulées.
Cessation des fonctions pour motif valable	À la date de l'événement, toutes les options acquises et non acquises sont annulées.
Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	L'acquisition et le droit d'exercer les options sont maintenus à condition que l'employé respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant la durée de la période d'acquisition et d'exercice.
Retraite ⁽¹⁾	L'acquisition et le droit d'exercer les options sont maintenus à condition que l'employé respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant la durée de la période d'acquisition et d'exercice.
Décès	Toutes les options non acquises sont acquises à la date de l'événement. Les options acquises peuvent être exercées par la succession au cours de l'année suivant la date de l'événement (sans dépasser la date d'expiration initiale). Après la période de un an, toutes les options en cours sont annulées.
Changement de contrôle	Si la Société met fin à l'emploi d'un titulaire d'options (comme le détermine le conseil) autrement que pour un motif valable ou si le titulaire des options met fin à son emploi pour une raison valide dans les 18 mois suivant un changement de contrôle, les options non acquises peuvent être exercées pendant une période de 90 jours à compter de la date de la cessation des fonctions.

(1) La retraite est définie comme le moment où un employé se retire de la Société alors qu'il est âgé d'au moins 55 ans et qu'il a 10 années de service, ou qu'il est âgé d'au moins 60 ans.

UANR ET UANR-R

ÉVÉNEMENT	UANR	UANR-R
Démission volontaire	À la date de l'événement, tous les octrois non acquis en cours sont annulés.	
Cessation des fonctions pour motif valable	À la date de l'événement, tous les octrois non acquis en cours sont annulés.	
Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle) ⁽¹⁾	L'acquisition est maintenue jusqu'à la fin de la période d'acquisition à condition que l'employé respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant la durée de la période.	L'acquisition est maintenue jusqu'à la fin de la période de rendement à condition que l'employé respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant la durée de la période. Elles sont payées en fonction des résultats relatifs au critère de rendement réel atteints par la Société à la fin de la période de rendement.
Retraite ⁽¹⁾⁽²⁾	L'acquisition est maintenue jusqu'à la fin de la période d'acquisition à condition que l'employé respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant la durée de la période.	L'acquisition est maintenue jusqu'à la fin de la période d'acquisition à condition que l'employé respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant la durée de la période. Elles sont payées en fonction des résultats relatifs au critère de rendement réel atteints par la Société à la fin de la période de rendement.
Décès	Acquisition immédiate et paiement des octrois en cours.	Acquisition immédiate des octrois en cours en utilisant, pour établir le pourcentage d'acquisition, les résultats de la période à ce jour et les résultats par rapport à la cible pour le reste de la période.
Changement de contrôle	Si la Société met fin à l'emploi du titulaire d'UANR et d'UANR-R autrement que pour un motif valable ou si le titulaire d'UANR et d'UANR-R met fin à son emploi pour une raison valide dans les 18 mois suivant un changement de contrôle (comme le détermine le conseil), les UANR et les UANR-R non acquises seront entièrement acquises et payables pendant une période de 90 jours à compter de la date de la cessation des fonctions.	

(1) Dans le cas où un participant choisit de recevoir des UANR ou des UANR-R de 2016, ou des UANR de 2017 ou de 2018 sous forme d'UAD, les UAD non acquises seront payées au plus tard le 31 décembre de l'exercice qui suit l'année de départ conformément aux exigences de la Loi de l'impôt, mais l'employé demeurera soumis aux engagements en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant la durée de la période.

(2) La retraite est définie comme le moment où un employé se retire de la Société alors qu'il est âgé d'au moins 55 ans et qu'il a 10 années de service, ou qu'il est âgé d'au moins 60 ans.

PAIEMENTS ESTIMATIFS POUR LES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS À LA CESSATION DE LEURS FONCTIONS OU EN CAS DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Les deux tableaux ci-après présentent les paiements supplémentaires qui seraient versés au président et chef de la direction et aux autres membres de la haute direction visés en cas de cessation des fonctions ou d'un changement de contrôle. Les montants sont calculés comme si la cessation des fonctions avait eu lieu le 31 décembre 2018.

