

Bâtir des connexions

AVIS D'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE
DES ACTIONNAIRES 2025 ET
CIRCULAIRE DE PROCURATION DE LA DIRECTION
ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE
LE 8 MAI 2025

BCE

Table des matières

1	Avis d'assemblée générale annuelle des actionnaires 2025 et documents reliés à l'assemblée	4
2	Exercice des droits de vote rattachés à vos actions	5
3	Questions soumises à l'assemblée	9
4	Renseignements sur les personnes candidates aux postes de membre du conseil	11
5	Rémunération des membres du conseil	18
6	Pratiques en matière de gouvernance	20
7	Rapports des comités	37
	Rémunération de la haute direction	44
8	Lettre du conseil d'administration aux actionnaires	45
9	Analyse de la rémunération	49
10	Rémunération du président et chef de la direction	61
11	Rémunération des membres de la haute direction visés	64
12	Autres renseignements importants	80
13	Mise en garde concernant les déclarations prospectives	82
14	Annexe A – Propositions d'actionnaire	83
15	Annexe B – Changement d'auditeur	86

Cinq façons de voter par procuration



Par Internet



Par téléphone



Par courriel



Par télécopieur



Par la poste

Voter par procuration est la façon la plus simple de voter

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

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

Chers actionnaires, chères actionnaires,

Afin de permettre aux actionnaires de partout au pays et à l'étranger d'assister et de participer à l'assemblée, et en conformité avec nos pratiques en matière de développement durable et nos activités liées aux technologies et aux services de télécommunications, l'assemblée générale annuelle des actionnaires 2025 de BCE se tiendra en ligne uniquement via une diffusion vidéo en direct sur le Web à <https://bce.lumiconnect.com/400-188-704-030>, à **9 h 30 (heure de l'Est) le jeudi 8 mai 2025**. Veuillez vous reporter à la section 2.1 intitulée *Comment participer et voter*, sous les rubriques *Présence et participation à l'assemblée* et *Comment poser des questions*, pour de plus amples détails.

À titre d'actionnaire, vous avez le droit d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'égard de toutes les questions soumises à l'assemblée. Votre vote est important et nous le facilitons en vous permettant de voter par procuration avant l'assemblée. Nous vous encourageons à le faire et nous avons pris des dispositions vous permettant de voter en ligne, par téléphone, par courriel, par télécopieur ou par la poste. Vous pouvez également voter en assistant en ligne à l'assemblée virtuelle. Veuillez vous reporter aux instructions de la section 2.1 intitulée *Comment participer et voter*, pour plus de renseignements.

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

À l'assemblée, nous examinerons notre stratégie, notre situation financière, nos activités commerciales et la valeur que nous procurons aux actionnaires. Nous serons aussi heureux de répondre à vos questions.

Nous voulons vous remercier pour la confiance soutenue que vous témoignez à BCE.

Cordialement,



Gordon M. Nixon

Président du conseil



Mirko Bibic

Président et chef de la direction



Gordon M. Nixon



Mirko Bibic

Le 6 mars 2025

Sommaire

Voici un aperçu des renseignements importants que vous trouverez dans cette circulaire de procuration de la direction. Ces faits saillants ne contiennent pas toute l'information que vous devriez examiner. Vous devriez donc lire toute la circulaire avant de voter.

Questions soumises aux actionnaires

	Recommandation de vote du conseil	Pages de référence pour obtenir plus de détails
Élection de 13 membres du conseil	POUR chaque personne candidate	9 et 11
Nomination de Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur	POUR	9 et 86
Résolution consultative sur la rémunération de la haute direction	POUR	10 et 44
Propositions d'actionnaire décrites dans l'annexe A	CONTRE	10 et 83

Personnes candidates aux postes de membre du conseil

Nom et région Indépendante 		Âge	Entrée au conseil	Poste	Comités du conseil				Participation au conseil et aux comités en 2024			Conseils d'autres sociétés ouvertes	
					Audit	Gouvernance	Rémunération	Risque et de la caisse de retraite				Quatre compétences principales	
M. Bibic Ontario 		57	2020	Président et chef de la direction – BCE Inc. et Bell Canada						100 %	1	• Affaires gouvernementales/réglementation • Chef(fe) de la direction/cadre de direction	• Médias/contenu • Télécommunications
R.P. Dexter Nouvelle-Écosse 		73	2014	Président du conseil et chef de la direction – Maritime Travel Inc.			✓	✓		100 %	1	• Gouvernance • Responsabilité d'entreprise	• Ressources humaines/rémunération • Secteur du détail/service à la clientèle
K. Lee Ontario 		61	2015	Membre du conseil de sociétés	✓	✓				95,7 %	1	• Chef(fe) de la direction/cadre de direction • Comptabilité/finances	• Gestion des risques • Gouvernance
M.F. Leroux Québec 		70	2016	Membre du conseil de sociétés	✓	P				100 %	2	• Chef(fe) de la direction/cadre de direction • Comptabilité/finances	• Gouvernance • Responsabilité d'entreprise
S.A. Murray Ontario 		69	2020	Membre du conseil de sociétés		✓	P			100 %	2	• Chef(fe) de la direction/cadre de direction • Gouvernance	• Ressources humaines/rémunération • Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions
G.M. Nixon Ontario 		68	2014	Membre du conseil de sociétés – Président du conseil – BCE Inc. et Bell Canada						100 %	2	• Chef(fe) de la direction/cadre de direction • Gouvernance	• Ressources humaines/rémunération • Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions
L.P. Pagnutti Ontario 		66	2020	Membre du conseil de sociétés	P			✓		100 %	0	• Chef(fe) de la direction/cadre de direction • Comptabilité/finances	• Gestion des risques • Gouvernance
C. Rovinescu Ontario 		69	2016	Membre du conseil de sociétés			✓	P		100 %	2	• Chef(fe) de la direction/cadre de direction • Gestion des risques	• Ressources humaines/rémunération • Secteur du détail/service à la clientèle
K. Sheriff Ontario 		67	2017	Membre du conseil de sociétés		✓		✓		100 %	1	• Chef(fe) de la direction/cadre de direction • Gestion des risques	• Technologie • Télécommunications
J. Tory Ontario 		69	2021	Membre du conseil de sociétés	✓		✓			100 %	1	• Chef(fe) de la direction/cadre de direction • Responsabilité d'entreprise	• Ressources humaines/rémunération • Secteur du détail/service à la clientèle
L. Vachon Québec 		62	2022	Partenaire des opérations – J.C. Flowers & Co.			✓	✓		100 %	1	• Chef(fe) de la direction/cadre de direction • Gestion des risques	• Ressources humaines/rémunération • Secteur du détail/service à la clientèle
J. Wibergh Barbade 		61	2023	Membre du conseil de sociétés	✓			✓		94,1 %	2	• Chef(fe) de la direction/cadre de direction • Cybersécurité	• Technologie • Télécommunications
C. Wright Ontario 		51	2021	Président – Wittington Investments, Limited	✓	✓				95,7 %	3 ⁽¹⁾	• Affaires gouvernementales/réglementation • Chef(fe) de la direction/cadre de direction	• Gouvernance • Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions

(1) Dans le cadre de sa fonction de président de Wittington Investments, Limited, l'actionnaire contrôlant de George Weston limitée, de Les Compagnies Loblaw Limitée et de Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix, C. Wright est membre du conseil de chacune de ces sociétés, qui sont toutes membres du groupe Weston.

Gouvernance d'entreprise

Le conseil d'administration (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 nos pratiques en matière de gouvernance et notre éthique commerciale, et ce, en adoptant des pratiques exemplaires et à agir avec transparence et de façon responsable envers nos actionnaires. Le conseil a la responsabilité générale de superviser les activités commerciales et les affaires internes de la Société.

Renseignements sur le conseil et meilleures pratiques en matière de gouvernance

13	Taille du conseil
12	Membres du conseil indépendants
99,0 %	Présence aux réunions du conseil et des comités en 2024
✓	Indépendance de tous les membres des comités du conseil
✓	Politique sur la diversité du conseil et cible de représentation des genres au sein du conseil
✓	Élection annuelle de tous les membres du conseil
✓	Élection individuelle des membres du conseil
✓	Vote majoritaire pour les membres du conseil
✓	Président du conseil et chef de la direction distincts
✓	Lignes directrices en matière d'appartenance des membres du conseil aux mêmes conseils
✓	Lignes directrices en matière de durée des mandats des membres du conseil
✓	Renouvellement du conseil : 6 personnes candidates à des postes de membre du conseil ne faisant pas partie de la direction, mandats ≤ 7 ans Durée moyenne des mandats = 5,69 ans
✓	Lignes directrices concernant les exigences en matière d'avoir en actions pour les membres du conseil et les membres de la haute direction
✓	Code de conduite et programme d'éthique
✓	Vote consultatif annuel sur la rémunération des membres de la haute direction
✓	Processus formel d'évaluation du conseil
✓	Pratiques en matière de surveillance des risques du conseil
✓	Examen de la stratégie ESG par le conseil
✓	Planification rigoureuse de la relève

Faits saillants

- **Approbation de notre plan stratégique qui tient compte des occasions et des risques associés aux unités d'affaires pour l'exercice à venir.** Pour obtenir de plus amples détails, se reporter à la page 20.
- **Processus robuste mis en place pour repérer et surveiller les risques auxquels notre entreprise est exposée (notamment en lien avec la cybersécurité et l'intelligence artificielle).** Pour obtenir de plus amples détails, se reporter aux pages 21 et 22.
- **Expérience des risques et des occasions en matière de responsabilité d'entreprise, y compris les questions liées au climat.** Pour obtenir de plus amples détails, se reporter aux pages 26, 31 et 32.
- **Réalisation d'un examen exhaustif de l'efficacité et du rendement du conseil et de ses comités.** Pour obtenir de plus amples détails, se reporter à la page 27.

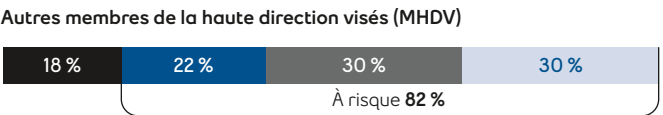
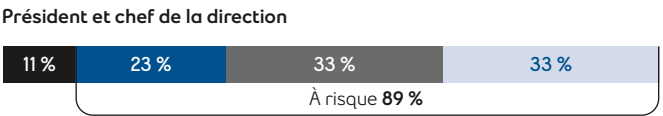
Rémunération des membres de la haute direction

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

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

Les diverses attributions aux termes de notre régime d'intéressement à long terme favorisent l'atteinte de multiples objectifs. Elles sont structurées de manière à créer une valeur durable pour les actionnaires en attirant, en motivant et en fidélisant les membres de la haute direction nécessaires pour mettre en œuvre la stratégie d'entreprise, et en les récompensant pour la réalisation de notre raison d'être qui est transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde, grâce à la réalisation fructueuse de nos six impératifs stratégiques. Comme il est indiqué dans l'analyse de la rémunération, le régime d'intéressement à long terme (RILT) se compose d'unités d'actions de négociation restreinte (UANR) quant à 50 % et d'unités d'actions liées au rendement (UANR-R) quant à 50 %. Aucune option d'achat d'actions n'a été attribuée depuis 2020.

Rémunération à risque au niveau cible en 2024 ⁽¹⁾



● Salaire ● Régime incitatif annuel à court terme ● Attributions d'UANR ● Attributions d'UANR-R

(1) D'après le salaire de base cible pour 2024. La rémunération à risque est constituée du régime incitatif annuel à court terme, des attributions d'UANR et des attributions d'UANR-R. Les composantes à risque sont fondées sur les niveaux cibles. À l'exclusion des régimes de retraite et autres éléments rémunératoires.

Sommaire des pratiques exemplaires adoptées par BCE en matière de rémunération des membres de la haute direction

- **Exigences strictes en matière d'avoir en actions.**
- **Accent mis sur la rémunération à risque pour les membres de la haute direction.**
- **Politique en cas de changement de contrôle à double condition.**
- **Politique anti-couverture à l'égard de l'avoir en actions et de la rémunération incitative.**
- **Dispositions relatives à la récupération de la rémunération de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et de l'ensemble des VPE ainsi que de l'ensemble des titulaires d'options.**
- **Limite des prestations aux termes des régimes de retraite supplémentaires pour les membres de la haute direction (RRS) de BCE et du versement des primes annuelles, ainsi que des attributions d'intéressements à long terme.**
- **Critères d'acquisition alignés sur les intérêts des actionnaires.**

Pour obtenir de plus amples détails, se reporter à la page 52.

1 Avis d'assemblée générale annuelle des actionnaires 2025 et documents reliés à l'assemblée

Votre vote est important

À titre d'actionnaire, il est très important que vous lisiez attentivement l'information qui suit et que vous exerciez ensuite les droits de vote rattachés à vos actions, soit par procuration, soit en ligne à l'assemblée virtuelle.

Dans ce document, les termes vous, votre, vos et actionnaire signifient les actionnaires qui détiennent des actions ordinaires de BCE. À moins d'indication contraire, les termes nous, notre, nos, Société et BCE signifient, selon le contexte, BCE Inc. ou, collectivement, BCE Inc., Bell Canada, leurs filiales, partenariats et sociétés liées. Bell signifie, selon le contexte, Bell Canada ou, collectivement, Bell Canada, ses filiales, partenariats et sociétés liées. À moins d'indication contraire, l'information contenue dans le présent document est fournie en date du 6 mars 2025.

Quand	Le jeudi 8 mai 2025 à 9 h 30 (heure de l'Est)
Assemblée virtuelle	Assemblée uniquement virtuelle via une diffusion vidéo en direct sur le Web à https://bce.lumiconnect.com/400-188-704-030
Questions soumises à l'assemblée	1. recevoir les états financiers pour l'exercice clos le 31 décembre 2024, y compris les rapports d'audit 2. élire 13 membres du conseil, dont le mandat expirera à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires 3. nommer Ernst & Young S.r.l./S.E.N.C.R.L., 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 5. examiner les trois propositions d'actionnaire décrites à l'annexe A de la présente circulaire qui sont dûment introduites à l'assemblée 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 détenez des actions ordinaires de la Société le 17 mars 2025. Vous avez le droit d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'égard des points 2 à 5 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.
Documents reliés à l'assemblée	Comme le permettent les autorités canadiennes en valeurs mobilières, nous utilisons les procédures de notification et d'accès pour la transmission de la présente circulaire et de notre rapport financier annuel (les documents reliés à l'assemblée) aux actionnaires inscrits et non inscrits. Ainsi, au lieu de recevoir les documents reliés à l'assemblée par la poste, vous y avez accès en ligne. Les procédures de notification et d'accès donnent plus de latitude aux actionnaires, permettent de réduire sensiblement nos frais d'impression et d'envoi postal et, d'un point de vue écologique, permettent de réduire la consommation de papier et d'énergie. Vous recevrez néanmoins un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote par la poste vous permettant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions; toutefois, au lieu de recevoir une copie papier des documents reliés à l'assemblée, vous recevrez un avis vous indiquant comment vous pouvez obtenir les documents reliés à l'assemblée par voie électronique et comment en demander une copie papier. Vous pouvez obtenir un exemplaire des documents reliés à l'assemblée à www.documentsassemblee.com/TSXT/bce, sur notre site Web à BCE.ca, sur SEDAR+ à sedarplus.ca et sur EDGAR à sec.gov. Vous pouvez demander sans frais une copie papier des documents reliés à l'assemblée dans l'année qui suit la date de dépôt des documents reliés à l'assemblée sur SEDAR+. Vous pouvez en faire la demande à tout moment avant l'assemblée à www.documentsassemblee.com/TSXT/bce ou en communiquant avec notre agent des transferts, Compagnie Trust TSX (TSXT), au numéro 1 800 561-0934 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au numéro 416 682-3861 (autres pays) et en suivant les directives. Pour garantir la réception de la copie papier avant la date limite de vote et la date de l'assemblée, nous estimons que votre demande doit être reçue au plus tard à 16 h 45 (heure de l'Est) le 21 avril 2025 (ce délai tient compte de la période de trois jours ouvrables pour le traitement des demandes ainsi que des délais d'envoi postal habituels). Après l'assemblée, les demandes peuvent être présentées à notre groupe Relations avec les investisseurs en composant le 1 800 339-6353.
Approbation de cette circulaire	Le conseil a approuvé le contenu de cette circulaire et en a autorisé l'envoi aux actionnaires, à chaque membre du conseil et à l'auditeur. Par ordre du conseil,



Melanie Schweizer

Première vice-présidente, services généraux et secrétaire de la Société

Montréal (Québec)

Le 6 mars 2025

2 Exercice des droits de vote rattachés à vos actions

2.1 Comment participer et voter

La date de référence servant à établir quels sont les actionnaires habiles à voter est le 17 mars 2025. Un vote par action ordinaire détenue à cette date vous est conféré. Au 6 mars 2025, 921 824 604 actions ordinaires étaient en circulation.

Actionnaires inscrits

L'actionnaire inscrit a son nom qui figure sur son certificat d'actions ou son relevé d'inscription directe. Votre formulaire de procuration indique si vous êtes actionnaire inscrit.

CHOIX N°1 Par procuration (formulaire de procuration)

Vous pouvez donner vos instructions de vote comme suit :



Internet

Allez à www.assemblee-vote.com et suivez les instructions.



Téléphone

Composez le 1 800 561-0934 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou le 416 682-3861 (autres pays) à partir d'un téléphone à clavier pour communiquer avec un(e) agent(e) qui vous aidera à voter en ligne.



Télécopieur ou courriel

Remplissez votre formulaire de procuration et retournez-le par télécopieur au 416 595-9593,



ou numérisez celui-ci et envoyez-le par courriel à votezprocuration@tmx.com.



Poste

Remplissez votre formulaire de procuration et retournez-le dans l'enveloppe affranchie fournie à cette fin.

TSXT, notre agent des transferts, doit recevoir votre formulaire de procuration ou vous devez avoir voté par Internet ou par téléphone avant midi (heure de l'Est) le 6 mai 2025.

CHOIX N°2 À l'assemblée virtuelle

Les actionnaires inscrits peuvent voter à l'assemblée en votant en ligne pendant l'assemblée, comme il est décrit plus en détail ci-après à la section *Présence et participation à l'assemblée*.

Actionnaires non inscrits

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

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

Vous pouvez donner vos instructions de vote comme suit :



Internet

Allez à <http://www.ProxyVote.com> et suivez les instructions. Vous aurez besoin du numéro de contrôle à 16 chiffres figurant sur votre formulaire d'instructions de vote.



Téléphone

Composez le 1 800 474-7501 (en français) ou le 1 800 474-7493 (en anglais). Vous aurez besoin du numéro de contrôle à 16 chiffres figurant sur votre formulaire d'instructions de vote. Si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer comme fondé(e) de pouvoir une autre personne que les membres du conseil désignés dans votre formulaire d'instructions de vote.



Poste

Remplissez votre formulaire d'instructions de vote et retournez-le dans l'enveloppe prévue à cette fin.

Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions de vote suffisamment à l'avance pour que votre vote soit traité avant midi (heure de l'Est) le 6 mai 2025. Si vous votez par Internet ou par téléphone, vous devez le faire avant midi (heure de l'Est) le 5 mai 2025.

De même, l'actionnaire non inscrit peut recevoir de son intermédiaire un formulaire de procuration préautorisé par celui-ci indiquant le nombre d'actions dont les droits de vote peuvent être exercés, qui devra être rempli, daté, signé et retourné à TSXT par la poste, par télécopieur ou par courriel avant midi (heure de l'Est) le 6 mai 2025.

CHOIX N°2 À l'assemblée virtuelle

Les actionnaires (véritables) non inscrits doivent dûment se nommer à titre de fondé(e)s de pouvoir afin de participer et de voter à l'assemblée, sans quoi ces actionnaires ne pourront y assister qu'à titre d'invité(e)s. Cela est dû au fait que la Société et TSXT, son agent des transferts, n'ont pas de registre des actionnaires non inscrits de la Société et, par conséquent, ne connaîtront pas votre avoir en actions ni votre droit de participation ou de vote à moins que vous ne vous nommiez vous-même à titre de fondé(e) de pouvoir.

L'actionnaire non inscrit qui souhaite participer et voter à l'assemblée DOIT se nommer à titre de fondé(e) de pouvoir en inscrivant son propre nom dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire d'instructions de vote qui lui est envoyé et DOIT suivre toutes les instructions applicables, y compris celle concernant l'échéance de l'assemblée, fournies par son intermédiaire. Voir *Nomination d'une tierce personne à titre de fondé(e) de pouvoir et Présence et participation à l'assemblée* ci-après.

Nomination d'une tierce personne à titre de fondé(e) de pouvoir

Le texte qui suit s'applique aux actionnaires qui souhaitent nommer à titre de fondé(e) de pouvoir une autre personne que les fondé(e)s de pouvoir de BCE nommé(e)s dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote. Il s'agit notamment des actionnaires non inscrits qui souhaitent se nommer à titre de fondé(e)s de pouvoir pour assister, participer ou voter à l'assemblée.

Les actionnaires qui souhaitent nommer une autre personne que les fondé(e)s de pouvoir de BCE à titre de fondé(e) de pouvoir pour assister et participer à l'assemblée à titre de fondé(e) de pouvoir et exercer les droits de vote rattachés à leurs actions DOIVENT soumettre leur formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote, selon le cas, nommant cette personne à titre de fondé(e) de pouvoir ET inscrire cette personne en ligne ou par téléphone comme décrit ci-après. L'inscription de votre fondé(e) de pouvoir constitue une étape supplémentaire à remplir APRÈS que vous avez soumis votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote. Le défaut d'inscription fait en sorte que les fondé(e)s de pouvoir ne recevront pas le numéro de contrôle à 13 chiffres qui est requis pour participer et voter à l'assemblée.

ÉTAPE 1 :

Soumettre votre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote : Pour nommer une autre personne que les fondé(e)s de pouvoir de BCE à titre de fondé(e) de pouvoir, veuillez inscrire le nom de cette personne dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote (si cela est permis) et suivre les instructions de soumission de ce formulaire de procuration ou de ce formulaire d'instructions de vote. Ceci doit être effectué avant d'inscrire cette personne à titre de fondé(e) de pouvoir, ce qui constitue une étape supplémentaire à remplir une fois que vous avez soumis votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote.

L'actionnaire non inscrit qui souhaite participer et voter à l'assemblée DOIT inscrire son propre nom dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire d'instructions de vote qui lui est envoyé par son intermédiaire, suivre toutes les instructions applicables fournies par son intermédiaire ET s'inscrire à titre de fondé(e) de pouvoir, comme il est décrit ci-après. Ce faisant, vous demandez à votre intermédiaire de vous nommer à titre de fondé(e) de pouvoir. Il est important que vous vous conformiez aux instructions de signature et de retour fournies par votre intermédiaire. Veuillez également vous reporter aux autres instructions ci-après à la section *Présence et participation à l'assemblée*.

