
AVIS D'ASSEMBLÉE
GÉNÉRALE ANNUELLE
DES ACTIONNAIRES ET
CIRCULAIRE DE PROCURATION
DE LA DIRECTION 2017

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE
LE 26 AVRIL 2017 À OTTAWA



Table des matières

1	Avis d'assemblée générale annuelle des actionnaires 2017 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	44
10	Rémunération du président et chef de la direction	56
11	Rémunération des membres de la haute direction visés	59
12	Autres renseignements importants	76
13	Annexe A – Propositions d'actionnaires retirées	78

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.**



PAR INTERNET



PAR TÉLÉPHONE



PAR TÉLÉCOPIEUR



PAR LA POSTE

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 2017 de BCE, qui aura lieu le mercredi 26 avril 2017 à 9 h 30 au Musée des beaux-arts du Canada à Ottawa.

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 2 mars 2017















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 2016		CONSEILS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES	QUATRE PRINCIPALES COMPÉTENCES
				AUDIT	GOUVERNANCE	RÉMUNÉRATION	RETRAITE				
B.K. Allen États-Unis 	68	2009	Associé responsable de l'exploitation – Providence Equity Partners LLC		✓	✓		100 %	2		<ul style="list-style-type: none"> Gouvernance Ressources humaines/rémunération Technologie Télécommunications
S. Brochu Québec 	53	2010	Présidente et chef de la direction – Gaz Métro		✓	✓		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 	72	2009	Administrateur de sociétés		✓	✓		100 %	1 ⁽¹⁾		<ul style="list-style-type: none"> Chef de la direction/cadre supérieur Gestion des risques Gouvernance Ressources humaines/rémunération
G.A. Cope Ontario	55	2008	Président et chef de la direction – BCE et Bell Canada					100 %	1		<ul style="list-style-type: none"> Affaires gouvernementales/réglementation Chef de la direction/cadre supérieur Médias/contenu Télécommunications
D.F. Denison Ontario 	64	2012	Administrateur de sociétés	✓			✓	100 %	3		<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 	65	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 	74	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 	53	2015	Chef de la direction – 3 Angels Holdings Ltd.	✓			✓	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 	62	2016	Administratrice de sociétés	✓	✓			100 %	3 ⁽²⁾		<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 	60	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 	61	2016	Président et chef de la direction – Air Canada			✓	✓	100 %	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 	59	NOUVELLE CANDIDATE	Administratrice de sociétés					s.o.	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 	63	2011	Président du conseil – Lenbrook Corporation	✓	✓			100 %	–		<ul style="list-style-type: none"> Affaires gouvernementales/réglementation Gouvernance Technologie Télécommunications
P.R. Weiss Ontario 	69	2009	Administrateur de sociétés	✓			✓	94 %	2		<ul style="list-style-type: none"> Comptabilité et finances Gestion des risques Gouvernance Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions

(1) À compter du 4 mai 2017, moment où prendra effet la démission de M. Brown du conseil de deux autres sociétés publiques.

(2) À compter du 24 mai 2017, moment où prendra effet la démission de M^{me} Leroux du conseil d'une autre société publique.

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 DES VOTES EN FAVEUR DE L'ÉLECTION DE NOS ADMINISTRATEURS À L'ASSEMBLÉE DE 2016

31 %

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

95 %

APPROBATION DE LA RÉSOLUTION CONSULTATIVE SUR LA RÉMUNÉRATION

FAITS SAILLANTS

- Adoption d'un nouvel objectif de représentation féminine au conseil d'au moins 30 % des administrateurs qui ne font pas partie de la direction d'ici la fin de 2021, en plus de l'objectif adopté en 2015 d'atteindre 25 % d'ici la fin de 2017
- Proposition de l'élection d'une nouvelle candidate, M^{me} Karen Sheriff, une dirigeante chevronnée du domaine des télécommunications, en vue d'assurer un équilibre approprié de compétence, d'expertise et d'expérience au sein du conseil
- Approbation de changements au nombre maximum de conseils de sociétés publiques auxquels nos administrateurs peuvent siéger, afin de s'harmoniser avec les développements récents en matière de pratiques exemplaires de gouvernance à cet égard
- Approbation de la nomination de M^{me} Sophie Brochu au comité de rémunération. Après l'assemblée, il est prévu de recommander la nomination de M. Robert E. Brown à titre de président du comité de rémunération et de M. Barry K. Allen à titre de président du comité de gouvernance, sous réserve de leur réélection à l'assemblée
- 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

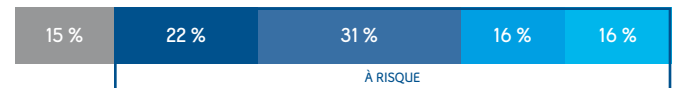
BCE lie la rémunération de tous les membres de son équipe, y compris les membres de sa haute direction, à leur rendement. Dans le but d'attirer, de motiver et de maintenir en fonction les meilleurs talents, la Société offre un programme de rémunération global concurrentiel, ciblant une position au 60^e percentile 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 niveau international.

RÉMUNÉRATION À RISQUE AU NIVEAU CIBLE EN 2016⁽¹⁾

Président et chef de la direction



Autres membres de la haute direction visés



■ Salaire ■ Prime incitative annuelle à court terme ■ Attributions d'UANR ■ Attributions d'UANR-R ■ Attributions fondées sur des options

(1) D'après le salaire de base réel en 2016. 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 de tous les régimes de retraite supplémentaire pour les membres de la haute direction (RRS) 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 47

1 Avis d'assemblée générale annuelle des actionnaires 2017 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 2 mars 2017.

Quand

Le mercredi 26 avril 2017 à 9 h 30 (heure de l'Est)

Où

Le Musée des beaux-arts du Canada, Auditorium, 380, promenade Sussex, Ottawa (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 2016, 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 13 mars 2017.

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 2 mars 2017

Documents reliés à l'assemblée

Encore cette année, 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 aux actionnaires inscrits et non inscrits. Ainsi, au lieu de recevoir la circulaire 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 un exemplaire imprimé de la présente circulaire, vous recevez un avis vous indiquant comment vous pouvez obtenir la circulaire par voie électronique et comment en demander un exemplaire imprimé. Vous pouvez obtenir un exemplaire de la circulaire à www.documentsassemblee.com/cst/bce, sur notre site Web à BCE.ca, sur SEDAR à sedar.com et sur EDGAR à sec.gov.

Vous pouvez demander sans frais un exemplaire imprimé de cette circulaire dans l'année qui suit la date de dépôt de la circulaire sur SEDAR. Vous pouvez en faire la demande à tout moment avant l'assemblée par Internet à www.documentsassemblee.com/cst/bce ou en communiquant avec notre agent des transferts, Société de fiducie CST (CST), au numéro 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au numéro 416-682-3801 (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 CST, 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 13 mars 2017. Un vote par action ordinaire détenue à cette date vous est conféré. Au 2 mars 2017, 870 901 602 actions ordinaires étaient en circulation.

ACTIONNAIRES INSCRITS

Vous êtes un actionnaire inscrit lorsque votre nom figure sur votre certificat d'actions. 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.cstvotemaprocuracion.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 procuracion@canstockta.com.



POSTE

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

CST, 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 mardi 25 avril 2017.

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 CST 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 mardi 25 avril 2017. Si vous votez par Internet ou par téléphone, vous devez le faire avant 16 h 45 (heure de l'Est) le mardi 25 avril 2017.

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 CST par la poste ou par télécopieur.

CHOIX N° 2 en personne à l'assemblée

Nous n'avons pas accès aux noms ou à l'avoie 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 CST.

Si vous ne savez pas si vous êtes un actionnaire inscrit ou non inscrit, veuillez communiquer avec CST par courriel à bce@canstockta.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 Sophie Brochu, George A. Cope, Gordon M. Nixon 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 déterminées 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 mardi 25 avril 2017**
- 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 mardi 25 avril 2017**
- 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 mardi 25 avril 2017** 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

CST 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 2016, que vous trouverez sur notre site Web à BCE.ca, sur [SEDAR à sedar.com](http://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 CST, 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. Nous prévoyons payer des intermédiaires pour l'envoi des documents reliés aux procurations et des formulaires d'instructions de vote aux actionnaires non inscrits opposés.

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 CST 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 2016.

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 2016 tenue le 28 avril 2016 à au moins la majorité des voix exprimées, à l'exception de M^{me} Karen Sheriff, candidate à l'élection pour la première fois à l'assemblée. 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 aux postes d'administrateur des 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.

En 2016, le comité d'audit a réalisé de manière satisfaisante l'évaluation complète, formelle et documentée de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur externe de BCE dans le cadre du processus de renouvellement de son mandat. Le comité a conclu de recommander la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur pour l'exercice 2017 et ce jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

L'évaluation complète a été basée sur des recommandations des Comptables professionnels agréés du Canada (CPA Canada), du Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC) et de l'Institut des administrateurs de sociétés voulant que les comités d'audit effectuent une évaluation complète de la firme d'audit externe au moins une fois tous les cinq ans et qu'ils effectuent des évaluations annuelles les autres années. L'examen complet se concentre sur la qualité de la firme d'audit, de l'équipe affectée à l'audit, de l'associé responsable de l'audit, et sur son indépendance et son scepticisme professionnel ainsi que sur la qualité des communications et des interactions.

Le comité d'audit a évalué le rendement de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. en fonction de commentaires reçus des membres du comité d'audit, de la direction et de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. relativement à la qualité de l'audit, aux mesures visant à atténuer les risques de familiarité au niveau institutionnel et aux inspections réglementaires. En outre, le comité d'audit a évalué la capacité de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. d'offrir une valeur ajoutée, d'être objectif et de faire preuve de scepticisme professionnel ainsi que son expertise technique et sectorielle.

Compte tenu des résultats satisfaisants de l'évaluation concernant l'évaluation complète et l'audit de 2016, le conseil, suivant la recommandation 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.

	2016 (EN MILLIONS DE DOLLARS)	2015 (EN MILLIONS DE DOLLARS)
Honoraires d'audit ⁽¹⁾	8,8	9,5
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	1,7	1,6
Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾	0,5	0,6
Autres honoraires ⁽⁴⁾	0,1	0,0
Total ⁽⁵⁾	11,1	11,7

- (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. En 2016, ces honoraires sont pour l'adhésion à Bersin HR Management.
- (5) Les montants de 11,1 millions de dollars pour 2016 et 11,7 millions de dollars pour 2015 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 9,2 millions de dollars en 2016 et 9,5 millions de dollars en 2015.

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 2017 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 6.2 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 CST 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

Les pages suivantes présentent un profil de chacun des candidats à l'élection aux postes d'administrateur, y compris une nouvelle candidate, M^{me} Karen Sheriff, 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 une description plus détaillée 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 3 mars 2016 et du 2 mars 2017. 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 en date du 3 mars 2016 et du 2 mars 2017 par le cours de clôture des actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto à la fermeture des bureaux à ces dates, soit 57,05 \$ et 57,98 \$.

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

	3 MARS 2016	2 MARS 2017
Actions ordinaires de BCE	268 424	299 376
Unités d'actions différées de BCE	1 228 417	1 322 904
Valeur (\$)	85 394 779	94 059 794

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 : 68

Statut : Indépendant

Entrée au conseil : Mai 2009

Quatre principaux domaines d'expertise :

Gouvernance

Ressources humaines/rémunération

Technologie

Télécommunications

Voix en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2016 : 99,18 %

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2016

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	1/1	7/7
Comité de gouvernance	4/4	–	4/4
Comité de rémunération	4/4	–	4/4
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

	3 MARS 2016	2 MARS 2017
Actions ordinaires de BCE	22 500	22 500
UAD de BCE	16 783	19 304
Valeur (\$)	2 241 095	2 423 796

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

Cible de cinq ans : Atteinte (4,3×)	Cible de dix ans : Atteinte (1,8×)
--	---------------------------------------

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.

Sophie Brochu

Bromont (Québec) Canada



Présidente et chef de la direction

Gaz Métro

Depuis février 2007

Âge : 53

Statut : **Indépendante**

Entrée au conseil : **Mai 2010**

Quatre principaux domaines d'expertise :

Affaires gouvernementales et 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 2016 : **99,12 %**

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 Gaz Métro (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 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. Enfin, elle siège au conseil d'administration de la Fondation Lucie et André Chagnon. M^{me} Brochu est Membre de l'Ordre du Canada.

Robert E. Brown

Montréal (Québec) Canada



Administrateur de sociétés

Depuis octobre 2009

Âge : 72

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 2016 : **98,65 %**

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 2016

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	1/1	7/7
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

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

	3 MARS 2016	2 MARS 2017
Actions ordinaires de BCE	1 250	1 250
UAD de BCE	27 560	32 325
Valeur (\$)	1 643 611	1 946 679

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

Cible de cinq ans : Atteinte (3,4x)	Cible de dix ans : Atteinte (1,5x)
---	--

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2016

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	1/1	7/7
Comité de gouvernance (président)	4/4	–	4/4
Comité de rémunération	4/4	–	4/4
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) ⁽¹⁾	2005 à ce jour
Rio Tinto Limited ⁽²⁾	2010 à 2017
Rio Tinto plc ⁽²⁾	2010 à 2017

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

s.o.

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	3 MARS 2016	2 MARS 2017
Actions ordinaires de BCE	34 889	34 889
UAD de BCE	17 117	19 824
Valeur (\$)	2 966 942	3 172 260

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

Cible de cinq ans : Atteinte (5,6x)	Cible de dix ans : Atteinte (2,4x)
---	--

(1) Le 19 janvier 2017, M. Brown a été nommé président-directeur du conseil d'Aimia Inc. par intérim pour une période de quatre mois, durant un congé autorisé du chef de la direction. Il est prévu que M. Brown retournera à un poste de président du conseil d'administration non-membre de la direction à la fin de ce congé autorisé.

(2) M. Brown a démissionné des conseils de Rio Tinto Limited et de Rio Tinto plc avec prise d'effet le 4 mai 2017.

George A. Cope
Toronto (Ontario) Canada



Président et chef de la direction
BCE et Bell Canada
Depuis juillet 2008

Âge : 55

Statut : Non indépendant

Entrée au conseil : **Juillet 2008**

Quatre principaux domaines d'expertise :
Affaires gouvernementales et réglementation
Chef de la direction/cadre supérieur
Médias/contenu
Télécommunications

Voix en faveur de son élection à l'assemblée annuelle 2016 : **99,47 %**

M. Cope préside à la transformation de la plus grande entreprise de télécommunications au Canada en un chef de file national des réseaux et services à large bande, en recourant à une stratégie fondée sur des investissements inégalés dans les réseaux évolués, des services innovateurs en matière de communications et de médias et sur une expérience client améliorée. Bell vise à créer l'infrastructure canadienne à large bande de prochaine génération et à stimuler la croissance dans les services sans fil, de télévision, Internet et multimédias tout en offrant des rendements durables aux actionnaires. Nommé P.-D. G. de l'année du Canada en 2015, M. Cope s'est forgé une réputation de dirigeant stratégique et de bâtisseur d'équipes de haute performance dans le cadre de postes de chef de la direction de sociétés publiques au cours des trente dernières années. Nommé président et chef de la direction de BCE et de Bell Canada en juillet 2008, M. Cope a 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 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.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2016

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	1/1	7/7

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

	3 MARS 2016	2 MARS 2017
Actions ordinaires de BCE	62 254	65 692
UAD de BCE	1 061 574	1 110 583
Valeur (\$)	64 114 387	68 200 424

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 54.

David F. Denison, FCPA, FCA⁽¹⁾
Toronto (Ontario) Canada



Administrateur de sociétés
Depuis juin 2012

Âge : 64

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 2016 : **99,19 %**

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 vice-président du conseil de Sinai Health Systems (fournisseur de services de soins de santé). Il est également 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 2016

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	1/1	7/7

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

Allison Transmission Holdings, Inc. 2013 à ce jour

Hydro One Limited (président du conseil) 2015 à ce jour

Banque Royale du Canada 2012 à ce jour

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

s.o.

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	3 MARS 2016	2 MARS 2017
Actions ordinaires de BCE	–	1 023
UAD de BCE	14 414	18 912
Valeur (\$)	822 319	1 155 831

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

Cible de cinq ans : Atteinte (2,0x)	Cible de dix ans : 1^{er} avril 2024 (0,9x)
---	---

(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 : 65

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 2016 : **96,36 %**

M. Dexter est président du conseil et chef de la direction de Maritime Travel Inc. (société de voyages intégrée). Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce et d'un baccalauréat en droit de l'Université Dalhousie, et a été nommé conseiller de la reine en 1995. M. Dexter, qui compte plus de 20 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 Sobeys Inc. et d'Empire Company Limited de 2004 à 2016.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2016

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	1/1	7/7
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	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, Sobeys Inc.)	1987 à 2016

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	3 MARS 2016	2 MARS 2017
Actions ordinaires de BCE	7 526	7 526
UAD de BCE	22 273	26 793
Valeur (\$)	1 700 033	1 989 816

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

Cible de cinq ans : Atteinte (3,5×)	Cible de dix ans : Atteinte (1,5×)
---	--

Ian Greenberg

Montréal (Québec) Canada



Administrateur de sociétés

Depuis juillet 2013

Âge : 74

Statut : Indépendant

Entrée au conseil : **Juillet 2013**

Quatre principaux domaines d'expertise :

Affaires gouvernementales et réglementation

Chef de la direction/cadre supérieur

Médias/contenu

Ressources humaines/rémunération

Voix en faveur de son élection à l'assemblée

annuelle 2016 : **96,19 %**

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 2016

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	1/1	7/7
Comité d'audit	5/5	–	5/5
Comité de rémunération	4/4	–	4/4
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)

Astral Media Inc.	1973 à 2013
-------------------	-------------

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	3 MARS 2016	2 MARS 2017
Actions ordinaires de BCE	10 000	10 000
UAD de BCE	9 394	13 320
Valeur (\$)	1 106 428	1 352 094

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

Cible de cinq ans : Atteinte (2,4×)	Cible de dix ans : Atteinte (1,0×)
---	--

Katherine Lee⁽¹⁾
Toronto (Ontario) Canada



Chef de la direction
3 Angels Holdings Limited
Depuis avril 2016
Âge : 53
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 2016 : **99,35 %**

M^{me} Lee est chef de la direction de 3 Angels Holdings Limited (une société de portefeuille immobilier) 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. 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.

Monique F. Leroux,
C.M., O.Q., FCPA, FCA⁽¹⁾⁽²⁾
Montréal (Québec) Canada



Administratrice de sociétés
Depuis avril 2016
Âge : 62
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 2016 : **96,75 %**

M^{me} Leroux est présidente de l'Alliance coopérative internationale (ACI), une organisation mondiale représentant plus de 2,5 millions d'entreprises et générant un chiffre d'affaires de plus de 3 000 milliards de dollars et ce, dans plus de 100 pays. M^{me} Leroux est fondatrice et présidente du Sommet international des coopératives, un événement économique et coopératif de niveau mondial. M^{me} Leroux est également présidente du conseil d'administration d'Investissement Québec et présidente du Conseil consultatif sur l'économie et l'innovation, nommée par le gouvernement du Québec en 2016. Elle a été présidente du conseil et chef de la direction du Mouvement Desjardins (premier groupe financier coopératif du Canada) de mars 2008 à avril 2016. Parmi les honneurs qui lui ont été conférés, notons qu'elle est Membre de l'Ordre du Canada, officière de l'Ordre national du Québec, chevalier de la Légion d'Honneur (France), récipiendaire du Prix Woodrow-Wilson (États-Unis), du Fellow et Prix Hommage CPA ainsi que du Prix des Fellows de l'Institut des administrateurs de sociétés. Elle est également docteure honoris causa de huit universités canadiennes et est comptable professionnelle agréée. On lui a récemment décerné le titre de « citoyenne d'honneur » de la ville de Lévis en reconnaissance de sa contribution économique. M^{me} Leroux consacre aussi son temps à un grand nombre d'organismes sans but lucratif. Elle est présidente du Conseil des gouverneurs de la Société des célébrations du 375^e anniversaire de Montréal et de Congrès Métropolis 2017, membre du conseil de la Fondation Rideau Hall ainsi que du Conseil canado-américain pour l'avancement des femmes entrepreneures et chefs d'entreprise.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2016

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	1/1	7/7
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

	3 MARS 2016	2 MARS 2017
Actions ordinaires de BCE	1 000	3 000
UAD de BCE	1 537	5 100
Valeur (\$)	144 736	469 638

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

Cible de cinq ans : 6 août 2020 (0,8x)	Cible de dix ans : 6 août 2025 (0,4x)
--	---

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

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2016

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	4/4	1/1	5/5
Comité d'audit	2/2	–	2/2
Comité de gouvernance	2/2	–	2/2
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

Crédit Industriel et Commercial⁽³⁾ 2013 à 2017

Groupe Michelin 2015 à ce jour

S&P Global Inc. 2016 à ce jour

CONSEILS ANTÉRIEURS (DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES)

s.o.

AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR TOTALE DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

	3 MARS 2016	2 MARS 2017
Actions ordinaires de BCE	958	2 000
UAD de BCE	–	2 342
Valeur (\$)	54 654	251 749

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

Cible de cinq ans : 28 avril 2021 (0,4x)	Cible de dix ans : 28 avril 2026 (0,2x)
--	---

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

(2) *M^{me} Leroux a été administratrice de Quebecor World Inc. de 2004 à 2007. Le 21 janvier 2008, Quebecor World Inc. a demandé la protection contre ses créanciers en vertu de la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies.*

(3) *M^{me} Leroux a démissionné du conseil de Crédit Industriel et Commercial avec prise d'effet le 24 mai 2017.*

Gordon M. Nixon

Toronto (Ontario) Canada



Administrateur de sociétés
Depuis septembre 2014

Âge : 60

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 2016 : **99,16 %**

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 2016

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil (président)	6/6	1/1	7/7
Comité de gouvernance	2/2	–	2/2
Comité de rémunération	2/2	–	2/2
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

	3 MARS 2016	2 MARS 2017
Actions ordinaires de BCE	20 000	20 000
UAD de BCE	4 522	10 737
Valeur (\$)	1 398 980	1 782 131

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

Cible de cinq ans : Atteinte (1,4x)	Cible de dix ans : 28 avril 2026 (0,6x)
---	---

Calin Rovinescu

Montréal (Québec) Canada



Président et chef de la direction

Air Canada
Depuis avril 2009

Âge : 61

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 2016 : **93,91 %**

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. Il a été nommé 14^e chancelier de l'Université d'Ottawa en novembre 2015. M. Rovinescu est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université de Montréal et de l'Université d'Ottawa et a reçu un doctorat honorifique de ces deux universités ainsi que du Centre des dirigeants John-Molson (Université Concordia) et de la Politechnica University de Bucarest. 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 2016

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	4/4	1/1	5/5
Comité de rémunération	2/2	–	2/2
Comité de retraite	2/2	–	2/2
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			100 %

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

	3 MARS 2016	2 MARS 2017
Actions ordinaires de BCE	4 047	20 421
UAD de BCE	–	2 342
Valeur (\$)	230 881	1 319 799

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

Cible de cinq ans : Atteinte (2,3x)	Cible de dix ans : 28 avril 2026 (0,9x)
---	---

Karen Sheriff

Toronto (Ontario) Canada



Administratrice de sociétés
Depuis octobre 2016

Âge : 59

Statut : Non indépendante

Nouvelle candidate

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 2016 : s.o.

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 2016

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
	s.o.	s.o.	s.o.

Taux de participation aux réunions du conseil et des comités s.o.

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

	3 MARS 2016	2 MARS 2017
Actions ordinaires de BCE	s.o.	6 075
UAD de BCE	s.o.	s.o.
Valeur (\$)	s.o.	352 229

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

Cible de cinq ans : s.o.	Cible de dix ans : s.o.
--------------------------	-------------------------

Robert C. Simmonds

Toronto (Ontario) Canada



Président du conseil
Lenbrook Corporation
Depuis avril 2002

Âge : 63

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 2016 : 99,46 %

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 de l'Industrie, 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.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2016

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	1/1	7/7
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

	3 MARS 2016	2 MARS 2017
Actions ordinaires de BCE	104 000	104 000
UAD de BCE	20 889	25 345
Valeur (\$)	7 124 917	7 499 423

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

Cible de cinq ans : Atteinte (13,2×)	Cible de dix ans : Atteinte (5,6×)
--------------------------------------	------------------------------------

Paul R. Weiss, FCPA, FCA⁽¹⁾
Niagara-on-the-Lake (Ontario) Canada



Administrateur de sociétés
Depuis avril 2008

Âge : 69

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 2016 : **98,96 %**

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 Soulpepper 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 2016

	RÉGULIÈRE	EXTRAORDINAIRE	TOTAL
Conseil	6/6	0/1	6/7
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			94 %

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

	3 MARS 2016	2 MARS 2017
Actions ordinaires de BCE	–	1 000
UAD de BCE	32 354	35 977
Valeur (\$)	1 845 796	2 143 926

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

Cible de cinq ans : Atteinte (3,8×)	Cible de dix ans : Atteinte (1,6×)
---	--

(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 ajustements qu'il considère appropriés et nécessaires pour tenir compte du volume de travail, de l'engagement en temps et des responsabilités des membres du conseil et des comités 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. En 2016 la rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction n'a pas changé par rapport à 2015.

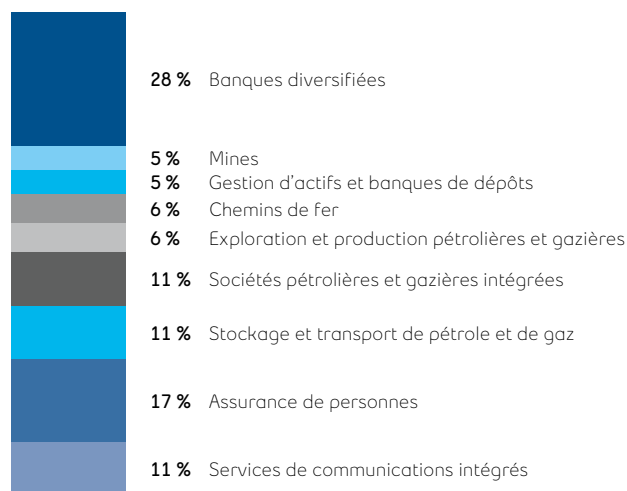
COMPTE TENU DES RISQUES ET DES RESPONSABILITÉS QUI SONT ASSOCIÉS AU FAIT D'ÊTRE UN ADMINISTRATEUR EFFICACE, NOUS VEILLONS À CE QUE LA COMPOSITION DE NOTRE CONSEIL SOIT OPTIMALE ET QUE LES COMPÉTENCES, L'EXPERTISE ET L'EXPÉRIENCE DES MEMBRES SOIENT SUFFISAMMENT VARIÉES

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 2016 est composé des sociétés suivantes :

NOM DE LA SOCIÉTÉ	ACTIVITÉ PRINCIPALE
Banque Canadienne Impériale de Commerce	Banque diversifiée
Banque de Montréal	Banque diversifiée
Banque Royale du Canada	Banque diversifiée
Brookfield Asset Management Inc.	Gestion d'actifs et banque de dépôts
Canadian Natural Resources Limited	Exploration et production pétrolières et gazières
Cenovus Energy Inc.	Société pétrolière et gazière intégrée
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	Chemins de fer
Enbridge Inc.	Stockage et transport de pétrole et de gaz
Financière Sun Life Inc.	Assurance de personnes
La Banque de Nouvelle-Écosse	Banque diversifiée
La Banque Toronto-Dominion	Banque diversifiée
Power Corporation du Canada	Assurance de personnes
Rogers Communications Inc.	Services de communications intégrés
Société aurifère Barrick	Mines
Société Financière Manuvie	Assurance de personnes
Suncor Énergie Inc.	Société pétrolière et gazière intégrée
TELUS Corporation	Services de communications intégrés
TransCanada Corporation	Stockage et transport de pétrole et de gaz

Le groupe de référence est constitué de sociétés canadiennes dont l'envergure, la complexité et la taille se comparent à celles de BCE, compte tenu de certains critères, dont la capitalisation boursière et les produits d'exploitation. Le tableau suivant présente une répartition du groupe de référence par secteur.



Environ 56 % des sociétés du groupe de référence pour la rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction sont également comprises dans le groupe de référence pour la rémunération de la haute direction. Ces deux groupes de référence représentent un échantillon de grandes sociétés canadiennes. Au moment de composer le groupe de référence pour la rémunération de la haute direction, des efforts ont été déployés pour s'assurer d'une représentation sectorielle à peu près égale dans le groupe, ce qui n'était pas un critère de sélection au moment de composer le groupe de référence pour la rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction.

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 :

RÉMUNÉRATION (\$) ⁽¹⁾	NIVEAU
190 000	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 payée d'avance 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 toutefois remboursés.

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 parts 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 parts sont inscrites à la cote d'une Bourse peuvent toucher une rémunération de celles-ci.

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	VALEUR (\$)	DÉLAI POUR SATISFAIRE À CES EXIGENCES
Exigence initiale de trois fois la rémunération fixe annuelle de base	570 000	Dans les cinq ans de la nomination au conseil
Exigence supplémentaire de sept fois la rémunération fixe annuelle de base	1 330 000	Dans les dix ans de la nomination au conseil

EXIGENCE EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS POUR LE PRÉSIDENT DU CONSEIL	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

Le tableau ci-après indique le nombre d'actions ordinaires de BCE et d'UAD de BCE détenues au 2 mars 2017 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' ACTIONS ORDINAIRES	NOMBRE D'UAD	NOMBRE TOTAL D' ACTIONS 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	19 304	41 804	2 423 796	570 000	Atteinte (4,3x)	1 330 000	Atteinte (1,8x)
R.A. Brenneman ⁽²⁾	123 804	63 932	187 736	10 884 933	570 000	Atteinte (19,1x)	1 330 000	Atteinte (8,2x)
S. Brochu	1 250	32 325	33 575	1 946 679	570 000	Atteinte (3,4x)	1 330 000	Atteinte (1,5x)
R.E. Brown	34 889	19 824	54 713	3 172 260	570 000	Atteinte (5,6x)	1 330 000	Atteinte (2,4x)
D.F. Denison	1 023	18 912	19 935	1 155 831	570 000	Atteinte (2,0x)	1 330 000	1 ^{er} avril 2024 (0,9x)
R.P. Dexter	7 526	26 793	34 319	1 989 816	570 000	Atteinte (3,5x)	1 330 000	Atteinte (1,5x)
I. Greenberg	10 000	13 320	23 320	1 352 094	570 000	Atteinte (2,4x)	1 330 000	Atteinte (1,0x)
K. Lee	3 000	5 100	8 100	469 638	570 000	6 août 2020 (0,8x)	1 330 000	6 août 2025 (0,4x)
M.F. Leroux	2 000	2 342	4 342	251 749	570 000	28 avril 2021 (0,4x)	1 330 000	28 avril 2026 (0,2x)
G.M. Nixon	20 000	10 737	30 737	1 782 131	1 275 000	Atteinte (1,4x)	2 975 000	28 avril 2026 (0,6x)
C. Rovinescu	20 421	2 342	22 763	1 319 799	570 000	Atteinte (2,3x)	1 330 000	28 avril 2026 (0,9x)
R.C. Simmonds	104 000	25 345	129 345	7 499 423	570 000	Atteinte (13,2x)	1 330 000	Atteinte (5,6x)
P.R. Weiss	1 000	35 977	36 977	2 143 926	570 000	Atteinte (3,8x)	1 330 000	Atteinte (1,6x)

(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 en date du 2 mars 2017 par le cours de clôture des actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto à la fermeture des bureaux à cette même date, soit 57,98 \$.

(2) M. Brenneman prendra sa retraite du conseil à compter de la date de l'assemblée.

**EN 2014, LES EXIGENCES EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS ONT ÉTÉ AUGMENTÉES
CONSIDÉRABLEMENT, PASSANT DE TROIS À SEPT FOIS LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE DE BASE,
CE QUI PLACE BCE AU SOMMET DU GROUPE DE RÉFÉRENCE**

Les administrateurs qui ne satisfaisaient pas à ces exigences accrues en matière d'avoir en actions entrées en vigueur le 1^{er} avril 2014 ont cinq et dix ans à compter de cette date pour satisfaire aux exigences initiale et supplémentaire, respectivement. Jusqu'à l'atteinte de l'exigence initiale minimale relative à l'avoir en actions, 100 % de la rémunération est obligatoirement payée en UAD. Une fois cette exigence minimale initiale relative à l'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 (1997) (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 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 ADMINISTRATEURS DOIVENT ÊTRE
RÉMUNÉRÉS ENTIÈREMENT 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 2016.

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, rémunération	205 000	–	205 000	102 500	102 500
R.A. Brenneman ⁽¹⁾	Rémunération (président), retraite	250 000	–	250 000	125 000	125 000
S. Brochu	Rémunération, gouvernance	205 000	–	205 000	–	205 000
R.E. Brown	Gouvernance (président), rémunération	225 000	–	225 000	112 500	112 500
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 ⁽²⁾	Audit, gouvernance	138 544	–	138 544	–	138 544
G.M. Nixon ⁽³⁾	Président du conseil	353 681	–	353 681	–	353 681
C. Rovinescu ⁽²⁾	Rémunération, retraite	138 544	–	138 544	–	138 544
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
ADMINISTRATEUR RETRAITÉ						
T.C. O'Neill	s.o.	138 942	–	138 942	–	138 942

(1) M. Brenneman prendra sa retraite du conseil à compter de la date de l'assemblée.

(2) M^{mes} Leroux et M. Rovinescu ont été élus au conseil le 28 avril 2016.

(3) M. Nixon a été nommé président du conseil le 28 avril 2016.

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 2016, y compris les UAD octroyées en 2016.

NOM	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS (UAD) – VALEUR ACQUISE AU COURS DE L'EXERCICE					
	UAD EN COURS AU 31 DÉCEMBRE 2015	RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS PAYÉE EN UAD EN 2016		CRÉDIT ÉQUIVALANT À UN DIVIDENDE SOUS FORME D'UAD ATTRIBUÉ EN 2016		UAD EN COURS AU 31 DÉCEMBRE 2016
	(NOMBRE D'UAD)	(NOMBRE D'UAD)	(\$)	(NOMBRE D'UAD)	(\$)	(NOMBRE D'UAD)
B.K. Allen	16 592	1 717	102 500	777	46 104	19 086
R.A. Brenneman ⁽¹⁾	58 389	2 093	125 000	2 715	160 969	63 197
S. Brochu	27 249	3 433	205 000	1 279	75 916	31 961
R.E. Brown	16 923	1 884	112 500	794	47 068	19 601
D.F. Denison	14 257	3 768	225 000	679	40 362	18 704
R.P. Dexter	22 023	3 433	205 000	1 037	61 571	26 493
I. Greenberg	9 295	3 433	205 000	448	26 631	13 176
K. Lee	1 530	3 433	205 000	88	5 313	5 051
M.F. Leroux ⁽²⁾	–	2 319	138 544	7	402	2 326
G.M. Nixon ⁽³⁾	4 480	5 921	353 681	232	13 845	10 633
C. Rovinescu ⁽²⁾	–	2 319	138 544	7	402	2 326
R.C. Simmonds	20 655	3 433	205 000	974	57 816	25 062
P.R. Weiss	31 982	2 093	125 000	1 492	88 475	35 567
ADMINISTRATEUR RETRAITÉ						
T.C. O'Neill	67 506	2 351	138 942	2 337	137 930	–

(1) M. Brenneman prendra sa retraite du conseil à compter de la date de l'assemblée.

(2) M^{mes} Leroux et M. Rovinescu ont été élus au conseil le 28 avril 2016.

(3) M. Nixon a été nommé président du conseil le 28 avril 2016.

6 Pratiques en matière de gouvernance

Cette section fournit de l'information concernant notre conseil, les comités de notre conseil, 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, UNE PÉRIODE EST RÉSERVÉE POUR QUE LES ADMINISTRATEURS SE RENCONTRENT SANS LA DIRECTION, C'EST-À-DIRE SEULEMENT ENTRE ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS

En 2016, le conseil a tenu six réunions régulières et une réunion extraordinaire. Chacune des séances privées du conseil 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 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. De plus, 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

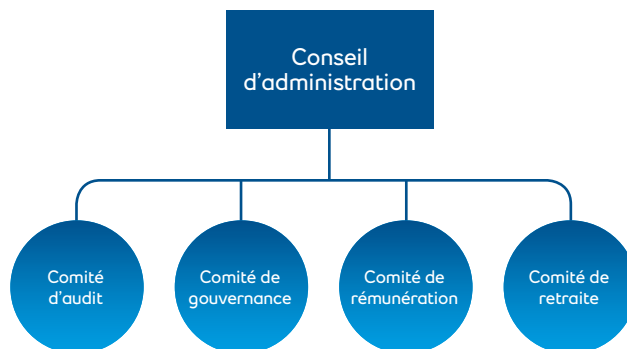
Le plan de relève pour les membres de la haute direction est entièrement intégré au processus de planification de la relève globale de la Société, qui couvre tous les postes de direction clés et veille à ce qu'un solide bassin de talents soit développé à tous les niveaux de l'organisation. Ainsi, le 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 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, on entend 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. Bien que le conseil assume la responsabilité pleine et entière à l'égard des risques, la responsabilité à l'égard de certains éléments du programme de surveillance des risques est déléguée à des comités afin de veiller à ce que ces risques soient traités avec une expertise, une attention et une diligence appropriées. Les comités doivent tenir le conseil informé dans le cours 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, à la cybersécurité 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 importante
- 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 à la caisse de retraite.

CULTURE DE GESTION DES RISQUES

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

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

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

CADRE DE GESTION DES RISQUES

Tandis que le programme de surveillance des risques de BCE incombe au conseil, les unités opérationnelles jouent un rôle primordial dans l'identification et la gestion des risques en amont. Ces unités sont appuyées par divers groupes de soutien au sein de l'entreprise, lesquels leur offrent une expertise indépendante pour soutenir l'implantation des méthodes de gestion des risques. Le groupe d'audit interne offre pour sa part une autre forme d'expertise et de certification en fournissant orientation et appui aux unités opérationnelles et aux groupes de soutien de l'entreprise. Son rôle est aussi de présenter au comité d'audit une perspective indépendante de la situation sur le plan des risques et du contrôle au sein de l'entreprise. Pris ensemble, ces éléments constituent ce que l'on peut qualifier de « trois lignes de défense » pour la gestion des risques, en accord avec les pratiques exemplaires de l'industrie et les recommandations de l'Institute of Internal Auditors.



PREMIÈRE LIGNE DE DÉFENSE – GESTION OPÉRATIONNELLE

La première ligne désigne les dirigeants de nos unités opérationnelles (Services sans fil de Bell, Services sur fil de Bell et Bell Média), qui doivent comprendre les activités de manière approfondie ainsi que les résultats financiers qui les sous-tendent. Des examens de la performance opérationnelle, auxquels prennent part les dirigeants et cadres supérieurs de l'entreprise, sont régulièrement effectués. Rigoureux et précis, ce processus est également fermement axé sur les objectifs de performance, ce qui favorise la reddition de comptes et la transparence, à l'appui de nos pratiques en matière de gestion des risques.

Lorsque des risques surgissent dans l'environnement commercial, nous en discutons avec diverses instances bien établies pour bien cerner les tenants et les aboutissants et tenter de voir si ces risques sont susceptibles de toucher notre entreprise. Les dirigeants et les cadres supérieurs jouent un rôle indispensable en ce qui a trait à l'identification, à l'évaluation, à l'atténuation et à la communication des risques à tous les niveaux. La présentation des risques proprement dite s'effectue lors de séances de planification stratégique, de présentations par les dirigeants au conseil ainsi que par les canaux officiels de communication de l'information sur les risques utilisés par le conseil et le comité d'audit tout au long de l'année.

Il incombe également aux dirigeants de maintenir des contrôles internes efficaces et de mettre en œuvre des procédures de gestion des risques et de contrôle quotidiennement. Chaque unité opérationnelle élabore ses propres contrôles et procédures répondant aux besoins de son contexte opérationnel particulier.

DEUXIÈME LIGNE DE DÉFENSE – GROUPES DE SOUTIEN DE L'ENTREPRISE

BCE est une très grande entreprise : elle compte environ 48 000 employés et de multiples unités d'exploitation et elle est exposée à de nombreux risques qui changent continuellement sous l'effet de divers facteurs internes et externes. Dans le contexte d'une grande entreprise, il est normal que la gestion de certaines fonctions soit centralisée afin d'assurer l'efficacité, les économies d'échelle et l'uniformité. La première ligne de défense joue un rôle souvent capital pour ce qui est de l'identification et de la gestion des risques d'entreprise; dans de nombreux cas, les dirigeants des unités opérationnelles travaillent en collaboration avec les groupes de soutien de l'entreprise et s'en remettent à ces derniers. Ces groupes, qui constituent la deuxième ligne de défense, comprennent les Finances, la Sûreté de l'entreprise et la Gestion des risques de l'entreprise, ainsi que d'autres groupes comme les Affaires juridiques et réglementaires, la Responsabilité d'entreprise, les Ressources humaines, l'Immobilier et l'Approvisionnement.