GEORGE A. COPE

Les modalités applicables aux différents cas de cessation des fonctions, qui ont été convenues à la nomination de M. Cope 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 2018 (\$)	PRESTATIONS DE RETRAITE ADDITIONNELLES ⁽³⁾ (\$)	AVANTAGES INDIRECTS ⁽⁴⁾ (\$)	UANR ⁽⁵⁾ (\$)	UANR-R ⁽⁵⁾ (\$)	OPTIONS SUR ACTIONS ⁽⁶⁾ (\$)	TOTAL (\$)	AVANTAGES DU PERSONNEL ⁽⁴⁾
Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	-	8 743 000	-(7)	2 465 669	240 000	-	-	-	11 448 669	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) ⁽⁸⁾	-	8 743 000	-(7)	2 465 669	240 000	-	-	-	11 448 669	Jusqu'à 65 ans
Décès	-	-	-	-	-	6 400 466	3 200 260	-	9 600 726	-
Démission pour une raison valide ⁽⁹⁾	-	8 743 000	-(7)	2 465 669	240 000	-	-	-	11 448 669	Prolongation de 24 mois
Retraite ⁽¹⁰⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cessation des fonctions sans motif valable à la suite d'un changement de contrôle ⁽⁹⁾	-	8 743 000	-(7)	2 465 669	240 000	6 400 466	3 200 260	-	21 049 395	Prolongation de 24 mois

(1) En cas de démission volontaire, M. Cope 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. Cope et à maintenir ses avantages du personnel 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. Cope 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. Cope pour 2016 et 2017 s'élevait à 2 971 500 \$. L'indemnité de départ est payable en versements égaux sur une période de 12 mois, sans intérêts.

(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. Cette prestation de retraite additionnelle sera payable en 12 versements mensuels sans intérêts. 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. Cope était demeuré à l'emploi de la Société pendant cette période de 24 mois, ce montant étant payable dans les 30 jours suivant la cessation des fonctions. 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. Cope 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, qu'en raison d'une ILD ou d'une démission volontaire, tous les avantages du personnel et avantages indirects seront maintenus pendant une période de 24 mois, sauf ce qui suit : les régimes d'invalidité de courte et de longue durée, les vacances, le stationnement, le système de sécurité et le soutien informatique. Des services de remplacement seront également fournis, conformément à la politique à l'intention des membres de la haute direction. S'il occupe un autre emploi durant cette période de 24 mois, tous les avantages du personnel et avantages indirects cesseront immédiatement. Dans le cas d'une ILD, M. Cope recevra des prestations d'ILD conformément au régime d'ILD de la Société jusqu'à l'âge de 65 ans et aura droit aux avantages indirects pendant 24 mois.

(5) Si M. Cope 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 2018, M. Cope détenait l'avoir indiqué ci-après aux termes des deux régimes évalué en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2018, soit 53,93 \$. 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 2018
UANR	118 681	6 400 466
UANR-R	59 341	3 200 260

(6) Si M. Cope 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 2016, 2017 et 2018 jusqu'à la date d'expiration. En cas de décès ou de cessation des fonctions à la suite d'un changement de contrôle, la valeur des options dont l'acquisition est devancée est calculée en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2018, soit 53,93 \$. 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. Cope.

(7) 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 2018 figure à la section 11.2 intitulée Tableau sommaire de la rémunération.

(8) Trente jours après être devenu totalement invalide, M. Cope est réputé avoir démissionné de son poste et devient admissible à des prestations de cessation des fonctions et à des avantages indirects identiques à ceux qui s'appliquent lors d'une cessation des fonctions sans motif valable. Il recevra des prestations et des paiements aux termes du régime d'ILD de la Société jusqu'à l'âge de 65 ans (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 des régimes applicables dans le cas d'une ILD, prévoyant le maintien de la participation aux régimes.

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

(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.

Les paiements et les prestations décrits dans le tableau de la page précédente (sauf dans la colonne relative au préavis) sont conditionnels au respect, par M. Cope, des dispositions de son contrat en matière de non-concurrence (au Canada), de non-sollicitation et de non-dénigrement pour une période de 12 mois 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. Cope à la Société des paiements et prestations déjà reçus. De plus, toutes ses options sur actions acquises et non acquises seront annulées et tout gain réalisé sur une option dans les 12 mois suivant sa cessation des fonctions sera également remboursé à la Société.

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

AUTRES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

Le tableau ci-dessous présente les paiements supplémentaires qui seraient versés aux membres de la haute direction visés autres que le président et chef de la direction selon les différents cas de cessation des fonctions. Les montants ont été calculés comme si la cessation des fonctions avait eu lieu le 31 décembre 2018.