L'actionnaire non inscrit situé aux États-Unis qui souhaite participer et voter à l'assemblée ou, si cela est permis, nommer une tierce personne à titre de fondé(e) de pouvoir, en plus des étapes décrites ci-après à la section *Présence et participation à l'assemblée*, DOIT obtenir une procuration légale valide de son intermédiaire. Veuillez suivre les instructions de votre intermédiaire qui accompagnent le formulaire de procuration légal et le formulaire d'instructions de vote qui vous sont envoyés, ou communiquer avec votre intermédiaire pour demander un formulaire de procuration légal ou une procuration légale si vous n'en avez pas reçu. Après avoir obtenu une procuration légale valide de votre intermédiaire, vous devez alors la soumettre à TSXT. Les demandes d'inscription d'actionnaires non inscrits situés aux États-Unis qui souhaitent participer et voter à l'assemblée ou, si cela est permis, nommer une tierce personne à titre de fondé(e) de pouvoir doivent être envoyées par courriel ou par message à l'adresse suivante : votezprocuration@tmx.com (si par courriel) ou à Compagnie Trust TSX, à l'attention de : Proxy Department, 1170 Birchmount Rd, Scarborough (Ontario) M1P 5E3 (si par service de messagerie) et dans les deux cas, doivent porter la mention « Procuration légale » et être reçues au plus tard à l'heure limite de vote de midi (heure de l'Est) le 6 mai 2025.

ÉTAPE 2 :

Inscrire votre fondé(e) de pouvoir : Pour inscrire une tierce personne à titre de fondé(e) de pouvoir, les actionnaires DOIVENT remplir le formulaire en ligne à l'adresse <http://www.tsxtrust.com/control-number-request-fr> ou communiquer avec TSXT au 1 800 561-0934 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416 682-3861 (dans les autres pays) avant midi (heure de l'Est) le 6 mai 2025 et fournir à TSXT les coordonnées requises de cette personne afin que TSXT puisse lui transmettre un numéro de contrôle à 13 chiffres par courriel. **Sans un numéro de contrôle à 13 chiffres, les fondé(e)s de pouvoir ne pourront pas participer et voter à l'assemblée, mais pourront y assister à titre d'invité(e)s.**

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

Si vous êtes une personne, vous ou votre mandataire autorisé devez signer le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote. Dans le cas d'une société par actions ou d'une autre entité juridique, un membre de sa direction ou son mandataire autorisé doit signer le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote.

Présence et participation à l'assemblée

En conformité avec nos pratiques en matière de développement durable et nos activités liées aux technologies et aux services de télécommunications, BCE a pris la décision de tenir à nouveau l'assemblée uniquement sous forme virtuelle, qui sera diffusée en vidéo en direct sur le Web sur la plateforme LUMI. Les actionnaires ne pourront pas assister à l'assemblée en personne. La participation en ligne offre à tous les actionnaires (tant aux actionnaires inscrits qu'aux fondés de pouvoir dûment nommés, y compris aux actionnaires non inscrits (véritables) qui se sont dûment nommés eux-mêmes en tant que fondés de pouvoir) la même expérience de participation, quelle que soit leur situation géographique, contrairement aux assemblées hybrides qui offrent deux expériences distinctes et peuvent décourager les participants virtuels de participer activement à l'assemblée. Les assemblées virtuelles sont efficaces, peu coûteuses et réduisent l'empreinte carbone globale associée aux déplacements vers un lieu de réunion physique. BCE reconnaît la diversité de ses actionnaires et s'engage à faciliter une participation de qualité pour tous ses actionnaires.

Qui plus est, afin de garantir à tous les actionnaires des occasions équivalentes et intéressantes de participer en temps réel à notre assemblée virtuelle, tout comme ils le feraient s'ils étaient présents en personne, la plateforme LUMI permet aux actionnaires de voter, d'effectuer des rappels à l'ordre, de présenter des motions, de s'exprimer sur les propositions d'actionnaire et de prendre part à une séance de questions-réponses en temps réel en soumettant leurs questions par écrit, par téléphone ou par une communication audio seulement ou vidéo grâce à la plateforme LUMI, cette dernière fonctionnalité ayant été mise en place cette année avec pour objectif d'améliorer l'engagement des actionnaires. Les actionnaires peuvent interagir avec notre président du conseil et chef de la direction pour faire entendre leurs préoccupations et contribuer à un dialogue inclusif. Lors de la séance de questions-réponses de l'année dernière, notre président du conseil et chef de la direction a répondu à une vingtaine de questions, soit plus que bon nombre de ses homologues de BCE, y compris ceux qui ont tenu des assemblées hybrides. Pour obtenir des renseignements sur la façon de poser des questions, d'effectuer des rappels à l'ordre, de présenter des motions ou de prendre la parole au sujet des propositions d'actionnaire à l'assemblée, veuillez consulter la rubrique « Comment poser des questions » ci-après.

Les actionnaires inscrits et les fondé(e)s de pouvoir dûment nommé(e)s peuvent voter en ligne aux moments appropriés pendant l'assemblée.

Connectez-vous en ligne à <https://bce.lumiconnect.com/400-188-704-030>. Le lien deviendra accessible une heure avant le début de l'assemblée.

- Si vous êtes **actionnaire inscrit** ou **fondé(e) de pouvoir dûment nommé(e), ce qui comprend l'actionnaire (véritable) non inscrit qui s'est dûment nommé à titre de fondé(e) de pouvoir**, sélectionnez « **J'ai un identifiant** », puis entrez votre numéro de contrôle à 13 chiffres et le mot de passe bce2025 (sensible à la casse).

Actionnaires inscrits : Votre numéro de contrôle à 13 chiffres est le numéro de contrôle situé sur le formulaire de procuration ou dans la notification par courriel que vous avez reçue.

Fondé(e)s de pouvoir dûment nommé(e)s : Les fondé(e)s de pouvoir recevront de TSXT un numéro de contrôle à 13 chiffres par courriel après l'expiration de la date limite de vote par procuration de midi (heure de l'Est) le 6 mai 2025, leur nomination à titre de fondé(e) de pouvoir ET leur inscription comme il est décrit à la section *Nomination d'une tierce personne à titre de fondé(e) de pouvoir* ci-dessus.

- Si vous êtes invité(e), **ce qui comprend l'actionnaire (véritable) non inscrit qui ne s'est pas dûment nommé à titre de fondé(e) de pouvoir**, sélectionnez « **Je suis invité(e)** » et inscrivez-vous en ligne.

Les invité(e)s peuvent écouter l'assemblée, mais ne peuvent pas voter, effectuer des rappels à l'ordre, présenter des motions ni s'exprimer sur les propositions d'actionnaire.

Il est important que vous soyez connecté à Internet en tout temps pendant l'assemblée afin de voter à l'ouverture du scrutin. Il vous incombe d'assurer la connectivité pendant toute la durée de l'assemblée. Vous devez prévoir suffisamment de temps pour vous connecter à l'assemblée et suivre la procédure décrite ci-dessus. Pour de plus amples renseignements sur la participation à l'assemblée en ligne, consultez le guide d'utilisation de l'AGA de LUMI offert sur notre site Web à l'adresse [BCE.ca/AGA2025](https://bce.ca/AGA2025). Si vous rencontrez des difficultés techniques pendant l'assemblée, de l'assistance technique est disponible, au besoin. Pour plus de renseignements, voir la rubrique *Accès à l'assistance technique* ci-dessus.

Comment poser des questions

Les actionnaires inscrits et les fondé(e)s de pouvoir dûment nommé(e)s, ce qui comprend les actionnaires (véritables) non inscrits qui se sont dûment nommés à titre de fondé(e)s de pouvoir, peuvent soumettre des questions (ou effectuer des rappels à l'ordre, présenter des motions ou s'exprimer sur les propositions d'actionnaire) :

- Avant l'assemblée :
 1. au moyen de notre site Web à [BCE.ca/AGA2025](https://bce.ca/AGA2025), sous Posez une question; ou
 2. en communiquant avec le secrétariat de la Société par courriel à secretariat.corporatif@bell.ca, par téléphone au 514 786-8424 ou à l'adresse indiquée à la section 12.4, intitulée *Comment obtenir plus d'information*. Les questions soumises à l'avance doivent être reçues avant 9 h 30 (heure de l'Est) le 5 mai 2025 afin d'être traitées à l'assemblée.
- Pendant l'assemblée :
 1. par écrit à <https://bce.lumiconnect.com/400-188-704-030> en sélectionnant l'onglet messagerie et en tapant votre question (ou motion, notamment quant à l'ordre du jour) dans la boîte en haut de l'écran (quand vous aurez terminé, appuyez sur le bouton « envoyer » à droite de la case pour soumettre votre question (ou motion, notamment quant à l'ordre du jour) – un représentant de BCE lira la question (ou motion, notamment quant à l'ordre du jour) lors de l'assemblée;
 2. par téléphone au moyen des services de conférence téléphonique de LUMI au 1 866 972-6740 (anglais) ou au 1 866 995-7843 (français). Pour signaler votre intention de poser une question (ou de présenter une motion, notamment quant à l'ordre du jour), composez *1. Un représentant

de LUMI vous contactera et vous demandera votre numéro de contrôle à 13 chiffres afin de valider que vous êtes bien un actionnaire inscrit ou un fondé de pouvoir dûment désigné. Votre microphone sera alors activé à l'heure appropriée pour que vous puissiez poser votre question (ou présenter une motion, notamment quant à l'ordre du jour) en direct. Les questions (tout comme les motions, notamment quant à l'ordre du jour) peuvent être soumises en tout temps pendant l'assemblée jusqu'à ce que la personne présidant l'assemblée mette fin à la période de questions; ou

3. en diffusion audio seulement ou vidéo grâce à la fonction intégrée de la plateforme LUMI. Pour poser une question (ou présenter une motion, notamment quant à l'ordre du jour) en diffusion audio seulement ou vidéo, cliquez sur le bouton « Demande d'intervention » qui se trouve dans le coin supérieur droit du panneau de diffusion. Autorisez votre navigateur à accéder à votre microphone et à votre caméra, selon le cas. Assurez-vous que les périphériques utilisés sont bien connectés, puis cliquez sur le crochet vert. Vous serez alors placé dans la file d'attente du modérateur, mais pourrez continuer à regarder la diffusion de l'émission. Une fois votre connexion validée, vous serez appelé à poser votre question (ou à présenter votre motion, notamment quant à l'ordre du jour) et votre micro sera automatiquement activé au moment opportun.

Il est recommandé aux actionnaires et aux fondé(e)s de pouvoir dûment nommé(e)s qui assistent à l'assemblée en ligne de soumettre leurs questions (ou motions, notamment quant à l'ordre du jour) avant l'assemblée ou dès que possible au cours de l'assemblée afin qu'elles puissent être abordées au moment opportun.

Des dispositions seront prises pour que le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC) présente ses trois propositions d'actionnaires. Si une autre personne souhaite s'exprimer au sujet des trois propositions d'actionnaire, celle-ci doit suivre la procédure décrite ci-dessus.

Si elles ont été soumises en temps utile, les questions relatives aux points soumis au vote seront traitées au moment où ces points seront discutés, avant qu'un vote ne soit organisé sur chacun d'entre eux. Les autres questions seront traitées pendant la période de questions qui suivra la fin du traitement des points à l'ordre du jour de l'assemblée. Les questions soumises en ligne seront modérées avant d'être envoyées à la présidence de l'assemblée. Les questions relatives au même sujet ou qui sont autrement liées seront regroupées, résumées et traitées en même temps.

Les questions doivent présenter un intérêt pour tous les actionnaires et ne pas être de nature personnelle. Afin d'assurer l'équité pour tous, le président de l'assemblée décidera de l'ordre dans lequel les questions seront traitées et du temps alloué à chacune d'elles. Pour de plus amples renseignements sur les questions de procédure relatives à l'assemblée (y compris sur comment effectuer des rappels à l'ordre, présenter des motions ou s'exprimer sur une proposition d'actionnaire), veuillez consulter notre code de procédures à [BCE.ca/AGA2025](https://bce.ca/AGA2025). Si vous soumettez dûment une question à laquelle aucune réponse n'est donnée pendant l'assemblée (y compris une question relative à une affaire personnelle), nous communiquerons avec vous après l'assemblée si vous avez fourni vos coordonnées.

Une vidéo de l'ensemble de la webémission (y compris la période de questions) sera disponible sur notre site Web à l'issue de l'assemblée. Si, faute de temps, il n'est pas possible de répondre à certaines questions pendant l'assemblée, celles-ci seront publiées sur notre site Web avec les réponses correspondantes dès que possible après l'assemblée et resteront disponibles jusqu'à une semaine après leur publication.

LUMI facilite la tenue des assemblées annuelles d'actionnaires depuis plus de 30 ans. La plateforme LUMI a été conçue pour être intuitive et facile à utiliser pour tous les actionnaires. Il s'agit d'une plateforme permettant aux actionnaires de poser des questions, d'effectuer des rappels à l'ordre, de présenter des motions ou de s'exprimer sur les propositions d'actionnaire, ainsi que de partager autrement leurs commentaires, permettant ainsi aux actionnaires de s'engager et de participer aux assemblées. Nous avons utilisé la plateforme LUMI pour les cinq dernières assemblées générales annuelles des actionnaires et notre président du conseil est habitué et expérimenté avec la plateforme.

Accès à l'assistance technique

Pour toute difficulté technique rencontrée au cours du processus d'enregistrement ou pendant la réunion, veuillez communiquer avec LUMI à l'adresse support-ca@lumiglobal.com.

Pour de plus amples renseignements, y compris le guide d'utilisation de l'AGA de LUMI et le code de procédures de BCE, veuillez consulter BCE.ca/AGA2025.

2.2 Exercice des droits de vote rattachés à vos actions

Vous pouvez voter en cochant la case « Pour », « Abstention » ou « Contre », selon la question soumise au vote. Lorsque vous signez le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, vous autorisez Gordon M. Nixon, Mirko Bibic, Robert P. Dexter ou Monique F. Leroux qui sont tous membres du conseil, à exercer pour vous les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée conformément à vos instructions. Si vous retournez votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote sans indiquer la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, votre vote sera exercé :

- **POUR** l'élection des 13 personnes candidates aux postes de membre du conseil énumérées dans la circulaire
- **POUR** la nomination de Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur
- **POUR** l'approbation de la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction
- **CONTRE** les trois propositions d'actionnaire.

Vous pouvez nommer une autre personne pour assister en ligne à l'assemblée virtuelle et exercer les droits de vote rattachés à vos actions pour vous. Si vous souhaitez procéder ainsi, suivez les instructions indiquées ci-dessus à la section 2.1 intitulée *Comment participer et voter*. Cette personne n'est pas tenue d'être actionnaire. Votre fondé(e) de pouvoir exercera les droits de vote rattachés à vos actions selon son bon jugement à l'égard des modifications apportées aux questions soumises à l'assemblée et sur toute autre question pouvant être régulièrement soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

L'élection des membres du conseil, la nomination de l'auditeur, l'approbation de la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction et le vote sur les trois propositions d'actionnaire seront respectivement déterminées à la majorité des voix exprimées à l'assemblée par procuration ou en assistant en ligne à l'assemblée virtuelle.

2.3 Modifier votre vote

Vous pouvez modifier un vote par procuration comme suit :

- en votant à nouveau par Internet ou par téléphone avant **midi (heure de l'Est) le 6 mai 2025**, si vous êtes actionnaire inscrit, ou **midi (heure de l'Est) le 5 mai 2025**, si vous êtes actionnaire non inscrit;
- si vous êtes actionnaire inscrit, en remplissant un formulaire de procuration portant une date ultérieure à celle du formulaire de procuration que vous modifiez et en l'envoyant par la poste, par télécopieur ou par courriel comme il est indiqué sur votre formulaire de procuration afin qu'il parvienne à destination avant **midi (heure de l'Est) le 6 mai 2025**; ou

- si vous êtes actionnaire non inscrit, communiquez avec votre intermédiaire afin de savoir comment procéder.

Si vous êtes actionnaire inscrit, vous pouvez également révoquer un vote fait par procuration en envoyant ou en veillant à ce que votre mandataire autorisé envoie un avis écrit en ce sens au secrétariat de la Société afin qu'il parvienne à destination avant **midi (heure de l'Est) le 6 mai 2025**.

2.4 Autres renseignements

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

Pour vous aider à prendre une décision éclairée, veuillez lire la présente circulaire et notre rapport financier annuel pour l'exercice clos le 31 décembre 2024, que vous trouverez sur notre site Web à BCE.ca, à l'adresse www.documentsassemblee.com/tsxt/bce, sur SEDAR+ à sedarplus.ca et sur EDGAR à sec.gov. Cette circulaire vous informe sur l'assemblée, sur les personnes candidates aux postes de membre du conseil, sur l'auditeur proposé, sur les comités du conseil, sur nos pratiques en matière de gouvernance, sur la rémunération des membres du conseil et des membres de la haute direction et sur les propositions d'actionnaire.

Le rapport financier annuel vous présente une revue de nos activités au cours du dernier exercice et comprend un exemplaire de nos états financiers annuels ainsi que de notre rapport de gestion connexe. Vous trouverez notre mise en garde concernant les déclarations prospectives à la section 13 intitulée *Mise en garde concernant les déclarations prospectives*.

Les formulaires de procuration, les avis dans le cadre des procédures de notification et d'accès et les documents reliés à l'assemblée, le cas échéant, sont envoyés à nos actionnaires inscrits par l'entremise de TSXT, notre agent des transferts. Nous n'envoyons pas de formulaires d'instructions de vote, d'avis dans le cadre des procédures de notification et d'accès ni de documents reliés à l'assemblée, le cas échéant, 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 de ces documents.

2.5 Questions

Si vous avez des questions concernant les renseignements contenus dans ce document ou si vous avez besoin d'aide pour remplir votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, veuillez communiquer avec notre agent de sollicitation de procurations, Solutions aux investisseurs TMX Inc.

Numéro de téléphone sans frais en Amérique du Nord : 1 866 406-2287
Numéro de téléphone international (hors de l'Amérique du Nord) : 437 561-5060
 Courriel : INFO_TMXIS@TMX.com

Votre procuration est sollicitée par la direction. En plus de la sollicitation par la poste, les membres de notre personnel, nos mandataires ou agents peuvent solliciter des procurations par téléphone ou autrement, à un coût nominal. Nous avons retenu les services de Solutions aux investisseurs TMX Inc. pour solliciter des procurations en notre nom au Canada et aux États-Unis pour un montant estimé à 40 000 \$. Nous assumons le coût de ces sollicitations.

3 Questions soumises à l'assemblée

3.1 Recevoir nos états financiers

Les états financiers annuels audités de BCE sont inclus dans notre rapport financier annuel 2024.

3.2 Élire les membres du conseil

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

Toutes les 13 personnes candidates aux postes de membre du conseil sont actuellement membres du conseil, et ont été respectivement élues à notre assemblée annuelle des actionnaires 2024 tenue le 2 mai 2024 à au moins la majorité des voix exprimées. Pour plus de détails sur les résultats du vote pour les candidats qui ont été élus lors de notre assemblée annuelle des actionnaires de 2024, veuillez consulter la section 4 intitulée *Renseignements sur les personnes candidates aux postes de membre du conseil*.

Le conseil vous recommande de voter **POUR** l'élection des 13 personnes candidates aux postes de membre du conseil.

Vote majoritaire

Les modifications apportées à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (LCSA), qui sont entrées en vigueur le 31 août 2022, établissent une exigence de vote à la majorité pour les administrateurs. Plus particulièrement, la LCSA

exige que, pour les élections auxquelles il n'y a qu'un seul candidat par poste d'administrateur à combler, les actionnaires votent « en faveur » ou « contre » chaque administrateur (plutôt que « en faveur » ou « s'abstenir ») et chaque candidat est élu seulement si le nombre de voix en sa faveur représente la majorité des voix exprimées en sa faveur. La LCSA prévoit que, si un administrateur en poste n'est pas élu dans ces circonstances, il peut demeurer en fonction jusqu'au premier en date des jours suivants : i) le 90^e jour suivant la date de l'élection ou ii) le jour de la nomination ou de l'élection de son remplaçant.

Vous élirez les 13 membres formant votre conseil

Si vous ne précisez pas la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, les membres du conseil nommés à titre de fondé(e)s de pouvoir dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ont l'intention d'exercer à l'assemblée les droits de vote conférés par la procuration POUR l'élection de toutes les personnes candidates désignées dans cette circulaire.

3.3 Nommer l'auditeur

Le conseil, sur l'avis du comité d'audit, vous recommande de voter **POUR** la nomination de Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.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. Il est proposé de remplacer Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. par Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur de la Société.

En conformité avec l'importance que nous accordons à nos solides pratiques de gouvernance d'entreprise et compte tenu du long mandat de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. en tant qu'auditeur de la Société, cette dernière a mené à bien un processus exhaustif de demande de propositions en 2023 (la « DP »). Le 7 mars 2024, après avoir examiné attentivement la question, sur la recommandation du comité d'audit, le conseil a sélectionné Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre de nouvel auditeur de la Société pour l'exercice se terminant le 31 décembre 2025, sous réserve de l'approbation des actionnaires. Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. a été sélectionné en fonction des compétences de son équipe d'audit, de son modèle de dotation en personnel, de sa technologie et de son indépendance. La Société exprime sa gratitude envers les membres du personnel de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. pour la qualité de l'expertise et la perspicacité dont ils ont fait preuve à l'égard de la Société.

Au cours de l'exercice se terminant le 31 décembre 2024, Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. a entamé un processus de transition avec Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. afin d'assurer un transfert ordonné. Conformément à la DP, Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. cessera d'agir à titre d'auditeur de la Société à compter du 10 mars 2025 et le conseil a nommé Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. pour lui succéder et agir à ce titre jusqu'à l'assemblée.

Vous trouverez en annexe B à la présente circulaire des copies des documents relatifs au changement d'auditeur que les autorités en valeurs mobilières exigent d'inclure dans la présente circulaire, y compris l'avis de changement d'auditeur et les lettres de confirmation reçues de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. et de Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. Comme indiqué dans l'avis de changement d'auditeur, il n'y a eu aucun événement à déclarer au sens du *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*.

Vous nommerez votre auditeur

Si vous ne précisez pas la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, les membres du conseil nommés à titre de fondé(e)s de pouvoir dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ont l'intention d'exercer à l'assemblée les droits de vote conférés par la procuration POUR la nomination de Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.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 des exercices clos les 31 décembre 2023 et 2024.

	2024 (en millions \$)	2023 (en millions \$)
Honoraires d'audit ⁽¹⁾	10,5	10,1
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	3,5	3,5
Honoraire pour services fiscaux ⁽³⁾	0,3	0,3
Autres honoraires ⁽⁴⁾	0,1	0,1
Total ⁽⁵⁾	14,4	14,0

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

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

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

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

(5) Les montants de 14,4 millions \$ en 2024 et de 14,0 millions \$ en 2023 correspondent aux honoraires facturés au cours de ces exercices, compte non tenu de l'exercice au cours duquel les services ont été fournis. Le total des honoraires à l'égard des services fournis au cours de chacun des exercices s'est élevé à 10,9 millions \$ en 2024 et à 10,8 millions \$ en 2023.

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

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

Il est résolu, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la présente circulaire de procuration de la direction fournie en vue de l'assemblée générale annuelle des actionnaires 2025.

Le conseil vous recommande de voter **POUR** cette résolution. Lors de notre assemblée annuelle des actionnaires de 2024, 308 773 063 (94,72 %) votes ont été reçus **POUR** la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction.

Vous voterez sur une résolution consultative sur la rémunération de la haute direction

Puisqu'il s'agit d'un vote consultatif, celui-ci ne liera pas le conseil. Cependant, le comité des ressources en cadres et de rémunération (comité de rémunération) passera en revue et analysera les résultats du vote et les prendra en considération au moment de l'examen de notre philosophie et de nos politiques et programmes en matière de rémunération de la haute direction. Pour obtenir de plus amples détails sur la façon dont vous pouvez poser des questions et faire des commentaires au conseil et au comité de rémunération quant à la rémunération de la haute direction, veuillez vous reporter à la section 6.3 intitulée *Interaction avec les actionnaires*.