- **Groupe des Finances** : le groupe des Finances de BCE joue un rôle décisif en ce qui a trait à l'identification, à l'évaluation et à la gestion des risques au moyen de différentes activités, notamment la gestion de la performance financière, la présentation de l'information financière externe, la gestion des régimes de retraite, la gestion du capital et les pratiques de surveillance et de mise en œuvre dans le cadre de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* et de la législation en valeurs mobilières canadienne équivalente.
- **Groupe Sûreté de l'entreprise** : ce groupe est responsable de tous les aspects de la sûreté, ce qui exige d'avoir une connaissance approfondie de l'entreprise, du contexte des risques et de l'environnement des parties prenantes externes. S'appuyant sur ces connaissances, le groupe Sûreté de l'entreprise établit les normes de performance à respecter dans l'ensemble de l'organisation, en formulant des politiques en matière de sécurité et en surveillant de près la façon dont l'entreprise les applique. Dans des domaines où il y a des risques élevés et en émergence, comme la cybersécurité, le groupe Sûreté de l'entreprise mobilise son expérience et ses compétences et, avec le concours des unités opérationnelles, établit des stratégies afin d'atténuer les risques pour l'entreprise.

- Groupe Gestion des risques de l'entreprise** : ce groupe travaille en collaboration avec l'ensemble de la société pour recueillir de l'information et faire rapport sur l'évaluation que fait l'entreprise des principaux risques auxquels elle est confrontée. Une fois par année, les membres de la direction participent à un sondage sur les risques qui constitue un important point de référence dans le cadre du processus global d'évaluation des risques.

En plus des activités décrites ci-dessus, la deuxième ligne de défense sert à établir et à faire fonctionner les mécanismes de surveillance axés sur des secteurs de risque pertinents ainsi qu'à resserrer les liens entre la première et la deuxième ligne de défense. De cette manière, on s'assure de bien comprendre les risques émergents, leur pertinence pour l'entreprise et les plans d'atténuation proposés. Afin de coordonner davantage les efforts mis en œuvre par la première et la deuxième ligne de défense, BCE a mis sur pied le Comité de surveillance de la sûreté, de l'environnement et de la santé et sécurité. Un nombre important des plus hauts dirigeants de BCE siègent à ce comité, dont le mandat est de surveiller les risques et les occasions stratégiques de BCE en matière de sûreté, d'environnement et de santé et sécurité (y compris la cybersécurité). Ce comité interfonctionnel cherche à

s'assurer que tous les risques pertinents sont adéquatement identifiés et que les mesures d'atténuation sont bien intégrées dans l'entreprise, avec la mise en place des ressources suffisantes pour les appuyer.

TROISIÈME LIGNE DE DÉFENSE – GROUPE DE L'AUDIT INTERNE

L'audit interne, un volet du système global d'information de gestion et de contrôle, doit assumer le rôle d'un organe d'évaluation indépendant. Son mandat est de présenter au comité d'audit et à la direction un portrait objectif du contexte des risques et de l'environnement de contrôle de l'entreprise afin d'aider la direction à prendre les mesures nécessaires pour réaliser les impératifs stratégiques de BCE et d'assurer une présence en matière d'audit dans l'ensemble de l'entreprise de BCE et de ses filiales.

Pour obtenir une explication détaillée des risques importants pouvant toucher BCE et ses filiales, se reporter à la section 8 intitulée *Cadre réglementaire* et à la section 9 intitulée *Risques d'entreprise* dans le rapport de gestion de BCE daté du 2 mars 2017 compris dans le rapport annuel 2016 de BCE, disponible sur SEDAR à sedar.com, sur EDGAR à sec.gov et sur le site Web de BCE à BCE.ca.

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.

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

**LA POLITIQUE DE BCE EST À L'EFFET QUE
LE COMITÉ D'AUDIT, LE COMITÉ DE
GOUVERNANCE ET LE COMITÉ DE RÉMUNÉRATION
SOIENT TOUS 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 2016 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 2016, 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 2016 (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.

COMITÉ	NOMBRE DE RÉUNIONS TENUES EN 2016	MEMBRES AU 31 DÉCEMBRE 2016	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	R.E. Brown (président)	✓
		B.K. Allen	✓
		S. Brochu	✓
		M.F. Leroux	✓
		R.C. Simmonds	✓
Rémunération	4	R.A. Brenneman (président)	✓
		B.K. Allen	✓
		S. Brochu	✓
		R.E. Brown	✓
		I. Greenberg	✓
		C. Rovinescu	✓
		P.R. Weiss	✓
Retraite	4	D.F. Denison (président)	✓
		R.A. Brenneman	✓
		R.P. Dexter	✓
		K. Lee	✓
		C. Rovinescu	✓
		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 président du conseil, du conseil, des comités 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 en matière de santé et sécurité.

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 2016.

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, à l'occasion, 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. Thomas C. O'Neill a été président du conseil indépendant de 2009 jusqu'en 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.

DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES, LE CONSEIL A DÉCIDÉ DE NOMMER UN PRÉSIDENT DU CONSEIL 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 relève directement du conseil en ce qui a trait à l'ensemble des activités de BCE. 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'efforcera 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 d'ici la fin de 2017.

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.

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 qui ne font pas partie de la direction d'ici la fin de 2021.

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

Les candidats aux postes d'administrateur en vue de l'assemblée incluent quatre femmes, représentant 31 % des candidats à des postes d'administrateur qui ne font pas partie de la direction et 29 % de tous les candidats aux postes d'administrateur comparativement à 23 % et à 21 %, respectivement, l'année dernière.

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'efficience.

NOMINATION DES ADMINISTRATEURS ET DURÉE DES MANDATS

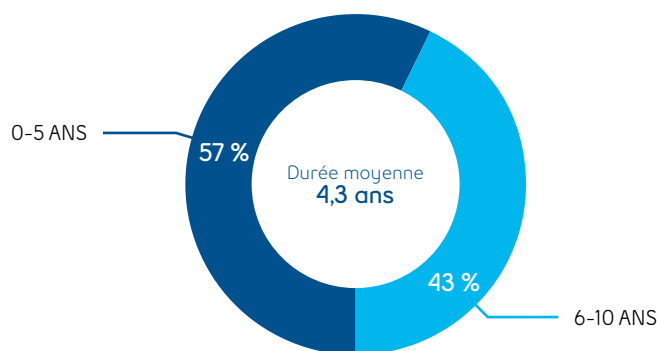
Des membres du conseil, le président et chef de la direction, des actionnaires et des entreprises de recrutement de professionnels proposent au comité de gouvernance des candidats aux postes d'administrateur. Le comité de gouvernance examine régulièrement le profil du conseil, notamment la moyenne d'âge 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.

SUIVANT LA RECOMMANDATION DU COMITÉ DE GOUVERNANCE, LE CONSEIL RECOMMANDE LA NOMINATION D'UNE NOUVELLE CANDIDATE À UN POSTE D'ADMINISTRATEUR, M^{ME} KAREN SHERIFF, EN VUE D'ASSURER UN ÉQUILIBRE APPROPRIÉ DE COMPÉTENCES, DE CONNAISSANCES ET D'EXPÉRIENCE AU SEIN DU CONSEIL

En plus de son expérience en tant que membre de la haute direction de grandes organisations, M^{me} Sheriff possède une expérience notable et importante ainsi que des compétences dans les domaines des télécommunications et de la technologie. Si elle est élue, le conseil prévoit nommer M^{me} Sheriff à un comité, le comité de retraite. Pour obtenir de plus amples renseignements sur M^{me} Sheriff, se reporter à la section 4 intitulée *Renseignements sur les candidats aux postes d'administrateur*.

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 en ce qui concerne la durée des mandats, elle établit, comme ligne directrice, que les administrateurs siègent pour une durée maximale de 12 ans, en présumant qu'ils sont réélus annuellement et qu'ils satisfont à toutes les exigences légales applicables. Cependant, le conseil, à la recommandation du comité de gouvernance, peut, dans certains cas, prolonger la durée initiale de 12 ans.

Le tableau suivant présente une répartition de la durée des mandats des candidats aux postes d'administrateur :



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 lieu de résidence.

NOM	ÂGE			MANDAT AU SEIN DE BCE		LANGUES		RÉGION				QUATRE PRINCIPALES COMPÉTENCES (1)										
	<60	60 - 69	≥70	0 - 5 ANNÉES DE SERVICE	6 - 10 ANNÉES DE SERVICE	ANGLAIS	FRANÇAIS	ONTARIO	QUÉBEC	NOUVELLE-ÉCOSSE	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 2016 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 2016, 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 ».

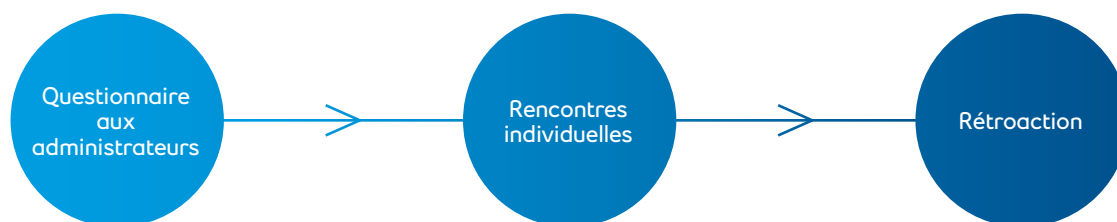
Aux termes des règles du NYSE suivies par la Société, si un membre du comité d'audit siège simultanément au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes, le conseil doit établir que l'occupation simultanée de ces postes ne nuit pas à la capacité du membre de bien servir le comité d'audit

et communiquer cette information. En 2016 et jusqu'en février 2017, aucun des membres actuels du comité d'audit ne siège au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes. En février 2017, M^{me} M.F. Leroux a été nommée au comité d'audit du groupe Michelin. Par conséquent, M^{me} Leroux, en plus de siéger au comité d'audit de la Société, siège au comité d'audit de trois sociétés ouvertes, soit Alimentation Couche-Tard Inc., groupe Michelin et S&P Global Inc. Le conseil a évalué 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 :

- ses activités professionnelles se limitent à siéger à divers conseils d'administration et à des organisations sans but lucratif
- 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, et
- sa contribution au comité d'audit de la Société est précieuse.

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 2016, 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 ces comités.

Chaque administrateur a ensuite rencontré séparément le président du conseil et le président du comité de gouvernance pour passer en revue les résultats des questionnaires, discuter du rendement du conseil et de son président, des comités et de leurs présidents 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. Le conseil a entre autres évalué si l'indépendance de M. I. Greenberg, dont l'expérience vaste, importante et nécessaire dans le secteur des médias profite au conseil, au comité d'audit et au comité de rémunération, était touchée par le fait qu'il a occupé le poste de chef de la direction d'Astral Media Inc. (« Astral »),

société acquise par BCE en juillet 2013. Le conseil a déterminé que ce facteur ne portait pas atteinte à son indépendance, notamment pour les raisons suivantes : i) l'acquisition d'Astral a été réalisée il y a plus de trois ans, ii) à la clôture de l'acquisition, tous les liens de M. Greenberg avec Astral ont pris fin, iii) M. Greenberg s'est joint au conseil de BCE après la clôture de l'acquisition, iv) M. Greenberg n'a jamais occupé d'emploi ni de poste de direction au sein de BCE ou d'une des sociétés membres de son groupe, v) M. Greenberg n'a pas conservé de participation dans Astral à la suite de l'acquisition, BCE ne lui devait ni ne lui doit aucune somme, et il n'a reçu aucune participation dans BCE à la clôture, vi) M. Greenberg n'a jamais touché de rémunération de BCE ou d'une des sociétés membres de son groupe autre que sa rémunération à titre d'administrateur, vii) Astral, qui représentait environ 5 % des produits d'exploitation et des actifs de BCE au moment de l'acquisition, a été entièrement intégrée dans la division Bell Média et viii) M. Greenberg n'a aucune autre relation importante avec BCE ou les sociétés membres de son groupe. Dans le cadre de cet examen, le conseil a tenu compte du niveau d'intégration d'Astral dans l'unité Bell Média de BCE, plus particulièrement du fait que les systèmes financiers et les systèmes de contrôle de Bell s'appliquent à toutes les entités de Bell Média, y compris les entreprises qui formaient antérieurement Astral.

Par suite de l'évaluation susmentionnée, le conseil a déterminé que chacun des candidats aux postes d'administrateur actuels de BCE est indépendant (à l'exception de notre président et chef de la direction, M. G.A. Cope et de M^{me} K. Sheriff) et n'a pas de relation importante avec BCE. En outre, tous les membres actuels du conseil d'administration à l'exception du président et chef de la direction sont indépendants. En tant que dirigeant de BCE, M. Cope n'est pas considéré comme indépendant aux termes de ces règles. Le conseil a également établi que sous réserve de son élection au conseil, M^{me} Sheriff ne serait pas considérée comme indépendante en raison de l'emploi qu'elle a occupé auprès de Bell Aliant et de BCE jusqu'au 31 décembre 2014.

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 les membres de tous les comités du conseil 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		●	Employée par Bell Aliant et BCE jusqu'au 31 décembre 2014
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 6.3 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 2016, LES ADMINISTRATEURS ACTUELS, EN TANT QUE GROUPE, ONT ASSISTÉ À 99 % DE TOUTES LES RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET À 100 % DES RÉUNIONS RÉGULIÈRES 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 tenir à jour 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 ne doivent pas siéger à plus de cinq conseils de sociétés ouvertes, y compris le conseil de BCE, étant entendu qu'un administrateur ne devrait pas siéger à plus de quatre conseils de sociétés ouvertes, y compris le conseil de BCE, s'il ou elle ne respecte pas la politique relative aux présences des administrateurs.

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 2016 :

NOM	RÉUNIONS RÉGULIÈRES	RÉUNIONS EXTRAORDINAIRES (1)	NOMBRE TOTAL DE RÉUNIONS	COMITÉ D'AUDIT	COMITÉ DE GOUVERNANCE	COMITÉ DE RÉMUNÉRATION	COMITÉ DE RETRAITE	TOTAL
B.K. Allen	6/6	1/1	7/7	–	4/4	4/4	–	100 %
R.A. Brenneman	6/6	1/1	7/7	–	–	4/4 (président)	4/4	100 %
S. Brochu (2)	6/6	1/1	7/7	5/5	4/4	–	–	100 %
R.E. Brown	6/6	1/1	7/7	–	4/4 (président)	4/4	–	100 %
G.A. Cope	6/6	1/1	7/7	–	–	–	–	100 %
D.F. Denison	6/6	1/1	7/7	5/5	–	–	4/4 (président)	100 %
R.P. Dexter	6/6	1/1	7/7	5/5	–	–	4/4	100 %
I. Greenberg	6/6	1/1	7/7	5/5	–	4/4	–	100 %
K. Lee	6/6	1/1	7/7	5/5	–	–	4/4	100 %
M.F. Leroux (3)	4/4	1/1	5/5	2/2	2/2	–	–	100 %
G.M. Nixon (4)	6/6	1/1	7/7	–	2/2	2/2	–	100 %
C. Rovinescu (3)	4/4	1/1	5/5	–	–	2/2	2/2	100 %
R.C. Simmonds	6/6	1/1	7/7	5/5	4/4	–	–	100 %
P.R. Weiss	6/6	0/1	6/7	5/5 (président)	–	–	4/4	94 %
TOTAL	100 %	93 %	99 %	100 %	100 %	100 %	100 %	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^{me} Brochu a été membre du comité d'audit jusqu'au 3 novembre 2016 et a été nommée au comité de rémunération à cette date.*

(3) *M^{me} Leroux a été nommée au conseil et aux comités d'audit et de gouvernance le 28 avril 2016. M. Rovinescu a été nommé au conseil et aux comités de rémunération et de retraite le 28 avril 2016.*

(4) *M. Nixon a été nommé président du conseil le 28 avril 2016 et, depuis cette date, n'a été membre d'aucun comité du conseil mais a assisté aux réunions en tant que membre d'office de tous les comités. Avant sa nomination à titre de président du conseil, M. Nixon a été un membre des comités de gouvernance et de rémunération.*

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 lorsqu'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. De même, 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. Cette procédure est mise en place « au besoin ».

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 2016, nos administrateurs ont assisté à un certain nombre d'événements de la sorte dans divers domaines pertinents pour remplir leur rôle d'administrateur.

En outre, compte tenu du cadre technologique et concurrentiel en rapide évolution de notre entreprise, 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 d'exemples de différentes séances internes auxquelles nos administrateurs ont assisté en 2016.

PARTICIPANTS	TOTAL DES SÉANCES	EXEMPLES DE SÉANCES
Conseil d'administration	24	<ul style="list-style-type: none"> • Développements récents en matière de réglementation • Expérience client • Gestion des risques • Initiative en santé mentale de Bell • Réseaux
Comité d'audit	9	<ul style="list-style-type: none"> • Fiscalité • Gestion des risques • Gouvernance en matière d'audit • Mesures non conformes aux PCGR
Comité de gouvernance	9	<ul style="list-style-type: none"> • Développements récents en matière de gouvernance • Diversité
Comité de rémunération	6	<ul style="list-style-type: none"> • Information sur la rémunération de la haute direction • Risques
Comité de retraite	9	<ul style="list-style-type: none"> • Développements de la législation et de la réglementation sur les pensions • Gouvernance des régimes de retraite
Membres du conseil (nouveaux et actuels)	1	<ul style="list-style-type: none"> • Accueil et intégration des nouveaux administrateurs

6.2 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 membres de la haute direction sont régulièrement invités à prononcer des allocutions à l'occasion de conférences commanditées par des courtiers et destinées aux investisseurs du secteur financier. Toutes ces présentations peuvent être visionnées 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 des courtiers et s'engage activement auprès des actionnaires non institutionnels à traiter toute préoccupation liée aux actionnaires et à 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 2017** » 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 2017** ».

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.

6.3 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 chef des affaires juridiques et réglementaires et vice-président exécutif, Développement de l'entreprise 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](#).

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.

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.

LE COMITÉ D'AUDIT A ÉGALEMENT 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

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 offre également aux employés un moyen de suivre le traitement de leurs demandes en ligne, répond 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.

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 et les services juridiques
- en ce qui concerne tous les services d'audit ou 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 chef des affaires juridiques et réglementaires et vice-président exécutif, Développement de l'entreprise 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 du 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 2016 (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.

Faits saillants de 2016

Le comité d'audit communique régulièrement et directement avec la direction et les auditeurs interne et externe. En 2016, 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 2016 :

- 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), 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
- 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 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 2016, 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 2016.

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 2016 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 2016. 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 2017.

Fonction d'audit

AUDITEUR EXTERNE

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.

AUDITEUR INTERNE

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. Enfin, le comité d'audit rend régulièrement compte de ses activités au conseil.

Rapport présenté le 2 mars 2017 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



R.E. Brown
PRÉSIDENT



B.K. Allen



S. Brochu



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.

Faits saillants de 2016

En 2016, 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.

Les faits saillants se rapportant aux sujets ayant fait l'objet d'un examen, de rapports ou de recommandations du comité de gouvernance au conseil en 2016 comprennent ce qui suit :

- la taille et la composition du conseil, 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
- un examen des progrès accomplis et des mesures prises en vue de la mise en œuvre efficace de la politique sur la composition et la diversité du conseil
- l'adoption en novembre 2016 d'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, en plus de l'objectif adopté en 2015 voulant que les femmes représentent au moins 25 % des administrateurs ne faisant pas partie de la direction d'ici la fin de 2017
- le recrutement et la sélection d'une nouvelle candidate à l'élection à un poste d'administratrice à l'assemblée, M^{me} K. Sheriff
- le processus de sélection d'un nouveau président du conseil qui a abouti à la nomination de M. G.M. Nixon à la suite de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2016
- 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
- les compétences financières et l'expertise des membres du comité d'audit
- l'examen de la situation actuelle et éventuelle en ce qui concerne l'appartenance des administrateurs aux mêmes conseils et de 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
- les changements apportés à la composition des comités du conseil. En 2016, le comité de gouvernance a recommandé, et le conseil a approuvé, la nomination de M^{me} S. Brochu au comité de rémunération. En outre, après le départ à la retraite de M. R.A. Brenneman à la fin

de l'assemblée, le comité de gouvernance prévoit recommander la nomination de M. R.E. Brown à titre de président du comité de rémunération et de M. B.K. Allen à titre de président du comité de gouvernance, sous réserve de leur réélection à l'assemblée

- l'examen des politiques et des 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
- l'examen annuel de l'efficacité du conseil et de ses comités ainsi que l'évaluation du rendement de chaque administrateur, du conseil, du président du conseil, des comités du conseil et du président de chaque comité
- le relevé des présences des administrateurs
- l'examen du 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 comités, y compris l'exigence minimale relative à l'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 2016)
- le suivi de l'évolution récente en matière de gouvernance
- l'examen annuel des politiques qui relèvent du comité de gouvernance, notamment notre Code de conduite
- notre conformité à diverses lignes directrices et mesures en matière de gouvernance, et
- la façon dont nos actionnaires exerceront leurs droits de vote à l'assemblée.