	ÉVÉNEMENT	INDEMNITÉ DE DÉPART ⁽¹⁾ (\$)	UANR ⁽²⁾⁽³⁾ (\$)	UANR-R ⁽⁴⁾ (\$)	OPTIONS SUR ACTIONS ⁽⁵⁾ (\$)	AUTRES PAIEMENTS (\$)	TOTAL (\$)
G. LeBlanc ⁽⁶⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	2 600 000	1 380 500	–	–	–	3 980 500
	Cessation des fonctions pour motif valable	–	–	–	–	–	–
	Démission volontaire	–	–	–	–	–	–
	Décès	–	1 380 500	690 250	–	–	2 070 750
	Retraite ⁽¹¹⁾	–	1 380 500	–	–	–	1 380 500
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	2 600 000	1 380 500	690 250	–	–	4 670 750
W. Oosterman ⁽⁷⁾⁽⁸⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	2 700 000	–	–	–	–	2 700 000
	Cessation des fonctions pour motif valable	–	–	–	–	–	–
	Démission volontaire	–	–	–	–	–	–
	Décès	–	3 519 148	1 759 628	–	–	5 278 776
	Retraite ⁽¹¹⁾	–	–	–	–	–	–
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	2 700 000	3 519 148	1 759 628	–	–	7 978 776
M. Bibic ⁽⁹⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	3 000 000	135 203	–	–	–	3 135 203
	Cessation des fonctions pour motif valable	–	–	–	–	–	–
	Démission volontaire	–	–	–	–	–	–
	Décès	–	1 885 339	942 642	–	–	2 827 981
	Retraite ⁽¹¹⁾	–	135 203	–	–	–	135 203
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	3 000 000	1 885 339	942 642	–	–	5 827 981
T. Little ⁽¹⁰⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	2 025 000	–	–	–	–	2 025 000
	Cessation des fonctions pour motif valable	–	–	–	–	–	–
	Démission volontaire	–	–	–	–	–	–
	Décès	–	1 430 871	715 435	–	–	2 146 306
	Retraite ⁽¹¹⁾	–	–	–	–	–	–
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	2 025 000	1 430 871	715 435	–	–	4 171 306

(1) Pour MM. LeBlanc, Oosterman, Bibic et Little, ce montant représente l'indemnité de départ payable conformément à leurs contrats d'emploi respectifs, comme il est indiqué aux notes 6), 7), 8), 9) et 10) ci-après. Aucune disposition spéciale en matière d'indemnité en cas de cessation des fonctions sans motif valable à la suite d'un changement de contrôle n'est prévue pour MM. LeBlanc, Oosterman, Bibic et Little 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 2018, les membres de la haute direction visés détenaient l'avoir indiqué ci-après, évalué en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2018, soit 53,93 \$, 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 2018
G. LeBlanc	–	0 \$
W. Oosterman	65 254	3 519 148 \$
M. Bibic	32 452	1 750 136 \$
T. Little	26 532	1 430 871 \$

- (3) Conformément aux exigences de la Loi de l'impôt, la Société paiera les UANR de 2018 non acquises choisies en UAD au plus tard le 31 décembre de l'exercice qui suit l'année de départ, mais le participant demeurera assujéti aux conditions de maintien de l'acquisition pour le reste de la période de rendement. Si le départ survient à compter du 1^{er} janvier 2019, le paiement des UAD aura lieu au moment de l'acquisition (le 31 décembre 2020). En date du 31 décembre 2018, nos membres de la haute direction visés détenaient les avoirs suivants, évalués au moyen du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2018, soit 53,93 \$:

NOM	NOMBRE D'UNITÉS DÉTENUES	VALEUR AU 31 DÉCEMBRE 2018
G. LeBlanc	25 598	1 380 500 \$
M. Bibic	2 507	135 203 \$

- (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 d'acquisition, l'acquisition des UANR-R sera maintenue. Au 31 décembre 2018, les membres de la haute direction visés détenaient l'avoir indiqué ci-après, évalué en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2018 soit 53,93 \$, 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 2018
G. LeBlanc	12 799	690 250 \$
W. Oosterman	32 628	1 759 628 \$
M. Bibic	17 479	942 642 \$
T. Little	13 266	715 435 \$