Si vous ne précisez pas la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, les membres du conseil nommés à titre de fondé(e)s de pouvoir dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ont l'intention d'exercer à l'assemblée les droits de vote conférés par la procuration POUR l'adoption de la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction.

3.5 Examiner les propositions d'actionnaire

Vous voterez sur trois propositions d'actionnaire qui ont été soumises à des fins d'examen à l'assemblée. Ces propositions sont indiquées à l'annexe A. Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** chaque proposition.

Vous voterez sur trois propositions d'actionnaire

Si vous ne précisez pas la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, les administrateurs nommés en tant que 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 représentés par la procuration CONTRE les trois propositions d'actionnaire conformément aux recommandations du conseil énoncées à l'annexe A.

3.6 Autres questions

À l'assemblée :

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

Si vous n'êtes pas actionnaire, vous pouvez assister à la webdiffusion de l'assemblée en tant qu'invité(e).

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

4 Renseignements sur les personnes candidates aux postes de membre du conseil

Les pages suivantes présentent un profil de chacune des personnes candidates à l'élection aux postes de membre du conseil, ainsi qu'un aperçu de son expérience, de ses compétences, de ses quatre principaux domaines d'expertise, de sa participation aux réunions du conseil et de ses comités, de son avoir en titres de capitaux propres de BCE, de la valeur de ces titres et du respect de la ligne directrice en matière d'avoir en actions sur cinq ans de BCE (selon la propriété au 31 décembre 2024), de ses résultats du vote lors de la dernière élection, ainsi que de sa participation au conseil d'autres sociétés ouvertes (ainsi que certaines entités privées). On peut trouver un tableau sommaire des compétences principales des membres de notre conseil sous *Exigences en matière de compétences et autres informations* dans la section 6.1 intitulée *Conseil d'administration*. On peut trouver des renseignements sur les membres actuels des comités et sur leur présidence à la section 6.1 à la rubrique intitulée *Comités du conseil d'administration*. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la rémunération versée aux membres du conseil ne faisant pas partie de la direction, veuillez vous reporter à la section 5 intitulée *Rémunération des membres du conseil*. Pour obtenir de plus amples renseignements sur notre ligne directrice en matière d'avoir en actions sur cinq ans, veuillez vous reporter à la section 5.3, intitulée *Ligne directrice en matière d'avoir en actions*.

Le tableau qui suit présente l'avoir total en actions ordinaires et en unités d'actions différées (UAD) de BCE des personnes candidates aux postes de membre du conseil en date du 31 décembre 2024 et 2023. La valeur totale des actions ordinaires et des UAD détenues par des personnes candidates aux postes de membre du conseil ne faisant pas partie de la direction correspond au produit obtenu de la multiplication du nombre d'actions ordinaires et d'UAD de BCE détenues par chaque personne candidate aux postes de membre du conseil par le cours de clôture des actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2024 et le 29 décembre 2023, soit 33,32 \$ et 52,17 \$, respectivement.

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

	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Actions ordinaires de BCE	224 625	121 753
Unités d'actions différées de BCE	661 369	512 777
Nombre total d'actions/d'UAD	885 994	634 530
Valeur (\$)	33 601 283	33 354 497

Les membres de votre conseil détiennent une participation en actions importante dans BCE, ce qui harmonise leurs intérêts avec les vôtres

Mirko Bibic
Toronto (Ontario) Canada



Président et chef de la direction
BCE Inc. et Bell Canada
Depuis janvier 2020
Âge : 57
Statut : Non indépendant
Entrée au conseil : Janvier 2020
Quatre principaux domaines d'expertise :
• Affaires gouvernementales/réglementation
• Chef(fe) de la direction/cadre de direction
• Médias/contenu
• Télécommunications
Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2024 : 321 866 540 (98,73 %)

Président et chef de la direction de BCE Inc. et de Bell Canada depuis janvier 2020, M. Bibic dirige le groupe d'entreprises de Bell en mettant en œuvre une stratégie qui vise à offrir les meilleurs réseaux sur le marché, à promouvoir l'expérience client, à encourager l'innovation dans les services et le contenu, à gérer avec agilité et efficacité ainsi qu'à soutenir l'équipe de Bell et nos collectivités pour créer un avenir durable.

Depuis octobre 2018, M. Bibic était chef de l'exploitation de Bell et responsable de toutes les activités de Bell Mobilité, de Bell Marchés Affaires et des Services résidentiels et petites entreprises de Bell. Il a aussi occupé les postes de vice-président exécutif, développement de l'entreprise et de chef des affaires juridiques et réglementaires.

M. Bibic s'est joint à Bell en 2004 en tant que premier vice-président, affaires réglementaires, et a reçu le Prix des conseillers juridiques du Canada en 2017. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université McGill ainsi que d'un diplôme en droit de l'Université de Toronto et il siège au conseil d'administration de la Banque Royale du Canada et de Maple Leaf Sports & Entertainment. Il est également coprésident de la campagne de Jeunesse, J'écoute. M. Bibic est né et a grandi dans la région de Montréal, et est parfaitement bilingue.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024			
	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	7/7	13/13
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités	100 %		

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes	
Conseils actuels	
Banque Royale du Canada	2022 à ce jour
Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)	
s.o.	

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres		
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Actions ordinaires de BCE	98 566	23 565
UAD de BCE	196 914	162 574
Nombre total d'actions/d'UAD	295 480	186 139
Valeur totale (\$)	13 925 357	9 961 938

Lignes directrices en matière d'avoir en actions	
Pour obtenir de plus amples détails sur les exigences en matière d'avoir en actions de M. Bibic, se reporter à la section 9.6 intitulée <i>Éléments rémunérateurs pour 2024</i> sous <i>Exigences en matière d'avoir en actions</i> à la page 59. La valeur de l'avoir en actions est calculée en utilisant le montant le plus élevé entre le coût d'acquisition et le cours du marché en vigueur au 31 décembre.	

Robert P. Dexter
Halifax (Nouvelle-Écosse) Canada



**Président du conseil et chef de la direction
Maritime Travel Inc.**
Depuis juillet 1979
Âge : **73**
Statut : **Indépendant**
Entrée au conseil : **Novembre 2014**
Quatre principaux domaines d'expertise :
• **Gouvernance**
• **Responsabilité d'entreprise**
• **Ressources humaines/rémunération**
• **Secteur du détail/service à la clientèle**
Votes Pour son élection à l'assemblée
annuelle 2024 : **321 368 463 (98,58 %)**

Robert Dexter est président du conseil et chef de la direction de Maritime Travel Inc. (société de voyages intégrée) depuis 1979. 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.
R.P. Dexter, qui compte plus de 20 ans d'expérience dans le secteur des communications, a été membre du conseil de Maritime Tel & Tel Limited de 1997 à 1999 avant de se joindre au conseil d'administration d'Aliant, puis de Bell Aliant, jusqu'en octobre 2014. R.P. Dexter a également été président du conseil de Sobeys Inc. et d'Empire Company Limited de 2004 à 2016, et est un administrateur de Les Aliments High Liner incorporée.

Katherine Lee ⁽¹⁾
Toronto (Ontario) Canada



Membre du conseil de sociétés
Depuis mars 2018
Âge : **61**
Statut : **Indépendante**
Entrée au conseil : **Août 2015**
Quatre principaux domaines d'expertise :
• **Chef(fe) de la direction/cadre de direction**
• **Comptabilité/finances**
• **Gestion des risques**
• **Gouvernance**
Votes Pour son élection à l'assemblée
annuelle 2024 : **321 265 157 (98,55 %)**

Katherine Lee est membre du conseil de sociétés et, de 2010 à février 2015, a été présidente et cheffe de la direction de GE Capital Canada (important fournisseur mondial de solutions de financement et de gestion de parcs de véhicules destinées aux moyennes entreprises ayant des activités dans un large éventail de secteurs économiques).
Avant d'occuper ce poste, K. Lee a été cheffe de la direction de GE Capital Real Estate au Canada de 2002 à 2010, la faisant devenir une société de financement par emprunts et émissions d'actions à part entière. K. Lee est entrée au service de GE en 1994, occupant de nombreux postes, notamment directrice, Fusions et acquisitions, des services de conseils aux caisses de retraite de GE Capital à San Francisco et directrice principale de GE Capital Real Estate Korea établie à Séoul et à Tokyo.
K. Lee est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de Toronto et est comptable professionnelle agréée et comptable agréée. Elle s'investit activement dans la collectivité, en parrainant des réseaux de femmes et des forums Asie-Pacifique.
K. Lee est membre du conseil de Colliers International Group Inc. et de l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024			
	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	7/7	13/13
Comité de rémunération	5/5	1/1	6/6
Comité du risque et de la caisse de retraite	5/5	–	5/5
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			100 %

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes	
Conseils actuels	
Les Aliments High Liner incorporée	1992 à ce jour
Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)	
Wajax Corporation (président du conseil)	1988 à 2022

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres		
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Actions ordinaires de BCE	18 526	7 526
UAD de BCE	84 058	71 527
Nombre total d'actions/d'UAD	102 584	79 053
Valeur totale (\$)	3 418 097	4 124 195

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible	
Cible de cinq ans (1 325 000 \$) : Atteinte (2,6×)	

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024			
	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	6/7	12/13
Comité d'audit	5/5	–	5/5
Comité de gouvernance	5/5	–	5/5
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			95,7 %

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes	
Conseils actuels	
Colliers International Group Inc.	2015 à ce jour
Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)	
s.o.	

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres		
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Actions ordinaires de BCE	6 000	6 000
UAD de BCE	35 583	29 830
Nombre total d'actions/d'UAD	41 583	35 830
Valeur totale (\$)	1 385 546	1 869 251

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible	
Cible de cinq ans (1 325 000 \$) : Atteinte (1,0×)	

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



Compagnon de l'Ordre du Temple de la renommée de l'entreprise canadienne et du Temple de la renommée de l'industrie des valeurs mobilières, Monique Leroux est membre du conseil de sociétés, siégeant en tant qu'administratrice indépendante du Groupe Michelin et d'Alimentation Couche-Tard Inc. À ce titre, elle apporte à ces conseils son expérience diversifiée, entre autres comme associée en vérification de Ernst and Young de 1988 à 1995 et de présidente du conseil et cheffe de la direction du Mouvement Desjardins de 2008 à 2016. M.F. Leroux est présidente du comité de responsabilité sociale de Michelin, qui supervise les questions ESG (y compris le changement climatique) pour l'entreprise.

Nommée par le ministre de l'Innovation, des Sciences et de l'Industrie Canada, M.F. Leroux a été, en 2020, présidente du Conseil sur la stratégie industrielle. De 2016 à 2020, elle a présidé le conseil d'administration d'Investissement Québec. Elle est vice-présidente du conseil de l'Orchestre symphonique de Montréal (OSM), ainsi que présidente des conseils de l'Université de Sherbrooke et du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec.

M.F. Leroux est compagnon de l'Ordre du Canada, officière de l'Ordre du Québec, chevalier de la Légion d'honneur (France) et récipiendaire du prix Woodrow Wilson (États-Unis). Elle a reçu les titres de Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec (CPA) et de l'Institut des administrateurs de sociétés du Canada et des doctorats honoris causa de douze universités canadiennes en reconnaissance de sa contribution dans le secteur des affaires, mais aussi pour ses contributions à la communauté.

Sheila A. Murray
Toronto (Ontario) Canada



Sheila Murray est membre du conseil de sociétés et a occupé le poste de présidente de CI Financial Corp. (société de fonds d'investissement) de 2016 à 2019. Auparavant, elle a été vice-présidente directrice, cheffe des affaires juridiques et secrétaire de la société, après une carrière de 25 ans chez Blake, Cassels & Graydon S.E.N.C.R.L./s.r.l., un cabinet d'avocats. S.A. Murray y a exercé le droit des valeurs mobilières, plus particulièrement en matière de fusions, d'acquisitions, de financement et de réorganisations d'entreprises. S.A. Murray a joué un rôle de premier plan dans la direction des opérations et l'établissement de la stratégie d'entreprise pour CI Financial Corp. et ses sociétés d'exploitation, y compris CI Investments Inc. et Gestion de patrimoine Assante, ayant également, dans ce rôle, la responsabilité du programme de mentorat de CI, qui favorise l'avancement des femmes à haut potentiel de l'entreprise.

S.A. Murray est une ancienne présidente du conseil du doyen de l'école de droit de l'Université Queen's et est actuellement membre du conseil des fiduciaires de l'Université Queen's. Elle a enseigné la réglementation des valeurs mobilières à l'Université Queen's. S.A. Murray a également enseigné les finances des entreprises pendant plusieurs années à l'Université de Toronto, dans le cadre du programme de maîtrise en droit des affaires de cet établissement.

S.A. Murray est présidente du conseil de Teck Resources Limited, fiduciaire de Granite REIT et membre du conseil de plusieurs autres sociétés ouvertes et fermées. S.A. Murray a obtenu un baccalauréat en commerce ainsi qu'un baccalauréat en droit de l'Université Queen's.

En sa qualité de présidente du conseil de Teck, une société minière, S.A. Murray supervise d'importantes questions liées à l'ESG (y compris le changement climatique et le développement durable). S.A. Murray a obtenu la désignation et la certification dites *Global Competent Board Sustainability & ESG Designation and Certificate* (GCB.D) (conseils d'administration compétents en matière de développement durable et d'ESG à l'échelle mondiale), qui comportait une session sur les conséquences du changement climatique et de la biodiversité, et suivi un cours sur la gouvernance climatique dispensé par l'Institut des administrateurs de sociétés. S.A. Murray siège au comité consultatif de l'Initiative pour la gouvernance climatique du Forum économique mondial.

Membre du conseil de sociétés
Depuis avril 2016

Âge : **70**

Statut : **Indépendante**

Entrée au conseil : **Avril 2016**

Quatre principaux domaines d'expertise :

- **Chef(fe) de la direction/cadre de direction**
- **Comptabilité/finances**
- **Gouvernance**
- **Responsabilité d'entreprise**

Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2024 : **320 109 712 (98,19 %)**

Membre du conseil de sociétés
Depuis avril 2019

Âge : **69**

Statut : **Indépendante**

Entrée au conseil : **Mai 2020**

Quatre principaux domaines d'expertise :

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

Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2024 : **318 610 932 (97,74 %)**

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	7/7	13/13
Comité d'audit	5/5	–	5/5
Comité de gouvernance	5/5	–	5/5

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

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

Conseils actuels

Alimentation Couche-Tard Inc.	2015 à ce jour
Groupe Michelin	2015 à ce jour

Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)

S&P Global Inc.	2016 à 2022
-----------------	-------------

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres

	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Actions ordinaires de BCE	2 000	2 000
UAD de BCE	47 574	36 811
Nombre total d'actions/d'UAD	49 574	38 811
Valeur totale (\$)	1 651 806	2 024 770

Ligne directrice en matière d'avoir en actions –
atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible

Cible de cinq ans (1 325 000 \$) : **Atteinte (1,2x)**

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

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	7/7	13/13
Comité de rémunération	5/5	1/1	6/6
Comité de gouvernance ⁽¹⁾	2/2	–	2/2
Comité du risque et de la caisse de retraite ⁽²⁾	3/3	–	3/3

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

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

Conseils actuels

Teck Resources Limited (présidente du conseil)	2018 à ce jour
Granite REIT (fiduciaire)	2019 à ce jour

Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)

CI Financial Corp.	2018 à 2022
--------------------	-------------

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres

	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Actions ordinaires de BCE	10 000	4 500
UAD de BCE	24 737	16 413
Nombre total d'actions/d'UAD	34 737	20 913
Valeur totale (\$)	1 157 437	1 091 031

Ligne directrice en matière d'avoir en actions –
atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible

Cible de cinq ans (1 325 000 \$) : **Mai 2025 (0,9x)**

(1) Nommée membre du comité de gouvernance le 2 mai 2024.

(2) A cessé d'être membre du comité du risque et de la caisse de retraite le 2 mai 2024.

Gordon M. Nixon, C.M., O.Ont.
Toronto (Ontario) Canada



Membre du conseil de sociétés
Depuis septembre 2014
Âge : **68**
Statut : **Indépendant**
Entrée au conseil : **Novembre 2014**
Quatre principaux domaines d'expertise :
• **Chef(fe) de la direction/cadre de direction**
• **Gouvernance**
• **Ressources humaines/rémunération**
• **Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions**
Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2024 : **321 350 251 (98,57 %)**

Gordon Nixon est président du conseil de BCE Inc. et de Bell Canada depuis avril 2016. Il a été président et chef de la direction de la Banque Royale du Canada d'août 2001 à août 2014. G.M. Nixon a commencé sa carrière en 1979 à RBC Dominion valeurs mobilières Inc., où il était responsable de la division de services bancaires d'investissement lors de son acquisition par la Banque Royale en 1988, et il a été nommé chef de la direction de RBC Marchés des Capitaux en 1999.

G.M. Nixon a été président du conseil de MaRS, réseau de partenaires établi à Toronto qui aide les entrepreneurs à lancer et à développer des entreprises innovatrices et est fiduciaire du Musée des beaux-arts de l'Ontario. Il est membre du conseil et président du comité des mises en candidature, de la gouvernance et du développement durable de BlackRock, Inc. et membre du conseil principal de George Weston limitée.

G.M. Nixon est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en commerce (avec distinction) de l'Université Queen's et détient des doctorats honorifiques en droit de l'Université Queen's et de l'Université Dalhousie. Il est Membre de l'Ordre du Canada et de l'Ordre de l'Ontario et a été intronisé au Temple de la renommée de l'entreprise canadienne.

Louis P. Pagnutti, FCPA, FCA⁽¹⁾
Toronto (Ontario) Canada



Membre du conseil de sociétés
Depuis septembre 2020
Âge : **66**
Statut : **Indépendant**
Entrée au conseil : **Novembre 2020**
Quatre principaux domaines d'expertise :
• **Chef(fe) de la direction/cadre de direction**
• **Comptabilité/finances**
• **Gestion des risques**
• **Gouvernance**
Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2024 : **320 694 755 (98,37 %)**

Louis Pagnutti est membre du conseil de sociétés et a occupé le poste d'associé directeur mondial, facilitation des affaires, d'EY (un cabinet de services professionnels). M. Pagnutti a aussi été membre du comité exécutif mondial d'EY jusqu'à sa retraite, en septembre 2020. À titre d'associé directeur mondial, il était responsable des fonctions d'affaires d'EY à l'échelle mondiale et supervisait la stratégie d'EY et sa mise en œuvre au sein de tous les secteurs, notamment la technologie, les finances, la gestion des risques, les services juridiques, les services partagés et l'approvisionnement.

L.P. Pagnutti s'est joint à l'équipe des services de certification d'EY en 1981, puis est passé à l'équipe de fiscalité en 1986 et, de 2004 à 2010, a été président et chef de la direction d'EY Canada et membre du comité exécutif des Amériques d'EY. Il a agi à titre d'associé directeur pour la région de l'Asie-Pacifique de 2010 à 2013.

L.P. Pagnutti est titulaire d'un baccalauréat en commerce obtenu avec distinction de l'Université Laurentienne et détient le titre de comptable agréé depuis 1983 et celui de Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés depuis 2006.

L.P. Pagnutti a siégé au conseil d'administration de la Fondation de l'hôpital Sunnybrook et de l'organisme Passeport pour ma réussite. L.P. Pagnutti est à l'origine de la participation d'EY Canada à titre de partenaire bénévole national de Passeport pour ma réussite, qui aide les élèves du secondaire venant de familles à faible revenu ou de groupes sous-représentés à obtenir leur diplôme d'études secondaires et à poursuivre des études postsecondaires.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024			
	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil (président)	6/6	7/7	13/13
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			100 %
Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes			
Conseils actuels			
George Weston limitée		2014 à ce jour	
BlackRock, Inc.		2015 à ce jour	
Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)			
s.o.			

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres		
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Actions ordinaires de BCE	20 000	20 000
UAD de BCE	102 615	82 547
Nombre total d'actions/d'UAD	122 615	102 547
Valeur totale (\$)	4 085 532	5 349 877
Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible		
Cible de cinq ans (2 700 000 \$) : Atteinte (1,5x)		

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024			
	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	7/7	13/13
Comité d'audit	5/5	–	5/5
Comité du risque et de la caisse de retraite	5/5	–	5/5
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			100 %
Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes			
Conseils actuels			
s.o.			
Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)			
s.o.			

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres		
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Actions ordinaires de BCE	3 125	1 625
UAD de BCE	24 985	15 914
Nombre total d'actions/d'UAD	28 110	17 539
Valeur totale (\$)	936 625	915 010
Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible		
Cible de cinq ans (1 325 000 \$) : Novembre 2025 (0,7x)		

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



Calin Rovinescu est membre du conseil de sociétés, investisseur en capital de risque et conseiller principal de plusieurs sociétés. C. Rovinescu a été président et chef de la direction d’Air Canada (transporteur aérien) d’avril 2009 jusqu’à son départ à la retraite le 15 février 2021. Il a également occupé divers postes de haute direction de 2000 à 2004.

De 2004 à 2009, C. Rovinescu a été cofondateur et directeur principal de Genuity Capital Markets, une banque d’investissement indépendante. Avant 2000, C. Rovinescu a été associé directeur du cabinet d’avocats Stikeman Elliott S.E.N.C.R.L./s.r.l. à Montréal.

C. Rovinescu a été le président du conseil de direction du réseau Star Alliance de 2012 à 2016 et président du conseil de l’Association du transport aérien international (IATA) de 2014 à 2015.

Il est le président du conseil d’administration de CAE Inc., un membre du conseil d’administration de La Banque de Nouvelle-Écosse et conseiller principal de Teneo. C. Rovinescu est titulaire d’un baccalauréat en droit de l’Université de Montréal et de l’Université d’Ottawa, a reçu six doctorats honorifiques d’universités du Canada, d’Europe et des États-Unis et a été chancelier de l’Université d’Ottawa de 2015 à 2022. En 2016, C. Rovinescu a été reconnu à titre de P.-D. G. de l’année du Canada par le magazine *Financial Post*. En 2019, il a été reconnu à titre de stratège de l’année et de P.-D.G. de l’année du Canada pour la deuxième fois par le *Report on Business Magazine* du *Globe and Mail*. C. Rovinescu est Membre de l’Ordre du Canada et a été intronisé au Temple de la renommée de l’entreprise canadienne en 2021.

Membre du conseil de sociétés
Depuis février 2021

Âge : 69

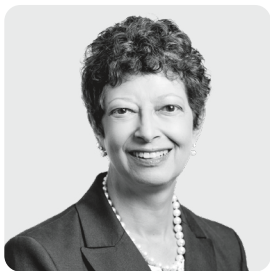
Statut : **Indépendant**

Entrée au conseil : **Avril 2016**

Quatre principaux domaines d’expertise :

- **Chef(fe) de la direction/cadre de direction**
- **Gestion des risques**
- **Ressources humaines/rémunération**
- **Secteur du détail/service à la clientèle**

Votes Pour son élection à l’assemblée annuelle 2024 : **322 162 797 (98,82 %)**



Karen Sheriff a été présidente et cheffe 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 cheffe 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. K. Sheriff est la présidente du conseil d’administration d’Emera Inc. et a également été membre du conseil de l’Office d’investissement du Régime de pensions du Canada (un organisme de gestion de placements).

Au début de sa carrière, K. Sheriff a passé plus de dix ans chez United Airlines, dans les secteurs du marketing et de la stratégie. K. Sheriff détient une maîtrise en administration des affaires, avec des spécialisations en marketing et en finance, de l’Université de Chicago. 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 chef(fe)s de la direction du Canada atlantique par le magazine *Atlantic Business Magazine* et au palmarès Prix Top 100 des Canadiennes les plus influentes à de multiples occasions.