Le comité de gouvernance effectue en outre un examen annuel du 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. Enfin, le comité de gouvernance rend régulièrement compte de ses activités au conseil.

Rapport présenté le 2 mars 2017 par :

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

7.3 Rapport du comité de retraite



D.F. Denison
PRÉSIDENT



R.A. Brenneman



R.P. Dexter



K. Lee



C. Rovinescu



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 définies, 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 définies, 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.

Faits saillants de 2016

En 2016, le comité de retraite a tenu quatre réunions. Le comité de retraite communique régulièrement et directement avec la direction de la Société. Une période est réservée à chaque réunion régulière pour que les membres du comité se rencontrent sans la direction.

Les faits saillants des sujets ayant fait l'objet d'un examen et d'un contrôle, de rapports ou de recommandations du comité de retraite au conseil en 2016 comprennent ce qui suit :

- le rendement des caisses de retraite et l'application des politiques et procédures de placement. En particulier :
 - l'examen des politiques de placement, comme la répartition des placements en capitaux propres de la caisse et la structure globale des actifs de la caisse de retraite ainsi que les références connexes en matière de rendement des placements
 - la poursuite du contrôle et de l'ajustement de la répartition des actifs de la caisse entre les actions et les titres à revenu fixe pour mieux tenir compte des obligations de la caisse de retraite
- 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 applicables

- les plans d'intégration des régimes de retraite de Bell Média et de Bell Aliant et l'approbation des modifications requises à ces régimes de retraite et aux politiques en matière de placement
- la structure globale du processus de placement, y compris l'examen périodique du rendement des conseillers en placements
- l'examen des 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, et
- la refonte des options d'investissement pour les participants à des régimes à cotisations déterminées.

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 2 mars 2017 par :

D.F. Denison, président

R.A. Brenneman, R.P. Dexter, K. Lee, C. Rovinescu, P.R. Weiss

7.4 Rapport du comité de rémunération



R.A. Brenneman
PRÉSIDENT



B.K. Allen



S. Brochu



R.E. Brown



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 les politiques et pratiques de la Société en matière de santé et sécurité. 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 responsable des ressources humaines de grandes sociétés ouvertes ou de président du conseil d'administration ou de chef 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	NEGOCIATION DE CONDITIONS D'EMPLOI
R.A. Brenneman	●	●		●	●	●	
B.K. Allen	●	●	●	●			●
S. Brochu	●			●	●	●	●
R.E. Brown	●	●	●	●			●
I. Greenberg	●	●		●	●	●	
C. Rovinescu	●	●		●	●		●

Faits saillants de 2016

En 2016, le comité de rémunération a tenu quatre 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.

Les faits saillants se rapportant aux sujets ayant fait l'objet d'un examen, de rapports ou de recommandations du comité de rémunération au conseil en 2016 comprennent ce qui suit :

- l'examen de la philosophie, des politiques et des 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*
- l'examen et 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 les moyens d'atténuer ces risques
- 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
- l'examen, avec le président et chef de la direction, des changements majeurs proposés à l'organisation ou aux talents
- l'examen du rendement du président et chef de la direction et la recommandation des modalités de sa rémunération aux administrateurs indépendants du conseil à des fins d'approbation
- l'examen, avec le président et chef de la direction, du 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
- l'examen, avec le président et chef de la direction, des ressources en cadres et des plans de la Société pour assurer une relève adéquate des dirigeants et autres cadres supérieurs
- l'examen de la stratégie de la direction en matière de diversité et d'inclusion
- l'examen des régimes d'avantages du personnel dont le comité de rémunération est responsable
- l'examen des programmes de titres de capitaux propres et de la politique d'attribution
- la détermination des 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*
- le suivi de développements récents en matière de rémunération des membres de la haute direction
- le suivi des résultats du vote consultatif sur la rémunération obtenus à l'assemblée générale annuelle des actionnaires et les commentaires y afférents reçus des actionnaires
- l'examen des exigences en matière d'avoir en actions, le respect de ces exigences par les membres de la haute direction et le suivi des mesures provisoires si ces exigences ne sont pas remplies
- l'examen de ce rapport du comité de rémunération et de la présentation de l'*Analyse de la rémunération* ainsi que de la *Rémunération des membres de la haute direction visés*
- l'examen des résultats du sondage auprès du personnel, et
- l'examen des statistiques en matière de santé et sécurité et du respect des politiques à cet égard.

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

ÉVALUATION DES RISQUES

Le comité 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. De plus, 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.

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 diversifiée 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 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.

Le Conseil du leadership en matière de diversité, composé de hauts dirigeants de chaque unité d'exploitation et présidé par le vice-président exécutif, Services généraux, a été établi en 2014 afin de promouvoir la stratégie de Bell en matière de diversité et d'inclusion. Les membres du conseil sont responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre de plans formels au sein des unités d'exploitation afin d'augmenter le nombre de candidats diversifiés à des postes de direction. Ces plans comprennent des stratégies applicables au processus de recrutement afin de veiller à ce que les meilleures candidates féminines soient sélectionnées à des postes de direction et aux programmes de perfectionnement pour les femmes dirigeantes chez Bell. Le Conseil du leadership en matière de diversité assure le suivi des progrès par rapport à cet objectif et présente des rapports annuels au comité.

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; les vice-présidents exécutifs), le comité examine des facteurs tel que le sexe et l'âge du candidat, son appartenance à une minorité visible ou le fait qu'il soit un autochtone ou qu'il ait un handicap 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, pour la première fois cette année, le comité a établi un objectif voulant que les femmes représentent au moins 35 % des postes de direction (vice-présidence et postes supérieurs) d'ici la fin de 2021. Les objectifs de BCE ne visent pas spécifiquement les membres de la haute direction compte tenu de la taille réduite de ce groupe.

À la fin de 2016, des femmes occupaient 29 % de l'ensemble des postes de direction, une hausse par rapport aux 26 % occupés à la fin de 2015 et aux 23 % occupés avant la création du Conseil du leadership en matière de diversité. À la même date, deux des 14 (soit 14 %) postes de haute direction étaient occupés par des femmes.

Bell est également membre d'organismes importants qui appuient l'avancement des femmes dans le milieu du travail et sur le marché, notamment Catalyst, Women's Business Enterprises, Les Femmes en communications et technologie et le Réseau des femmes exécutives. En 2016, le Réseau des femmes exécutives, Les Femmes en communications et technologie et Women in Film and Television ont reconnu les femmes dirigeantes chez Bell pour leurs réalisations exceptionnelles.

Le comité est d'avis que BCE a adopté la bonne approche pour veiller à un progrès durable à long terme en ce qui a trait à la diversité.

Services rendus par des conseillers en rémunération indépendants

En 2016, la direction a fait appel à Willis Towers Watson afin qu'il lui fournisse des études d'étalonnage et des aperçus du marché en ce qui a trait à la rémunération des membres de la haute direction. Les éléments rémunérateurs (salaire de base, prime incitative annuelle à court terme au niveau cible, intéressements à long terme, avantages indirects et régimes de retraite) ont été évalués en les comparant à ceux des sociétés de notre groupe de référence. Les services de Willis Towers Watson ont été retenus par la direction pour la première fois en 1986. La direction retient de longue date les services de Willis Towers Watson, et communique régulièrement au comité un sommaire des résultats des recherches de Willis Towers Watson portant sur 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 2015 et en 2016.

CONSEILLER	HONORAIRES LIÉS AUX SERVICES CONSULTATIFS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION (\$)		TOUS LES AUTRES HONORAIRES (\$)	
	2015	2016	2015	2016
Willis Towers Watson	86 112	229 511	133 733 ⁽¹⁾	327 763 ⁽²⁾

(1) Pour les services consultatifs en gestion de l'actif des régimes de retraite fournis à la direction par Willis Towers Watson.

(2) Comprend 180 000 \$ payés à Willis Towers Watson en 2016 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. Les autres honoraires ont trait aux services consultatifs en matière de rémunération, d'avantages et de gestion de l'actif des régimes de retraite.

INDÉPENDANCE DES CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

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

Willis Towers Watson a confirmé que les honoraires reçus de BCE en 2015 et en 2016, par rapport à l'ensemble des honoraires reçus de tous ses clients en 2015 et en 2016, 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 le conseiller du comité de rémunération.

Rapport présenté le 2 mars 2017 par :

R.A. Brenneman, président

B.K. Allen, S. Brochu, R.E. Brown, 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	44
9.1	Objectif global du programme de rémunération des membres de la haute direction	44
9.2	Établissement de la rémunération de la haute direction	44
	Étalonnage et groupe de référence	45
9.3	Gestion des risques liés à la rémunération	46
9.4	Politique en matière de rémunération et éléments rémunérateurs	48
9.5	Rémunération à risque au niveau cible des membres de la haute direction visés en 2016	48
9.6	Éléments rémunérateurs pour 2016	49
	Salaire de base	49
	Prime incitative annuelle à court terme	49
	Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	52
	Exigences en matière d'avoir en actions	54
	Politique relative à la récupération de la rémunération	55
	Régimes de retraite, avantages du personnel et avantages indirects	55
10	Rémunération du président et chef de la direction	56
11	Rémunération des membres de la haute direction visés	59
11.1	Graphique sur le rendement pour les actionnaires	63
11.2	Tableau sommaire de la rémunération	64
11.3	Attributions en vertu d'un régime incitatif	66
11.4	Régimes d'épargne des employés (REE)	69
11.5	Ententes de retraite	69
11.6	Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle	72

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 2016.

95% Approbation de la résolution consultative sur la rémunération

Notre vote consultatif annuel des actionnaires sur la rémunération a obtenu à nouveau un appui extraordinaire, avec 95,18 % 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.

En 2016, le dividende a été haussé de 5 % pour atteindre 2,73 \$. Avec l'annonce d'une autre hausse de 5,1 % en 2017, la distribution de dividende annuel sera portée à 2,87 \$. La hausse du dividende en 2017 représente la 13^e augmentation du dividende annuel sur les actions ordinaires de BCE depuis le quatrième trimestre de 2008, soit une augmentation totale de 97 %. Cette année représente la neuvième année consécutive au cours de laquelle BCE affiche une croissance du dividende de 5 % ou plus.

En 2016, nous avons atteint toutes les cibles établies selon nos orientations financières de 2016. Une solide croissance de nos secteurs Bell Média et Bell Mobilité, modérée en partie par une baisse au sein du secteur Services sur fil de Bell, a engendré une augmentation de 1,0 % des produits d'exploitation. Malgré le fait que certaines décisions du CRTC ont eu une incidence négative sur les secteurs Bell Média et Services sur fil de Bell, le solide rendement de l'ensemble de nos secteurs a permis une augmentation du BAIIA ajusté de 2,8 %. Une marge du BAIIA ajusté supérieure de 40,5 % témoigne de la solide rentabilité continue des services sans fil, et de la croissance des produits d'exploitation liés à l'Internet, à la télévision par IP et aux médias ainsi que d'un contrôle des coûts efficace. Cette croissance a largement contrebalancé l'érosion continue des produits d'exploitation liée aux services de voix et données filaires traditionnels. Le BPA ajusté de 3,46 \$ en 2016 reflète un BAIIA ajusté supérieur entraîné par l'apport accru des services de croissance de Bell. La croissance de 7,6 % des flux de trésorerie disponibles, tenant compte d'une décision prise au cours de l'année visant à accélérer par l'ajout d'un autre montant de 110 millions de dollars les investissements dans les réseaux filaires à large bande, a contribué à un ratio d'intensité de capital de 17,4 % et à la hausse du dividende en 2016.

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 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 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 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 2016

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 à l'automne 2016. Nos programmes de rémunération n'ont pratiquement pas changé en 2016.

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 2016, les salaires des membres de la haute direction visés ont augmenté dans l'ensemble de 4 % par rapport aux niveaux de 2015. Des détails concernant toute modification aux salaires de base des membres de la haute direction visés en 2016 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 leurs niveaux de 2015, 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 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.

90% Indice de rendement de l'entreprise en 2016

En 2016, 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 90 % 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 2014

Notre régime d'intéressement à long terme n'a pas changé en 2016. Les attributions aux membres de la haute direction se composent d'unités d'actions de négociation restreinte (UANR) quant à 50 %, d'unités d'actions de négociation restreinte liées au rendement (UANR-R) quant à 25 % et d'options sur actions quant à 25 %. Le ratio de paiement des UANR-R attribués en 2014 et dont les droits ont été acquis en 2016 a atteint 100 % en raison du fait que les flux de trésorerie disponibles réels par action ont dépassé la cible, donnant lieu à un ratio de paiement de 72,6 % des flux de trésorerie disponibles (c.-à-d. dans la fourchette du ratio de paiement du dividende (entre 65 % et 75 %) des flux de trésorerie disponibles pour les porteurs d'actions ordinaires).

RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME

Rémunération du chef de la direction pour 2016

Pour 2016, le conseil et le comité de rémunération n'ont fait aucun changement à la rémunération directe cible totale de notre président et chef de la direction. La rémunération cible de M. Cope est demeurée inchangée depuis 2013. De la rémunération directe cible totale de M. Cope, 85 % est considérée comme étant à risque, 22 % est liée à sa prime incitative annuelle et 63 % est liée aux intéressements à long terme.

En 2016, la rémunération directe totale réelle de M. Cope s'est élevée à 9,86 millions de dollars, soit une baisse de 8 % par rapport à 2015, principalement en raison du paiement de sa prime incitative à court terme de 2,6 millions de dollars. Le conseil et le comité de rémunération sont fermement convaincus que le leadership de M. Cope a permis à la Société de

croître dans l'ensemble des paramètres financiers, tout en menant l'équipe de Bell à l'atteinte d'un solide rendement réalisant ainsi les 6 impératifs stratégiques pour 2016.

En 2016, 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. Cette analyse a été fournie au comité à titre informatif et dans le but de fournir un contexte additionnel pour permettre au comité d'établir ses recommandations en matière de rémunération pour 2017, comme il est décrit ci-dessous à la section 9.2 intitulée *Établissement de la rémunération de la haute direction*.

Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2016

Par suite des changements organisationnels qui ont été effectués au niveau de la haute direction en 2015, notamment des mandats élargis pour MM. Wade Oosterman et John Watson et la nomination de M^{me} Mary Ann Turcke à titre de présidente de Bell Média et de M. Glen LeBlanc à titre de chef des affaires financières, la composition de l'équipe de direction de Bell est demeurée la même en 2016. L'année 2016 a été la première année complète où M^{me} Mary Ann Turcke et M. Glen LeBlanc ont occupé leurs

postes, et comme il est indiqué à la section 11 intitulée *Rémunération des membres de la haute direction visés*, des ajustements ont été effectués à leur rémunération en 2016 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. En février 2017, M. Randy Lennox a été nommé président de Bell Média après le départ de la société de M^{me} Turcke.

Perspectives pour 2017

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 2017.

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 écrire au bureau du secrétaire de la Société ou au groupe Relations avec les investisseurs au 1, carrefour Alexander-Graham-Bell, Tour A, 7^e étage, Verdun (Québec) Canada H3E 3B3 ou téléphoner au 1-800-339-6353. Notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction

soutient le déploiement de la stratégie de la Société, et nous sommes résolus à élaborer des politiques et des programmes de rémunération qui nous permettront de créer de la valeur pour vous, nos actionnaires.

Le président du conseil,

Gordon M. Nixon

Le président du comité de rémunération,

Ronald A. Brenneman

Le 2 mars 2017

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 2016 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 2016, 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, président de groupe, Bell Canada et BCE et chef de la gestion de la marque
- John Watson, vice-président exécutif, Expérience client
- Mary Ann Turcke, présidente, Bell Média

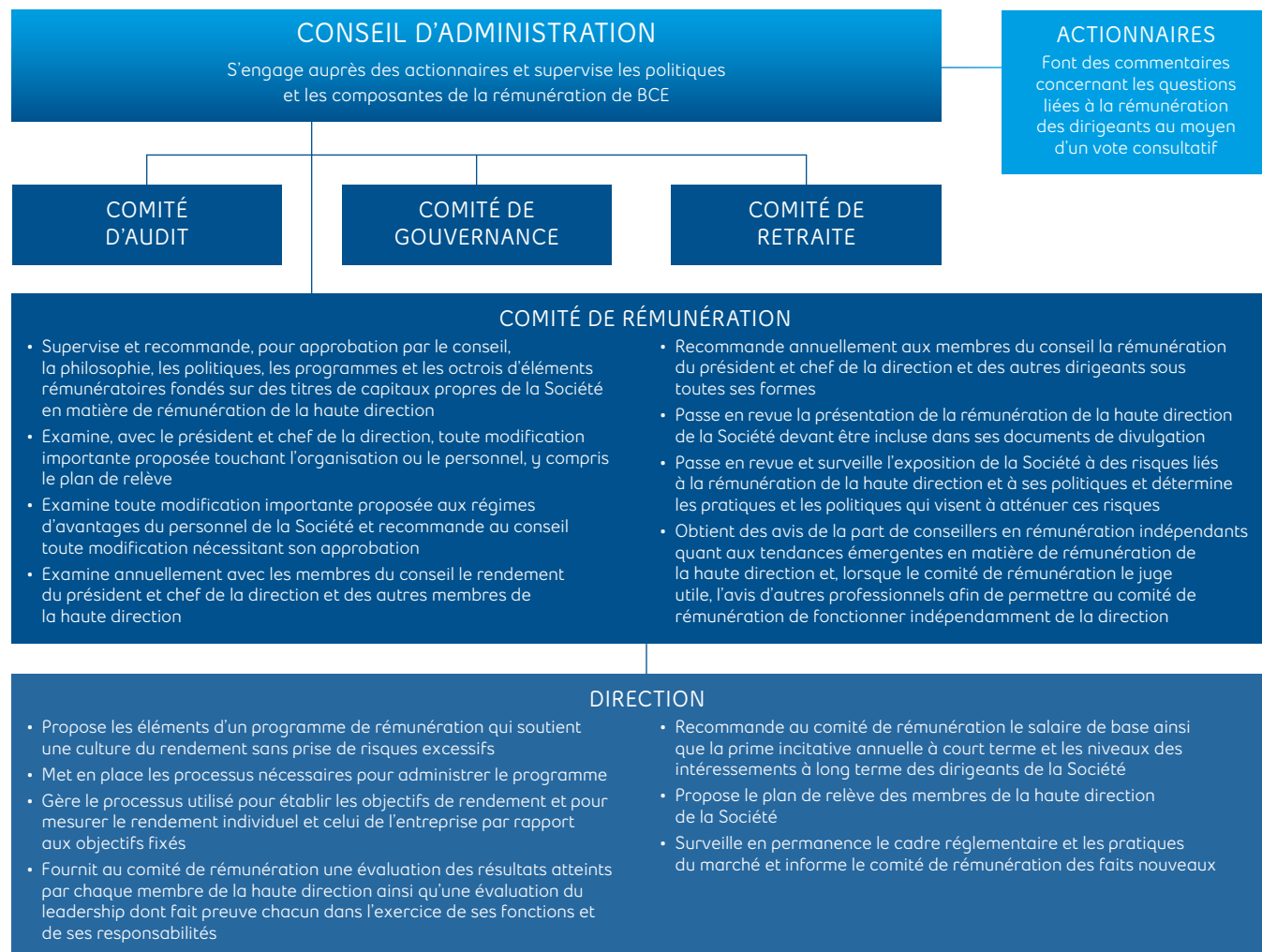
9.1 Objectif global du programme de rémunération des membres de la haute direction

La rémunération des membres de la haute direction est fondée sur un principe de rémunération au rendement. Son 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).

En 2016, Willis Towers Watson a effectué une étude d'étalonnage 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. Les résultats de cette étude 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 percentile 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.

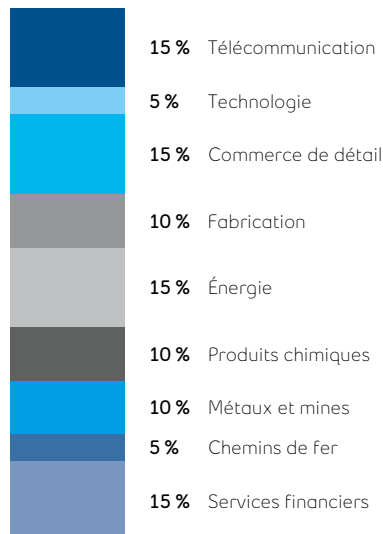
Nous passons régulièrement en revue sa composition pour nous assurer que les sociétés continuent de cadrer avec notre réalité en ce qui concerne la taille, les produits d'exploitation, la capitalisation boursière et la complexité.

En 2016, sur la recommandation de Willis Towers Watson, deux sociétés ont été retirées du groupe de référence de BCE : Air Canada et BlackBerry. Ces modifications ont été effectuées afin de mieux tenir compte de la capitalisation boursière, du produit d'exploitation et du nombre d'employés par rapport à BCE et au groupe de référence. Ces changements font également en sorte qu'aucun membre du conseil ou d'un comité ne fait partie d'une société du groupe de référence.