- (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 2012 et 2018 jusqu'à leur expiration seront maintenus. En cas de décès ou de cessation des fonctions à la suite d'un changement de contrôle, la valeur des options dont l'acquisition est devancée est calculée en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2018, soit 53,93 \$. Se reporter à la section 11.3 intitulée Attributions en vertu d'un régime incitatif pour obtenir des détails complets sur les options sur actions en cours des membres de la haute direction visés.
- (6) Le contrat d'emploi de M. LeBlanc prévoit le paiement d'une indemnité de départ égale à 24 mois de son salaire de base plus sa prime incitative annuelle à court terme au niveau cible en vigueur au moment de la cessation de ses fonctions si la Société met fin à son emploi autrement que pour un motif valable. Ce paiement est conditionnel au respect par M. LeBlanc des dispositions de son contrat d'emploi en matière de non-concurrence (au Canada) pour une période de 12 mois et de quittance.
- (7) Le contrat d'emploi de M. Oosterman prévoit le paiement d'une indemnité de départ égale à 18 mois de son salaire de base plus sa prime incitative annuelle à court terme au niveau cible en vigueur au moment de la cessation de ses fonctions si la Société met fin à son emploi autrement que pour un motif valable. Ce paiement est conditionnel au respect par M. Oosterman des dispositions de son contrat d'emploi en matière de non-concurrence (au Canada) pour une période de 12 mois et de quittance.
- (8) Aux termes de l'attribution supplémentaire de 2018 de M. Oosterman, le départ à la retraite avant le 1^{er} janvier 2021 n'est pas considéré comme une retraite admissible et un traitement en cas de démission serait applicable.
- (9) Le contrat d'emploi de M. Bibic prévoit le paiement d'une indemnité de départ égale à 24 mois de son salaire de base plus sa prime incitative annuelle à court terme au niveau cible en vigueur au moment de la cessation de ses fonctions si la Société met fin à son emploi autrement que pour un motif valable. Ce paiement est conditionnel au respect par M. Bibic des dispositions de son contrat d'emploi en matière de non-concurrence (au Canada) pour une période de 18 mois et de quittance.
- (10) Même s'il n'existe aucune entente formelle entre M. Little 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 18 mois du salaire de base et à la prime incitative annuelle à court terme cible a été estimée en fonction de son ancienneté et de ses années de service.
- (11) Exclut le droit à une rente; il y a lieu de se reporter à la section 11.5 intitulée Ententes de retraite pour les montants de rente.

12 Autres renseignements importants

12.1 Intérêts de personnes informées dans des opérations importantes

À notre connaissance, aucun administrateur actuel ou candidat au poste d'administrateur, aucun membre de la haute direction ni aucune personne ayant des liens avec eux ou faisant partie du même groupe qu'eux n'avaient d'intérêt important dans une opération depuis le début de notre dernier exercice financier clos ou dans une opération proposée qui a eu une incidence importante sur nous ou qui pourrait avoir un tel effet sur nous ou l'une de nos filiales.

12.2 Prêts personnels aux administrateurs et aux dirigeants

La Société et ses filiales n'ont accordé aucun prêt ni crédit aux administrateurs actuels ou aux candidats aux postes d'administrateur ou aux membres de la haute direction ou à des personnes qui ont occupé ces postes au cours du dernier exercice ou aux personnes avec qui ils ont des liens et, à cet égard, nous respectons l'interdiction en vertu de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act*.

12.3 Règlements concernant la propriété et le contrôle canadiens

Depuis 1993, la *Loi sur les télécommunications* et les règlements connexes (réglementation sur les télécommunications) régissent la propriété et le contrôle canadiens des entreprises de télécommunication canadiennes. Bell Canada et d'autres sociétés membres du groupe de BCE qui sont des entreprises de télécommunication canadiennes sont assujetties à cette loi. En 2012, les modifications apportées à la *Loi sur les télécommunications* ont éliminé une grande partie des restrictions relatives à la propriété étrangère pour les entreprises de télécommunication qui, avec les sociétés membres de leur groupe, ont des revenus annuels provenant de la fourniture de services de télécommunication au Canada qui représentent moins de 10 % de l'ensemble des revenus annuels provenant de la fourniture de ces services au Canada, selon la détermination du CRTC. Toutefois, comme Bell Canada et les sociétés membres de son groupe dépassent ce seuil de 10 %, elles demeurent assujetties aux restrictions antérieures en matière de propriété et de contrôle canadiens, qui sont décrites ci-dessous.

En vertu de la *Loi sur les télécommunications*, pour qu'une société puisse opérer comme entreprise de télécommunication canadienne, les conditions suivantes doivent être remplies :

- au moins 80 % de ses actions avec droit de vote sont détenues par des Canadiens
- au moins 80 % des membres du conseil d'administration de l'entreprise de télécommunication sont des Canadiens
- l'entreprise de télécommunication n'est pas contrôlée par des non-Canadiens.