Membre du conseil de sociétés
Depuis octobre 2016

Âge : 67

Statut : **Indépendante**

Entrée au conseil : **Avril 2017**

Quatre principaux domaines d’expertise :

- **Chef(fe) de la direction/cadre de direction**
- **Gestion des risques**
- **Technologie**
- **Télécommunications**

Votes Pour son élection à l’assemblée annuelle 2024 : **321 110 970 (98,50 %)**

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024			
	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	7/7	13/13
Comité de rémunération	5/5	1/1	6/6
Comité du risque et de la caisse de retraite	5/5	–	5/5
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			100 %

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes	
Conseils actuels	
La Banque de Nouvelle-Écosse	2020 à ce jour
CAE Inc. (président)	2025 à ce jour
Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)	
Air Canada	2009 à 2021

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres		
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Actions ordinaires de BCE	11 300	28 030
UAD de BCE	47 574	36 811
Nombre total d’actions/d’UAD	58 874	64 841
Valeur totale (\$)	1 961 682	3 382 755

Ligne directrice en matière d’avoir en actions – atteinte ou date visée pour l’atteinte de la cible	
Cible de cinq ans (1 325 000 \$) : Atteinte (1,5x)	

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024			
	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	7/7	13/13
Comité de gouvernance	5/5	–	5/5
Comité du risque et de la caisse de retraite	5/5	–	5/5
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			100 %

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes	
Conseils actuels	
Emera Inc. (présidente)	2021 à ce jour
Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)	
s.o.	

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres		
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Actions ordinaires de BCE	8 075	6 075
UAD de BCE	39 325	30 352
Nombre total d’actions/d’UAD	47 400	36 427
Valeur totale (\$)	1 579 368	1 900 397

Ligne directrice en matière d’avoir en actions – atteinte ou date visée pour l’atteinte de la cible	
Cible de cinq ans (1 325 000 \$) : Atteinte (1,2x)	

Jennifer Tory, C.M.
Toronto (Ontario) Canada



Membre du conseil de sociétés
Depuis décembre 2019
Âge : **69**
Statut : **Indépendante**
Entrée au conseil : **Avril 2021**
Quatre principaux domaines d'expertise :
• **Chef(fe) de la direction/cadre de direction**
• **Responsabilité d'entreprise**
• **Ressources humaines/rémunération**
• **Secteur du détail/service à la clientèle**
Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2024 : **322 371 614 (98,88 %)**

Jennifer Tory est membre du conseil de sociétés et a été, jusqu'à sa retraite en décembre 2019, cheffe de l'administration de RBC (une banque à charte), étant responsable de la marque, de la commercialisation, de la citoyenneté d'entreprise (ESG) et des communications, de l'approvisionnement et des services immobiliers à l'échelle mondiale. Auparavant, elle a été cheffe de groupe, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, menant les entreprises et les activités de la clientèle de détail et commerciale de RBC au Canada et dans les Antilles de 2014 à 2017.

Tout au long de sa carrière de 42 ans, J. Tory a occupé plusieurs postes de haute direction clés dans le secteur de la distribution au détail et de l'exploitation, notamment la supervision de la transformation numérique et des coûts de l'entreprise. Leader communautaire reconnue et collectrice de fonds, elle siège actuellement au conseil de la Sunnybrook Hospital Foundation et est ancienne présidente du conseil du Festival international du film de Toronto. J. Tory, qui est une championne de la diversité, est récipiendaire de nombreuses récompenses pour son travail lié à la promotion et à l'avancement de la femme. Elle a obtenu sa certification dite *Global Competent Board Sustainability & ESG Designation and Certificate* (GCB.D) (conseils d'administration compétents en matière de développement durable et d'ESG à l'échelle mondiale), qui comprend un cours sur les conséquences du changement climatique et la biodiversité.

Louis Vachon, C.M., O.Q.
Montréal (Québec) Canada



Partenaire des opérations
J.C. Flowers & Co.
Depuis janvier 2022
Âge : **62**
Statut : **Indépendant**
Entrée au conseil : **Octobre 2022**
Quatre principaux domaines d'expertise :
• **Chef(fe) de la direction/cadre de direction**
• **Gestion des risques**
• **Ressources humaines/rémunération**
• **Secteur du détail/service à la clientèle**
Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2024 : **322 510 414 (98,93 %)**

Louis Vachon est un partenaire des opérations chez J.C. Flowers & Co. (société d'investissement privée). Il était auparavant président et chef de la direction de la Banque Nationale du Canada (banque à charte canadienne), poste qu'il a occupé de juin 2007 à novembre 2021. L. Vachon est aussi un administrateur de sociétés qui siège aux conseils d'administration d'Alimentation Couche-Tard Inc., du Groupe CH inc. et d'Infinite Investment Systems Ltd., et il s'implique auprès de plusieurs organismes sociaux et culturels.

L. Vachon est titulaire d'une maîtrise en finances internationales de la Fletcher School de l'Université Tufts, d'un baccalauréat en économie du Bates College, en plus de son titre d'analyste financier agréé.

L. Vachon est lauréat du prix du Citoyen du Monde de l'Association canadienne pour les Nations Unies. Il est également membre de l'Ordre du Canada, officier de l'Ordre national du Québec, chevalier de l'Ordre de Montréal, et a été nommé colonel honoraire des Fusiliers Mont-Royal. L. Vachon a reçu le prix Fraser Institute Founders' Award et a été nommé chef de la direction de l'année par le magazine *Canadian Business* et a été nommé La Personnalité financière de l'année par la publication d'affaires *Finance et Investissement*. L'Université d'Ottawa, l'Université Bishop's, l'Université Ryerson et l'Université Concordia lui ont accordé des doctorats honorifiques.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024			
	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	7/7	13/13
Comité d'audit	5/5	–	5/5
Comité de rémunération	5/5	1/1	6/6
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			100 %

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes	
Conseils actuels	
Fonds de placement immobilier Allied	2020 à ce jour
Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)	
s.o.	

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres		
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Actions ordinaires de BCE	15 343	5 843
UAD de BCE	19 179	11 807
Nombre total d'actions/d'UAD	34 522	17 650
Valeur totale (\$)	1 150 273	920 801

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible	
Cible de cinq ans (1 325 000 \$) : Avril 2026 (0,9x)	

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024			
	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	7/7	13/13
Comité de rémunération	5/5	1/1	6/6
Comité du risque et de la caisse de retraite	5/5	–	5/5
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			100 %

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes	
Conseils actuels	
Alimentation Couche-Tard Inc.	2021 à ce jour
Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)	
MDA Ltd.	2021 à 2024
Molson Coors Entreprise de Boissons	2012 à 2023
Banque Nationale du Canada	2007 à 2021

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres		
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Actions ordinaires de BCE	30 000	15 000
UAD de BCE	12 396	5 564
Nombre total d'actions/d'UAD	42 396	20 564
Valeur totale (\$)	1 412 635	1 072 824

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible	
Cible de cinq ans (1 325 000 \$) : Atteinte (1,1x)	

Johan Wibergh
Barbade



Membre du conseil de sociétés
Depuis février 2023
Âge : **61**
Statut : **Indépendant**
Entrée au conseil : **Novembre 2023**
Quatre principaux domaines d'expertise :
• **Chef(fe) de la direction/cadre de direction**
• **Cybersécurité**
• **Technologie**
• **Télécommunications**
Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2024 : **322 606 709 (98,96 %)**

Johan Wibergh est l'ancien chef du développement technologique de Vodafone, un fournisseur mondial de télécommunications, qui a pris sa retraite en janvier 2023. Il est un cadre chevronné dans le domaine des technologies, fort de plus de 35 ans d'expérience dans la gestion d'opérations à grande échelle dans le monde entier, ayant occupé pendant plus de 15 ans divers postes de haute direction au sein de sociétés internationales de premier plan.

La carrière de J. Wibergh compte près de huit ans en tant que chef du groupe de développement technologique de Vodafone, et six ans et demi en tant que vice-président exécutif et chef des unités opérationnelles de réseaux pour Ericsson. Son expérience en matière de direction couvre l'innovation technologique, les réseaux de télécommunications, les réseaux d'entreprise, les systèmes numériques et des TI, la cybersécurité, la recherche et le développement, la gestion des produits, l'excellence opérationnelle et les opérations 24/7 à grande échelle.

J. Wibergh est membre de quatre conseils d'administration américains, soit de AST SpaceMobile, Inc., de Trimble Inc., d'Inception Holding (comprenant Marconi et Avanci) et de Cohere Technologies. J. Wibergh a siégé auparavant au conseil d'administration de Vantage Towers AG (2020-2022), du KTH Royal Institute of Technology (2010-2016) et a été président de Next Generation Mobile Networks (2016-2018). Il a également siégé aux conseils consultatifs d'IBM, de HP Enterprises et d'Amdocs. J. Wibergh est titulaire d'une maîtrise en informatique et en ingénierie de l'université de Linköping, en Suède.

Cornell Wright
Toronto (Ontario) Canada



Président, Wittington Investments, Limited
Depuis janvier 2022
Âge : **51**
Statut : **Indépendant**
Entrée au conseil : **Avril 2021**
Quatre principaux domaines d'expertise :
• **Affaires gouvernementales/réglementation**
• **Chef(fe) de la direction/cadre de direction**
• **Gouvernance**
• **Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions**
Votes Pour son élection à l'assemblée annuelle 2024 : **320 301 366 (98,25 %)**

Cornell Wright est président de Wittington Investments, Limited (la principale société de portefeuille du groupe de sociétés Weston, qui comprend George Weston, Loblaw et Propriétés de Choix). En tant que président de Wittington, C. Wright est administrateur du groupe de sociétés Weston.

C. Wright s'est joint à Wittington en 2021, après une carrière de 20 ans au sein de Torys LLP (cabinet d'avocats), œuvrant à titre d'avocat de droit des sociétés de premier plan. Il a été président du secteur de droit des sociétés du cabinet et co-chef de la pratique en matière de fusions et acquisitions du cabinet.

C. Wright possède une vaste expérience dans des domaines complexes liés aux opérations, aux valeurs mobilières, aux capitaux privés, à la réglementation, à la gouvernance et à la conformité. Il est Fellow de l'American College of Governance Counsel.

C. Wright est fiduciaire de l'University Health Network, un membre du comité consultatif du doyen de la Rotman School of Management et ancien président du conseil du Ballet national du Canada.

C. Wright est titulaire d'un diplôme de baccalauréat ès arts de l'Université McGill et d'un diplôme de J.D. et de baccalauréat en administration des affaires de l'Université de Toronto.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024			
	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	6/7	12/13
Comité d'audit ⁽¹⁾	2/2	–	2/2
Comité du risque et de la caisse de retraite ⁽¹⁾	2/2	–	2/2
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			94,1 %

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes	
Conseils actuels	
AST SpaceMobile, Inc.	2024 à ce jour
Trimble Inc.	2018 à ce jour
Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)	
s.o.	

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres		
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Actions ordinaires de BCE	0	0
UAD de BCE	7 250	820
Nombre total d'actions/d'UAD	7 250	820
Valeur totale (\$)	241 570	42 779

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible	
Cible de cinq ans (1 325 000 \$) : Novembre 2028 (0,2x)	
(1) Nommé membre du comité d'audit et du comité du risque et de la caisse de retraite le 2 mai 2024.	

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2024			
	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	6/7	12/13
Comité d'audit	5/5	–	5/5
Comité de gouvernance	5/5	–	5/5
Taux de participation aux réunions du conseil et des comités			95,7 %

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes	
Conseils actuels ⁽¹⁾	
Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix	2022 à ce jour
George Weston limitée	2022 à ce jour
Les Compagnies Loblaw Limitée	2022 à ce jour
Conseils antérieurs (dans les cinq dernières années)	
s.o.	

Avoir en actions et valeur totale des titres de capitaux propres		
	31 décembre 2024	31 décembre 2023
Actions ordinaires de BCE	1 690	1 589
UAD de BCE	19 179	11 807
Nombre total d'actions/d'UAD	20 869	13 396
Valeur totale (\$)	695 355	698 869

Ligne directrice en matière d'avoir en actions – atteinte ou date visée pour l'atteinte de la cible	
Cible de cinq ans (1 325 000 \$) : Avril 2026 (0,5x)	
(1) Dans le cadre de sa fonction de président de Wittington Investments, Limited, l'actionnaire contrôlant de George Weston limitée, de Les Compagnies Loblaw Limitée et de Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix, C. Wright est membre du conseil de chacune de ces sociétés, qui sont toutes membres du groupe Weston.	

5 Rémunération des membres du conseil

Cette section présente de l'information concernant la rémunération, l'avoir en actions et les lignes directrices en matière d'avoir en actions des membres du conseil ne faisant pas partie de la direction.

Notre programme de rémunération pour les membres du conseil ne faisant pas partie de la direction a pour but :

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

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

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

Nous veillons à ce que la composition de notre conseil soit optimale et que les compétences, l'expertise et l'expérience des membres soient suffisamment variées

5.1 Groupe de référence

Le groupe de référence utilisé pour étalonner la rémunération des membres du conseil ne faisant pas partie de la direction en 2024 et la ligne directrice en matière d'avoir en actions est le même que le groupe de référence utilisé pour étalonner la rémunération des membres de la haute direction en 2024. Se reporter à la page 50 pour obtenir de plus amples détails quant à la composition du groupe de référence.

5.2 Niveaux de rémunération

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

Par suite de son examen annuel en 2024 de la rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction et compte tenu de tous les facteurs pertinents, notamment l'évolution de la rémunération des administrateurs au sein du groupe de référence et du marché canadien, à compter du 2 mai 2024, le conseil, agissant sur la recommandation du comité de gouvernance, a approuvé les augmentations suivantes de la rémunération fixe annuelle, les faisant passer : i) pour les administrateurs, autres que le président du conseil et les présidents des comités du conseil, à 265 000 \$, contre 258 000 \$ auparavant; ii) pour le président du conseil, à 540 000 \$, contre 525 000 \$ auparavant; et iii) pour les présidents des comités du conseil, à 330 000 \$, contre 278 000 \$ pour les présidents du comité de gouvernance et du comité du risque et de la caisse de retraite, et contre 293 000 \$ pour les présidents du comité d'audit et du comité de rémunération. Ces changements ont entraîné une augmentation de l'exigence en matière d'avoir en actions sur cinq ans pour les administrateurs, qui est passée de 1 290 000 \$ à 1 325 000 \$. L'exigence en matière d'avoir en actions sur cinq ans pour le président du conseil est passée de 2 625 000 \$ à 2 700 000 \$.

Le tableau suivant présente les niveaux de rémunération des membres du conseil ne faisant pas partie de la direction, pour valoir à compter du 2 mai 2024 :

Rémunération (\$) ⁽¹⁾	Niveau
265 000	Membres du conseil
330 000	Présidence du comité d'audit Présidence du comité de gouvernance Présidence du comité du risque et de la caisse de retraite Présidence du comité de rémunération
540 000	Présidence du conseil

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

La rémunération fixe annuelle des membres du conseil vise à rétribuer également les services fournis par les membres du conseil ne faisant pas partie de la direction siégeant à titre de membres du conseil de filiales dont les actions ordinaires ou les unités ne sont pas inscrites à la cote d'une Bourse, notamment Bell Canada. Les membres du conseil de la Société qui siègent au conseil d'administration de filiales dont les actions ordinaires ou les unités sont inscrites à la cote d'une Bourse peuvent toucher une rémunération de celles-ci. À l'heure actuelle, aucun membre du conseil de la Société ne siège à de tels conseils.

5.3 Ligne directrice en matière d'avoir en actions

Le conseil, sur la recommandation du comité de gouvernance, a approuvé une ligne directrice en matière d'avoir en actions sur cinq ans pour les membres du conseil ne faisant pas partie de la direction correspondant à cinq fois la rémunération fixe annuelle de base :

- La valeur de la ligne directrice en matière d'avoir en actions sur cinq ans à l'intention des membres du conseil est maintenant de 1 325 000 \$; et
- La valeur de la ligne directrice en matière d'avoir en actions sur cinq ans pour la présidence du conseil est maintenant de 2 700 000 \$.

Jusqu'à l'atteinte de cette ligne directrice en matière d'avoir en actions minimal (en actions ordinaires de BCE et/ou en UAD), 100 % de la rémunération est obligatoirement payée en UAD. Une fois qu'un membre du conseil respecte la présente ligne directrice en matière d'avoir en actions, au moins 50 % de la rémunération sera obligatoirement payée en UAD, le reste étant versé en

espèces ou en UAD, à la discrétion du membre du conseil. Chaque membre du conseil ne faisant pas partie de la direction est tenu de continuer à respecter la ligne directrice en matière d'avoir en actions pendant une période d'un an après qu'il quitte le conseil.

À la suite de son examen annuel en 2024 de la ligne directrice en matière d'avoir en actions des membres du conseil ne faisant pas partie de la direction et compte tenu de tous les facteurs pertinents, y compris l'évolution des lignes directrices en matière d'avoir en actions des membres du conseil au sein du groupe de référence et du marché canadien, le conseil, sur la recommandation du comité de gouvernance, a établi qu'aucun changement ne devait être apporté à la ligne directrice en matière d'avoir en actions des membres du conseil ne faisant pas partie de la direction.

5.4 Régime d'octroi d'unités d'actions pour les membres du conseil

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

Les membres du conseil doivent recevoir la moitié de leur rémunération en UAD durant leur mandat et la totalité en UAD jusqu'à ce qu'ils satisfassent à leur ligne directrice en matière d'avoir en actions

Chaque membre du conseil a un compte à son nom dans lequel les UAD sont créditées (à la fin de chaque trimestre) et toutes les UAD doivent être détenues jusqu'à ce qu'il quitte le conseil. Le nombre d'UAD portées au compte de chaque

membre du conseil est calculé en divisant le montant du paiement de la rémunération trimestrielle par le cours des actions ordinaires à la date à laquelle le crédit est porté à son compte. Les UAD sont acquises au moment de leur octroi.

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

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

5.5 Tableau de la rémunération

Le tableau qui suit donne des détails sur la rémunération gagnée par les membres du conseil ne faisant pas partie de la direction de la Société qui ont agi à titre de membre du conseil au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2024. En 2024, dans l'ensemble, les membres du conseil ont reçu **96 % de leur rémunération en UAD**.

Nom	Rémunération gagnée ⁽¹⁾ (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)	Répartition de la rémunération totale	
				en espèces (\$)	en UAD (\$)
D.F. Denison ⁽²⁾	99 008 \$	–	99 008 \$	–	99 008 \$
R.P. Dexter	262 654 \$	–	262 654 \$	–	262 654 \$
K. Lee	262 654 \$	–	262 654 \$	131 327 \$	131 327 \$
M.F. Leroux	312 571 \$	–	312 571 \$	–	312 571 \$
S.A. Murray	305 868 \$	–	305 868 \$	24 750 \$	281 118 \$
G.M. Nixon	534 973 \$	–	534 973 \$	–	534 973 \$
L.P. Pagnutti	317 599 \$	–	317 599 \$	–	317 599 \$
C. Rovinescu	312 571 \$	–	312 571 \$	–	312 571 \$
K. Sheriff	262 654 \$	–	262 654 \$	–	262 654 \$
R.C. Simmonds ⁽³⁾	87 181 \$	–	87 181 \$	–	87 181 \$
J. Tory	262 654 \$	–	262 654 \$	–	262 654 \$
L. Vachon	262 654 \$	–	262 654 \$	–	262 654 \$
J. Wibergh	262 654 \$	–	262 654 \$	–	262 654 \$
C. Wright	262 654 \$	–	262 654 \$	–	262 654 \$

(1) Les modifications de la rémunération résultant de la révision de la rémunération des membres du conseil ne faisant pas partie de la direction en 2024, qui a pris effet le 2 mai 2024, ont été calculées de manière proportionnelle.

(2) D.F. Denison a quitté le conseil le 2 mai 2024 et a perçu une tranche proportionnelle de ses honoraires annuels.

(3) R.C. Simmonds a quitté le conseil le 2 mai 2024 et a perçu une tranche proportionnelle de ses honoraires annuels.

6 Pratiques en matière de gouvernance

Cette section fournit de l'information concernant notre conseil, les comités de notre conseil, nos pratiques en matière de responsabilité d'entreprise, notre interaction avec les actionnaires, nos valeurs éthiques et nos politiques.

Le conseil et la direction de BCE sont d'avis que de solides pratiques en matière de gouvernance permettent d'obtenir des résultats supérieurs par la création et le maintien de la valeur pour les actionnaires. C'est pourquoi nous veillons sans cesse à renforcer nos pratiques en matière de gouvernance et d'éthique des affaires, et ce, en adoptant des pratiques exemplaires et en agissant avec transparence et de façon responsable envers nos actionnaires

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

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

6.1 Conseil d'administration

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

- la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*
- la *Loi sur Bell Canada*
- d'autres lois régissant les entreprises du secteur des télécommunications et de la radiodiffusion
- des lois d'application générale
- les statuts et les règlements de BCE
- les résolutions administratives 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 de BCE relatives à la comptabilité et à l'audit ainsi que d'autres politiques internes.

En 2024, le conseil a tenu six réunions régulières et sept réunions extraordinaires. Chaque réunion régulière du conseil prévoit une période durant laquelle les membres du conseil indépendants se rencontrent séparément sans la présence des membres de la direction et des membres du conseil non indépendants.

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](https://www.bce.ca), sur SEDAR+ à [sedarplus.ca](https://www.sedarplus.ca) ou sur EDGAR à [sec.gov](https://www.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 secrétariat de la Société dont les coordonnées figurent à la section 12.4 intitulée *Comment obtenir plus d'information*.

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

Planification stratégique

Au cours du deuxième trimestre de chaque exercice, les membres de l'équipe de haute direction passent en revue la stratégie à moyen terme, avant que le conseil d'administration ne passe celle-ci en revue en juillet ou en août. Les examens stratégiques sont fondés sur les impératifs et priorités stratégiques de la Société et servent à orienter la planification des investissements. À compter de 2025, en septembre, notre équipe de direction examinera les progrès réalisés et mettra à jour la stratégie à moyen terme, avant d'examiner en octobre les plans d'affaires de chaque unité commerciale, ces plans d'affaires étant examinés et approuvés par le conseil d'administration en novembre ou en décembre. Les plans d'affaires tiennent compte, entre autres,

des occasions et des risques associés aux unités d'affaires pour l'exercice à venir. En décembre, le conseil passe en revue et approuve aussi les objectifs financiers de la Société et la répartition du capital. En outre, tout au long de l'année, le conseil d'administration examine des aspects spécifiques de notre stratégie mis en évidence par la direction et examine et évalue fréquemment la mise en œuvre de nos impératifs stratégiques.

L'encadrement de notre processus de planification stratégique est l'un des rôles clés du conseil

Planification de la relève

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

Le plan identifie :

- des personnes candidates potentielles à la succession de chacun des membres de la haute direction et met en relief toute forme de perfectionnement personnel nécessaire pour permettre à chacune des personnes candidates d'être totalement prête à occuper ce poste; et
- des personnes candidates qui pourraient assumer des rôles de leadership de premier plan à court terme si des événements imprévus faisaient en sorte que les postes en question devenaient vacants plus tôt que prévu.