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 20 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"> • Agrium Inc. • Alimentation Couche-Tard Inc. • Banque Royale du Canada • Bombardier Inc. • Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada • Enbridge • Groupe CGI Inc. • La Banque Toronto-Dominion • La Société Canadian Tire Limitée • Les Compagnies Loblaw limitée • Magna International Inc. • Potash Corporation of Saskatchewan Inc. • Quebecor 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



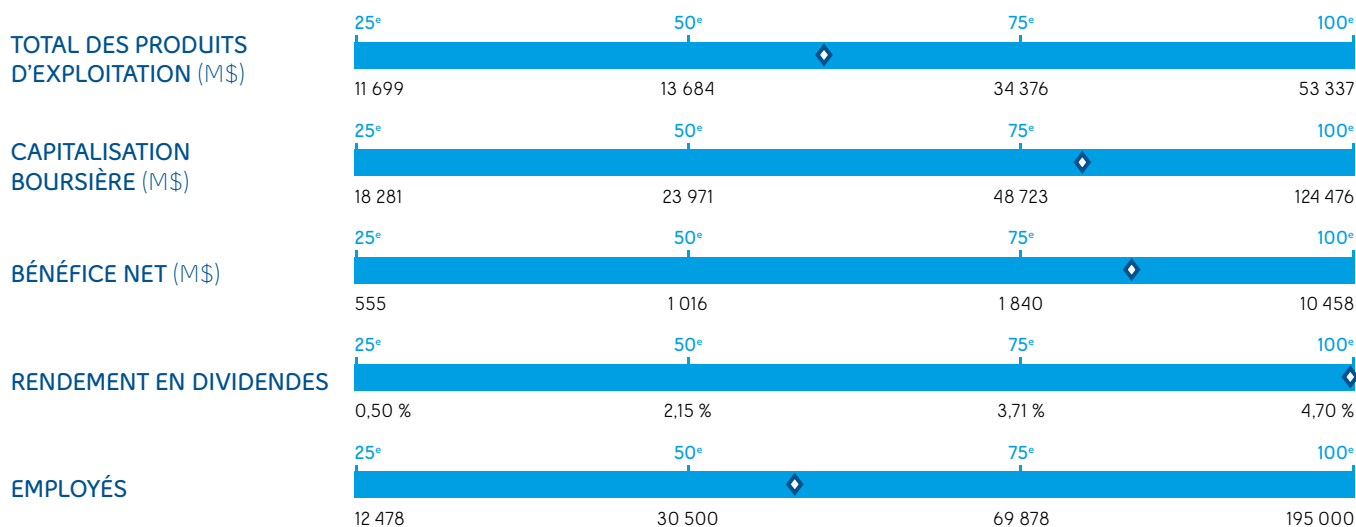
BCE – RÉSULTATS AU 31 DÉCEMBRE 2016

TOTAL DES PRODUITS D'EXPLOITATION (M\$)	CAPITALISATION BOURSÈRE (M\$)	BÉNÉFICE NET (M\$)	RENDEMENT EN DIVIDENDES	EMPLOYÉS
21 719	50 527	3 087	4,70 %	48 090

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 ses 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.



◆ Rang de BCE

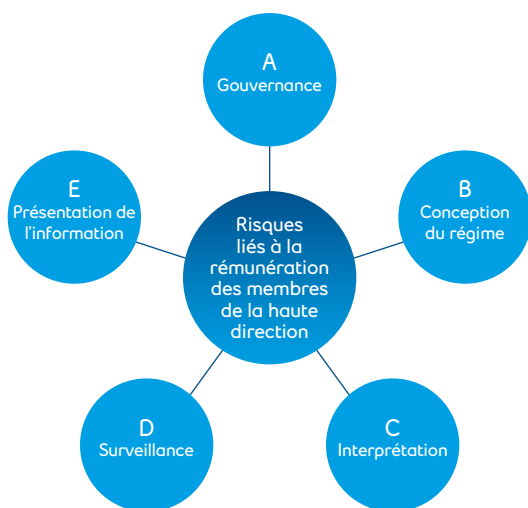
9.3 Gestion des risques liés à la rémunération

Nos services conseil-gestion risques (gestion des risques d'entreprise) et notre service des ressources humaines 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.

Dans le cadre du processus d'évaluation des risques, notre structure à cinq piliers élaborée en 2011 en vue de l'évaluation annuelle a été utilisée et des risques potentiels pertinents ont été relevés en lien avec chacun de ces piliers.

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, 78 % 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 liés à la rémunération.

Nous offrons aux actionnaires l'occasion de faire des 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 au dépend de la santé globale de l'entreprise; la prépondérance d'intéressements à long terme comportant des cycles d'acquisition de trois ans dans la rémunération des membres de la haute direction en vue de décourager la prise de risques excessifs à court terme; et 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 14,2 % 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 rémunératoires pour 2016 – 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
Salaires 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	Favorise 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 %) <ul style="list-style-type: none"> 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

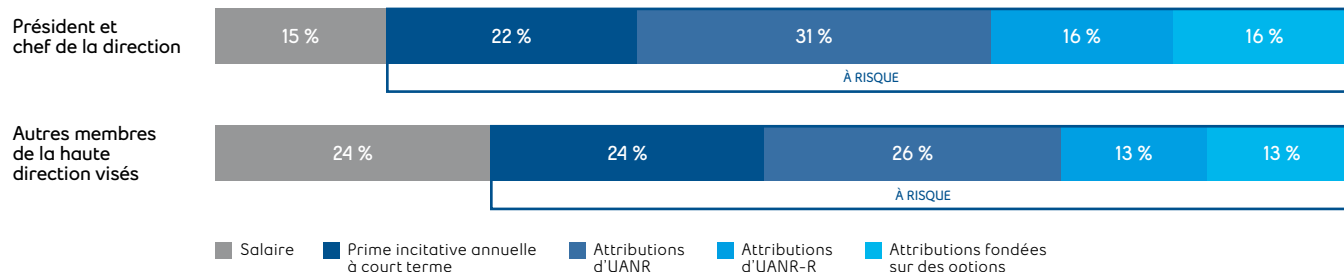
Nous offrons également un régime de retraite, des avantages du personnel et des avantages indirects concurrentiels pour favoriser l'embauche et le maintien en fonction de membres de la direction compétents. Ces composantes sont évaluées régulièrement dans le cadre de notre étude d'étalonnage. Pour plus de renseignements, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2016 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 2016

78% Moyenne de la rémunération à risque au niveau cible des membres de la haute direction visés en 2016

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 78 %.

RÉMUNÉRATION À RISQUE AU NIVEAU CIBLE EN 2016⁽¹⁾



(1) D'après le salaire de base réel en 2016. 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 2016

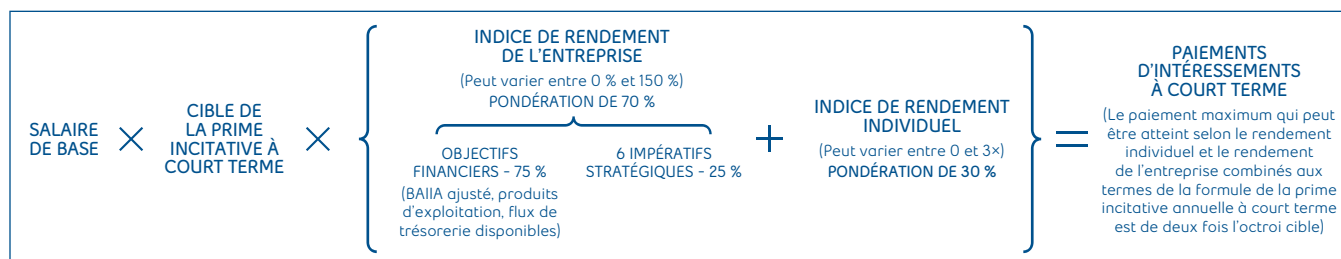
Salaire de base

Le comité de rémunération recommande, à des fins d'approbation par le conseil, le salaire de base de chaque membre de la haute direction en fonction d'une échelle salariale bien définie 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 et de l'équité interne. Le point milieu de l'échelle salariale correspond à la médiane

du salaire versé par les sociétés de notre groupe de référence pour des postes semblables. En général, l'échelle salariale se situe dans une marge de $\pm 20\%$ du point milieu.

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 2016, 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 2015.

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 (BAILA 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 × 0 POINT)	CIBLE 30 POINTS (6 × 5 POINTS)	PLAFOND 36 POINTS (6 × 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 2016 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, BAIIA 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.

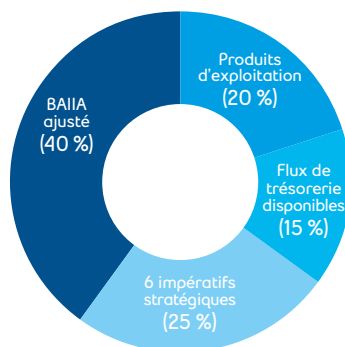
L'illustration qui suit présente les objectifs de rendement de l'entreprise employés pour établir les primes incitatives annuelles à court terme pour 2016 et les éléments justifiant leur utilisation.

BAIIA 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 voulant que les clients nous reconnaissent comme la première société de communication en importance au 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 BAIIA ajusté n'a pas de définition normalisée selon les IFRS. Par conséquent, il est peu probable qu'il puisse être comparé avec des mesures similaires présentées par d'autres émetteurs. Selon notre définition, le BAIIA ajusté correspond aux produits d'exploitation moins les coûts d'exploitation, comme l'indiquent les comptes consolidés de résultat de BCE. Nous utilisons le BAIIA ajusté pour évaluer la performance de nos activités puisqu'il reflète leur rentabilité continue. Nous croyons que certains investisseurs et analystes utilisent le BAIIA ajusté pour évaluer la capacité d'une société d'assurer le service de sa dette et de satisfaire à d'autres obligations de paiement ou comme mesure courante servant à évaluer les entreprises dans l'industrie des télécommunications. Nous croyons que certains investisseurs et analystes utilisent également le BAIIA ajusté pour évaluer la performance de nos activités. Le BAIIA ajusté est également un facteur utilisé pour déterminer la rémunération incitative à court terme pour l'ensemble des dirigeants. Le BAIIA 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 selon les IFRS. Par conséquent, il est peu probable qu'ils puissent être comparés avec des mesures similaires présentées par d'autres émetteurs. Selon notre définition, les flux de trésorerie disponibles sont 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 par action privilégiée et les dividendes payés par des filiales à des 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 car ils ont une incidence sur la comparabilité de nos résultats financiers et qu'ils peuvent éventuellement donner une fausse représentation de l'analyse des tendances en matière de performance de nos activités. Le fait d'exclure ces postes ne signifie pas qu'ils sont non récurrents. Nous considérons que les flux de trésorerie disponibles sont un indicateur important de la solidité financière et de la performance de nos activités parce qu'ils révèlent le montant des fonds disponibles pour payer des dividendes, 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 constituent la mesure financière la plus comparable selon les IFRS.

90% Indice de rendement de l'entreprise en 2016

Le tableau suivant présente les objectifs et les résultats de l'entreprise obtenus en 2016.

ÉLÉMENT	PONDÉRATION	PAIEMENT CALCULÉ	CIBLE POUR 2016	RÉSULTATS DE 2016	COMMENTAIRES
BAlIA ajusté	40 %	Paiement : 44 % Min. : 0 % Max. : 60 %	8 807 millions \$	8 788 millions \$	Bell a enregistré une croissance du BAlIA ajusté conforme à l'échelle établie selon nos orientations financières mais inférieure à nos cibles internes. Les résultats ont été entraînés par une solide performance dans tous nos secteurs d'activité, malgré le fait que certaines décisions du CRTC ont eu une incidence négative sur les secteurs Bell Média et Services sur fil de Bell au cours de l'année.
Produits d'exploitation	20 %	Paiement : 0 % Min. : 0 % Max. : 30 %	21 890 millions \$	21 719 millions \$	Bell a affiché une croissance des produits d'exploitation conforme à l'échelle établie selon nos orientations financières mais inférieure à nos cibles internes. Le total des produits d'exploitation de BCE a augmenté de 1,0 % en 2016 par rapport à l'année précédente en raison d'une solide croissance au sein de nos secteurs Bell Mobilité et Bell Média. Cette croissance a été en partie contrebalancée par une baisse du secteur Services sur fil de Bell. Ce résultat comprenait une croissance des produits d'exploitation provenant des services de 1,7 % par rapport à 2015, et une baisse des produits d'exploitation provenant des produits de 7,2 % par rapport à l'exercice précédent.
Flux de trésorerie disponibles	15 %	Paiement : 22,5 % Min. : 0 % Max. : 22,5 %	3 165 millions \$	3 226 millions \$	BCE a déclaré une croissance des flux de trésorerie disponibles de 7,6 % dans les limites de l'échelle établie selon nos orientations financières, stimulés par un BAlIA ajusté supérieur, des charges d'impôt inférieures et une amélioration du fonds de roulement. Des solides flux de trésorerie disponibles ont permis de soutenir un ratio d'intensité de capital de 17,4 % ainsi qu'une hausse du dividende en 2016, tenant compte d'une décision prise au cours de l'année visant à accélérer par l'ajout d'un autre montant de 110 millions de dollars les investissements dans les réseaux filaires à large bande.
Progrès à l'égard des impératifs stratégiques	25 %	Paiement : 23 % 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 la plupart des cas les attentes ont été dépassées. En plus du solide rendement des secteurs Mobilité et Média, de solides résultats ont également été atteints en ce qui concerne les investissements dans les services à large bande et l'obtention d'une structure de coûts concurrentielle. D'autres détails se trouvent à la section 10 intitulée <i>Rémunération du président et chef de la direction</i> .
Total	100 %	90 %			

Les résultats financiers pour 2016, 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 **90 %**. Au cours des cinq dernières années, l'indice de paiement lié au rendement de l'entreprise a été de 102 % en 2015, 105 % en 2014, 111 % en 2013, 125 % en 2012 et 95 % en 2011.

INDICE DE RENDEMENT INDIVIDUEL

1,85 Moyenne de l'indice de rendement individuel des membres de la haute direction visés en 2016

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 2016, il y a lieu de se reporter à la section 10 intitulée *Rémunération du président et chef de la direction* à la page 56.

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 3x) pour chacun des membres de la haute direction. Ce multiplicateur ne s'applique qu'à 30 % de la prime totale cible.

En 2016, l'indice de rendement individuel des membres de la haute direction visés allait de 1,75x à 2,0x, l'indice moyen se situant à 1,85x. Jumelé au facteur de rendement de l'entreprise qui a été fixé à 90 %, le montant des primes incitatives annuelles à court terme de 2016 pour les membres de la haute direction visés allait de 707 250 \$ à 2 583 000 \$, le paiement moyen s'étant établi à 1 189 350 \$. 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.

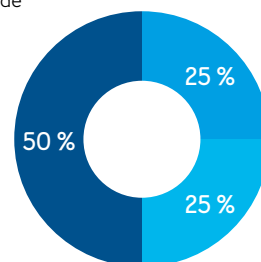
Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres

RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME

Notre régime d'intéressement à long terme 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 long et moyen 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 2016 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

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



UANR-R

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

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 avec le temps 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 avec le temps 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 2016	Le 31 décembre 2018		Le 28 février 2019 (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 bénéficiaire 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 arrondi 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 précédant 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. En 2017, les dirigeants pouvaient choisir de recevoir leur attribution 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. Aucune attribution spéciale n'a été octroyée aux membres de la haute direction en 2016.

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, quatre cycles de paiement ont eu lieu. Les droits des UANR-R attribués de 2011 à 2014 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 cumulé composé 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 2014, dont les droits ont été acquis en 2016, ont atteint un niveau de paiement de 100 % en raison du fait que les flux de trésorerie disponibles réels par action ont dépassé la cible, donnant lieu à un ratio de paiement de 72,6 % des flux de trésorerie disponibles (c.-à-d. dans la fourchette du ratio de paiement du dividende cible entre 65 % et 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 2016, se reporter à la section 11.2 intitulée *Tableau sommaire de la rémunération* à la page 64 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 2016, 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-R et d'UANR sous forme d'UAD. En 2017, les dirigeants pouvaient choisir de recevoir leur prime incitative annuelle à court terme et 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 2016.

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. Dans le but d'encourager l'investissement continu dans la Société et pour nous assurer que la rémunération des membres de la haute direction demeure liée à notre objectif de créer de la valeur pour nos actionnaires, en 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. Ces nouveaux objectifs 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	7,5×	10,0×
Vice-présidents exécutifs	3,0×	5,0×

(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*
- le régime d'épargne des employés (REE), décrit 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 équivaut à une partie du gain financier après impôts réalisé à l'exercice des options. Ces mesures s'appliquent jusqu'à ce que la cible soit atteinte. Comme l'indique le tableau qui suit, tous les membres de la haute direction visés ont 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 2 mars 2017.

MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION VISÉ	EXIGENCE EN MATIÈRE D'AVOIR EN ACTIONS			VALEUR TOTALE DE L'AVOIR EN TITRES DE CAPITAUX PROPRES DE BCE ⁽¹⁾ (\$)	POURCENTAGE DE L'AVOIR EN UAD	MULTIPLE 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	7,5×	10×	68 200 424	94 %	6,5×	4,9×
Glen LeBlanc	575 000	3×	5×	8 929 033	99 %	5,2×	3,1×
Wade Oosterman	900 000	3×	5×	50 553 189	86 %	18,7×	11,2×
John Watson	700 000	3×	5×	4 196 604	84 %	2,0×	1,2×
Mary Ann Turcke ⁽²⁾	700 000	3×	5×	3 581 189	79 %	1,7×	1,0×

(1) Calculée à l'aide du cours de clôture de l'action de BCE le 2 mars 2017, soit 57,98 \$.

(2) M^{me} Mary Ann Turcke a démissionné de son poste de présidente de Bell Média en février 2017.

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 son appréciation, 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 in conduite 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 définies (CD) du régime de retraite de Bell Canada a été modifié à compter du 1^{er} janvier 2016 afin de permettre aux employés de cotiser jusqu'à un maximum de 12 % des gains admissibles (une hausse par rapport au maximum de 4 % en 2015), 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 définies et au RRS 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'actionnariat 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 et Bell Canada

M. George Cope préside à la transformation de la plus grande entreprise de télécommunications au Canada en un chef de file national des réseaux et services à large bande, en recourant à une stratégie fondée sur des investissements inégalés dans les réseaux évolués, des services innovateurs en matière de communications et de médias et sur une expérience client améliorée. Bell vise à créer l'infrastructure canadienne à large bande de prochaine génération et à stimuler la croissance dans les services sans fil, de télévision, Internet et multimédia tout en offrant des rendements durables aux actionnaires.

Nommé P.-D. G. de l'année du Canada en 2015, M. Cope s'est forgé une réputation de dirigeant stratégique 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 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 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.