De plus, lorsqu'une société mère (société mère) détient au moins 66 2/3 % des actions avec droit de vote de l'entreprise de télécommunication, au moins 66 2/3 % des actions avec droit de vote de celle-ci doivent être détenues par des Canadiens, et celle-ci ne doit pas être contrôlée par des non-Canadiens. BCE est une société mère. La réglementation sur les télécommunications confère certains pouvoirs au CRTC ainsi qu'aux entreprises de télécommunication canadiennes et aux sociétés mères pour surveiller et contrôler le niveau de propriété d'actions avec droit de vote par des non-Canadiens afin d'assurer le respect de la *Loi sur les télécommunications*. Par conséquent, BCE, qui contrôle Bell Canada et d'autres entreprises de télécommunication canadiennes, doit satisfaire aux conditions suivantes :

- au moins 66 2/3 % de ses actions avec droit de vote sont détenues par des Canadiens, et
- elle n'est pas contrôlée par des non-Canadiens.

Les pouvoirs en vertu de la réglementation sur les télécommunications comprennent le droit :

- de suspendre les droits de vote attachés aux actions considérées comme détenues en propriété ou contrôlées par des non-Canadiens
- de refuser d'inscrire le transfert d'actions avec droit de vote à un non-Canadien, et
- d'obliger un non-Canadien à vendre ses actions avec droit de vote.

Toutefois, en ce qui nous concerne, une autre restriction quant au contrôle s'applique en vertu de la *Loi sur Bell Canada*. Le CRTC doit autoriser au préalable toute vente ou autre cession des actions avec droit de vote de Bell Canada, sauf si BCE conserve au moins 80 % de toutes les actions avec droit de vote de Bell Canada.

De même, les règles de la *Loi sur la radiodiffusion* concernant la propriété canadienne applicables aux titulaires de licence de radiodiffusion, comme Bell Média et Bell Canada sont, de façon générale, semblables aux règles applicables aux entreprises de télécommunication canadiennes dont la propriété et le contrôle sont canadiens aux termes de la *Loi sur les télécommunications* puisqu'elles limitent les investissements étrangers maximums permis dans des actions avec droit de vote d'une société en exploitation titulaire de licence à 20 %, et à 33 1/3 % lorsqu'il s'agit d'une société mère. Une exigence additionnelle en vertu de ces règles concernant la propriété canadienne des radiodiffuseurs veut que le chef de la direction d'une société qui est une entreprise de radiodiffusion titulaire d'une licence soit un citoyen canadien ou un résident permanent du Canada. Aux termes d'une directive émise en vertu de la *Loi sur la radiodiffusion*, le CRTC ne peut émettre, modifier ou réviser une licence de radiodiffusion d'un demandeur qui ne satisfait pas à ces critères relatifs à la propriété et au contrôle canadiens.

En raison des préoccupations de nature culturelle dans un contexte de contrôle accru des activités de radiodiffusion par des sociétés étrangères, une exigence est imposée aux titulaires de licences de radiodiffusion d'établir des comités de programmation lorsque l'investissement étranger dans leur société mère, bien que dans les limites admissibles, dépasse 20 %. Conformément à la pratique du CRTC, des comités de programmation ont été établis au sein des filiales titulaires de licences pertinentes, permettant ainsi à l'investissement étranger dans des actions avec droit de vote de BCE d'atteindre le maximum de 33 1/3 %.

Nous surveillons le niveau de propriété de nos actions ordinaires par des non-Canadiens et transmettons des rapports périodiques à ce sujet au CRTC.

12.4 Comment obtenir plus d'information

Les états financiers consolidés et le rapport de gestion de BCE pour l'exercice clos le 31 décembre 2018 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 obtenir un exemplaire de ces documents ainsi que des documents suivants sans frais :

- notre dernier rapport annuel, qui comprend nos états financiers comparatifs et le rapport de gestion pour le dernier exercice clos ainsi que le rapport d'audit s'y rapportant
- les rapports financiers intermédiaires déposés après les états financiers de notre dernier exercice clos
- notre rapport de gestion se rapportant aux périodes intermédiaires
- la circulaire pour notre dernière assemblée annuelle des actionnaires, et
- notre dernière notice annuelle ainsi qu'un exemplaire de tout document, ou des pages pertinentes de tout document, qui y est intégré par renvoi.