Le conseil met l'accent depuis longtemps sur une bonne planification de la relève

Le plan de relève pour les membres de la haute direction fait partie du 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

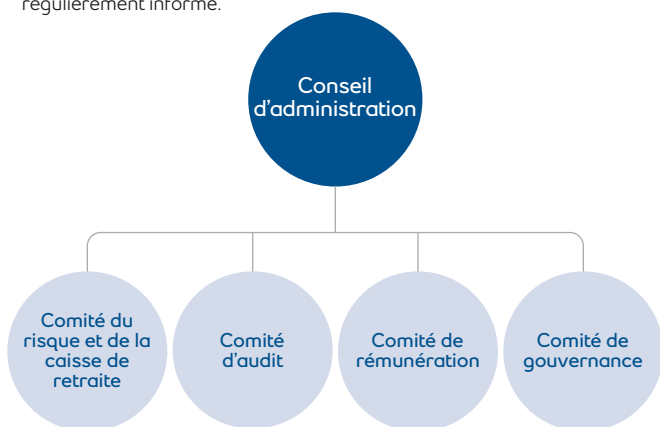
développé à tous les niveaux de l'organisation. Ainsi, le plan qui est présenté au comité de rémunération est le résultat d'un vaste processus mené au sein de chaque unité d'affaires et de chaque service, lequel est intégré à l'échelle de la Société. Il comprend l'identification de talents clés, les rôles qu'ils sont susceptibles de pouvoir assumer dans l'avenir et leur plan de perfectionnement pour se préparer à assumer ces rôles. Ce processus peut comprendre des mutations à d'autres postes à des fins de perfectionnement, des cours de formation à l'interne ou à l'externe et un mentorat intensif au travail. Si aucune personne candidate sérieuse n'est identifiée à l'interne pour la relève, une recherche à l'externe peut être lancée. Deux fois par année, tous les membres de l'équipe de direction font l'objet d'un examen par la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et les personnes qui relèvent de celui-ci directement afin de fournir, entre autres, un aperçu intégré et équilibré des talents et de s'assurer que les plans de perfectionnement sont en cours de réalisation.

Chaque année, le comité de rémunération passe en revue les plans relatifs à la relève pour les membres de la 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, nous entendons la possibilité de la survenance d'un événement futur qui pourrait avoir un effet négatif sur nos activités, notre situation financière, notre liquidité, nos résultats financiers ou notre réputation. Le conseil assume une responsabilité pleine et entière à l'égard du risque; toutefois, il délègue la responsabilité de certains éléments du programme de surveillance des risques à des comités du conseil afin de veiller à ce que ces risques soient traités avec une expertise, une attention et une diligence appropriées, et ces comités tiennent le conseil régulièrement informé.



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

- Le **comité du risque et de la caisse de retraite** est responsable de surveiller le cadre de gouvernance sur les risques de l'entreprise, qui a été créé pour identifier, évaluer, atténuer et présenter les principaux risques auxquels BCE est exposée. En vertu de sa charte, le comité du risque et de la caisse de

retraite doit surveiller les risques liés à la stabilité des réseaux, aux plans de continuité des activités, aux plans en cas d'arrêt de travail et aux plans de reprise après sinistre, aux politiques publiques et de réglementation, à la gestion de l'information et à la protection de la vie privée, à l'intelligence artificielle, à la sécurité de l'information (y compris la cybersécurité), à la sécurité physique, à la fraude, à la gestion des fournisseurs, à la réputation et aux facteurs ESG (y compris les changements climatiques), à la technologie, à la sécurité, aux facteurs géopolitiques, à la caisse de retraite et à d'autres risques si nécessaire. Le comité du risque et de la caisse de retraite reçoit des rapports sur des questions liées à la sécurité, y compris la sécurité de l'information (ce qui comprend la cybersécurité), et sur des questions environnementales, chaque trimestre, ainsi que chaque année sur des questions liées à l'intelligence artificielle.

- Le **comité d'audit** supervise l'intégrité de nos états financiers et des renseignements connexes, l'évaluation par la direction de l'efficacité des contrôles internes et l'établissement de rapports à ce sujet, ainsi que les processus de gestion des risques relativement à la communication et à la gestion de l'information financière.
- Le **comité de rémunération** surveille les risques qui ont trait à la rémunération, à la planification de la relève ainsi qu'aux politiques et pratiques en milieu de travail.
- Le **comité de gouvernance** aide le conseil à élaborer et à mettre en œuvre les principes et les lignes directrices de BCE en matière de gouvernance, à repérer les personnes dotées des atouts nécessaires pour siéger au conseil, ainsi qu'à déterminer la composition du conseil et de ses comités. Le comité de gouvernance est responsable de la surveillance de notre stratégie en matière de facteurs ESG (y compris la stratégie en matière de changement climatique et les questions liées au climat, ainsi que les questions liées à la main-d'œuvre dans la chaîne d'approvisionnement) et des stratégies axées sur la protection et l'amélioration de la réputation de la Société, ainsi que de leur intégration dans la stratégie d'entreprise globale de la Société, et est responsable de la communication de l'information concernant les questions d'ESG. Le comité de gouvernance est également responsable de la surveillance des politiques de la Société relativement à la conduite des affaires, à l'éthique, à la communication de l'information importante et la gouvernance en matière d'intelligence artificielle.

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

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

Comités du conseil d'administration

Le conseil compte quatre comités permanents : le comité d'audit, le comité de gouvernance, le comité de rémunération et le comité du risque et de la caisse de retraite.

La politique de BCE est à l'effet que chaque comité du conseil soit composé uniquement de membres du conseil indépendants

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

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

Nous avons mis en place des processus solides pour permettre au conseil et au comité du risque et de la caisse de retraite d'identifier et de surveiller les principaux risques auxquels nos activités sont exposées

Pour une explication détaillée du cadre de gouvernance sur les risques de la Société, se reporter à la section 1.5 intitulée *Gouvernance d'entreprise et gestion du risque*, à la rubrique *Cadre de gestion des risques* dans le rapport de gestion de BCE daté du 6 mars 2025 compris dans le rapport financier annuel 2024 de BCE, qui peut être consulté sur SEDAR+ à l'adresse sedarplus.ca, sur EDGAR à l'adresse sec.gov et sur le site Web de BCE à l'adresse [BCE.ca](https://bce.ca). Pour obtenir une explication détaillée des risques importants pouvant toucher BCE et ses filiales, se reporter à la section 8 intitulée *Cadre réglementaire* et à la section 9 intitulée *Risques d'entreprise* dans le rapport de gestion de BCE daté du 6 mars 2025.

Le conseil a conclu que tous les membres du conseil qui agissent actuellement comme membres de chaque comité du conseil, ainsi que tous les membres du conseil qui ont agi comme membres en 2024, sont indépendants aux termes de nos critères d'indépendance des membres du conseil, lesquels sont conformes aux exigences en matière d'indépendance des membres du conseil des règles et des lignes directrices sur la gouvernance des ACVM. De plus, tous les membres du comité d'audit satisfont, et tous les membres du comité d'audit pendant 2024 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 2024, aucun des membres du comité d'audit n'a accepté, directement ou indirectement, de rémunération pour des services de consultation ou de conseils ou une rémunération de BCE autre que la rémunération de membre du conseil habituelle.

Le texte de la charte de chaque comité du conseil est révisé chaque année par le comité et le comité de gouvernance et se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://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 2024 (que vous pouvez consulter sur notre site Web à [BCE.ca](https://bce.ca), sur SEDAR+ à sedarplus.ca et sur EDGAR à sec.gov). Les descriptions des postes de présidence des comités se trouvent dans la charte du comité correspondant.

À chaque réunion régulière du conseil, les comités du conseil, par l'entremise de leur présidence, présentent un rapport sur leurs activités au conseil.

Comité d'audit

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

- l'intégrité des états financiers de BCE et de l'information connexe
- la conformité de BCE aux exigences applicables prévues par la loi et la réglementation
- l'indépendance, les compétences et la nomination de l'auditeur externe
- la performance des auditeurs externe et interne
- la responsabilité de la direction quant à l'évaluation de l'efficacité des contrôles internes et à la présentation de l'information à cet égard
- les risques auxquels la Société est exposée en matière de présentation et de gestion de l'information financière.

Veillez vous reporter à la section 7.1 intitulée Rapport du comité d'audit pour obtenir une description complète du comité.

Comité de gouvernance

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

- élaborer et mettre en œuvre les politiques et les lignes directrices de BCE en matière de gouvernance
- identifier les personnes possédant les compétences nécessaires pour devenir membres du conseil
- déterminer la composition du conseil et de ses comités
- établir la rémunération à verser aux administrateurs et administratrices pour qu'ils s'acquittent de leurs fonctions au conseil et à ses comités
- élaborer un processus d'évaluation du conseil, des comités du conseil de la présidence du conseil, de la présidence des comités ainsi que des administrateurs et administratrices, et en surveiller l'application
- surveiller l'application des politiques relatives à la conduite des affaires à l'éthique, à la communication de l'information importante, à la gouvernance en matière d'intelligence artificielle et à d'autres questions
- surveiller l'application de la stratégie en matière de facteurs ESG de la Société (y compris la stratégie en matière de changement climatique et les questions liées au climat, ainsi que les questions liées à la main-d'œuvre dans la chaîne d'approvisionnement) et les stratégies axées sur la protection et l'amélioration de la réputation de la Société, ainsi que leur intégration dans la stratégie d'entreprise globale de la Société, tout comme la communication de l'information en matière de facteurs ESG.

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

Comité de rémunération

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

- la rémunération, la nomination, l'évaluation et la planification de la relève des membres de la direction et autres cadres
- les politiques et pratiques de BCE relatives au milieu de travail, y compris les politiques en matière de santé et sécurité, les politiques veillant à assurer un milieu de travail respectueux et exempt d'harcèlement et les politiques veillant à assurer un milieu de travail diversifié et inclusif
- l'exposition de la Société au risque lié à la rémunération des membres de la haute direction et aux politiques connexes ainsi qu'à l'identification des pratiques et des politiques pour atténuer ce risque.

Veillez vous reporter à la section 7.4 intitulée Rapport du comité de rémunération pour obtenir une description complète du comité et des honoraires versés aux firmes de conseils en rémunération externes en 2024.

Comité du risque et de la caisse de retraite

Le comité du risque et de la caisse de retraite a pour mandat d'aider le conseil à superviser :

- le cadre de gouvernance du risque d'entreprise de BCE et les politiques, procédures et contrôles que la direction utilise pour évaluer et gérer les principaux risques auxquels la Société est exposée
- l'exposition de BCE aux principaux risques, à l'exception des risques qui demeurent sous la responsabilité principale d'un autre comité du conseil
- l'administration, la capitalisation et le placement des régimes de retraite et des caisses de retraite de BCE
- les fonds communs unitaires parrainés par BCE pour le placement collectif de ses caisses de retraite et du Fonds Unitaire BCE.

Veillez vous reporter à la section 7.3 intitulée Rapport du comité du risque et de la caisse de retraite pour obtenir une description complète du comité.

Présidence du conseil d'administration

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

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

Le président du conseil de BCE est indépendant

La description détaillée du mandat de la personne qui préside le conseil est comprise dans la charte du conseil, que vous pouvez consulter dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca), sur SEDAR+ à [sedarplus.ca](https://www.sedarplus.ca) et sur EDGAR à [sec.gov](https://www.sec.gov).

Président(e) et chef(fe) de la direction

La personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, sous réserve de l'approbation du conseil, élabore l'orientation stratégique et opérationnelle de BCE, faisant ainsi valoir du leadership et de la vision afin d'assurer l'efficacité globale de la gestion, de la rentabilité et de la croissance de BCE, ainsi que l'accroissement de la valeur pour les actionnaires, en plus de veiller au respect des politiques adoptées par le conseil.

La personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction est directement responsable de l'ensemble des activités de BCE devant le conseil. Le conseil a approuvé une description écrite du poste de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, que vous pouvez consulter dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca).

La personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction de BCE est principalement responsable de gérer les activités commerciales et les affaires internes de BCE

Composition du conseil d'administration

BCE vise à avoir un conseil composé de personnes dont les compétences, l'expertise et l'expérience sont suffisamment variées pour permettre au conseil de s'acquitter de ses responsabilités efficacement. Les membres du conseil sont choisis parmi les personnes candidates les plus compétentes pour leur capacité à traiter les dossiers très divers dont le conseil est habituellement saisi. Pour de plus amples renseignements au sujet de l'expérience et des compétences de nos administrateurs, veuillez vous reporter à la rubrique 4 intitulée *À propos des administrateurs désignés* et à la rubrique *Exigences en matière de compétences et autres informations* ci-dessous.

Conformément à la politique sur la composition et la diversité du conseil (et compte tenu de l'information devant être divulguée en vertu des lois sur les sociétés et les valeurs mobilières applicables au Canada), le comité de gouvernance et le conseil tiennent compte également de la représentation de « groupes désignés » (définis par les lois sur les sociétés applicables au Canada comme étant les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles) au sein du conseil et s'efforcent d'inclure, parmi les candidatures examinées, celles de personnes aux caractéristiques diverses, dont l'âge et l'expérience, ainsi que les personnes faisant partie de groupes désignés. Le comité de gouvernance, dans le cadre de chaque processus de recherche de personnes candidates au conseil et de la liste de personnes candidates potentielles au conseil tenue par le comité de gouvernance, inclut des personnes faisant partie de groupes désignés dans le bassin de personnes candidates examinées.

En 2021, le conseil, sur la recommandation du comité de gouvernance, a adopté une nouvelle cible voulant qu'il y ait une représentation d'au moins 35 % de la diversité de genre au conseil d'administration, soit des membres du conseil s'identifiant comme des femmes et des membres du conseil s'identifiant comme appartenant à un genre autre que l'homme ou la femme. Cette cible a été atteinte depuis son adoption, à l'exception de la période comprise entre le 1^{er} novembre 2023 et le 2 mai 2024, où le conseil est temporairement resté à un niveau inférieur à son objectif, avec 33 % du total des administrateurs s'identifiant comme des femmes, à la suite de la nomination de Johan Wibergh au conseil le 1^{er} novembre 2023 pour permettre une transition ordonnée avant le départ à la retraite de David F. Denison et de Robert C. Simmonds, le 2 mai 2024. La cible demeurera atteinte si toutes les personnes candidates aux postes de membre du conseil sont élues à l'assemblée, cinq des personnes candidates aux postes de membre du conseil, soit 38 % de tous les membres du conseil, s'identifiant comme des femmes. Depuis que le conseil a mis à jour sa politique sur la composition pour la première fois en 2015 pour y intégrer des composantes tenant compte de la représentation au conseil, cinq des douze membres du conseil qui ont été nouvellement nommés se sont identifiés comme des femmes et deux personnes se sont identifiées comme faisant partie des minorités visibles.

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

Parmi les 13 personnes candidates aux postes de membre du conseil, cinq s'identifient comme des femmes (représentant 38 % de toutes les personnes candidates aux postes de membre du conseil), deux s'identifient comme des personnes faisant partie des minorités visibles (représentant 15 % de toutes les personnes candidates aux postes de membre du conseil) et aucune ne s'identifie comme faisant partie des peuples autochtones ou comme une personne handicapée.

Nomination des membres du conseil et durée des mandats

Des membres du conseil, la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, des actionnaires et des entreprises de recrutement de professionnels proposent au comité de gouvernance des personnes candidates aux postes de membre du conseil. Le comité de gouvernance examine régulièrement le profil du conseil, notamment la moyenne d'âge et la durée du mandat des membres du conseil ainsi que la représentation pour ce qui est des divers domaines d'expertise et d'expérience, la région géographique et d'autres critères. Le comité de gouvernance tient également une liste de personnes candidates potentielles aux postes de membre du conseil qu'il révisé régulièrement.

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.

Pour plus de renseignements sur la représentation dans les postes de haute direction, veuillez consulter la rubrique *Composition de l'équipe de la haute direction* de la section 7.4 intitulée *Rapport du comité de rémunération*.

En ce qui a trait à la durée des mandats, le conseil s'efforce d'atteindre un équilibre entre le besoin de compter dans ses rangs des membres ayant une expérience institutionnelle approfondie, d'une part, et le besoin de se renouveler et d'avoir de nouvelles perspectives, d'autre part. La politique du conseil relative à la durée des mandats des membres du conseil n'impose pas un âge de retraite obligatoire, mais elle établit, comme ligne directrice, que les membres du conseil siègent pour une durée maximale de 12 ans, en presumant 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. La durée moyenne du mandat pour les candidats à un poste d'administrateur est de 5,69 ans. Aucun administrateur n'a siégé pendant plus de 12 ans.

Exigences en matière de compétences et autres informations

Nous maintenons une « grille de compétences » dans laquelle les membres du conseil indiquent leur niveau d'expertise dans des domaines que nous croyons nécessaires au sein du conseil d'administration d'une société comme la nôtre. Chaque membre du conseil doit indiquer le degré d'expertise qu'il possède à l'égard de ces compétences. Le tableau ci-après présente les quatre compétences principales de nos personnes candidates aux postes de membre du conseil ainsi que la fourchette d'âge dans laquelle elles se situent, la durée de leur mandat au conseil de BCE, leur maîtrise des langues et leur région de résidence.

	Âge			Mandat	Langue ⁽¹⁾			Région				Quatre compétences principales ⁽²⁾													
Nom	< 60	60 – 69	≥ 70	≤ 7 ans	> 7 ans	Anglais	Français	Autres	Ontario	Québec	Atlantique	Autres	Affaires gouvernementales/ Réglementation	Cheffe/le de la direction/ Cadre de direction	Comptabilité/Finances ⁽³⁾	Cybersécurité	Gestion des risques	Gouvernance	Média/Contenu	Responsabilité d'entreprise ⁽⁴⁾	RH/Rémunération	Secteur du détail/ Service à la clientèle	Services bancaires d'investissement/ Fusions et acquisitions	Technologie	Télécommunications
M. Bibic	✓			✓		✓	✓		✓				✓	✓					✓						✓
R.P. Dexter			✓		✓	✓					✓							✓		✓	✓	✓			
K. Lee		✓			✓	✓			✓					✓	✓		✓	✓							
M.F. Leroux			✓		✓	✓	✓			✓				✓	✓			✓		✓					
S.A. Murray		✓		✓		✓			✓					✓				✓			✓		✓		
G.M. Nixon (président)		✓			✓	✓			✓					✓				✓			✓		✓		
L.P. Pagnutti		✓		✓		✓			✓					✓	✓		✓	✓							
C. Rovinescu		✓			✓	✓	✓		✓					✓			✓				✓	✓			
K. Sheriff		✓			✓	✓			✓					✓			✓							✓	✓
J. Tory		✓		✓		✓			✓					✓						✓	✓	✓			
L. Vachon		✓		✓		✓	✓			✓				✓			✓				✓	✓			
J. Wibergh ⁽⁵⁾		✓		✓		✓		✓				✓		✓		✓								✓	✓
C. Wright	✓			✓		✓			✓				✓	✓				✓					✓		

(1) Pour qu'une langue soit incluse dans cette grille, un membre du conseil doit posséder un niveau de compétence suffisant pour lui permettre de l'utiliser dans tous les aspects de la vie, y compris dans l'exercice des devoirs et fonctions d'un membre du conseil.

(2) Définitions des compétences

- Affaires gouvernementales/réglementation : Expérience auprès du gouvernement et d'organismes gouvernementaux pertinents et/ou concernant les politiques gouvernementales au Canada ou compréhension de ceux-ci
- Chef(fe) de la direction/cadre de direction : Expérience à titre de chef(fe) de la direction ou de cadre de direction d'une grande société ouverte ou d'une grande organisation
- Cybersécurité : Expérience en matière de cybersécurité, ou compréhension de celle-ci, y compris les cybermenaces, les risques encourus et leur gouvernance
- Comptabilité/finances : Expérience ou compréhension de la comptabilité financière, de la présentation de l'information financière et du financement des entreprises et bonne connaissance des contrôles financiers internes et des PCGR canadiens/Normes internationales d'information financière
- Gestion des risques : Expérience des contrôles des risques internes, en évaluation des risques, en gestion et/ou en communication des risques ou compréhension de ceux-ci
- Gouvernance : Expérience des principes et des pratiques en matière de gouvernance au sein d'importantes organisations
- Médias/contenu : Expérience de cadre de direction dans le secteur des médias ou du contenu
- Responsabilité d'entreprise : Expérience ou compréhension des risques et des occasions liés à la responsabilité d'entreprise, y compris les questions en matière de facteurs ESG et de changement climatique, ainsi que leur corrélation avec l'entreprise et la stratégie de la Société, et expérience des attentes des parties prenantes et des obligations ESG globales de la Société, et supervision de la présentation de l'information importante en matière de responsabilité d'entreprise, y compris celles liées au climat
- Ressources humaines/rémunération : Expérience ou compréhension des plans de rémunération, du perfectionnement en leadership, de la gestion des compétences, de la planification de la relève et des principes et des pratiques en matière de ressources humaines en général
- Secteur du détail/service à la clientèle : Expérience de cadre de direction dans le secteur de la consommation de masse
- Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions : Expérience dans le secteur des services bancaires d'investissement et/ou dans le cadre d'importantes opérations effectuées par des sociétés ouvertes
- Technologie : Expérience de cadre de direction dans le secteur de la technologie ou compréhension des technologies pertinentes
- Télécommunications : Expérience de cadre de direction dans le secteur des télécommunications.

(3) Chaque administrateur, dont l'une des quatre compétences principales est la comptabilité/finances, est également une personne « experte financière en audit », avec une expertise en tant que comptable agréé, comptable professionnel agréé, ancien ou actuel chef des affaires financières d'une société ouverte ou contrôleur d'entreprise ayant une expérience similaire, associé ou ancien associé d'une société d'audit, ou qui a démontré une expérience similaire considérable en matière d'audit. Veuillez consulter leurs biographies aux pages 12, 13 et 14.

(4) Pour plus de renseignements au sujet de l'expertise de M.F. Leroux, de S.A. Murray et de J. Tory dans le domaine des changements climatiques, veuillez consulter leurs biographies aux pages 13 et 16.

(5) J. Wibergh parle couramment le suédois et il réside dans la région de la Barbade.

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

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

En vertu des règles applicables de la *Securities and Exchange Commission* des États-Unis, la Société est tenue de déclarer si son comité d'audit compte parmi ses membres au moins une personne « experte financière du comité d'audit ». En outre, certaines agences de conseil en vote ont une définition différente pour désigner un membre du comité d'audit en tant que personne « experte financière en audit ». Nous sommes également 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.

