



Extrait de la circulaire de procuration de la direction 2014 de BCE
DATÉE DU 6 MARS 2014

LETTRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AUX ACTIONNAIRES -

APPROCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

LETTRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AUX ACTIONNAIRES

FAITS SAILLANTS

- *Introduction d'exigences plus strictes en matière d'avoir en actions*
- *Introduction de dispositions relatives à la récupération de la rémunération pour tous les membres de la haute direction visés et les vice-présidents exécutifs en 2014*
- *Introduction d'une fourchette révisée de paiement des UANR-R en 2014*

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 2013.

Notre vote consultatif annuel des actionnaires sur la rémunération a obtenu à nouveau un appui extraordinaire, avec plus de 93,76 % 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'incitatif à long terme. En 2013, le dividende a été haussé à nouveau de 0,11 \$ et a atteint 2,33 \$. L'annonce d'une nouvelle augmentation de 0,14 \$ en 2014 portera le dividende annuel à 2,47 \$. La hausse du dividende en 2014 représente la dixième augmentation du dividende annuel sur les actions ordinaires de BCE, un bond de 69 %, au cours des cinq derniers exercices.

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 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 : 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 poursuivre notre objectif qui consiste 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 doivent se faire en tenant compte d'un niveau de risque acceptable et nous veillons à ce que nos politiques et pratiques en matière de rémunération n'incitent pas les membres de la haute direction à prendre des risques inutiles. 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. En 2013, environ 80 % de la rémunération directe totale au niveau cible des membres de la haute direction visés était liée au rendement de Bell.

NOS DÉCISIONS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION POUR 2013

SALAIRE DE BASE

Notre politique selon laquelle le salaire de base doit s'établir au 50^e centile de notre groupe de référence est demeurée la même en 2013. Les salaires sont révisés de temps à autre et sont rajustés pour tenir compte de l'augmentation des responsabilités et des tendances du marché. Des détails concernant toute modification aux salaires de base se trouvent à la section 11 intitulée *Rémunération des membres de la haute direction visés*.

PRIME INCITATIVE ANNUELLE À COURT TERME

Les cibles des primes incitatives annuelles à court terme sont demeurées à leur niveau de 2012, soit 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 une gamme de paramètres financiers et opérationnels importants. Les paramètres financiers utilisés à nouveau en 2013, soit le BAIIA, les produits opérationnels 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. Les paramètres opérationnels étaient fondés sur les 6 impératifs stratégiques à la base du renouvellement de la marque Bell, de notre compétitivité accrue, 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 bien établis, jumelés à notre stratégie, procurent à l'équipe une structure de rémunération claire et stimulante.

En 2013, la Société a dépassé les cibles relatives au BAIIA et aux flux de trésorerie disponibles tout en réalisant des progrès importants à l'égard des impératifs stratégiques. La lancée que connaît le service Télé Fibe, la force des services sans fil et médias, l'intégration d'Astral, la forte marge relative au BAIIA dans le secteur des services sur fil parmi les sociétés de télécommunications nord-américaines et les améliorations au chapitre du service à la clientèle ont permis d'enregistrer de très bons résultats pour l'exercice. Par conséquent, nous avons été très heureux d'approuver un indice de rendement de la Société de 111 %, sur un maximum possible de 150 %. Cet indice représente 70 % de la prime incitative annuelle à court terme versée aux membres de la haute direction, tandis que le rendement individuel représente les 30 % restants.

RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME

Notre régime d'intéressement à long terme est demeuré au même niveau que l'an dernier. Il est constitué des octrois suivants : 50 % en UANR, 25 % en UANR-R et 25 % en options.

Pour que les UANR-R octroyées en 2013 soient entièrement acquises à la fin de 2015, les flux de trésorerie disponibles devront s'être accrûs suffisamment pour que le conseil puisse majorer le dividende d'un taux de croissance annuel composé cible sur la période de rendement de trois ans. Le ratio de paiement du dividende est fondé sur les flux de trésorerie disponibles. Par conséquent, pour qu'il y ait acquisition complète des UANR-R, le taux de croissance du dividende doit demeurer dans la fourchette du ratio de paiement du dividende (entre 65 % et 75 %) des flux de trésorerie disponibles. Le paiement au prorata est fait si la cible est atteinte seulement en partie.

PERSPECTIVES POUR 2014

Nous surveillons sans cesse les niveaux de rémunération et les tendances en matière de rémunération des membres de la haute direction et nous sommes d'avis que notre structure de rémunération actuelle est concurrentielle et qu'elle atteint entièrement les objectifs énoncés dans nos principes en matière de rémunération. Ainsi, nous ne prévoyons pas apporter de modifications importantes à nos programmes pour les membres de la haute direction visés en 2014. Nous avons cependant effectué plusieurs ajustements pour 2014.

RÉCUPÉRATION DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS ET DES VICE-PRÉSIDENTS EXÉCUTIFS

En février 2014, le conseil a approuvé la mise en œuvre d'une politique en matière de récupération de la rémunération pour tous les vice-présidents exécutifs qui reflète la politique adoptée en 2011 à l'égard du chef de la direction. Cette politique s'appliquera à toute rémunération incitative (prime incitative annuelle à court terme, UANR, UANR-R et options sur actions) dans les cas où un rajustement important des états financiers de BCE est causé ou partiellement causé par une négligence grave, une faute intentionnelle ou un acte frauduleux de la part du membre de la haute direction.

EXIGENCES EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS

Dans le but de favoriser l'investissement dans la Société et pour nous assurer que la rémunération de nos membres de la haute direction demeure conforme à notre objectif qui vise à créer de la valeur pour nos actionnaires, en novembre 2013, nous avons ajouté un niveau d'exigence en matière d'avoir en actions pour le président et chef de la direction et les vice-présidents exécutifs. Ce nouvel objectif doit être atteint dans les dix années suivant la promotion ou la date d'embauche de la personne visée, en plus de l'objectif actuel de cinq ans.

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

PAIEMENT MAXIMUM D'UANR-R

Pour créer un équilibre entre le risque lié au paiement d'UANR-R et l'incitation à se surpasser, et pour aligner nos pratiques à celles du marché, le conseil a approuvé une augmentation du niveau de paiement maximal d'UANR-R, qui est passé de 100 % à 125 %. Ce nouveau maximum prendra effet pour les octrois d'UANR-R de 2014, et la fourchette d'acquisition en fonction du rendement se situera entre 0 % et 125 %.

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 générale annuelle des actionnaires, qui aura lieu le 6 mai 2014, pour répondre aux questions que vous pourriez avoir au sujet de la rémunération des membres de la haute direction.

Notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction soutient le déploiement de la stratégie de la Société, et nous sommes résolus à élaborer des politiques et des programmes de rémunération qui nous permettront de créer de la valeur pour vous, nos actionnaires.

Le président du conseil,



Thomas C. O'Neill

Le président du comité de rémunération,



Ronald A. Brenneman

Le 6 mars 2014