Veillez faire parvenir votre demande par écrit au bureau du secrétaire de la Société ou au groupe Relations avec les investisseurs de la Société au 1, carrefour Alexander-Graham-Bell, Tour A, 7^e étage, Verdun (Québec) H3E 3B3, Canada ou composez le 1-800-339-6353.

Si vous avez des questions concernant les renseignements contenus dans ce document ou si vous avez besoin d'aide pour remplir votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, veuillez communiquer avec l'agent de sollicitation de procurations de la Société, D.F. King, par courriel à demandes@dfking.com, par téléphone au 1-866-822-1244 (sans frais au Canada ou aux États-Unis) ou au 416-682-3825 (banques, courtiers et appels à frais virés de l'extérieur du Canada ou des États-Unis) pour le service en français et en anglais ou par télécopieur au 1-888-509-5907 (télécopies sans frais en Amérique du Nord) ou au 647-351-3176.

12.5 Propositions d'actionnaires pour notre assemblée annuelle 2020

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 2020.

Vos propositions doivent nous parvenir d'ici le **9 décembre 2019**.

13 Annexe A – Propositions d'actionnaires retirées

Trois propositions d'actionnaires ont été soumises à des fins d'examen à l'assemblée par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC). Par suite de discussions avec la direction, les trois propositions ont été retirées. Le texte intégral de ces propositions retirées et des commentaires à l'appui est présenté ci-après.

PROPOSITION RETIRÉE – INTÉGRATION DE CRITÈRES ENVIRONNEMENTAUX, SOCIAUX ET DE GOUVERNANCE (ESG) DANS LA RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Il est proposé que le comité de rémunération dépose, dans le compte-rendu de ses activités annuelles, un rapport sur l'importance qu'il accorde à l'intégration des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l'évaluation de la performance des hauts dirigeants et dans la fixation de leur rémunération.

Les directives publiées en 2012 par les *Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies* (PRI) et le Pacte mondial des Nations Unies précisent que le recours aux critères ESG peut être un facteur important dans la création et la protection de valeur pour les actionnaires.

Ces objectifs pourraient se résumer ainsi : le taux de présence des femmes dans leurs instances décisionnelles, le taux d'intégration de personnes issues de diverses communautés socioculturelles, les initiatives visant la réduction de la consommation de papier, d'énergie et d'eau, les actions mises de l'avant pour assurer l'employabilité durable de ses différents corps de personnel au regard de l'automatisation des tâches, les différents programmes mis de l'avant pour favoriser la santé et le bien-être des employés, etc.

À cet égard, mentionnons que les entreprises dotées d'orientations précises en matière d'ESG jouissent généralement d'une meilleure réputation auprès de leurs clientèles, s'adaptent avec plus d'agilité aux changements, gèrent mieux leurs risques, innovent davantage et sont ainsi mieux outillées pour développer une valeur ajoutée à long terme pour leurs actionnaires et l'ensemble des *parties prenantes*.

Il ne fait par ailleurs aucun doute que l'intégration d'objectifs financiers dans l'évaluation de la performance et la fixation de la rémunération des hauts dirigeants jouent un rôle crucial dans l'atteinte de tels objectifs. Il serait important de rassurer les actionnaires et les *parties prenantes* que les critères ESG servent de guide formel dans l'évaluation du rendement du PDG et de son équipe de direction.

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

BCE s'est engagée à trouver un équilibre entre la croissance économique, la responsabilité sociale et la performance environnementale. Nos principaux objectifs et résultats dans les domaines de la responsabilité sociale et environnementale sont présentés chaque année dans notre rapport de responsabilité d'entreprise qui peut être consulté sur notre site Web à BCE.ca. Ces objectifs, qui contribuent à orienter les six impératifs stratégiques qui soutiennent notre stratégie d'entreprise, comprennent l'engagement de BCE à l'égard de la diversité et de la sécurité ainsi que la mobilisation de notre main-d'œuvre, les investissements communautaires et le leadership en environnement.

Notre équipe de haute direction est responsable de l'atteinte des objectifs sociaux et environnementaux de BCE, qui sont inclus dans les objectifs individuels et intégrés aux objectifs opérationnels de l'entreprise (progrès par rapport à nos six impératifs stratégiques) qui font partie du régime incitatif annuel de BCE, en plus des objectifs financiers. Le chef de l'exploitation et le vice-président exécutif, Services généraux sont co-présidents du comité de surveillance de la santé et sécurité, de la sûreté, de l'environnement et de la conformité, qui surveille les progrès réalisés par rapport à ces objectifs.