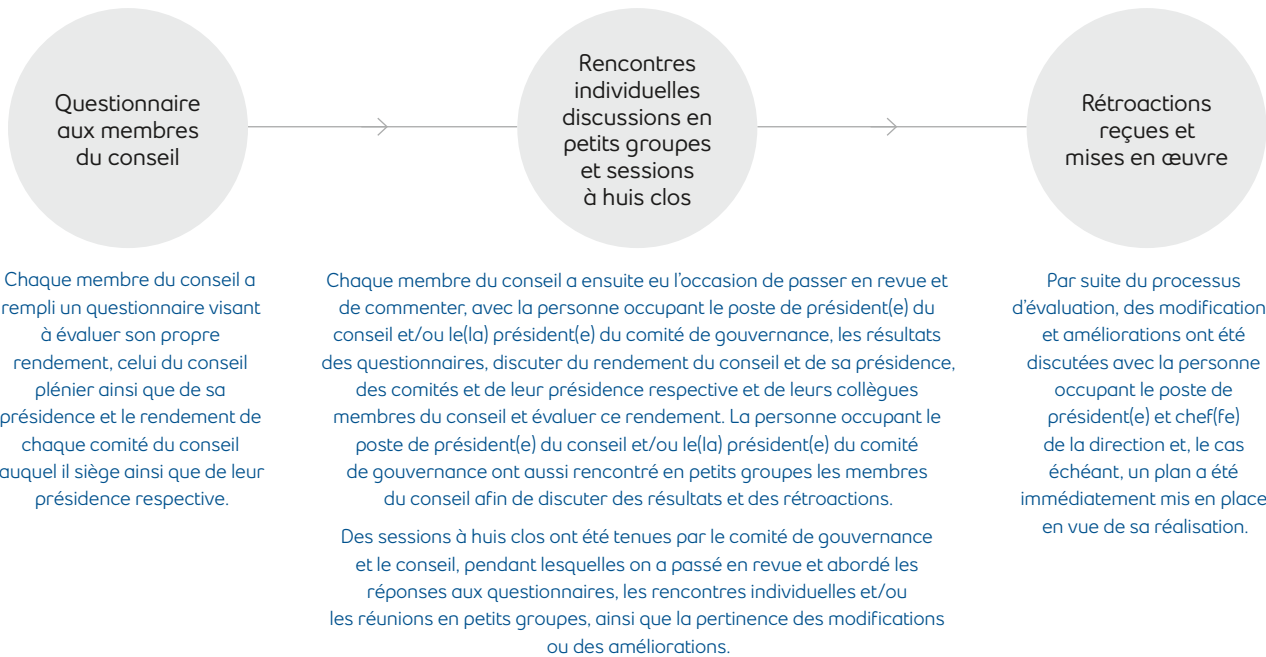
Le conseil a établi que tous les membres du comité d'audit en 2024 étaient, et que tous les membres actuels du comité d'audit sont, dotés de compétences financières. En ce qui a trait aux membres actuels du comité d'audit, le conseil a établi que le président du comité, L.P. Pagnutti, ainsi que K. Lee et M.F. Leroux

sont des membres « experts financiers du comité d'audit » et des personnes « expertes financières du comité d'audit » (tel qu'il est indiqué à la note 3 du tableau intitulé *Exigences en matière de compétences et autres informations* ci-dessus, cela inclut une expertise en tant que comptable agréé, comptable professionnel agréé ou chef des affaires financières). Veuillez consulter leurs biographies aux pages 12, 13 et 14.

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

Évaluation du conseil d'administration

La charte du comité de gouvernance prévoit qu'il est tenu d'élaborer et de superviser un processus qui permet à chaque membre du conseil d'évaluer l'efficacité et le rendement du conseil et de sa présidence, des comités du conseil et de leur présidence respective et d'évaluer son propre rendement à titre de membre du conseil ainsi que le rendement de ses collègues membres du conseil. Le processus d'évaluation est mené comme suit :



Indépendance du conseil d'administration

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

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

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

Par suite de cette évaluation, le conseil a déterminé que chacun des membres du conseil actuels et chacune des personnes candidates aux postes de membre du conseil est indépendant (à l'exception de notre président et chef de la direction, Mirko Bibic) et n'a pas de relation importante avec BCE. En tant que membre de la direction de BCE, M. Bibic n'est pas considéré comme indépendant aux termes de ces règles.

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

Le conseil a établi qu'en date de la présente circulaire, tous les membres du comité d'audit, du comité de rémunération, du comité de gouvernance et du comité du risque et de la caisse de retraite sont indépendants et que tous les membres du comité d'audit et du comité de rémunération satisfont à ces exigences plus strictes en matière d'indépendance.

Nom	Statut des personnes candidates aux postes de membre du conseil		Raison expliquant le statut de non-indépendance
	Indépendante	Non indépendante	
M. Bibic		✓	Président et chef de la direction
R.P. Dexter	✓		
K. Lee	✓		
M.F. Leroux	✓		
S.A. Murray	✓		
G.M. Nixon	✓		
L.P. Pagnutti	✓		
C. Rovinescu	✓		
K. Sheriff	✓		
J. Tory	✓		
L. Vachon	✓		
J. Wibergh	✓		
C. Wright	✓		

Appartenance des membres du conseil aux mêmes conseils

Selon l'approche du conseil en matière d'appartenance aux mêmes conseils, pas plus de deux membres du conseil ne peuvent siéger au conseil d'une même société fermée ou ouverte. Aucun candidat à un poste d'administrateur ne siège en même temps qu'un autre candidat au conseil d'administration d'une même société fermée. Le tableau qui suit présente l'appartenance au conseil de sociétés ouvertes des personnes candidates au poste de membre du conseil.

Société	Membre du conseil	Appartenance aux comités
Alimentation Couche-Tard Inc.	M.F. Leroux	Audit
	L. Vachon	Administrateur principal
George Weston limitée	G.M. Nixon	Gouvernance, ressources humaines, candidatures et rémunération (président)
	C. Wright	Aucun

Attentes à l'égard des membres du conseil et engagement personnel

Le conseil s'attend à ce que tous ses membres se conforment à l'Énoncé des principes et des lignes directrices en matière de gouvernance de BCE. Les membres sont également tenus de se conformer aux politiques de BCE qui s'appliquent aux membres du conseil ainsi qu'aux diverses procédures et pratiques du conseil. Ces procédures incluent la déclaration d'intérêts et les changements touchant l'occupation principale (voir ci-après pour obtenir des détails), les lignes directrices en matière de conflits d'intérêts (voir ci-après pour obtenir des détails), les lignes directrices en matière d'avoir en actions (se reporter à la section 5.3 intitulée *Ligne directrice en matière d'avoir en actions* pour obtenir de plus amples détails) et le Code de conduite (se reporter à la section 6.4 intitulée *Conduite conforme à l'éthique* pour obtenir de plus amples détails).

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

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

Le comité de gouvernance est responsable de l'administration de la politique de BCE sur la présence des membres du conseil aux réunions du conseil et de ses comités. Aux termes de cette politique, la personne occupant le poste de secrétaire de la Société doit transmettre au comité de gouvernance le nom de tout membre du conseil qui n'a pas assisté à au moins 75 % de l'ensemble des réunions du conseil et des comités tenues pendant l'exercice.

Le tableau qui suit indique les présences de nos membres du conseil aux réunions du conseil et des comités au cours de 2024 :

Nom	Réunions régulières du conseil	Réunions extraordinaires du conseil ⁽¹⁾	Nombre total de réunions du conseil	Comité d'audit	Comité de gouvernance	Comité de rémunération	Comité du risque et de la caisse de retraite	Total
M. Bibic ⁽²⁾	6/6	7/7	13/13	–	–	–	–	100 %
D.F. Denison ⁽³⁾	3/3	–	3/3	–	3/3	3/3 (président)	–	100 %
R.P. Dexter	6/6	7/7	13/13	–	–	6/6	5/5	100 %
K. Lee	6/6	6/7	12/13	5/5	5/5	–	–	95,7 %
M.F. Leroux	6/6	7/7	13/13	5/5	5/5 (présidente)	–	–	100 %
S.A. Murray ⁽⁴⁾	6/6	7/7	13/13	–	2/2	6/6 (présidente)	3/3	100 %
G.M. Nixon (président) ⁽²⁾	6/6	7/7	13/13	–	–	–	–	100 %
L.P. Pagnutti	6/6	7/7	13/13	5/5 (président)	–	–	5/5	100 %
C. Rovinescu	6/6	7/7	13/13	–	–	6/6	5/5 (président)	100 %
K. Sheriff	6/6	7/7	13/13	–	5/5	–	5/5	100 %
R.C. Simmonds ⁽³⁾	3/3	–	3/3	–	3/3	–	3/3	100 %
J. Tory	6/6	7/7	13/13	5/5	–	6/6	–	100 %
L. Vachon	6/6	7/7	13/13	–	–	6/6	5/5	100 %
J. Wibergh ⁽⁵⁾	6/6	6/7	12/13	2/2	–	–	2/2	94,1 %
C. Wright	6/6	6/7	12/13	5/5	5/5	–	–	95,7 %
Total	100 %	96,7 %	98,3 %	100 %	100 %	100 %	100 %	99,0 %

(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 de membres du conseil sont disponibles. Cependant, il peut arriver que certains membres soient dans l'impossibilité d'y assister.

(2) M. Bibic, à titre de président et chef de la direction, et G.M. Nixon, à titre de président du conseil, ne sont membres d'aucun comité du conseil, mais ont assisté à toutes les réunions de comités en tant que membres d'office de tous les comités.

(3) D.F. Denison et R.C. Simmonds ont quitté le conseil le 2 mai 2024.

(4) S.A. Murray a été nommée membre du comité de gouvernance le 2 mai 2024 et a cessé d'être membre du comité du risque et de la caisse de retraite le même jour. S.A. Murray a également été nommée présidente du comité de rémunération le 2 mai 2024.

(5) J. Wibergh a été nommé membre du comité d'audit et du comité du risque et de la caisse de retraite le 2 mai 2024.

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

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

Orientation et formation continue

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

Nous fournissons aux membres du conseil, nouveaux et actuels, un manuel de référence complet qui contient de l'information sur toutes les principales politiques générales et sur les politiques du conseil, notamment le Code de conduite, la structure et les responsabilités du conseil et de ses comités, les obligations et responsabilités légales des membres du conseil, les statuts et les règlements de BCE ainsi que l'adhésion à l'Institut des administrateurs de sociétés. En plus des mises à jour ponctuelles sur des questions pertinentes à notre entreprise, les membres du conseil reçoivent des mises à jour médiatiques quotidiennes, des mises à jour hebdomadaires sur les relations avec les investisseurs et les marchés, des rapports trimestriels d'analystes et, chaque mois, une sélection d'articles pertinents, de rapports sectoriels et d'autres documents de formation.

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

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

En outre, compte tenu du cadre technologique et concurrentiel en rapide évolution de notre entreprise, des séances de formation sur des sujets particulièrement importants pour notre entreprise et notre secteur sont organisées pour que les membres du conseil y assistent. En outre, le conseil et les comités, à chacune des séances régulières, demandent à la direction de présenter un examen approfondi de nos unités d'affaires ainsi que de notre secteur d'activité en général et de questions pertinentes relativement aux activités de chaque comité. Nous avons dressé dans le tableau à droite une liste des séances de formation internes et des rapports et exposés de la direction auxquels nos membres du conseil ont assisté ou qu'ils ont reçus en 2024.

Trimestre	Sujet	Présence
T1 2024	Examen du contexte concurrentiel	Conseil
	Initiative en santé mentale de Bell	Conseil
	Mise à jour en matière de stratégie	Conseil
	Mise à jour sur le développement de l'entreprise	Conseil
	Développements concernant l'information et la stratégie liées aux facteurs ESG (y compris le changement climatique)	Comité d'audit, comité de gouvernance et comité du risque et de la caisse de retraite
	Rapport sur les procédures judiciaires	Comité d'audit
	Développements en matière d'information sur la rémunération de la haute direction	Comité de rémunération
	Développements en matière de gouvernance et de réglementation des valeurs mobilières	Comité de gouvernance
	Examen des régimes de retraite	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Examen des risques géopolitiques	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Mise à jour en matière de questions environnementales et de sécurité, y compris la cybersécurité	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Mise à jour en matière de stratégie	Conseil
	Mise à jour relative aux marchés des capitaux	Conseil
T2 2024	Séance d'information sur les solutions d'intelligence artificielle	Conseil
	Séance d'information sur les technologies de la fibre et du câble	Conseil
	Mise à jour relative au plan d'action SAP	Comité d'audit
	Développements en matière d'information sur la rémunération de la haute direction	Comité de rémunération
	Mise à jour sur les tendances en matière d'ESG	Comité de gouvernance
	Examen des régimes de retraite	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Mise à jour en matière de questions environnementales et de sécurité, y compris la cybersécurité	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Mise à jour en matière de stratégie	Conseil
	Mise à jour sur le développement de l'entreprise	Conseil
	Transformation/croissance interentreprises	Conseil
	Rapport annuel fiscal	Comité d'audit
	Diversité, équité, inclusion et appartenance	Comité de rémunération
	Examen de l'équité salariale	Comité de rémunération
T3 2024	Développements en matière de gouvernance et de réglementation en valeurs mobilières	Comité de gouvernance
	Développements concernant la stratégie et les tendances liées aux facteurs ESG (y compris le changement climatique)	Comité de gouvernance
	Examen des régimes de retraite	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Examen des risques liés à la transformation de l'entreprise	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Mise à jour en matière de questions environnementales et de sécurité, y compris la cybersécurité	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Mise à jour relative au changement climatique	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Rapport sur la connectivité sans fil en itinérance	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Rapport sur la gestion des risques	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Mise à jour en matière de stratégie	Conseil
	Mise à jour sur le développement de l'entreprise	Conseil
	Mise à jour sur les marchés des capitaux	Conseil
	Mise à jour relative aux facteurs ESG (y compris le changement climatique)	Conseil
	Mise à jour sur le secteur de la fibre aux États-Unis	Conseil
T4 2024	Paysage médiatique	Conseil
	Plans d'affaires	Conseil
	Rapport sur la gestion des risques	Conseil
	Mise à jour relative au plan d'action SAP	Comité d'audit
	Rapport sur les activités liées à la trésorerie	Comité d'audit
	Examen en matière de santé et sécurité	Comité de rémunération
	Examen de la politique d'IA responsable	Comité de gouvernance
	Mise à jour sur les stratégies en matière d'ESG (y compris le changement climatique)	Comité de gouvernance
	Examen de la gouvernance et de la confidentialité des données	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Examen de risques liés à l'intelligence artificielle	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Mise à jour en matière de questions environnementales et de sécurité, y compris la cybersécurité	Comité du risque et de la caisse de retraite
	Mise à jour sur l'examen et la stratégie en matière de régimes de retraite	Comité du risque et de la caisse de retraite

6.2 Pratiques liées à la responsabilité d'entreprise⁽¹⁾

La responsabilité d'entreprise est au cœur de chacun des six impératifs stratégiques qui orientent les politiques, les décisions et les actions de BCE. En tant que l'une des plus grandes sociétés du Canada, nous sommes déterminés à améliorer continuellement notre impact et notre contribution à la société grâce au déploiement de nos réseaux et à nos investissements dans des initiatives en santé mentale, dans la durabilité de l'environnement et dans la mobilisation en milieu de travail. Cette approche favorise également la réalisation de notre raison d'être, qui est de transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde.

Notre approche en matière de responsabilité d'entreprise repose sur un ensemble de principes directeurs qui soutiennent notre stratégie et nos politiques d'entreprise dans l'ensemble de l'organisation. Grâce à nos propres processus internes et aux commentaires des parties prenantes, nous avons établi des priorités et fixé des objectifs clairs pour traiter les enjeux et les occasions en matière de développement durable, afin d'améliorer le développement durable à l'échelle de BCE. Nous mesurons et rendons compte en permanence de nos progrès. Grâce à ces mesures, nous cherchons à faire preuve d'une grande efficacité dans le domaine de la protection de l'environnement, à établir un milieu de travail inclusif, à diriger la gouvernance des données et à protéger et édifier des collectivités plus solides et plus saines.

Depuis 1993, BCE publie un rapport sur la responsabilité d'entreprise qui décrit en détail notre performance en matière de gestion des questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG). En 2022, pour la première fois, nous avons présenté tant notre performance financière que non financière (aussi appelée ESG ou durabilité) dans un rapport annuel intégré qui suit les principes du Référentiel international d'information intégrée (*International*

Integrated Reporting Framework) (<IR> Framework), qui font désormais partie de la Fondation IFRS®. Nous croyons que cette approche constitue une base utile pour expliquer comment nous cherchons à créer une valeur durable pour nos parties prenantes au fil du temps. Les six piliers, appelés « capitaux » (nos réseaux, notre clientèle et nos relations, nos produits et services, notre environnement, notre personnel et nos ressources financières) font partie intégrante du <IR> Framework. Nous les appelons capitaux parce qu'il s'agit de modèles pour la création de valeur.

Le changement climatique constitue le plus important des enjeux liés au développement durable et, sous la direction du conseil d'administration, nous prenons des mesures pour contribuer à la lutte contre le changement climatique et pour nous adapter à ses conséquences. Par exemple, le conseil suit les progrès réalisés par rapport à nos objectifs liés à la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES), y compris nos cibles basées sur la science approuvées conformément à la méthodologie de l'initiative Science Based Targets (isbt) et nos objectifs en matière de carboneutralité au titre des émissions de GES liées à nos activités (portée 1 et 2 uniquement) pour 2025⁽²⁾. Pour obtenir de plus amples informations liées au climat, veuillez consulter notre Rapport d'action climatique daté du 6 mars 2025 disponible sur [BCE.ca](https://www.bce.ca). Puisque les obligations d'information liées au climat sont en constante évolution, nous surveillons en permanence la présentation de cette information en fonction des principaux référentiels relatifs au climat, notamment les normes de l'International Sustainability Standards Board (ISSB), puisque les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) ont désormais été intégrées dans les normes de l'ISSB.

Gouvernance en matière de responsabilité d'entreprise

Le conseil a établi une structure claire pour la supervision de nos programmes de responsabilité d'entreprise et de notre approche relative aux pratiques liées aux facteurs ESG, y compris les questions climatiques telles que les objectifs liés au climat et le suivi des progrès réalisés par rapport à ces objectifs, la responsabilité principale étant assumée au niveau du comité. Chaque année, le conseil d'administration examine notre stratégie liée aux facteurs ESG, y compris notre stratégie en matière de changement climatique (qui comprend les progrès accomplis dans la réalisation de nos objectifs liés au climat, les risques et les occasions liés aux changements climatiques, ainsi que les résultats de notre analyse de scénarios liés au climat, selon le cas).

- Le **comité de gouvernance** est responsable de la supervision de notre stratégie liée aux facteurs ESG (y compris notre stratégie en matière de changement climatique et les questions liées au climat, ainsi que les questions liées au travail dans la chaîne d'approvisionnement) et de la communication de l'information, ce qui comprend l'intégration des facteurs ESG dans notre stratégie d'entreprise et la surveillance de la mise en œuvre des principales initiatives, des objectifs et des programmes en matière de facteurs ESG. Il est également responsable de nos pratiques et de nos

politiques de gouvernance, y compris celles relatives à la conduite des affaires, à l'éthique et à l'intelligence artificielle. Le comité de gouvernance reçoit régulièrement des mises à jour sur les tendances en matière de facteurs ESG (y compris le changement climatique) et, deux fois par année, il examine les progrès réalisés par rapport aux principaux paramètres de la stratégie en matière de facteurs ESG (y compris les objectifs liés au climat).

- Le **comité du risque et de la caisse de retraite** surveille les risques qui pourraient avoir une incidence sur notre entreprise, comme les risques liés à la sécurité et à la sûreté (notamment la gouvernance des données, la sécurité de l'information (SI), la cybersécurité et la stabilité des réseaux), les risques liés à la continuité des activités, les risques liés à la chaîne d'approvisionnement, les risques liés à l'intelligence artificielle et les risques en matière de facteurs ESG (y compris les risques et les occasions liés au changement climatique, compte tenu des résultats de notre analyse de scénarios liés au climat). Chaque trimestre, le comité du risque et de la caisse de retraite suit l'évolution des principaux sujets concernant les risques et reçoit des rapports sur les questions liées à la sécurité et à l'environnement, et reçoit chaque année un rapport sur les questions liées à l'intelligence artificielle.

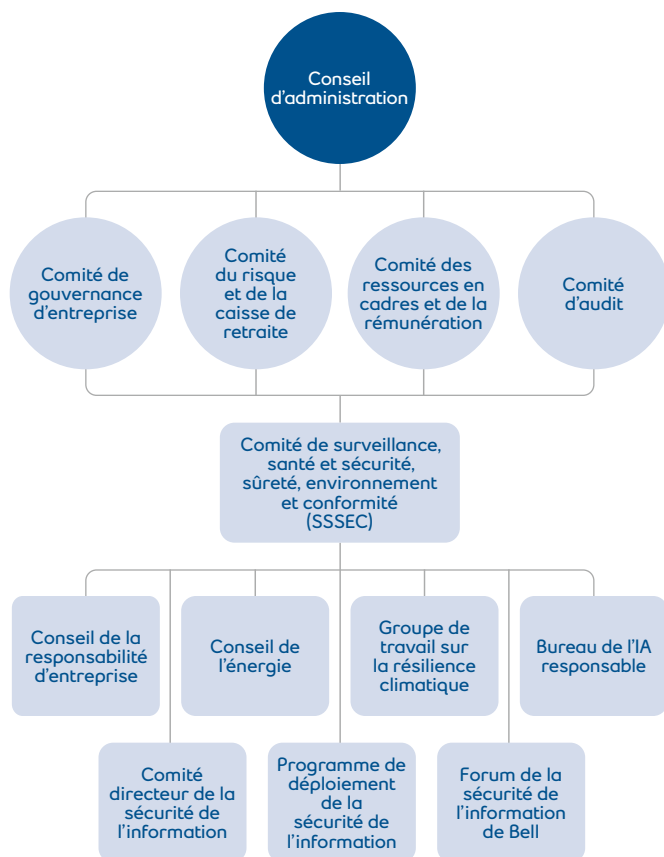
(1) Chez BCE, nous maintenons notre engagement en matière de responsabilité d'entreprise, tout en adaptant nos pratiques et nos politiques pour nous assurer que nous respectons les lois applicables, les pratiques et les politiques en vigueur dans les différents territoires dans lesquels nous exerçons nos activités.

(2) Les émissions de portée 1 sont les émissions directes dont les sources appartiennent à Bell ou sont sous son contrôle. Les émissions de portée 2 sont des émissions de GES indirectes associées à la consommation d'électricité, d'énergie pour le chauffage et la climatisation et de vapeur qui sont nécessaires aux activités de Bell. Nous mesurerons notre carboneutralité en fonction des émissions de gaz à effet de serre liées à nos activités (émissions de portée 1 et 2 en tonnes de CO₂e) moins les émissions de gaz à effet de serre compensées par les crédits carbone achetés (en tonnes de CO₂e). Pour atteindre la carboneutralité, le total doit être égal ou inférieur à zéro. Pour atteindre notre objectif de neutralité carbone des activités à compter de 2025, nous prévoyons devoir acheter un montant important de crédits de carbone pour contrebalancer nos émissions de GES de portée 1 et 2 qui n'auront pas encore été évitées par des initiatives internes, en plus de certificats d'énergie renouvelable pour réduire nos émissions de portée 2. En 2024, nos émissions de portée 1 et 2 représentaient 12 % de notre empreinte carbone totale.

- Le **comité de rémunération** a le mandat de surveiller les questions relatives aux ressources humaines, dont les pratiques visant à assurer un milieu de travail respectueux et inclusif, les résultats des sondages d'équipe, les droits de la personne et la santé et la sécurité, et il effectue le suivi du rendement de l'entreprise par rapport à nos cibles ESG. Depuis 2020, le comité de rémunération a officiellement ajouté les cibles ESG aux mesures de performance de la société dans le cadre des mesures du régime incitatif annuel à court terme. En 2022, pour refléter la façon dont les facteurs ESG s'inscrivent dans la stratégie globale de l'entreprise, nous définissons et analysons nos réalisations à l'aide d'indicateurs de développement durable (ESG), qui sont intégrés dans notre pointage des impératifs stratégiques, qui représentent, dans l'ensemble, au moins 30 % du pointage global pour les impératifs stratégiques. Les progrès accomplis au regard de nos impératifs stratégiques représentent 40 % de pondération de l'indice de rendement de l'entreprise dans le cadre du régime incitatif annuel. Le comité de rémunération approuve les mesures et les cibles détaillées au début de l'exercice, et suit les progrès réalisés d'un trimestre à l'autre.
- Le **comité d'audit** surveille les principales questions en matière de facteurs ESG susceptibles d'avoir une incidence sur la présentation de l'information financière et examine les activités d'audit relatives aux politiques et programmes ESG. Il approuve également la divulgation de nos risques et hypothèses liés aux risques de présentation de l'information en matière de facteurs ESG.