Principales réalisations et établissement de la prime incitative annuelle à court terme pour 2016

Le comité de rémunération a évalué le rendement de M. Cope en 2016 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 grâce notamment aux réalisations suivantes en 2016 :

- annonce de l'acquisition de Manitoba Telecom Services Inc. (MTS) moyennant 3,9 milliards de dollars. Obtention de l'approbation des actionnaires de MTS et de l'approbation du CRTC à l'égard du transfert des licences de radiodiffusion. En outre, Bell a également conclu une entente distincte visant la vente d'environ un quart des abonnés aux services sans fil postpayés de MTS à TELUS, réduisant ainsi le coût d'acquisition de MTS
- acquisition de la participation restante de 65 % dans Q9 Networks, augmentant ainsi notre offre de services infonuagiques et d'hébergement. Avec 27 centres de données, Bell possède la plus grande capacité de centres de données au Canada
- pour le deuxième exercice d'affilée, contribution à la croissance du BAIIA des services sur fil pour les quatre trimestres d'un exercice
- contribution à l'élargissement de la portée et à l'augmentation de la vitesse du réseau à large bande sans fil en déployant un grand nombre de nouveaux sites LTE à large bande mobile dans l'ensemble du Canada faisant passer la couverture du réseau à 97 % de la population; et expansion du service LTE Advanced desservant 73 % de la population canadienne à la fin de l'exercice. Plus de 95 % de la capacité de réseau de Bell est desservie par des liaisons secondaires à fibre optique haute vitesse
- obtention d'une désignation à titre de réseau sans fil le plus rapide du Canada par PCMag
- continuation du déploiement du réseau filaire de fibre optique jusqu'au domicile dans le cadre de notre plan visant à ce que cette technologie soit déployée auprès de 1,1 million d'emplacements à Toronto, moyennant un coût en capital total d'environ 1,14 milliard de dollars dans le plus important projet d'expansion de l'infrastructure de fibre optique jamais réalisé dans une ville d'Amérique du Nord
- expansion de la portée de l'initiative en santé mentale de Bell et obtention d'une plus grande part de voix dans l'ensemble du Canada. Avec 125,9 millions de tweets, messages texte et appels (une augmentation de 43 % par rapport aux années précédentes),

la journée Bell Cause pour la cause de 2016 a été la plus fructueuse à ce jour. Le mot-clic #BellCause (incluant #BellLetsTalk) a été le mot-clic le plus utilisé sur Twitter au Canada au cours de 2016. Les Canadiens voient les résultats de la lutte contre la stigmatisation associée à la maladie mentale. Selon un sondage national mené auprès des consommateurs par Nielsen (février 2016) 79 % des Canadiens se disent plus conscients des problèmes de santé mentale qu'il y a cinq ans et 80 % des jeunes sont d'avis que les comportements à l'égard des questions de santé mentale se sont améliorés

- financement et appui, au moyen du Fonds Bell Cause pour la cause, de grandes institutions en vue d'améliorer l'accès aux soins en santé mentale et encouragement de nouveaux travaux de recherche, ainsi que des organisations de base dans toutes les régions du pays
- démonstration d'un engagement envers nos gens, Bell ayant encore une fois été sélectionnée au palmarès des 100 meilleurs employeurs au Canada et des 50 meilleurs employeurs à Montréal. Bell a été reconnue par Achievers comme l'un des 50 milieux de travail les plus engagés (*50 Most Engaged Workplaces*) et par TalentEgg pour le meilleur programme de diplômés en 2016
- poursuite des initiatives en vue de faire de Bell une société socialement responsable, Bell ayant été nommée au palmarès des 50 meilleures entreprises citoyennes du Canada par Corporate Knights et la meilleure société canadienne de communication du classement international 2016 des sociétés écologiques de premier ordre mondiales par Newsweek (*Newsweek Top Green Companies*). Bell joue un rôle primordial dans l'innovation au Canada en se classant quatrième au palmarès des 100 principaux investisseurs en recherche et développement au Canada (*Top 100 Corporate R&D Spenders*).

M. Cope a dirigé l'équipe de Bell dans le cadre de la réalisation des 6 impératifs stratégiques de la Société en 2016 :

- expansion du service Fibe Gigabit auprès de 2,9 millions d'emplacements en Ontario, au Québec et en Atlantique qui bénéficieront des vitesses à large bande les plus rapides
- augmentation du nombre d'abonnés à Télé Fibe de 13,1 % pour s'établir à 1,34 million. Télé Fibe a continué de dominer le marché avec de nouvelles fonctions novatrices et a été le premier au Canada à offrir un PVR 4K sans fil, avec accès à l'application Netflix en 4K, et le premier service télé à offrir le service télé sur Apple TV
- déploiement du service Internet Virgin en Ontario et au Québec afin de livrer concurrence dans ce segment de valeur

- déploiement accéléré des services sans fil dans le contexte d'une industrie hautement concurrentielle. Bell a affiché la plus forte augmentation nette des services postpayés parmi les entreprises en place tout en réalisant une croissance de premier plan du RMPU et du BAIIA parmi les opérateurs nationaux
- domination de la Société quant au nombre de spectateurs dans l'industrie et démonstration d'un engagement pour la programmation d'émissions canadiennes à succès avec des émissions comme MasterChef Canada, Amazing Race Canada, 19-2 et Saving Hope et de nouvelles émissions comme Letterkenny, Frontier, The Beaverton, Cardinal et The Disappearance
- déploiement de la nouvelle chaîne, consacrée à l'art de vivre, Gusto et de iHeart Radio, service audio numérique connaissant la plus forte croissance en Amérique du Nord
- ajout d'autres partenaires de distribution pour CraveTV et déploiement direct aux consommateurs. En 2016, CraveTV comptait plus d'un million d'abonnés
- maintien d'une approche disciplinée permettant d'adapter notre structure de coûts aux réalités économiques. Traitement de l'incidence réglementaire des décisions en matière de sans-fil, de télé et de services d'accès à large bande

- chef de file des télécommunications en Amérique du Nord avec une marge du BAIIA du secteur filaire de 41,7 %
- contribution à l'amélioration du service à la clientèle dans toute l'entreprise. Les investissements dans les réseaux et les technologies de l'information ont fait en sorte que moins de visites à des fins de réparation par des techniciens ont été nécessaires et que le taux de techniciens arrivés à l'heure a dépassé 97 %. Des services de réparation le même jour sont offerts à la majorité de nos clients du segment petites entreprises. Les opérations effectuées sur l'application MonBell ont augmenté de plus d'un tiers en raison des améliorations aux options libre-service. Des millions d'appels d'abonnés ont pu ainsi être éliminés.

Les actionnaires ont bénéficié du solide rendement financier et opérationnel de BCE, grâce à une augmentation de 5,0 % du dividende sur les actions ordinaires en 2016, passant à 2,73 \$ par rapport à 2,60 \$ en 2015. Il s'agissait de la 12^e augmentation du dividende annuel sur les actions ordinaires de BCE depuis décembre 2008, soit une croissance de 87 % sur cette période.

COMPOSITION RÉELLE DE LA RÉMUNÉRATION EN 2016

La rémunération directe cible de M. Cope n'a pas changé en 2016 pour la troisième année de suite.

	2016 (\$)	2015 (\$)	2014 (\$)
Salaire	1 400 000	1 400 000	1 400 000
Rémunération à risque			
Prime incitative annuelle à court terme	2 583 000	3 389 400	3 433 500
Attributions fondées sur des UANR	2 937 500	2 937 500	2 937 500
Attributions fondées sur des UANR-R	1 468 750	1 468 750	1 468 750
Attributions fondées sur des options	1 468 750	1 468 750	1 468 750
Total de la rémunération à risque	8 458 000	9 264 400	9 308 500
Régimes de retraite et autre rémunération	903 529	880 599	771 750
Rémunération totale	10 761 529	11 544 999	11 480 250

RÉMUNÉRATION À RISQUE EN 2016

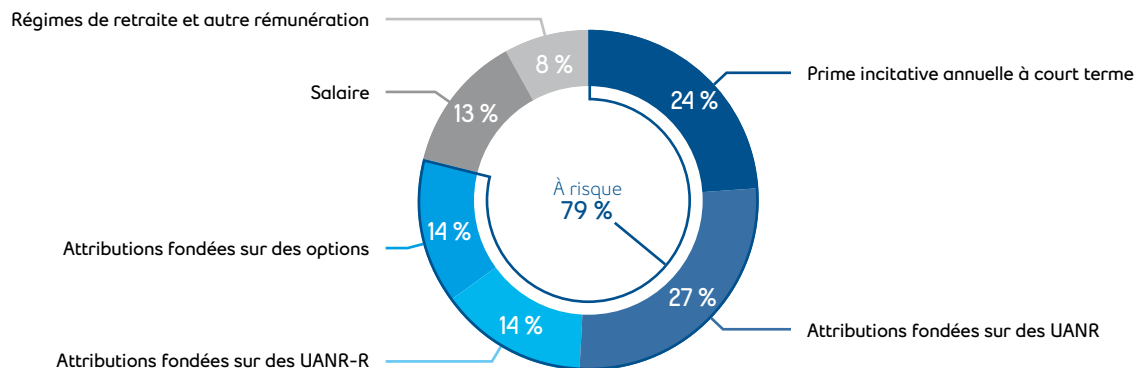


TABLEAU RÉTROSPECTIF 2016

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 réelle, la valeur des unités dont les droits sont acquis au moment du paiement ou la valeur des unités en circulation au 31 décembre 2016, 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 2016. 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 2016 ⁽²⁾	VALEUR DE 100 \$		
			PÉRIODE	PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION	ACTIONNAIRE
2012	10 453 125 \$	16 966 380 \$	01-01-2012 au 31-12-2016	162 \$	175 \$
2013	10 166 700 \$	16 477 382 \$	01-01-2013 au 31-12-2016	162 \$	166 \$
2014	10 708 500 \$	14 905 233 \$	01-01-2014 au 31-12-2016	139 \$	146 \$
2015	10 664 400 \$	10 479 670 \$	01-01-2015 au 31-12-2016	98 \$	120 \$
2016	9 858 000 \$	8 564 347 \$	01-01-2016 au 31-12-2016	87 \$	114 \$
Moyenne				130 \$	144 \$

(1) Comprend le salaire de base, la prime réelle payée, 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 réelle, la valeur des UANR/UANR-R au moment du paiement (y compris les dividendes), les options sur actions exercées (au prix d'exercice) et les unités en circulation au cours des actions ordinaires de 58,03 \$.

Avoir en actions

Le tableau ci-dessous présente les titres de capitaux propres de BCE acquis et non acquis détenus par M. Cope en date de la présente circulaire. Son avoir en actions correspond à 49 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 86 681 055 \$.

AVOIR EN ACTIONS	AVOIR EN ACTIONS ET VALEUR ACQUISE				VALEUR NON ACQUISE				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	65 692	1 110 583	384 490	1 560 765	80 304	160 606	1 089 183	1 330 093	86 681 055 \$
Valeur ⁽²⁾	3 808 822 \$	64 391 602 \$	3 875 659 \$	72 076 083 \$	4 656 026 \$	9 311 936 \$	637 010 \$	14 604 972 \$	

(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 de 57,98 \$ le 2 mars 2017.

11 Rémunération des membres de la haute direction visés

Cette section présente la rémunération versée en 2016 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*)
- Glen LeBlanc, vice-président exécutif et chef des affaires financières
- Wade Oosterman, président de groupe BCE et Bell Canada et chef de la gestion de la marque
- John Watson, vice-président exécutif, Expérience client
- Mary Ann Turcke, présidente, Bell Média

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.

M. LeBlanc est entré au service de BCE en 2014 à titre de premier vice-président, Finances, après la privatisation de Bell Aliant où il occupait le poste de vice-président exécutif et chef des finances depuis 2006.

M. LeBlanc a antérieurement 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. Auparavant, il a été membre des conseils d'administration de Greater Halifax Partnership, du Conseil économique des provinces de l'Atlantique, de l'Université du Cap-Breton et de Feed Nova Scotia.

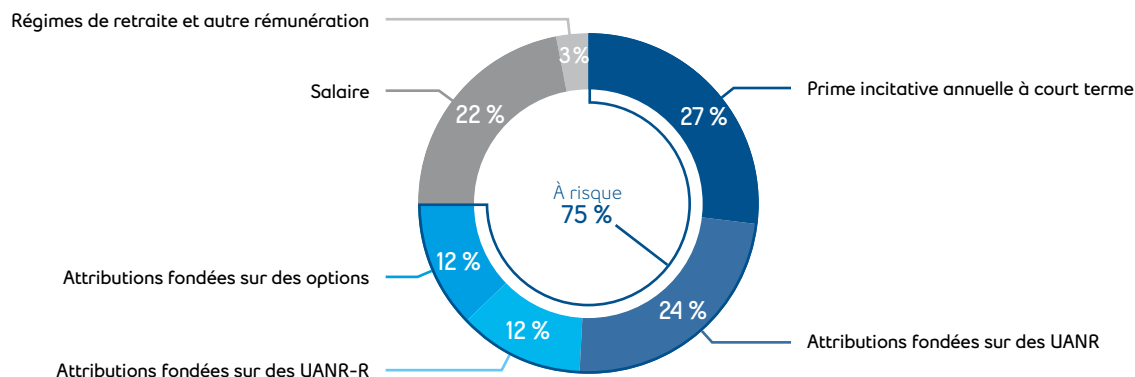
M. LeBlanc est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université St. Mary's et Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés (FCPA) et Fellow comptable en management accrédité (FCMA). M. LeBlanc détient également le titre IAS.A de la Rotman School of Management. En 2005, il figurait au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

En 2016, M. LeBlanc a reçu une augmentation de 25 000 \$ de son salaire de base et une hausse de son attribution incitative à long terme de 250 000 \$ pour tenir compte de sa promotion au poste de vice-président exécutif et chef des affaires financières et pour s'ajuster au marché.

COMPOSITION RÉELLE DE LA RÉMUNÉRATION EN 2016

	2016 (\$)	2015 (\$)	2014 (\$)
Salaire	575 000	518 689	73 096
Rémunération à risque			
Prime incitative annuelle à court terme	707 250	587 330	463 898
Attributions fondées sur des UANR	625 000	500 000	
Attributions fondées sur des UANR-R	312 500	250 000	
Attributions fondées sur des options	312 500	250 000	
Total de la rémunération à risque	1 957 250	1 587 330	463 898
Régimes de retraite et autre rémunération	91 469	128 943	69 077
Rémunération totale	2 623 719	2 234 962	606 071

RÉMUNÉRATION À RISQUE EN 2016





Wade Oosterman
Président de groupe,
BCE et Bell Canada
et chef de la gestion
de la marque

En tant que président de groupe, BCE et Bell Canada, M. Wade Oosterman supervise Bell Mobilité, les Services résidentiels et petites entreprises de Bell et Bell Média. M. Oosterman est également chef de la gestion de la marque de Bell.

Sous sa direction, Bell est passée à l'avant-plan du secteur canadien des services sans fil et y a instauré une nouvelle concurrence et un nouveau choix de services à large bande résidentiels comme Bell Télé Fibe et Bell Internet.

Bell Média a consolidé sa position de première entreprise canadienne de services multimédia qui offre les meilleurs services classiques, spécialisés et télé à la carte, radio, numériques et publicités extérieures. La marque Bell, remaniée par M. Oosterman, est devenue l'une des plus grandes marques au Canada.

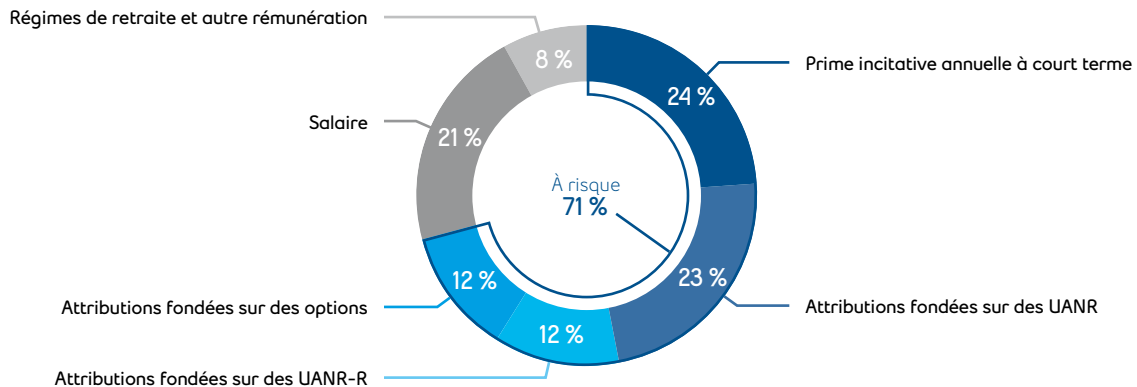
M. Oosterman est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Ivey Business School de l'Université Western. Il est administrateur de TIFF, un organisme culturel caritatif qui exploite le Festival international du film de Toronto et l'édifice Bell Lightbox de TIFF.

La rémunération cible de M. Oosterman est demeurée inchangée en 2016.

COMPOSITION RÉELLE DE LA RÉMUNÉRATION EN 2016

	2016 (\$)	2015 (\$)	2014 (\$)
Salaire	900 000	900 000	750 000
Rémunération à risque			
Prime incitative annuelle à court terme	1 039 500	1 317 600	1 170 000
Attributions fondées sur des UANR	1 000 000	1 000 000	875 000
Attributions fondées sur des UANR-R	500 000	500 000	437 500
Attributions fondées sur des options	500 000	500 000	437 500
Total de la rémunération à risque	3 039 500	3 317 600	2 920 000
Régimes de retraite et autre rémunération	333 859	301 109	269 422
Rémunération totale	4 273 359	4 518 709	3 939 422

RÉMUNÉRATION À RISQUE EN 2016





John Watson
Vice-président exécutif,
Expérience client

À titre de vice-président exécutif, Expérience client, M. John Watson dirige les équipes Services opérationnels et Services extérieurs de Bell. Tirant parti des investissements de premier plan de Bell dans le développement des talents, les mégadonnées et l'analytique, M. Watson a amélioré tous les aspects de la qualité et de l'efficacité de l'expérience client des services résidentiels et sans fil de Bell.

Au cours des 17 dernières années, M. Watson a occupé divers postes de direction au sein de grandes sociétés de télécommunications ouvertes. Il est un leader en développement organisationnel et a donné des conférences sur les stratégies d'affaires, l'expérience client, la commercialisation, les mégadonnées et le développement de talents et le leadership.

M. Watson est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Schulich School of Business de l'Université York.

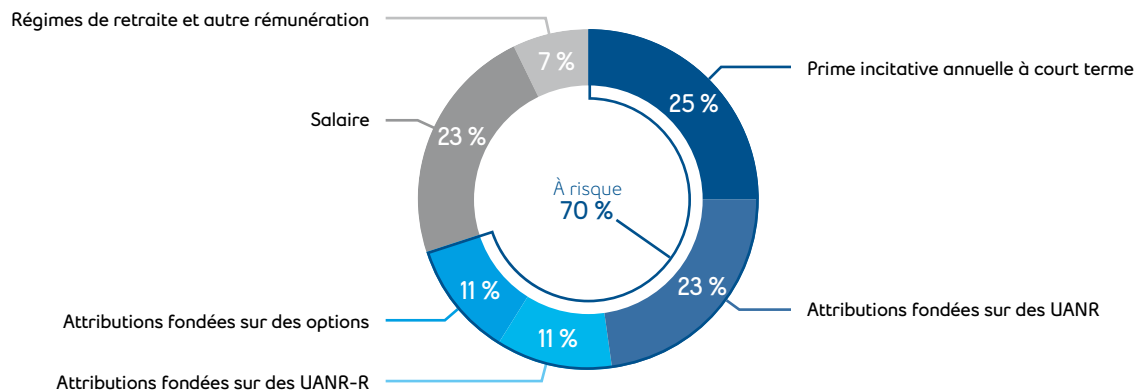
La rémunération cible de M. Watson est demeurée inchangée en 2016.

COMPOSITION RÉELLE DE LA RÉMUNÉRATION EN 2016

	2016 (\$)	2015 (\$)	2014 (\$)
Salaire ⁽¹⁾	700 000	659 135	525 000
Rémunération à risque			
Prime incitative annuelle à court terme	808 500	1 077 300	700 875
Attributions fondées sur des UANR	750 000	750 000	625 000
Attributions fondées sur des UANR-R	375 000	375 000	312 500
Attributions fondées sur des options	375 000	375 000	312 500
Total de la rémunération à risque	2 308 500	2 577 300	1 950 875
Régimes de retraite et autre rémunération	233 202	173 665	91 572
Rémunération totale	3 241 702	3 410 100	2 567 447

(1) Le montant correspond au salaire pondéré pour l'année 2015, la hausse salariale de 175 000 \$ ayant pris effet le 9 avril 2015.

RÉMUNÉRATION À RISQUE EN 2016





Mary Ann Turcke
Présidente,
Bell Média

M^{me} Turcke a démissionné de son poste de présidente de Bell Média en février 2017 après avoir été vice-présidente exécutive de Bell Canada et de Bell Média pendant 8 ans.

À titre de présidente de Bell Média, M^{me} Mary Ann Turcke a encadré toutes les activités dans les secteurs de la télévision, de la radio, des médias numériques et de l'affichage de Bell Média, société canadienne de premier plan de télédiffusion et de multimédia.

M^{me} Turcke occupait auparavant les fonctions de présidente de groupe, Ventes de publicité, Télévision locale et radio. Elle est entrée au service de Bell en 2005 à titre de vice-présidente, Expérience client et exploitation (PME). Elle a été promue au poste de vice-présidente exécutive, Exploitation des services extérieurs de Bell en 2008 et dirigeait une équipe de 12 000 techniciens d'installation et de service chargés de livrer les services Télé Fibe et Internet et d'autres services résidentiels et d'affaires de Bell.

Membre du Panthéon du Réseau des femmes exécutives et désignée Femme de l'année 2015 par l'organisme Les Femmes en communications et en technologie, M^{me} Turcke est membre du comité consultatif de la Queen's School of Business, ainsi que de la campagne de financement de la faculté d'ingénierie et de sciences appliquées de l'Université Queen's. M^{me} Turcke siège au conseil d'administration de Greenwood College School.

M^{me} Turcke est titulaire d'un baccalauréat en génie civil de l'Université Queen's, d'une maîtrise en ingénierie de l'Université de Toronto et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Queen's.