Chaque année, le conseil et le comité de rémunération déterminent les résultats de la société par rapport aux objectifs opérationnels du régime incitatif annuel. Ils examinent également le rendement du chef de la direction et de l'équipe de la haute direction par rapport à leurs objectifs individuels et déterminent leur prime incitative annuelle.

Comme il est indiqué à la rubrique intitulée *Principales réalisations et établissement de la prime incitative annuelle à court terme pour 2018* aux pages 57 et 58 de la présente circulaire, les principaux accomplissements que notre chef de la direction en 2018 comprenaient l'expansion de la portée de l'initiative de Bell en santé mentale et la démonstration d'un engagement envers les employés. Ses résultats par rapport à ces principaux accomplissements se reflètent dans sa prime incitative annuelle de 2018.

PROPOSITION RETIRÉE – INDÉPENDANCE DES ADMINISTRATEURS

Il est proposé que toutes les informations qui ont conduit le conseil à déclarer un administrateur indépendant ou non soient divulguées, dans la circulaire de la direction, en vertu de la réglementation des valeurs mobilières.

Dans le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*, il est demandé que les émetteurs assujettis divulguent le nom des administrateurs qui ne sont pas indépendants et le *Fondement de cette conclusion*. À cet effet, le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* décrit plusieurs précisions quant à la définition de l'indépendance.

Comme l'écrit le professeur Stéphane Rousseau de l'Université de Montréal, spécialiste en gouvernance :

« De l'avis de plusieurs, l'indépendance des administrateurs à l'égard des dirigeants constitue un volet essentiel d'une gouvernance efficace ». L'importance accordée à l'indépendance des administrateurs découle de la fonction de surveillance du conseil d'administration. À cet égard, rappelons que le conseil d'administration d'une société ouverte comporte habituellement des administrateurs internes qui font partie de la direction et des administrateurs externes. Il est difficile pour les premiers de s'acquitter de la fonction de surveillance puisque cela équivaut à leur demander d'évaluer leur propre performance objectivement. De plus, ils peuvent éprouver des réticences ou de l'inconfort à critiquer le chef de la direction étant donné son influence sur leur propre carrière. Dans cette perspective, seuls les administrateurs externes sont en mesure de s'acquitter de la fonction de surveillance de la direction. »⁽¹⁾

Il faut accroître la divulgation d'information au sujet des différents administrateurs de la société afin de mieux connaître la nature de la relation de chaque administrateur avec l'entreprise, les dirigeants et les actionnaires de contrôle dans le souci de permettre aux actionnaires d'exercer leur droit de vote de manière éclairée et d'améliorer la gouvernance de la société. Ce changement permettra aux actionnaires d'évaluer l'objectivité réelle des administrateurs, notamment lorsqu'ils sont en poste depuis plusieurs années.

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

BCE se conforme entièrement et s'est entièrement conformée par le passé aux exigences juridiques et de bonne gouvernance en matière de divulgation d'information en ce qui a trait aux décisions prises par le conseil d'administration relativement à l'indépendance de ses membres, notamment le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*.

BCE fournit également de l'information complète sur la politique du conseil en matière d'indépendance ainsi que sur le processus et les critères suivis par le conseil pour évaluer l'indépendance. Des renseignements sur chaque administrateur, notamment son occupation principale, sa biographie et les renseignements sur les conseils d'administration d'autres sociétés ouvertes auxquelles il siège ou a siégé au cours des cinq dernières années sont également inclus dans la circulaire. De plus, lorsqu'il est pertinent de le faire, nous fournissons de l'information concernant la détermination du conseil quant à l'indépendance d'un administrateur.

Par conséquent, le conseil est d'avis que l'information fournie par BCE concernant la détermination de l'indépendance de ses membres satisfait non seulement aux exigences juridiques et de gouvernance, mais les dépasse, et fournit toute l'information pertinente pour permettre aux actionnaires de prendre une décision de vote éclairée.

PROPOSITION RETIRÉE – POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ET VOTE CONSULTATIF

Il est proposé que le conseil d'administration divulgue les correctifs apportés à sa politique de rémunération afin de répondre aux préoccupations des actionnaires qui ont voté contre celle-ci à 7,72 % l'an dernier.