Afin d'appuyer le conseil, le comité de surveillance de la santé et sécurité, de la sûreté, de l'environnement et de la conformité (SSSEC) a comme mandat de déployer tous les efforts nécessaires pour que notre stratégie en matière de responsabilité d'entreprise soit bien intégrée à l'échelle de l'entreprise afin de réduire les risques au minimum et d'optimiser les occasions d'affaires. Ce comité cherche à s'assurer que tous les risques pertinents sont adéquatement identifiés et que les mesures d'atténuation sont bien intégrées dans l'entreprise, avec la mise en place des ressources suffisantes pour les appuyer.

Le comité SSSEC supervise périodiquement les risques en matière de santé et sécurité, de sûreté, d'environnement et de conformité. Le comité veille à ce que ces questions soient traitées au moyen de programmes efficaces mis en œuvre au sein des diverses unités d'affaires. Ce comité est coprésidé par la personne occupant le poste de chef(fe) des ressources humaines et vice-président(e) exécutif(ve), services généraux et la personne occupant le poste de chef(fe) des affaires juridiques et réglementaires, qui font rapport au comité du risque et de la caisse de retraite, au comité de gouvernance et au comité de rémunération, conformément à leurs chartes respectives. Les membres du comité SSSEC comprennent également quelques membres de la haute direction de Bell, y compris les personnes occupant les postes de chef(fe) des affaires financières, de chef(fe) du développement technologique et de l'information et de VPE et chef(fe) de l'expérience client.



Nous avons également mis sur pied des comités de gestion qui relèvent du comité SSSEC, soit : i) le comité de la responsabilité d'entreprise pour appuyer l'évolution de notre stratégie en matière de responsabilité d'entreprise et gérer de façon proactive les questions liées aux facteurs ESG de manière intégrée; ii) le Conseil de l'énergie afin d'assurer la surveillance de la consommation et des coûts énergétiques totaux de Bell et de suivre les progrès en vue d'atteindre les cibles de réduction des émissions de GES (cibles basées sur la science et nos cibles visant la carboneutralité pour les émissions liées à nos activités (portée 1 et 2 uniquement) pour 2025); iii) le groupe de travail sur la résilience climatique chargé d'aider à mettre en place une gouvernance de la résilience climatique afin de faire face aux incidences potentielles du changement climatique; iv) le Bureau de l'IA responsable chargé de superviser les programmes d'IA, les risques inhérents à celle-ci, la mise en œuvre de notre cadre éthique en matière d'intelligence artificielle (IA), le développement des technologies d'IA et leurs applications, et de surveiller les développements juridiques et réglementaires ayant une incidence sur l'IA; v) le Comité directeur de la SI dont l'objectif est de s'aligner sur la stratégie relative au programme de la SI; vi) le Programme de déploiement de la SI chargé d'examiner les projets stratégiques et tactiques de la SI en cours d'exercice; et vii) le Forum de la SI de Bell chargé de faire connaître la stratégie relative à notre programme de la SI et de solliciter des commentaires sur les incidences de ce programme sur l'entreprise.

6.3 Interaction avec les actionnaires

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

Les actionnaires peuvent utiliser divers moyens pour communiquer avec la Société, notamment le courriel et le téléphone

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

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

Les actionnaires seront invités à nouveau cette année à examiner et à approuver une résolution consultative concernant notre approche en matière de rémunération de la haute direction. Le conseil, le comité de rémunération et la direction maintiendront les pratiques actuelles susmentionnées en matière d'interaction et de dialogue avec les actionnaires. Le conseil et le comité de rémunération continueront à examiner et à prendre en considération toutes les rétroactions des actionnaires concernant les questions de rémunération de la haute direction.

Pour faciliter la tâche aux actionnaires qui veulent poser des questions ou faire des commentaires, les moyens suivants sont mis à leur disposition :

- communiquer avec le comité de rémunération par courriel à : secretariat.corporatif@bell.ca, ou par la poste à : BCE Inc., a/s de la présidence du comité des ressources en cadres et de rémunération, 1, carrefour Alexander-Graham-Bell, Tour A, 7^e étage, Verdun (Québec) H3E 3B3, Canada
- utiliser notre site Web à BCE.ca/AGA2025, sous Posez une question ou
- nous appeler au numéro 1 800 339-6353 (service en français et en anglais).

Les actionnaires peuvent poser des questions avant l'assemblée sur notre site Web à l'adresse BCE.ca/AGA2025, sous Posez une question.

De plus, le comité de rémunération, le comité de gouvernance et le conseil passeront en revue et analyseront les résultats des votes à l'assemblée, y compris les résultats du vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction et les prendront en considération notamment au moment d'examiner notre philosophie, nos politiques et nos programmes en matière de rémunération de la haute direction et nos politiques et lignes directrices en matière de gouvernance.

Le conseil confirme que nos pratiques actuelles procurent essentiellement les mêmes résultats que le modèle de politique d'engagement des conseils d'administration auprès des actionnaires à l'égard des questions de gouvernance et de vote sur la rémunération (*Say on Pay*) à l'intention des conseils d'administration de la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance.

6.4 Conduite conforme à l'éthique

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

La personne occupant le poste de chef(fe) des affaires juridiques et réglementaires de BCE est notamment responsable globalement de ce qui suit :

- la supervision du programme d'éthique de BCE, y compris le Code de conduite et la formation en éthique;
- notre ligne d'aide Code de conduite, accessible d'une manière anonyme et confidentielle 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, qui aide les membres du personnel ayant des questions liées à l'éthique et leur fournit un moyen de signaler les manquements au Code de conduite ou à toute politique de Bell et de soulever des préoccupations touchant des points discutables en matière de comptabilité, de contrôles internes ou d'audit ou d'actes frauduleux ou de corruption à l'égard de la Société; et
- la supervision du cadre de gestion des politiques d'entreprise de BCE conçu pour faire mieux connaître aux membres du personnel certaines des principales politiques d'entreprise et certains des principaux processus, procédures et systèmes propres à des unités d'affaires et les rendre plus accessibles à ceux-ci.

Politiques d'entreprise

Les principales politiques appliquées à l'échelle de l'entreprise en matière d'éthique sont le Code de conduite, les procédures de traitement des plaintes relatives à la comptabilité et à l'audit, la politique de communication de l'information et la politique en matière d'indépendance de l'auditeur. Ces politiques se trouvent dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca) et sont présentées sommairement ci-après. En outre, un résumé de notre politique d'IA responsable figure ci-après.

Code de conduite

Notre Code de conduite prévoit diverses règles et lignes directrices en matière d'éthique fondées sur les valeurs de BCE, les lois et règlements applicables et les politiques d'entreprise. Le Code de conduite s'applique à tous les membres du personnel, de la direction et du conseil. Pour tenir compte du rôle important des membres de la direction et du conseil qui doivent démontrer leur engagement et leur soutien envers le programme d'éthique de BCE, lesquels s'expriment dans les valeurs et les règles contenues dans le Code de conduite, le conseil oblige tous les membres de la direction et du conseil à attester chaque année qu'ils se conforment au Code de conduite. Cette attestation confirme également leur soutien explicite à l'égard de l'établissement de normes visant à décourager les actes répréhensibles et à promouvoir l'honnêteté et la conduite conforme à l'éthique dans toute l'entreprise.

Nos actionnaires, notre clientèle et nos fournisseurs s'attendent à une conduite honnête et conforme à l'éthique en ce qui a trait à tous les aspects de notre entreprise. En conséquence, nous requérons également que tous les membres du personnel attestent chaque année qu'ils ont passé en revue et compris le Code de conduite. De plus, tous les nouveaux membres du personnel sont

tenus de suivre un cours de formation en ligne sur le Code de conduite dans le cadre du processus d'accueil et d'intégration. Tous les membres du personnel sont tenus d'effectuer la formation en ligne tous les deux ans. Les membres du personnel doivent également signaler à leur responsable supérieur hiérarchique tout conflit d'intérêts réel ou possible et, au besoin, faire une déclaration écrite de ce conflit à la personne occupant le poste de secrétaire de la Société. Le secrétaire de la Société, de concert avec le(la) chef(fe) des ressources humaines et l'équipe des ressources humaines, est responsable de gérer et de résoudre les situations de conflit d'intérêts des membres du personnel.

Le conseil requiert que tous les membres du personnel, de la direction et du conseil attestent chaque année qu'ils se conforment à notre Code de conduite

Le Code de conduite se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca).

Canal confidentiel pour signaler des manquements à l'éthique

Le Code de conduite exige que les membres du personnel signalent tout acte illégal ou toute violation du Code de conduite ou d'une autre politique de Bell et donne des instructions sur la façon de le faire par l'intermédiaire de notre Ligne d'aide Code de conduite confidentielle et anonyme ou en communiquant avec le secrétariat de la Société ou la présidence du comité d'audit.

BCE considère qu'il est essentiel que les membres du personnel aient accès aux outils les plus efficaces pour poser ou soulever des questions concernant l'éthique. Notre Ligne d'aide Code de conduite est accessible en ligne d'une manière entièrement anonyme et confidentielle, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 afin

que les membres du personnel puissent poser des questions ou faire part de préoccupations relatives à des sujets abordés dans le Code de conduite. Ce système est administré par une entreprise indépendante de BCE spécialisée dans ce domaine. Il permet également aux membres du personnel de suivre le traitement de leurs demandes en ligne et de répondre aux demandes de renseignements additionnels (au besoin) tout en constituant pour BCE un registre vérifiable des questions soulevées. La Ligne d'aide Code de conduite a reçu 262 rapports et demandes de renseignements en 2024.

Conflits d'intérêts et opérations avec une personne apparentée

Conformément à notre Code de conduite, qui relève du comité de gouvernance, les membres du personnel, de la direction et du conseil doivent éviter toute situation qui les placerait en situation de conflit d'intérêts, y compris par la conclusion d'opérations avec une personne apparentée. Le Code de conduite prévoit que les membres de la direction et du conseil sont tenus de divulguer tout conflit d'intérêts réel ou potentiel, y compris par la conclusion d'opérations avec une personne apparentée, à la personne occupant le poste de secrétaire de la Société, qui est responsable d'administrer le Code de conduite. De plus, chaque année, les membres de la direction et du conseil sont tenus d'attester qu'ils se conforment au Code de conduite.

Nos lignes directrices en matière de conflits d'intérêts à l'intention des membres du conseil exigent également que les membres du conseil signalent tout conflit d'intérêts réel ou potentiel au secrétariat de la Société. Le comité de gouvernance examine tout conflit d'intérêts réel ou potentiel et en fait rapport au conseil. Si un conflit d'intérêts réel ou potentiel survient, y compris par la conclusion d'opérations avec une personne apparentée, le membre du conseil doit également se retirer de toute discussion et ne pas voter sur cette question.

En outre, la charte du comité de gouvernance exige qu'il effectue des examens trimestriels des opérations avec une personne apparentée. Aux fins de la charte du comité de gouvernance, une personne apparentée s'entend d'un membre du conseil, d'une société dont le membre du conseil est un membre de la direction ou d'une société dans laquelle le membre du conseil a un intérêt important, y compris par l'intermédiaire d'une participation.

Le comité d'audit examine également toute opération importante avec une personne apparentée. Aux fins de cet examen, les opérations avec une personne apparentée comprennent les opérations avec des partenariats, des entreprises associées et le fonds de fiducie unitaire de BCE, ainsi que la rémunération du personnel de direction clé et du conseil.

Procédures de traitement des plaintes relatives à la comptabilité et à l'audit

Le comité d'audit a établi les procédures de traitement des plaintes relatives à la comptabilité et à l'audit (la « politique sur les procédures de plainte »), qui enjoint à toute personne qui a des préoccupations concernant la fraude à l'égard de l'entreprise, la comptabilité, les contrôles comptables internes ou des questions d'audit de signaler ces préoccupations par l'intermédiaire de la Ligne d'aide Code de conduite ou directement au secrétariat de la Société. Tout membre de la direction, membre du conseil ou membre du personnel d'une unité d'affaires qui reçoit de quiconque une plainte ou une préoccupation, verbalement ou par écrit, concernant une activité à signaler, conformément à la politique sur les procédures de plainte, doit sans délai déclarer celle-ci au secrétariat de la Société, au service de vérification interne ou au service de la Sûreté.

Lorsqu'une plainte ou préoccupation jugée comme une activité à signaler significative est reçue, la politique sur les procédures de plainte exige que la personne occupant le poste de secrétaire de la Société s'assure que l'activité est signalée à la présidence du comité d'audit, examine l'activité avec la personne occupant le poste de chef(fe) des affaires financières, le service de vérification interne, le service de la Sûreté de la Société et le comité d'audit, au besoin, et, quand cela est possible et convenable, tienne le membre du personnel ou la tierce personne qui a signalé l'activité au courant de l'évolution de l'enquête.

Politique de communication de l'information

Le conseil approuve périodiquement des politiques visant à communiquer avec les diverses parties prenantes, y compris les actionnaires, les membres du personnel, les analystes financiers, les gouvernements et les organismes de réglementation, les médias et les collectivités canadiennes et internationales. La politique de communication de l'information a été adoptée pour gérer nos communications avec la communauté financière, les médias et le public en général. Cette politique nous permet de veiller à ce que nos communications soient opportunes, précises et largement diffusées, conformément aux lois qui

Politique en matière d'indépendance de l'auditeur

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

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

La politique sur les procédures de plainte exige que les plaintes ou préoccupations signalées par les membres du personnel soient traitées de façon confidentielle et anonyme, sauf si le membre du personnel le permet expressément ou si la loi l'exige, et protège les membres du personnel qui font des signalements contre les représailles, le congédiement ou d'autres formes de sanction.

Le comité d'audit a établi des procédures de traitement des plaintes permettant aux membres du personnel de communiquer à titre confidentiel, sous le couvert de l'anonymat, leurs préoccupations touchant des points discutables en matière de comptabilité ou d'audit

La politique sur les procédures de plainte se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca).

nous régissent. La politique établit les lignes directrices pour la vérification de l'exactitude et de l'intégralité de l'information communiquée au public et d'autres directives portant sur diverses questions, dont l'information importante, les communiqués de presse, les conférences téléphoniques et les conférences diffusées sur le Web, les communications électroniques ainsi que les rumeurs. La politique de communication de l'information se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca).

La politique précise ce qui suit :

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

La politique en matière d'indépendance de l'auditeur se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca).

Politique d'IA responsable

BCE estime que les technologies d'intelligence artificielle (IA) contribueront à notre capacité de faire avancer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le monde. Notre priorité est de développer et d'utiliser les technologies d'IA de manière responsable, conformément à l'éthique de notre entreprise, à nos obligations sociales et à nos objectifs en matière de confidentialité et de sûreté. BCE a adopté en 2023 une politique d'IA responsable qui est régulièrement revue et mise à jour. Cette politique soutient la création, le maintien et l'utilisation éthiques et responsables des solutions d'IA, des données qu'elles consomment et des résultats qu'elles créent, et est axée sur la protection de nos clients, de nos renseignements et de notre propriété intellectuelle, ainsi que de nos employés.

Conformément à cette politique, BCE adhère notamment aux principes directeurs suivants :

- nous nous efforcerons de développer des systèmes d'IA transparents et explicables, de construire des modèles et des systèmes d'IA exempts de tout préjugé contraire à l'éthique qui pourrait nuire à un groupe ou à un particulier, de déployer des systèmes d'IA sécuritaires et de respecter les réglementations et les normes relatives au développement et au déploiement de l'IA;
- nous tiendrons les particuliers et les équipes responsables du respect de notre cadre de gouvernance de l'IA et des retombées des systèmes d'IA, et mettrons en œuvre un programme de sensibilisation et de formation à l'IA afin de garantir que tous les employés sont correctement formés aux tâches associées à leurs rôles;
- nous maintiendrons un ensemble commun d'exigences en matière de systèmes d'IA dans l'ensemble de la Société et veillerons à ce qu'elles soient conformes aux normes en constante évolution du secteur;

- nous développerons une stratégie globale de gouvernance de l'IA assortie de responsabilités claires afin de minimiser les risques, d'établir une approche cohérente pour évaluer le rendement des systèmes d'IA et en rendre compte aux cadres supérieurs et au conseil, de garantir la supervision humaine de ces démarches et de mettre en place les ressources nécessaires pour maintenir et améliorer notre cadre de gouvernance de l'IA; et
- nous procéderons à des évaluations des risques pour les projets d'IA en identifiant les conséquences négatives potentielles et les mesures d'atténuation, et nous surveillerons en permanence l'utilisation des applications d'IA afin de réagir rapidement aux problèmes ou aux préoccupations qui pourraient survenir.

Dans le cadre de cette politique, BCE a mis en place un comité exécutif de l'IA présidé par le premier vice-président de l'ingénierie des données et de l'IA (IDIA) et composé de représentants des vice-présidents de l'IDIA, des affaires juridiques et réglementaires, de la protection de la vie privée, de la sûreté de l'entreprise et des services de réseau et de technologie. Le comité exécutif de l'IA procède à un examen trimestriel et est tenu de faire rapport chaque année sur le rendement des systèmes d'IA et le respect de la politique. BCE a également mis en place un bureau de l'IA responsable chargé de superviser les programmes d'IA, les risques, la mise en œuvre de notre cadre éthique en matière d'IA, les développements des technologies d'IA et leurs applications, ainsi que de suivre les évolutions juridiques et réglementaires ayant une incidence sur l'IA. Le comité de gouvernance est chargé de superviser la politique d'IA responsable, qu'il revoit chaque année.

La Société reconnaît que les nouvelles technologies s'accompagnent d'occasions et de défis, et BCE maintient son engagement à assurer le développement et l'utilisation responsables des technologies d'IA.

Surveillance et rapports

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

Le comité de gouvernance et le comité d'audit reçoivent un rapport trimestriel préparé par le secrétaire de la Société concernant les risques, les rapports et les demandes de renseignements en matière d'éthique commerciale présentés par l'intermédiaire de notre Ligne d'aide Code de conduite anonyme et

confidentielle, y compris, dans le cas du comité d'audit, les détails sur les plaintes reçues, le cas échéant, relativement à des questions de comptabilité et d'audit. Chaque comité du conseil supervise différentes catégories de rapports et reçoit, à chaque année, trimestriellement ou ponctuellement, des mises à jour de la direction au sujet des enquêtes sur les rapports reçues par tous les canaux, y compris la ligne d'aide Code de conduite confidentielle, pour les catégories de rapports applicables.

La personne occupant le poste de secrétaire de la Société ou de vice-président(e), contrôleur(euse) adjoint(e) – Audit et services-conseils – gestion risques avise la personne occupant le poste de président(e) du comité d'audit de toute plainte qui concerne la comptabilité, les contrôles internes, l'audit ou tout acte frauduleux à l'égard de la Société. Les résultats de cette enquête ou les mesures de suivi sont communiqués au comité d'audit.

Information sur la gouvernance

Les documents suivants, auxquels nous nous sommes reportés tout au long de cette circulaire, peuvent être consultés sur notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca) :

- la charte du conseil d'administration et celle de chacun de ses comités, y compris la description de poste du président du conseil et des présidents des comités, respectivement;
- la description du poste de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction;
- nos critères d'indépendance des membres du conseil;
- les principales politiques de la Société, y compris notre Code de conduite;
- un sommaire des différences entre les règles du NYSE et les pratiques en matière de gouvernance de BCE; et
- cet énoncé des pratiques en matière de gouvernance.

Pour obtenir une version imprimée de ces documents sans frais, veuillez écrire au bureau du secrétariat de la Société au 1, carrefour Alexander-Graham-Bell, Tour A, 7^e étage, Verdun (Québec) H3E 3B3, Canada ou composez le 1 800 339-6353. La charte du conseil est expressément intégrée par renvoi dans la présente circulaire et en fait partie intégrante. D'autres documents ou sites Web mentionnés dans la présente circulaire ne font pas partie de la présente circulaire et n'y sont pas intégrés par renvoi.

7 Rapports des comités

Les rapports de chacun des quatre comités permanents du conseil, qui contiennent de l'information sur leurs membres, leurs responsabilités et les activités menées au cours du dernier exercice, sont présentés dans cette section.

7.1 Rapport du comité d'audit



L.P. Pagnutti
Président



K. Lee



M.F. Leroux



J. Tory



J. Wibergh



C. Wright

Le comité d'audit aide le conseil à superviser l'intégrité de nos états financiers et de l'information connexe, la conformité aux exigences applicables prévues par la loi et la réglementation, l'indépendance, les compétences et la nomination de l'auditeur externe, la performance des auditeurs externe et interne, l'évaluation de la direction et la communication de l'information sur l'efficacité des contrôles internes et des processus de gestion des risques relativement à la communication et à la gestion de l'information financière.

Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur le comité d'audit, y compris le texte de sa charte, l'information sur l'indépendance, les compétences financières, la formation pertinente et l'expérience de ses membres ainsi que ses politiques et procédures concernant l'embauche de l'auditeur externe, veuillez également vous reporter à l'Annexe 1 – *Information sur le comité d'audit* de notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 (que vous pouvez également consulter sur notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca), sur SEDAR+ à [sedarplus.ca](https://www.sedarplus.ca) et sur EDGAR à [sec.gov](https://www.sec.gov)). La charte du comité d'audit se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca).

Principales fonctions et faits saillants de 2024

Le comité d'audit communique régulièrement et directement avec la direction et les auditeurs interne et externe. En 2024, 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 2024 :

- l'évaluation de la pertinence de la communication de notre information financière;
- l'examen du caractère adéquat des politiques et processus en matière de contrôle interne à l'égard de l'information financière, des opérations avec une personne apparentée importantes, des risques liés à l'information financière et de la conformité aux lois et règlements qui s'appliquent à nous, y compris le suivi de la conformité à notre Code de conduite et à nos politiques en matière d'environnement, dans la mesure où ils s'appliquent aux contrôles internes de l'information financière et ont une incidence sur la communication de celle-ci;
- le suivi de l'application des Normes internationales d'information financière (IFRS);
- 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;
- le survol stratégique de notre rapport annuel intégré et le survol introductif de notre présentation de l'information financière annuelle;
- notre rapport annuel sur formulaire 40-F pour les États-Unis;
- notre notice annuelle;
- nos communiqués de presse portant sur les résultats;
- notre mise en garde concernant les déclarations prospectives.

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

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

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

Contrôles et procédures de communication de l'information

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

En vertu des règles applicables, la Société est tenue d'établir et de maintenir des contrôles et des procédures de communication de l'information conçus pour fournir l'assurance raisonnable que les renseignements que nous communiquons publiquement sont enregistrés, traités, résumés et communiqués avec exactitude dans les délais requis, ce qui comporte des contrôles et des procédures conçus pour garantir que les renseignements sont recueillis et communiqués à la direction en temps opportun pour lui permettre de prendre les bonnes décisions quant à ses obligations de communication de l'information. Le conseil a approuvé des lignes directrices précisant les contrôles et procédures de communication de l'information de la Société, de même qu'une charte écrite énonçant les responsabilités, la composition et les procédures du comité de divulgation et de conformité. Ce comité est formé de membres de la direction et d'autres membres du personnel clés chargés de superviser l'exactitude et la présentation dans les délais prévus des documents d'information de la Société.