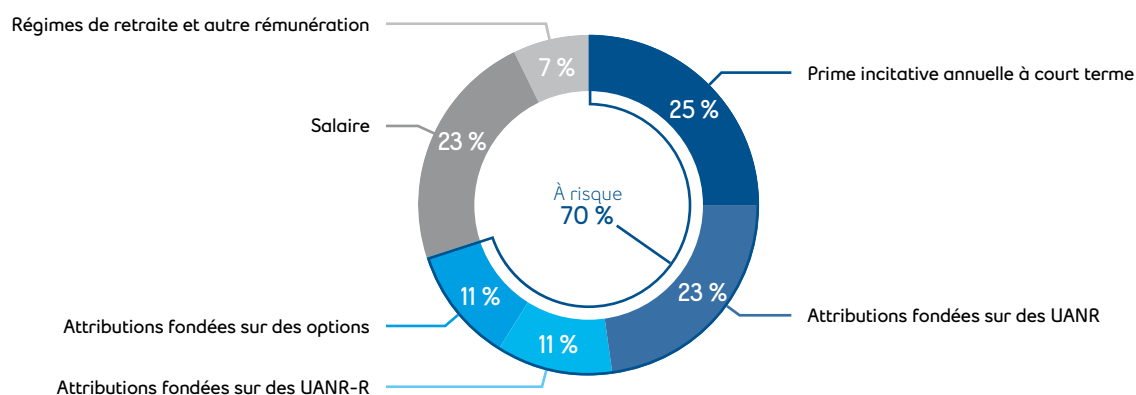
En 2016, M^{me} Turcke a reçu une augmentation de 75 000 \$ de son salaire de base et une augmentation de son intéressement à long terme de 250 000 \$ pour tenir compte de ses responsabilités et fonctions additionnelles et pour s'ajuster au marché.

COMPOSITION RÉELLE DE LA RÉMUNÉRATION EN 2016

	2016 (\$)	2015 (\$)	2014 (\$)
Salaire ⁽¹⁾	700 000	608 890	525 000
Rémunération à risque			
Prime incitative annuelle à court terme	808 500	915 000	700 875
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	2 308 500	2 165 000	1 950 875
Régimes de retraite et autre rémunération	230 554	180 111	163 235
Rémunération totale	3 239 054	2 954 001	2 639 110

(1) Le montant correspond au salaire pondéré pour l'année 2015, la hausse salariale de 60 000 \$ ayant pris effet le 9 avril 2015.

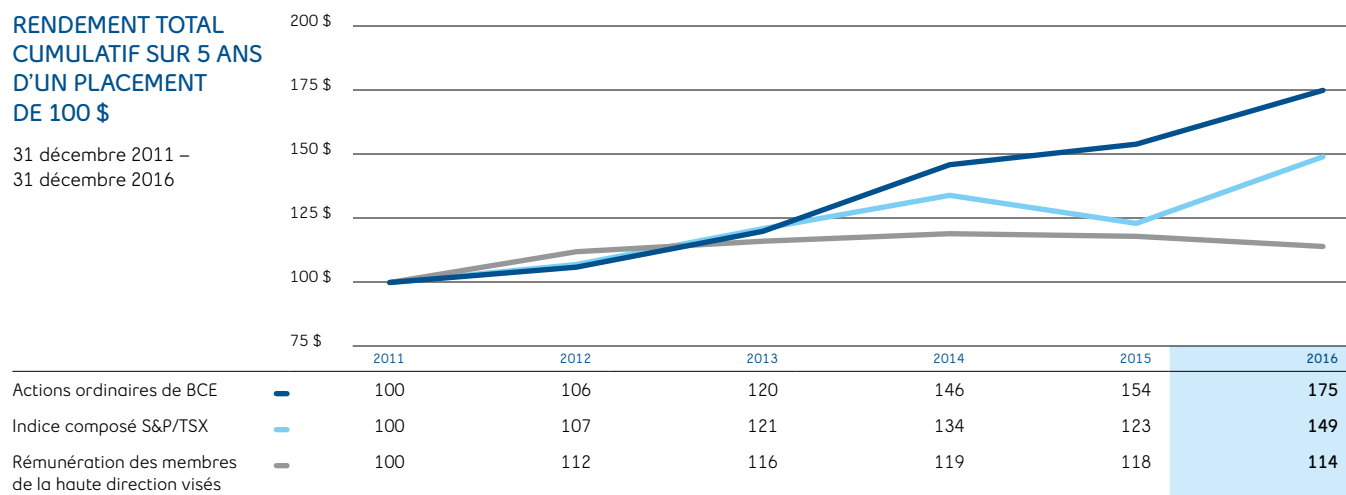
RÉMUNÉRATION À RISQUE EN 2016



11.1 Graphique sur le rendement pour les actionnaires

RENDEMENT TOTAL CUMULATIF SUR 5 ANS D'UN PLACEMENT DE 100 \$

31 décembre 2011 –
31 décembre 2016



Le graphique ci-dessus compare les variations annuelles du rendement total annuel cumulatif pour les porteurs des actions ordinaires de BCE avec le rendement total annuel cumulatif de l'indice composé S&P/TSX pour la période de cinq ans close le 31 décembre 2016. Il suppose que la valeur initiale du placement le 31 décembre 2011 était de 100 \$ et que tous les dividendes ont été réinvestis sur une base trimestrielle. Il indique également le taux de croissance de la rémunération des membres de la haute direction visés pendant cette même période de cinq ans. 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 octrois annualisés d'UANR, d'UANR-R et d'options sur actions. Ce graphique démontre que la rémunération attribuée aux membres de la haute direction visés est demeurée plutôt stable et n'a pas suivi la croissance du rendement des actions ordinaires de BCE ou de l'indice composé S&P/TSX. Toutefois, une grande partie de la rémunération totale est attribuée sous forme de titres de capitaux propres et les paiements réels associés à ces attributions sont liés plus étroitement à l'évolution du cours de l'action et à la croissance du dividende de la Société que ce qu'indique le graphique ci-dessus.

BCE

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

INDICE COMPOSÉ S&P/TSX

Avec une couverture d'environ 95 % du marché canadien des actions, l'indice composé S&P/TSX est le principal indicateur des sociétés canadiennes dont les titres sont inscrits à la cote de la Bourse de Toronto. Ces sociétés comprennent BCE, la Banque Royale du Canada, La Banque Toronto-Dominion, Suncor Énergie, Canadian Natural Resources et la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada.

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 CAPITALS PROPRES (RÉGIMES INCITATIFS ANNUELS) (\$) ⁽⁵⁾	VALEUR DU RÉGIME DE RETRAITE (\$) ⁽⁶⁾	AUTRE RÉMUNÉRATION (\$) ⁽⁷⁾	RÉMUNÉRATION TOTALE (\$)
George A. Cope Président et chef de la direction BCE et Bell Canada	2016	1 400 000	4 406 250	1 468 750	2 583 000	732 778	170 751	10 761 529
	2015	1 400 000	4 406 250	1 468 750	3 389 400	710 525	170 074	11 544 999
	2014	1 400 000	4 406 250	1 468 750	3 433 500	605 130	166 620	11 480 250
Glen LeBlanc Vice-président exécutif et chef des affaires financières BCE et Bell Canada	2016	575 000	937 500	312 500	707 250	69 677	21 792	2 623 719
	2015	518 689	750 000	250 000	587 330	57 580	71 363	2 234 962
	2014	73 096	–	–	463 898	67 308	1 769	606 071
Wade Oosterman Président de groupe BCE et Bell Canada et chef de la gestion de la marque	2016	900 000	1 500 000	500 000	1 039 500	306 029	27 830	4 273 359
	2015	900 000	1 500 000	500 000	1 317 600	272 415	28 694	4 518 709
	2014	750 000	1 312 500	437 500	1 170 000	245 889	23 533	3 939 422
John Watson Vice-président exécutif, Expérience client BCE et Bell Canada	2016	700 000	1 125 000	375 000	808 500	207 944	25 258	3 241 702
	2015	659 135	1 125 000	375 000	1 077 300	150 152	23 513	3 410 100
	2014	525 000	937 500	312 500	700 875	72 748	18 824	2 567 447
Mary Ann Turcke Présidente Bell Média	2016	700 000	1 125 000	375 000	808 500	207 932	22 622	3 239 054
	2015	608 890	937 500	312 500	915 000	160 560	19 551	2 954 001
	2014	525 000	937 500	312 500	700 875	146 008	17 227	2 639 110

- (1) Le salaire de base de M. LeBlanc et de M^{me} Turcke est passé de 550 000 \$ à 575 000 \$ et de 625 000 \$ à 700 000 \$ respectivement, pour tenir compte de leurs responsabilités et fonctions additionnelles respectives et de la rémunération versée aux membres de la haute direction de sociétés de notre groupe de référence et de notre philosophie de rémunération au rendement.
- (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.

	2016 28 FÉVRIER 2016 AU 31 DÉCEMBRE 2016		2015 23 FÉVRIER 2015 AU 31 DÉCEMBRE 2015		2014 26 FÉVRIER 2014 AU 31 DÉCEMBRE 2014	
	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	58,39 \$	58,44 \$	55,66 \$	55,21 \$	47,69 \$
Différence totale	8 105 \$		75 850 \$		30 025 \$	
Différence par action	0,05 \$		0,45 \$		0,16 \$	

- (a) Le cours de l'action au moment de l'octroi était égal à la moyenne pondérée en fonction du volume du cours par action ordinaire de BCE d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE négocié à la Bourse de Toronto pendant les cinq jours de bourse consécutifs prenant fin le jour précédant la date d'entrée en vigueur de l'octroi.
- (b) Amortie 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 (les 25 % restants en options sur actions et indiqués à la rubrique « Attribution d'options sur actions »). Le tableau qui suit détaille les montants attribués aux termes des deux régimes :

MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION VISÉ	2016		2015		2014	
	UANR (\$)	UANR-R (\$)	UANR (\$)	UANR-R (\$)	UANR (\$)	UANR-R (\$)
G.A. Cope	2 937 500	1 468 750	2 937 500	1 468 750	2 937 500	1 468 750
G. LeBlanc	625 000	312 500	500 000	250 000	–	–
W. Oosterman	1 000 000	500 000	1 000 000	500 000	875 000	437 500
J. Watson	750 000	375 000	750 000	375 000	625 000	312 500
M.A. Turcke	750 000	375 000	625 000	312 500	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 dividende 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	2016		2015		2014	
	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	4,68 %	4,70 %	4,27 %	4,71 %	5,03 %	5,16 %
Volatilité attendue	14,6 %	14,6 %	14,7 %	14,7 %	15,3 %	15,3 %
Taux d'intérêt sans risque	1,00 %	0,62 %	0,95 %	0,66 %	1,92 %	1,52 %
Période totale d'exercice	7 ans	7 ans	7 ans	7 ans	7 ans	7 ans
Durée prévue	7 ans	4,5 ans	7 ans	4,5 ans	7 ans	4,5 ans
Valeur binomiale	3,91 \$	2,57 \$	4,45 \$	2,25 \$	3,82 %	2,37 %

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 2016 correspond à environ 1,34 \$ de moins l'option, ou 1 038 837 \$ pour les 775 258 options sur actions attribuées aux membres de la haute direction visés le 29 février 2016. En 2015, 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 2015 correspondait à environ 2,20 \$ de moins l'option, ou 1 563 492 \$ pour les 710 678 options sur actions attribuées aux membres de la haute direction visés le 24 février 2015. La juste valeur comptable est amortie sur la période d'acquisition des attributions. En 2014, 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 2014 correspondait à environ 1,45 \$ de moins l'option, ou 1 126 876 \$ pour les 777 162 options sur actions attribuées aux membres de la haute direction visés le 26 février 2014. La juste valeur comptable est amortie 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, sauf M. LeBlanc pour l'année 2014, ce montant représente les cotisations versées par l'employeur aux termes de différents volets à cotisations définies 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 ce qui concerne M. LeBlanc pour 2014, ce montant correspond au coût afférent au service pour une année de service additionnelle et compte tenu de l'incidence d'une hausse salariale au prorata pour une période de deux mois.
- (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	2016	124 058	28 000	18 693	170 751
	2015	123 874	28 000	18 200	170 074
	2014	122 373	28 000	16 247	166 620
G. LeBlanc	2016	-	11 500	10 292	21 792
	2015	54 492	10 374	6 497	71 363
	2014	-	1 769	-	1 769
W. Oosterman	2016	-	18 000	9 830	27 830
	2015	-	18 000	10 694	28 694
	2014	-	15 000	8 533	23 533
J. Watson	2016	-	14 000	11 258	25 258
	2015	-	13 183	10 330	23 513
	2014	-	10 500	8 324	18 824
M.A. Turcke	2016	-	14 000	8 622	22 622
	2015	-	12 178	7 373	19 551
	2014	-	10 500	6 727	17 227

- (a) Le montant des avantages indirects de M. Cope comprend principalement une allocation de 120 000 \$ pour les exercices 2016, 2015 et 2014. Dans le cas de M. LeBlanc, la valeur pour 2015 est essentiellement composée de l'allocation au titre des avantages indirects de BCE, d'un montant forfaitaire au titre des avantages indirects de Bell Aliant et du solde de l'indemnité pour usage de véhicule attribués au prorata. Les avantages indirects et autres avantages personnels dont le total pour l'exercice est inférieur à 50 000 \$ ou 10 % du salaire de base annuel total d'un membre de la haute direction visé ne sont pas inclus.
- (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'actionariat 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 2016. Pour connaître les principales caractéristiques des régimes, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2016 sous Régime d'intéressement à long terme*.

NOM	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS							ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS		
	DATE D'ATTRIBUTION	ACQUIS (NOMBRE)	NON ACQUIS (NOMBRE)	TOTAL DES OPTIONS (NOMBRE)	PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS ⁽¹⁾ (\$)	DATE D'EXPIRATION DES OPTIONS ⁽²⁾	VALEUR DES OPTIONS DANS LE COURS NON EXERCÉES ⁽³⁾ (\$)	ACTIONS OU UNITÉS D'ACTIONS NON ACQUISES (NOMBRE)	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⁾ (\$)
G.A. Cope	29-02-2016	0	375 640	375 640	58,39	28-02-2023	–	165 744	9 618 124	70 623 984
	24-02-2015	0	330 057	330 057	56,05	23-02-2022	653 513			
	26-02-2014	0	384 490	384 490	47,90	25-02-2021	3 894 884			
G. LeBlanc	29-02-2016	0	79 924	79 924	58,39	28-02-2023	–	31 643	1 836 243	8 804 264
	17-08-2015	0	18 727	18 727	53,60	23-02-2022	82 961			
	24-02-2015	0	37 454	37 454	56,05	23-02-2022	74 159			
W. Oosterman	29-02-2016	0	127 878	127 878	58,39	28-02-2023	–	56 426	3 274 401	45 580 467
	24-02-2015	0	112 360	112 360	56,05	23-02-2022	222 473			
	26-02-2014	0	114 529	114 529	47,90	25-02-2021	1 160 179			
J. Watson	29-02-2016	0	95 908	95 908	58,39	28-02-2023	–	42 319	2 455 772	4 845 794
	24-02-2015	0	84 270	84 270	56,05	23-02-2022	166 855			
	26-02-2014	0	81 807	81 807	47,90	25-02-2021	828 705			
M.A. Turcke ⁽⁵⁾	29-02-2016	0	95 908	95 908	58,39	28-02-2023	–	38 625	2 241 409	4 145 040
	24-02-2015	0	70 225	70 225	56,05	23-02-2022	139 046			
	26-02-2014	0	81 807	81 807	47,90	25-02-2021	828 705			

(1) Le prix d'exercice est le prix auquel une action ordinaire peut être achetée lorsqu'une option est exercée. En date du 6 juin 2007, les actionnaires ont approuvé le fait que le prix d'exercice devait être le plus élevé entre la moyenne pondérée en fonction du volume du cours par action ordinaire de BCE d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE négocié 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 précédant 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 concerne les options octroyées avant le 6 juin 2007, le prix d'exercice était égal au cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE le dernier jour de bourse avant 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 2016, soit 58,03 \$, moins le prix d'exercice de ces options.

(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 2016, soit 58,03 \$, 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, ce qui comprend les dividendes crédités jusqu'au 15 janvier 2017.

(5) M^{me} Turcke a démissionné de son poste de présidente de Bell Média en février 2017 et a renoncé à toutes les attributions fondées sur des options et attributions fondées sur des actions non acquises (attributions de 2015 et 2016) en date de la circulaire.

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 2016 ainsi que les primes incitatives annuelles à court terme gagnées au cours de 2016. Pour connaître les principales caractéristiques des régimes, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2016 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 (\$)	VALEUR À LA DATE D'ACQUISITION ⁽¹⁾ (\$)	VALEUR À L'ACQUISITION AU COURS DE L'EXERCICE ⁽¹⁾ (\$)	VALEUR GAGNÉE AU COURS DE L'EXERCICE ⁽²⁾ (\$)
G.A. Cope	17-02-2016	5 381 478	6 176 849	6 176 849	2 583 000
G. LeBlanc	–	–	902 683	902 683	707 250
W. Oosterman	17-02-2016	1 602 997	1 839 938	1 839 938	1 039 500
J. Watson	17-02-2016	1 145 002	1 314 270	1 314 270	808 500
M.A. Turcke	17-02-2016	1 145 002	1 314 270	1 314 270	808 500

(1) Les UANR et les UANR-R attribuées le 26 février 2014 ont été acquises en entier le 31 décembre 2016. Dans le cas de M. LeBlanc, la valeur représente les unités d'actions différées aux termes du RAD devenues acquises le 31 décembre 2016. 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 58,03 \$.

(2) 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 2016 payées en espèces ou en UAD, ou les deux.

Le tableau suivant présente le nombre d'options qui ont été exercées par chaque membre de la haute direction visé en 2016 et leur valeur nette.

NOM	NOMBRE D'ACTIONS ACQUISES À L'EXERCICE	PRIX D'EXERCICE	VALEUR NETTE RÉALISÉE À L'EXERCICE ⁽¹⁾
G.A. Cope	394 826	58,53 \$	5 549 714 \$
G. LeBlanc	–	–	–
W. Oosterman	117 608	58,86 \$	1 692 229 \$
J. Watson	84 006	57,82 \$	1 121 070 \$
M.A. Turcke	84 006	59,64 \$	1 274 589 \$

(1) Ce montant est calculé selon l'écart entre le prix d'exercice et le cours du marché des actions au moment de l'exercice.

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 2016, 2 978 719 options ont été octroyées aux termes du régime d'options sur actions, soit 0,3 % des actions émises et en circulation, et aucune de celles-ci n'était acquise en date du 31 décembre 2016.

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 2016. Pour obtenir d'autres renseignements concernant le régime d'options sur actions, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2016 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 INDIQUÉS 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⁾	10 885 998 ⁽²⁾	52 ⁽³⁾	23 719 114 ⁽⁴⁾
Total	10 885 998	52	23 719 114

(1) Les principales caractéristiques du régime d'options sur actions se trouvent dans la section 9.6 intitulée Éléments rémunérateurs pour 2016 sous Régime d'intéressement à long terme.

(2) Ce nombre inclut 643 836 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 5 673 948 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 2016.

	ACTIONS ORDINAIRES POUVANT ÊTRE ÉMISES ⁽¹⁾		ACTIONS ORDINAIRES ÉMISES À CE JOUR		ACTIONS ORDINAIRES VISÉES PAR DES OPTIONS EN COURS	
	NOMBRE	% ⁽²⁾	NOMBRE	% ⁽²⁾	NOMBRE	% ⁽²⁾
Régime d'intéressement à long terme (options sur actions) (1999) de BCE Inc. ⁽³⁾	27 632 795 ⁽⁴⁾	3,2	22 061 110	2,5	10 242 162 ⁽⁵⁾	1,2
Régimes d'épargne des employés (1970) et (2000)	5 673 948 ⁽⁶⁾	0,7	24 414 801	2,8	s.o.	s.o.
Régime d'actions différées de Bell Aliant Inc. (RAD)	1 298 369 ⁽⁷⁾	0,1	33 042 ⁽²⁾	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 2016 = 870 706 332.

(3) En date de la présente circulaire, il y avait 27 517 564 actions ordinaires émises et pouvant être émises aux termes du Régime d'options sur actions (1999), ce qui représentait 3,2 % des actions ordinaires alors en circulation.

(4) 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, déduction faite 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.

(5) En date de la présente circulaire, il y avait 13 055 129 actions ordinaires sous-jacentes à des options en cours, ce qui représentait 1,5 % des actions ordinaires alors en circulation.

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

(7) 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 2016, toutes les unités détenues aux termes du RAD sont acquises. Les actions différées dont les droits ont été acquis attribuées aux termes du RAD doivent être exercées au plus tard au deuxième anniversaire du départ 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.

	2016	2015	2014
Dilution ⁽¹⁾	1,2 %	1,1 %	1,1 %
Offres excédentaires ⁽²⁾	3,2 %	3,5 %	3,8 %
Taux d'épuisement ⁽³⁾	0,3 %	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) ÷ (total des actions ordinaires en cours).