Depuis 2015, le vote d'insatisfaction à l'endroit de la politique de rémunération des hauts dirigeants n'a cessé d'augmenter, celui-ci passant de 4,44 % à 7,72 %. Est-ce que la préoccupation des actionnaires est en regard du régime de retraite supplémentaire à cotisations déterminées pour les membres de la haute direction lequel est particulier à cette catégorie d'employés? Cette insatisfaction est-elle plutôt liée à la rémunération incitative à court terme qui leur est consentie, comparativement aux autres sources de rémunération? Est-ce en raison de l'importance de la rémunération consentie au président et chef de la direction comparativement à ses quatre principaux collaborateurs? Les actionnaires souhaiteraient-ils une politique de rémunération davantage axée sur l'atteinte d'objectifs extrafinanciers?

Ces résultats de vote sont préoccupants et requièrent des mesures de redressement avant que la situation ne dégénère et entache la réputation de l'entreprise.

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

Notre vote consultatif annuel sur la rémunération de la haute direction a reçu un solide appui en 2018, soit 92,28 %, en légère baisse par rapport à 94,62 % en 2017. Nous croyons que ce niveau de soutien, qui est supérieur à la moyenne des émetteurs canadiens, démontre que nos actionnaires continuent d'appuyer notre programme de rémunération de la haute direction par une forte majorité.

Cela dit, le conseil et le comité de rémunération examinent chaque année le programme de rémunération de la haute direction et les niveaux de rémunération de la haute direction pour s'assurer que la structure de rémunération est concurrentielle et qu'elle respecte les objectifs de BCE en ce qui a trait à la philosophie de rémunération. Par conséquent, au cours des cinq dernières années, un certain nombre d'améliorations ont été apportées au programme de rémunération de la haute direction et à l'information communiquée, y compris la prolongation de la politique de récupération, l'augmentation des lignes directrices en matière d'achat en actions, la divulgation du tableau rétrospectif du chef de la direction et la divulgation accrue en ce qui a trait à la diversité.

Comme il est mentionné à la page 42 de la présente circulaire, le comité de rémunération comprend qu'en raison des lignes directrices en matière de vote adoptées par certains de nos actionnaires, ceux-ci n'appuieront un vote consultatif sur la rémunération que si un pourcentage minimum de la rémunération incitative à long terme des membres de la haute direction est considérée comme étant « fondée sur le rendement ». Pour établir ce pourcentage, certains actionnaires ne considèrent pas les options d'achat d'actions comme étant fondées sur le rendement. Nous croyons que cette position prise par certains actionnaires peut expliquer en partie l'écart entre les résultats des votes en 2017 et en 2018. Toutefois, le comité de rémunération demeure fermement convaincu que la composition actuelle du régime d'intéressement à long terme de BCE constitue toujours le meilleur moyen d'aligner les intérêts des membres de la haute direction de BCE sur ceux de nos actionnaires, en récompensant à la fois la croissance du dividende et celle du cours des actions.

(1) ROUSSEAU, Stéphane, *Le rôle des tribunaux et du conseil d'administration dans la gouvernance des sociétés ouvertes: réflexions sur la règle du jugement d'affaires*, Les Cahiers de droit, Volume 45, Numéro 3, 2004. <https://www.erudit.org/en/journals/cdl/2004-v45-n3-cd3839/043804ar.pdf>

TRANSMISSION ÉLECTRONIQUE



Nous encourageons les actionnaires à s'inscrire auprès de BCE pour recevoir l'information sur la Société par voie électronique. Vous pouvez recevoir tous nos documents d'entreprise, comme les prochains rapports annuels, par voie électronique. Nous vous enverrons un courriel vous informant que ces documents sont disponibles sur notre site Web.

Pour vous inscrire, visitez notre site Web à BCE.ca, cliquez sur la bannière « [Assemblée générale annuelle des actionnaires 2019](#) » puis sur le lien pertinent sous « Inscription à la livraison électronique ».

PLUS RAPIDE Recevez vos documents plus tôt

PLUS ÉCOLOGIQUE Sauvez des arbres, économisez l'énergie et l'eau et réduisez les émissions atmosphériques

PLUS ÉCONOMIQUE Réduisez les frais d'impression et les frais postaux de votre société

RENSEIGNEMENTS

Si vous avez des questions concernant les renseignements contenus dans ce document ou si vous avez besoin d'aide pour remplir votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, veuillez communiquer avec l'agent de sollicitation de procurations de la Société, D.F. King.

Numéro sans frais en Amérique du Nord **1-866-822-1244**

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

Télécopie **647-351-3176**

Télécopie sans frais en Amérique du Nord **1-888-509-5907**

Courriel **demandes@dfking.com**

BCE.ca