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 aux prix moyens pondérés des actions achetées par le fiduciaire sur le marché libre et de gré à gré (le cas échéant) durant la semaine précédant immédiatement la semaine au cours de laquelle l'achat est fait auprès de BCE. Le prix d'achat d'actions nouvelles ne peut être inférieur au cours du marché des titres, comme il est établi aux termes du régime. Depuis 2014, le fiduciaire achète des actions ordinaires sur le marché libre au titre des cotisations de l'employeur, tandis qu'au titre des cotisations de l'employé il achète de nouvelles actions de BCE. En 2016, 2 156 035 nouvelles actions ordinaires ont été émises au titre des cotisations des employés. À compter du 6 janvier 2017, les cotisations des employés sont achetées sur le marché libre et ne sont plus des actions nouvelles.

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 1970 et REE 2000 en 2016.

11.5 Ententes de retraite

VOLETS À COTISATIONS DÉFINIES

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 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 sont portées au compte de l'employé tous les mois selon le taux de rendement d'un fonds d'investissement choisi par chaque employé participant. 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 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 s'accumulent jusqu'au moment de la cessation des fonctions, du départ à la retraite ou du décès, auquel moment ils sont versés en espèces, sur une base imposable, à l'employé ou à son bénéficiaire.

RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE À COTISATIONS DÉFINIES 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 accumulées 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 tableau qui suit présente les montants provenant de tous les mécanismes à cotisations définies 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 2015 (\$)	ÉLÉMENT RÉMUNÉRATEUR ⁽¹⁾ (\$)	ÉLÉMENT NON RÉMUNÉRATEUR ⁽²⁾ (\$)	SOLDE AU 31 DÉCEMBRE 2016 (\$)
G.A. Cope ⁽³⁾	Régime de base CD ⁽⁵⁾	3 322 936	287 364	299 525	3 909 825
	RRS CD ⁽⁶⁾	4 534 795	445 414	735 803	5 716 012
	Total	7 857 731	732 778	1 035 328	9 625 837
G. LeBlanc ⁽⁴⁾	Régime de base CD ⁽⁵⁾	64 455	69 677	19 530	153 662
	RRS CD	0	0	0	0
	Total	64 455	69 677	19 530	153 662
W. Oosterman	Régime de base CD ⁽⁵⁾	1 291 777	133 056	84 682	1 509 515
	RRS CD ⁽⁶⁾	1 451 340	172 973	218 236	1 842 549
	Total	2 743 117	306 029	302 918	3 352 064
J. Watson	Régime de base CD ⁽⁵⁾	511 042	106 638	71 239	688 919
	RRS CD ⁽⁶⁾	394 948	101 306	102 751	599 005
	Total	905 990	207 944	173 990	1 287 924
M.A. Turcke	Régime de base CD ⁽⁵⁾	885 948	96 713	83 273	1 065 934
	RRS CD ⁽⁶⁾	758 563	111 219	152 093	1 021 875
	Total	1 644 511	207 932	235 366	2 087 809

(1) Cotisations de l'employeur en 2016 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 2016, 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	55,4	16,1 ^(a)	71,5	2,55×
W. Oosterman	56,2	10,4	66,6	2,30×
J. Watson	52,9	6,6	59,5	1,95×
M.A. Turcke	51,3	12,0	63,3	2,15×

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

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 sous forme de montant forfaitaire au moment de la cessation des fonctions, du décès ou du départ à la retraite. De par sa nature, le RRS CD ne comprend pas de clause d'indexation.

VOLETS À PRESTATIONS DÉFINIES

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 définies de Bell Aliant et à un RRS 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.

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 RRS 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 mécanismes à prestations définies visés par cette entente de retraite.

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)				
Glen LeBlanc	21,3	285 000	352 867	5 482 233	0	356 278	5 838 511

- (1) Le nombre d'années de service décomptées gelé jusqu'au 31 décembre 2014 comprend toute année de service supplémentaire attribuée dans le cadre d'un RRS et quatre années de service supplémentaires attribuées à des fins d'admissibilité dans le cadre du volet PD du RRS de Bell Aliant au moment de l'entrée en service au sein de Bell.
- (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 futurs peuvent augmenter ce montant lorsque le critère de rente non réduite régulier est atteint (âge de 51 ans). 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 2016.
- (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 4,2 % et une indexation annuelle de 2,0 %.
- (5) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs pour 2016 représente l'incidence des modifications apportées au régime, le cas échéant, et des modifications apportées à la rémunération de l'exercice précédent.
- (6) La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs représente l'incidence du taux d'actualisation (de 4,2 % à 4,0 %) et de la variation du MGAP (établie et révisée annuellement par le gouvernement et utilisée 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 4,0 % 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-R et d'UANR 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-R et les UANR 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 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 2016.

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 2016 (\$)	PRESTATIONS DE RETRAITE ADDITION- NELLES ⁽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)	-	9 622 900	-(7)	2 325 328	240 000	-	-	-	12 188 228	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⁾	-	9 622 900	-(7)	2 325 328	240 000	-	-	-	12 188 228	Jusqu'à 65 ans
Décès	-	-	-	-	-	6 412 049	3 206 055	4 548 397	14 166 501	-
Démission pour une raison valide ⁽⁹⁾	-	9 622 900	-(7)	2 325 328	240 000	-	-	4 548 397	16 736 625	Prolongation de 24 mois
Retraite ⁽¹⁰⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cessation des fonctions sans motif valable à la suite d'un changement de contrôle ⁽⁹⁾	-	9 622 900	-(7)	2 325 328	240 000	6 412 049	3 206 055	4 548 397	26 354 729	Prolongation de 24 mois

- 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.*
- 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 2014 et 2015 s'élevait à 3 411 450 \$. L'indemnité de départ est payable en versements égaux sur une période de 12 mois, sans intérêts.*
- 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.*
- 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.*
- 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 2016, M. Cope détenait l'avoir indiqué ci-après aux termes des deux régimes, ce qui comprend les dividendes crédités jusqu'au 15 janvier 2017, évalué en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2016, soit 58,03 \$. 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 2016
UANR	110 495	6 412 049 \$
UANR-R	55 248	3 206 055 \$

- 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 2014, 2015 et 2016 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 2016, soit 58,03 \$. 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.*
- 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 2016 figure dans le Tableau sommaire de la rémunération.*
- 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.*
- 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 i) M. Cope est affecté à des tâches incompatibles avec celles de chef de la direction ou ii) la rémunération de M. Cope est considérablement réduite.*
- 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 2016.

	ÉVÉNEMENT	INDEMNITÉ DE DÉPART ⁽¹⁾ (\$)	UANR ⁽²⁾⁽⁴⁾ (\$)	UANR-R ⁽³⁾⁽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)	2 300 000	649 830	324 915	-	-	3 274 745
	Cessation des fonctions pour motif valable	-	-	-	-	-	-
	Démission volontaire	-	-	-	-	-	-
	Décès	-	1 224 125	612 094	157 120	-	1 993 339
	Retraite ⁽⁹⁾	-	649 830	324 915	-	-	974 745
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	2 300 000	1 224 125	612 094	157 120	-	4 293 339
W. Oosterman ⁽⁷⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	2 700 000	1 039 764	519 912	-	-	4 259 676
	Cessation des fonctions pour motif valable	-	-	-	-	-	-
	Démission volontaire	-	-	-	-	-	-
	Décès	-	2 182 903	1 091 513	1 382 652	-	4 657 068
	Retraite ⁽⁹⁾	-	1 039 764	519 912	-	-	1 559 676
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	2 700 000	2 182 903	1 091 513	1 382 652	-	7 357 068
J. Watson ⁽⁸⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	2 100 000	-	-	-	-	2 100 000
	Cessation des fonctions pour motif valable	-	-	-	-	-	-
	Démission volontaire	-	-	-	-	-	-
	Décès	-	1 637 146	818 635	995 560	-	3 451 341
	Retraite ⁽⁹⁾	-	-	-	-	-	-
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	2 100 000	1 637 146	818 635	995 560	-	5 551 341
M.A. Turcke	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	2 100 000	-	-	-	-	2 100 000
	Cessation des fonctions pour motif valable	-	-	-	-	-	-
	Démission volontaire	-	-	-	-	-	-
	Décès	-	1 494 245	747 185	967 751	-	3 209 181
	Retraite ⁽⁹⁾	-	-	-	-	-	-
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	2 100 000	1 494 245	747 185	967 751	-	5 309 181

(1) Bien qu'il n'y ait pas de contrat formel entre M^{me} Turcke et la Société en ce qui a trait à une indemnité de départ en cas de cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle), une indemnité de départ égale à 18 mois du salaire de base plus la prime incitative annuelle à court terme au niveau cible a été estimée en fonction de l'ancienneté et de ses années de service. Aux termes du contrat d'emploi de M^{me} Turcke daté du 31 juillet 2008, dans le cas d'une cessation des fonctions sans motif valable suivant un changement de contrôle, M^{me} Turcke a droit à 18 mois du salaire de base plus la prime incitative annuelle à court terme au niveau cible. Pour MM. LeBlanc, Oosterman et Watson, ce montant représente l'indemnité de départ payable conformément à leur contrat d'emploi respectif, comme il est indiqué aux notes 6), 7) et 8) 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 et Watson 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 2016, les membres de la haute direction visés détenaient l'avoir indiqué ci-après, ce qui comprend les dividendes crédités jusqu'au 15 janvier 2017, évalué en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2016, soit 58,03 \$, 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 2016
G. LeBlanc	9 897	574 295 \$
W. Oosterman	19 699	1 143 139 \$
J. Watson	28 212	1 637 146 \$
M.A. Turcke	25 750	1 494 245 \$

- (3) 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 2016, les membres de la haute direction visés détenaient l'avoir indiqué ci-après, ce qui comprend les dividendes crédités jusqu'au 15 janvier 2017, évalué en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2016, soit 58,03 \$, 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 2016
G. LeBlanc	4 949	287 179 \$
W. Oosterman	9 850	571 601 \$
J. Watson	14 107	818 635 \$
M.A. Turcke	12 876	747 185 \$

- (4) Conformément aux exigences de la Loi de l'impôt, la Société paiera les UANR et les UANR-R de 2016 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 2017, le paiement des UAD aura lieu au moment de l'acquisition (le 31 décembre 2018). En date du 31 décembre 2016, nos membres de la haute direction visés détenaient les avoirs en UAD non acquises suivants, ce qui comprend les dividendes crédités jusqu'au 15 janvier 2017, évalués au moyen du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2016, soit 58,03 \$:

NOM	NOMBRE D'UNITÉS DÉTENUES	VALEUR AU 31 DÉCEMBRE 2016
G. LeBlanc	16 797	974 745 \$
W. Oosterman	26 877	1 559 676 \$

- (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 2016 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 2016, soit 58,03 \$. 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 daté du 7 octobre 2014 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) et de quittance pour une période de 12 mois.
- (7) Le contrat d'emploi de M. Oosterman daté du 3 juillet 2006 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) et de quittance pour une période de 12 mois.
- (8) Le contrat d'emploi de M. Watson daté du 1^{er} octobre 2010 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. Watson des dispositions de son contrat d'emploi en matière de non-concurrence (au Canada) et de quittance pour une période de 12 mois.
- (9) 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, qui sont évalués par le 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 restriction additionnelle est imposée pour empêcher la société mère d'un titulaire de licence de radiodiffusion dépassant l'ancienne limite de 20 % (ou ses administrateurs) de contrôler ou d'influencer les décisions d'une filiale titulaire d'une licence en matière de programmation. 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 2016 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 également 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 2018

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 2018.

Vos propositions doivent nous parvenir d'ici le [4 décembre 2017](#).

13 Annexe A – Propositions d'actionnaires retirées

Deux 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). Ces deux propositions ont été retirées après discussion avec la direction. Le texte intégral de ces propositions retirées et des commentaires à l'appui est présenté en italiques ci-après. Une autre proposition a été soumise par Vancity Investment Management Ltd. pour le compte de IA Clarington Inhance Monthly Income SRI Fund. Cette proposition a également été retirée après discussion avec la direction.

Proposition retirée – Création d'un comité de santé et de l'environnement

Il est proposé que le conseil d'administration se dote d'un comité du conseil spécifique pour traiter des enjeux liés à l'environnement et aux changements climatiques.

La lecture du dernier rapport annuel soulève plusieurs enjeux de taille qui pourraient avoir un impact sur le développement de BCE inc. Ainsi, on peut y lire notamment en regard aux émissions de radiofréquences par des appareils de communication sans fil :

- « Nous sommes exposés à des poursuites en cours ou éventuelles relativement aux effets néfastes allégués sur la santé de nos clients ainsi que relativement à nos pratiques en matière de commercialisation et de présentation de l'information en ce qui concerne ces appareils, et l'issue probable de ces poursuites ne peut être prédite et peut changer au fil du temps.*
- Les changements liés aux preuves scientifiques ou aux perceptions du public pourraient entraîner des règlements gouvernementaux supplémentaires et des coûts associés à l'adaptation de l'infrastructure et des combinés afin d'assurer la conformité.*
- Les préoccupations du public pourraient occasionner un ralentissement du déploiement de l'infrastructure nécessaire au maintien ou à l'expansion de nos réseaux sans fil, comme l'exige l'évolution du marché, ou empêcher un tel déploiement.*
- Les changements climatiques à l'échelle mondiale pourraient exacerber certaines des menaces pesant sur nos activités, y compris la fréquence et l'intensité des phénomènes météorologiques violents.*
- Plusieurs aspects de nos activités soulèvent des questions environnementales plus particulières, notamment le stockage de carburant, les émissions de gaz à effet de serre, l'élimination de matières résiduelles dangereuses ainsi que la récupération et le recyclage, en fin de cycle de vie, des produits électroniques que nous vendons ou louons. »*

Or, l'envergure de ces préoccupations ne se reflète pas adéquatement dans les mandats des comités existants. Nous nous permettons également de signaler que les administrateurs ne reçoivent aucune formation spécifique sur ces enjeux comme déclarés dans la circulaire de la direction.

Étant donné l'importance de cet enjeu, nous proposons que le conseil d'administration procède à la création d'un tel comité afin de rassurer les actionnaires quant à la qualité des stratégies mises de l'avant afin qu'il ne freine pas le développement de BCE inc.

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

Sous l'autorité du conseil, BCE a mis en œuvre de stricts processus et politiques pour traiter les questions liées à l'environnement et aux changements climatiques. Le comité d'audit a la responsabilité d'aider le conseil dans la surveillance relative aux questions environnementales pouvant avoir une incidence sur BCE ainsi qu'aux risques environnementaux. Chaque trimestre, le comité d'audit reçoit un rapport portant sur les questions environnementales et, au moins une fois par année ou plus souvent au besoin, il effectue un examen poussé des politiques environnementales de la société et de leur respect. En outre, sous l'autorité du conseil, BCE a mis sur pied un comité de surveillance de la sûreté, de l'environnement et de la santé et sécurité (SESS) formé de hauts dirigeants dont le mandat est de surveiller les risques et les activités en matière d'environnement.

En outre, BCE a un solide leadership en matière environnementale et affiche de très bons résultats :

- BCE est certifiée ISO 14001 depuis 2008. Elle a été la première société de télécommunications à obtenir cette certification au Canada et a été la seule à la détenir jusqu'en 2015.*
- BCE est également inscrite à différents indices de placements socialement responsables et fait partie de plus de soixante fonds d'investissement fondés sur des critères de sélection sociaux ou environnementaux. BCE a été inscrite au palmarès des 50 sociétés les plus socialement responsables de Maclean et au palmarès canadien des 50 meilleures entreprises citoyennes du Canada (*Best 50 Corporate Citizens*).*

BCE publie annuellement un rapport sur la responsabilité d'entreprise. Ce rapport donne des renseignements détaillés sur l'approche de BCE quant à des questions liées à l'environnement et aux changements climatiques. Comme il est discuté dans ce rapport, l'utilisation de nos produits et services, comme la virtualisation et l'infonuagique, la télémessure ou la téléconférence aide à combattre les changements climatiques en réduisant l'empreinte carbonique de nos opérations et de celles de nos clients.

Le conseil et le comité d'audit s'acquittent efficacement de leurs obligations et de leurs responsabilités en ce qui a trait aux questions en matière d'environnement, de changements climatiques et de santé et sécurité qui ont une incidence sur BCE. En outre, BCE a de strictes pratiques et politiques applicables à la gestion des questions liées à l'environnement, aux changements climatiques et à la santé et sécurité. Ces processus et politiques ont des résultats positifs. Par conséquent, le conseil est d'avis que la mise sur pied d'un comité du conseil spécifique n'est pas nécessaire.

Proposition retirée – Présence féminine au sein de la haute direction

Il est proposé que BCE se dote d'objectifs précis afin d'accroître la représentation féminine au sein de sa haute direction.

Lors de la dernière assemblée annuelle, nous avons déposé une proposition similaire et celle-ci avait recueilli 12,43 % ce qui constitue un excellent résultat. En réponse à notre proposition, vous mentionniez, dans votre circulaire de la direction, vous être abstenu de fixer des cibles de diversité spécifiques en ce qui a trait à la mixité afin de vous assurer de trouver et de choisir les candidats les plus capables sur la base de ces qualités essentielles.

Il n'est plus nécessaire de faire la démonstration de ce que les compétences des administratrices et des hautes dirigeantes se comparent avantageusement à celles des hommes, que les candidates se comptent en nombre suffisant pour répondre à la demande et qu'elles sont prêtes à relever le défi, pour peu qu'on leur en donne l'occasion.

Cette reconnaissance que la diversité hommes-femmes est un aspect important de la diversité doit être assortie de moyens que le conseil entend prendre pour assurer une véritable égalité des chances afin de pourvoir leurs fonctions décisionnelles ce, à compétences, expériences et volontés égales.

Bref, nous croyons que la performance de BCE en regard de la mixité est loin d'être satisfaisante : au 31 décembre 2014, les femmes représentaient seulement 21 % (3/14) des membres du conseil d'administration et 26 % de la haute direction. Selon votre rapport de responsabilité sociale, les données sur la mixité sont les suivantes :

	2015	2014	2013	2012
Main-d'œuvre	34,2 %	34,7 %	39,6 %	39,1 %
Haute direction	25,9 %	25,9 %	22,7 %	23,0 %

On peut donc constater une stagnation dans la mixité au cours des deux dernières années et même, en regard de la main-d'œuvre totale, une réduction de la représentation féminine. C'est pour nous une performance inacceptable qui doit faire l'objet d'un redressement. Des objectifs et un plan d'action s'imposent donc.

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

En tant que l'un des plus importants employeurs au Canada, BCE encourage, et ce depuis longtemps, la diversité dans le milieu de travail. En tant que signataire de l'Accord Catalyst, BCE est aussi d'avis qu'il est important d'avoir un conseil et une équipe de haute direction diversifiée puisque cela permet une meilleure direction et une meilleure gouvernance. Cela permet également de tenir compte de la diversité de nos employés, de nos clients et de notre actionariat.

Afin de renforcer davantage cet engagement, BCE a adopté des objectifs voulant que les femmes représentent au moins 30 % des administrateurs ne faisant pas partie de la direction et au moins 35 % de la haute direction de BCE (vice-présidents et postes supérieurs), d'ici la fin de 2021 dans chaque cas.

En outre, afin d'encourager la culture de diversité de BCE, le Conseil du leadership en matière de diversité de Bell, formé de hauts dirigeants de chaque unité d'exploitation et présidé par le vice-président exécutif, Services généraux, a été établi en 2014. Les membres du conseil se réunissent trimestriellement et sont chargés de créer et d'exécuter un plan visant à mieux intégrer la diversité et l'inclusion dans leurs unités d'exploitation, à rapporter les progrès accomplis et, à terme, à améliorer la représentation au sein de tous les secteurs d'activité de BCE. Les rapports sont remis annuellement au comité de rémunération.

Grâce à ces efforts, 29 % des postes de haute direction étaient occupés par des femmes à la fin de 2016, soit une augmentation par rapport au 26 % atteint à la fin de 2015 et au 23 % atteint avant la mise en œuvre du Conseil du leadership en matière de diversité de Bell en 2014. Au niveau du conseil, les femmes représentent 31 % des candidats à des postes d'administrateur ne faisant pas partie de la direction pour l'élection à l'assemblée des actionnaires de 2017, soit une augmentation par rapport à 17 % en 2015, avant l'adoption de la politique sur la diversité du conseil. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la diversité au sein de la haute direction voir la section 7.4 à la rubrique intitulée *Diversité au sein de la haute direction* à la page 40.

Le conseil est d'avis que BCE a adopté la bonne approche pour veiller à un progrès durable à long terme en ce qui a trait à la diversité. Étant donné que BCE a adopté des objectifs en matière de représentation féminine tant au niveau du conseil qu'au niveau de la haute direction, le conseil estime que la proposition n'est pas nécessaire.

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 2017** » 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