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

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

Contrôle interne à l'égard de la présentation de l'information financière

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

La direction a établi un processus complet pour documenter le CIIF et évaluer l'efficacité de ces contrôles en conformité avec les règles applicables. La direction a préparé un rapport sur l'efficacité du CIIF au 31 décembre 2024, qui est déposé en tant que partie intégrante du rapport financier annuel de la Société. Ce rapport de la direction contient ce qui suit :

- un énoncé des responsabilités de la direction quant à l'établissement et au maintien d'un CIIF adéquat;
- une description du cadre utilisé pour évaluer l'efficacité du CIIF de la Société et l'évaluation qui en est faite par la direction; et
- un énoncé indiquant que l'auditeur externe a fourni une opinion selon laquelle le CIIF de la Société était efficace en date du 31 décembre 2024.

La réglementation exige en outre que les personnes occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et de chef(fe) des affaires financières fournissent chacune une attestation quant au CIIF de la Société. Les personnes occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et de chef(fe) des affaires financières ont attesté qu'elles ont communiqué à l'auditeur externe et au comité d'audit, selon leur plus récente évaluation du CIIF :

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

Le comité d'audit a rencontré la direction, notre auditeur interne et l'auditeur externe, Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., en 2024 pour obtenir des rapports d'étape sur le processus de documentation et d'évaluation par la direction. La direction a remis au comité d'audit son rapport sur son examen de la conception et de l'efficacité du fonctionnement du CIIF au 31 décembre 2024. 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 2025.

Fonction d'audit

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

- évaluer chaque année, et de manière exhaustive au moins tous les cinq ans, l'auditeur externe au regard de son rendement, de ses qualifications, de son indépendance, de son objectivité et de son scepticisme professionnel, de la qualité de son équipe de mission et des communications et interactions avec celui-ci, ainsi que de ses procédures internes de contrôle de la qualité, de ses plans d'audit et de ses honoraires; 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.

En conformité avec l'importance que nous accordons à nos solides pratiques de gouvernance en matière d'indépendance des auditeurs, le comité d'audit a lancé un processus de demande de propositions pour les services d'audit externe en 2023, qui a été mené à bien en 2024. Le comité d'audit a recommandé la nomination d'un nouvel auditeur externe pour 2025. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la section 3.3 intitulée *Nommer l'auditeur*.

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

À ce titre, il doit :

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

La personne occupant le poste de vice-président(e) – Contrôleur(euse) adjoint(e) – Audit et services-conseils – gestion risques relève directement de la personne occupant le poste de président(e) du comité d'audit en ce qui concerne les fonctions d'audit interne.

Gestion des risques

Le comité d'audit est responsable de la surveillance des risques de la Société à l'égard de l'information financière. Pour obtenir de plus amples renseignements, se reporter à la section 6 intitulée *Pratiques en matière de gouvernance* sous la rubrique *Surveillance des risques*.

Divers

Le comité d'audit examine en outre notre conformité à l'égard de nos politiques environnementales, dans la mesure où elles s'appliquent à la présentation de l'information financière, et de notre politique sur l'indépendance journalistique, examine le caractère adéquat du processus adopté par la Société en vue de se conformer aux lois et aux règlements, et effectue une évaluation annuelle de son rendement en collaboration avec le comité de gouvernance, y compris un examen du caractère adéquat de sa charte.

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

Rapport présenté le 6 mars 2025 par :

L.P. Pagnutti, président

K. Lee, M.F. Leroux, J. Tory, J. Wibergh, C. Wright

7.2 Rapport du comité de gouvernance



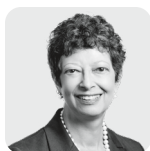
M.F. Leroux
Présidente



K. Lee



S.A. Murray



K. Sheriff



C. Wright

Le comité de gouvernance aide le conseil à élaborer et à mettre en œuvre nos lignes directrices et principes en matière de gouvernance, à identifier les personnes possédant les compétences nécessaires pour devenir membres du conseil, à déterminer la composition du conseil d'administration et de ses comités, à établir la rémunération des membres du conseil pour les services rendus au conseil et aux comités, à élaborer et superviser un processus d'évaluation du conseil, de la présidence du conseil et des comités et des membres du conseil, à surveiller nos politiques concernant la conduite des entreprises, l'éthique, la présentation de l'information importante au public, la gouvernance de l'IA et d'autres questions, et à superviser notre stratégie en matière de facteurs ESG (y compris la stratégie relative au changement climatique et les questions liées au climat, ainsi que les questions liées à la main-d'œuvre de la chaîne d'approvisionnement) et nos stratégies axées sur la protection et l'amélioration de la réputation de la Société, ainsi que leur intégration dans notre stratégie commerciale globale, et est responsable de la présentation de l'information relative aux facteurs ESG. La charte du comité de gouvernance se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca).

Principales fonctions et faits saillants de 2024

En 2024, le comité de gouvernance a tenu cinq réunions. Le comité de gouvernance communique régulièrement et directement avec la direction. Une période est réservée à chaque réunion régulière pour que les membres du comité se rencontrent sans la direction.

Composition du conseil et des comités

- Évalué la taille et la composition du conseil et de ses comités de manière à s'assurer que le conseil et ses comités continuent à profiter de la gamme de compétences, de l'expertise et de l'expérience nécessaires pour fonctionner de manière efficace et pour assurer une saine planification de la relève.
- Recherché de façon proactive des personnes candidates au poste de membre du conseil en vue d'assurer le renouvellement continu des compétences requises par les meilleurs talents possibles.
- Recommandé au conseil de maintenir sa cible en matière de diversité de genre qui prévoit qu'il y ait une représentation d'au moins 35 % de la diversité de genre au conseil.

Efficacité et évaluation du conseil

- Supervisé l'examen annuel de l'efficacité du conseil et de ses comités et l'évaluation du rendement de chaque membre du conseil et du conseil, de la présidence du conseil, des comités du conseil et de la présidence de chaque comité.
- Examiné le relevé des présences des membres du conseil et le respect de la politique du conseil relative aux présences.

Rémunération des membres du conseil et ligne directrice en matière d'avoir en actions

Examiné le caractère adéquat du montant et du mode de rémunération des membres du conseil ne faisant pas partie de la direction pour leurs services à titre de membres du conseil et de ses comités, y compris la ligne directrice en matière d'avoir en actions minimal, afin de s'assurer qu'elle est toujours pertinente (se reporter à la section 5 intitulée *Rémunération des membres du conseil* pour obtenir une description complète de la rémunération des membres du conseil et de la ligne directrice en matière d'avoir en actions en 2024).

Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance

- Supervisé notre stratégie ESG (y compris notre stratégie en matière de changements climatiques et les questions liées au climat) et son intégration dans notre stratégie d'entreprise globale.
- Surveillé la mise en œuvre des programmes, des objectifs et des principales initiatives en matière de facteurs ESG, y compris notre programme Bell Mieux pour tous.

- Supervisé notre divulgation d'information sur les facteurs ESG, y compris les processus d'assurance.
- Examiné nos investissements dans la collectivité.

Pratiques exemplaires de gouvernance

- Évalué l'indépendance des membres du conseil et nos critères d'indépendance des membres du conseil, lesquels se trouvent dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca).
- Examiné les opérations avec des parties liées.
- Examiné les compétences financières et l'expertise des membres du comité d'audit.
- Examiné la situation en ce qui concerne l'appartenance des membres du conseil aux mêmes conseils et l'incidence que pourrait avoir un changement aux postes qu'un membre du conseil occupe au sein de conseils d'administration externes ou à son occupation principale sur la pertinence du maintien en poste de ce membre du conseil au sein du conseil.
- Examiné les principes et les lignes directrices du conseil en matière de gouvernance.
- Effectué un examen annuel des politiques qui relèvent du comité de gouvernance, notamment notre Code de conduite et notre politique d'IA responsable.
- Effectué le suivi de l'évolution récente en matière de pratiques exemplaires de gouvernance.
- Examiné la circulaire pour l'assemblée générale annuelle 2024 et recommandé au conseil de l'approuver.
- Supervisé la façon dont nos actionnaires participeront à l'assemblée et y exerceront leurs droits de vote.
- Examiné le caractère adéquat de la charte du conseil, de la charte du comité de gouvernance et des chartes respectives de chacun des autres comités du conseil.

Divers

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

Rapport présenté le 6 mars 2025 par :

M.F. Leroux, présidente

K. Lee, S.A. Murray, K. Sheriff, C. Wright

7.3 Rapport du comité du risque et de la caisse de retraite



C. Rovinescu
Président



R.P. Dexter



L.P. Pagnutti



K. Sheriff



L. Vachon



J. Wibergh

Le comité du risque et de la caisse de retraite a la responsabilité principale de superviser le cadre de gouvernance du risque d'entreprise de la Société ainsi que les principaux risques auxquels BCE est exposée. Il donne également son avis au conseil sur les politiques relatives à l'administration et à la capitalisation des régimes de retraite, des caisses de retraite et des fonds maîtres, et au placement de leur actif. En ce qui concerne les mécanismes à prestations déterminées, les fonds maîtres sont des fonds communs unitaires parrainés par la Société pour le placement collectif de ses caisses de retraite et des caisses de retraite de ses filiales participantes. Quant aux mécanismes à cotisations déterminées, diverses options de placement de fonds mis en commun sont offertes aux personnes participantes. La charte du comité du risque et de la caisse de retraite se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à [BCE.ca](https://www.bce.ca).

Principales fonctions et faits saillants de 2024

En 2024, le comité du risque et de la caisse de retraite a tenu cinq réunions. Le comité du risque et de la caisse de retraite communique régulièrement et directement avec la direction. Une période est réservée à chaque réunion régulière pour que les membres du comité se rencontrent sans la direction.

Gestion des risques

- Examiné et surveillé le cadre de gouvernance du risque d'entreprise de la Société et les politiques, procédures et contrôles que la direction utilise pour évaluer et gérer les principaux risques auxquels la Société est exposée.
- Examiné notre mise en garde concernant les déclarations prospectives.
- Reçu, chaque trimestre, des mises à jour de la direction sur les questions environnementales et les incidents de sécurité (y compris la cybersécurité).
- Examiné et surveillé l'exposition de la Société aux principaux risques pouvant avoir des répercussions importantes sur l'exploitation, les finances, la législation ou la réputation, à l'exception des risques qui demeurent sous la responsabilité principale d'un autre comité du conseil, notamment : les risques opérationnels comme la stabilité des réseaux, les plans de continuité des activités de la Société, les plans d'arrêt de travail et de reprise après sinistre; les risques liés à la réglementation et aux politiques publiques; les risques liés à la gestion de l'information et à la protection de la vie privée; les risques liés à l'intelligence artificielle; les risques en matière de sécurité, notamment les risques liés à la sécurité de l'information (cybersécurité), la sécurité physique et la fraude; les risques liés à la chaîne d'approvisionnement et la surveillance des risques liés aux fournisseurs et à la gestion de ceux-ci; les risques liés à la réputation et les risques et les tendances en matière de facteurs ESG (y compris les changements climatiques et les questions liées au climat); les risques liés à la technologie; les risques et les tendances en matière de sécurité; et les risques géopolitiques.

Surveillance des caisses de retraite

- Examiné et surveillé le rendement des caisses de retraite et l'application des politiques et procédures de placement et de gestion des risques. En particulier, ces démarches ont comporté l'examen et la mise à jour des politiques de placement, comme la répartition des placements de la caisse en diverses catégories d'actifs, la surveillance et la mise en application de notre politique d'investissement responsable, la structure globale des actifs de la caisse de retraite ainsi que la sélection d'indices de référence associés au rendement des placements.
- Poursuivi le contrôle et l'ajustement de la répartition des actifs de la caisse pour veiller à ce qu'ils continuent à être conformes aux obligations des caisses de retraite.
- Examiné et surveillé la situation financière des régimes de retraite et la capitalisation requise de ces régimes qui en découle et, en particulier, la décision d'effectuer des suspensions des cotisations aux régimes, le cas échéant, à la lumière de leur sensibilité à la volatilité des marchés financiers, à l'inflation, aux besoins de liquidités et aux taux d'actualisation d'évaluation.
- Examiné et surveillé la structure globale du processus de placement, y compris l'examen périodique du rendement des gestionnaires de placements.
- Supervisé et approuvé les options de placement pour les personnes participant à des régimes à cotisations déterminées.
- Examiné les systèmes de contrôle et les processus de supervision et de surveillance des systèmes d'exploitation mis en œuvre en vue de l'exécution de nos responsabilités à titre d'employeur et d'administrateur des régimes de retraite, des caisses de retraite et des fonds maîtres.

Divers

Le comité du risque et de la caisse de retraite effectue en outre une évaluation annuelle de son rendement en collaboration avec le comité de gouvernance, y compris l'examen du caractère adéquat de sa charte.

Le comité du risque et de la caisse de retraite a rendu compte au conseil quant à ces questions et à ses activités.

Rapport présenté le 6 mars 2025 par :

C. Rovinescu, président

R.P. Dexter, L.P. Pagnutti, K. Sheriff, L. Vachon, J. Wibergh

7.4 Rapport du comité de rémunération



S.A. Murray
Présidente



R.P. Dexter



C. Rovinescu



J. Tory



L. Vachon

Pour obtenir une description de notre philosophie, de nos politiques et de nos programmes en matière de rémunération et du mode de rémunération des personnes occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, de chef(fe) des affaires financières et des trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés, se reporter à la section intitulée *Rémunération de la haute direction* débutant à la page 44.

Tous les membres du comité de rémunération sont indépendants et ont une compréhension approfondie des principes et des politiques qui sous-tendent les décisions relatives à la rémunération des membres de la haute direction. Ils ont acquis cette compréhension grâce à leur expérience à titre de responsables des ressources humaines de grandes sociétés ouvertes ou de la présidence du conseil d'administration, de chef(fe)s de la direction ou de VPE

Le comité de rémunération est le comité des ressources humaines du conseil. Le comité de rémunération aide le conseil d'administration à superviser la rémunération, la nomination, l'évaluation et la planification de la relève de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, des autres membres de la direction et du personnel cadre. De plus, le comité de rémunération supervise la stratégie des ressources humaines de la Société et la conformité avec les politiques et pratiques de la Société en matière de milieu de travail. La charte du comité de rémunération se trouve dans la section Gouvernance de notre site Web à l'adresse [BCE.ca](https://www.bce.ca).

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 et/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 de contrats). Le tableau ci-après démontre l'équilibre et l'étendue de l'expertise des membres du comité de rémunération en mettant en évidence leurs cinq principales compétences liées à la rémunération et aux ressources humaines.

Nom	Chef(fe) de la direction/VPE/Chef(fe) des RH d'autres sociétés	Membre/Présidence du comité des RH	Rédaction/Révision de contrats de rémunération	Planification du leadership et de la relève	Élaboration/Supervision d'intéressements	Analyse financière et analyse du marché de la rémunération	Négociation de conditions d'emploi
R.P. Dexter		✓		✓	✓	✓	✓
S.A. Murray	✓	✓	✓	✓			✓
C. Rovinescu	✓	✓	✓	✓			✓
J. Tory	✓	✓	✓	✓	✓		
L. Vachon	✓			✓	✓	✓	✓

Principales fonctions et faits saillants de 2024

En 2024, le comité de rémunération a tenu six réunions. Une période a été réservée à chaque réunion régulière du comité de rémunération pour que les membres du comité se rencontrent sans membres de la direction ni expert(e)s-conseils.

Philosophie, politiques et mécanismes de rémunération

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

Le comité de rémunération a examiné, déterminé et surveillé :

- la philosophie, les politiques et les mécanismes de rémunération de la haute direction. Ceux-ci sont décrits en détail dans la section 8 intitulée *Lettre du conseil d'administration aux actionnaires* et dans la section 9 intitulée *Analyse de la rémunération*;
- la recommandation du comité de rémunération quant au rendement de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et des modalités de la rémunération aux membres du conseil indépendants à des fins d'approbation;

- la recommandation de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction quant au rendement des autres membres de la haute direction, y compris l'examen du plan de perfectionnement personnel en matière de leadership et la détermination de leur prime incitative annuelle à court terme ainsi que d'autres éléments rémunérateurs;
- les régimes d'avantages sociaux dont le comité de rémunération est responsable;
- les programmes de titres de capitaux propres et les politiques d'attribution;
- les attributions fondées sur des titres de capitaux propres pour les nouveaux membres du personnel et ceux promus dans l'année. Les principales modalités des régimes fondés sur des titres de capitaux propres sont présentées dans la section 9 intitulée *Analyse de la rémunération* et dans la section 11 intitulée *Rémunération des membres de la haute direction visés*; et
- les développements récents en matière de rémunération des membres de la haute direction.

Gestion des risques

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

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

Planification de la relève

Une des principales responsabilités du comité de rémunération est de s'assurer qu'un plan de relève détaillé est en place pour l'équipe de la haute direction de la Société. Pour ce faire, le comité de rémunération se réunit une fois par année avec la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction pour passer en revue et mettre à jour le plan de relève concernant tous les membres de la haute direction, y compris pour la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction.

Le plan identifie :

- des personnes candidates potentielles à la succession de chacun des membres de la haute direction et met en relief tout perfectionnement personnel requis pour permettre à chacune des personnes candidates d'être totalement prête à occuper ce poste; et
- des personnes candidates qui pourraient assumer des rôles de leadership de premier plan à court terme si des événements imprévus faisaient en sorte que les postes en question devenaient vacants plus tôt que prévu.

Le plan de relève pour les membres de la haute direction fait partie du 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 le résultat d'un vaste processus mené au sein de chaque unité d'affaires et de chaque service, lequel est intégré à l'échelle de la Société. Il comprend l'identification de talents clés, les rôles qu'ils sont susceptibles de pouvoir assumer dans l'avenir et leur plan de perfectionnement pour se préparer à assumer ces rôles. Ce processus peut comprendre des mutations à d'autres postes à des fins de perfectionnement, des cours de formation à l'interne ou à l'externe et un mentorat intensif au travail. Si aucune personne candidate sérieuse n'est identifiée à l'interne pour la relève, une recherche à l'externe peut être lancée. Deux fois par année, tous les membres de l'équipe de direction font l'objet d'un examen par la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction ainsi que les personnes sous sa supervision directe afin de fournir, entre autres, un aperçu intégré et équilibré des talents et de s'assurer que les plans de perfectionnement sont en cours de réalisation.

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

Le comité de rémunération a examiné :

- la nomination ou la démission de membres de la haute direction et les modifications corrélatives apportées à la rémunération pour s'assurer de leur conformité aux jalons tant externes qu'internes;
- avec la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, des changements majeurs proposés à l'organisation ou aux talents; et
- avec la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, des bassins de talents et des plans pour assurer une relève adéquate des membres de la direction et autres cadres de direction.

Composition de l'équipe de haute direction

La Société s'engage à favoriser un lieu de travail inclusif, équitable et accessible où tous les membres du personnel se sentent valorisés, respectés, appuyés, où ils/elles se sentent à leur place et ont l'occasion de réaliser leur plein potentiel.

Comme l'exigent les lois sur les valeurs mobilières applicables au Canada, le comité de rémunération tient compte de la représentation des « groupes désignés » (définis par les lois sur les sociétés applicables au Canada comme étant les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles) au sein de l'équipe de direction.

Lorsqu'elle procède à des nominations à des postes de haute direction, la Société tient compte des compétences, de l'expertise et de l'expérience qui contribuent aux capacités de la personne pressentie pour un poste, ainsi que d'autres facteurs liés à la diversité des personnes.

Au 31 décembre 2024, 36 % des postes de haute direction (4 sur 11) étaient occupés par des femmes (tel qu'il est indiqué à la rubrique 7.2 intitulée *Membres de la haute direction* de la notice annuelle de BCE Inc.); 36 % (4 sur 11) par des personnes faisant partie de minorités visibles; 0 % (0 sur 11) par des personnes faisant partie des peuples autochtones; et 18 % (2 sur 11) par des personnes handicapées. Compte tenu de la petite taille du groupe et du recours à l'auto-déclaration, les cibles de la Société ne sont pas axées spécifiquement sur les postes de haute direction et les cibles de représentation ne sont pas déclarées pour les membres de la haute direction à l'égard de chaque groupe désigné.

Pour l'ensemble de l'équipe de direction (postes de vice-président(e)s et supérieurs), la Société a fixé un objectif que, d'ici à la fin de 2025, 35 % de la composition de l'équipe de direction tiendra compte de la diversité des genres. Cet objectif a été atteint à la fin de l'année 2024. Les femmes occupaient 35 % de tous les postes de direction (postes de vice-président(e)s et supérieurs), les membres des minorités visibles, 21 %, les peuples autochtones, 2 % et les personnes handicapées, 7 %.

La Société a été reconnue comme l'un des 100 meilleurs employeurs au Canada (2025)⁽¹⁾, meilleurs employeurs pour les jeunes au Canada (2025)⁽²⁾, meilleurs employeurs pour la diversité (2025)⁽³⁾, meilleurs employeurs de Montréal (2024)⁽⁴⁾, meilleurs employeurs pro-famille au Canada (2024)⁽⁵⁾ et l'un des employeurs les plus verts au Canada (2024)⁽⁶⁾, ce qui souligne l'engagement de la Société à favoriser un milieu de travail inclusif pour tous les membres du personnel.

(1) De 2016 à 2025, Bell a figuré parmi les « 100 meilleurs employeurs au Canada », un classement compétitif organisé par Mediapro Canada Inc., maison d'édition qui publie des périodiques sur l'emploi. Les sociétés choisies sont évaluées selon leur leadership dans leur secteur en ce qui concerne l'offre d'un lieu de travail exceptionnel. Les employeurs sont comparés les uns aux autres pour déterminer lesquels offrent le programme le plus progressiste et avant-gardiste.

(2) De 2018 à 2025, Bell a été reconnue comme l'un des « meilleurs employeurs pour les jeunes au Canada » par l'organisme qui nomme les 100 meilleurs employeurs au Canada. Les sociétés choisies sont évaluées selon les programmes offerts pour attirer et retenir les jeunes membres du personnel, par rapport aux autres employeurs dans le même secteur.

(3) Bell a été reconnue comme l'un des « meilleurs employeurs pour la diversité au Canada » pour les années 2017 à 2022 et en 2025 par l'organisme qui nomme les 100 meilleurs employeurs du Canada. Les gagnants sont évalués et sélectionnés en fonction de programmes exceptionnels de diversité et d'inclusion en milieu de travail, par rapport à d'autres employeurs dans le même domaine.

(4) Bell a été reconnue comme l'un des « meilleurs employeurs de Montréal » de 2013 à 2024 par l'organisme qui nomme les 100 meilleurs employeurs du Canada. Les sociétés choisies sont évaluées selon les programmes avant-gardistes offerts par rapport aux autres organisations du même secteur.

(5) Bell a été reconnue comme l'un des « meilleurs employeurs pro-famille au Canada » de 2020 à 2024 par l'organisme qui nomme les 100 meilleurs employeurs du Canada. Les sociétés choisies sont évaluées selon les initiatives et les programmes offerts pour concilier responsabilités professionnelles et familiales, par rapport aux autres employeurs du même secteur.

(6) Bell a été reconnue comme l'un des « employeurs les plus verts du Canada » pour les années 2017 à 2024 par l'organisme qui nomme les 100 meilleurs employeurs du Canada. Les sociétés choisies sont évaluées et sélectionnées en fonction des initiatives et des programmes environnementaux uniques qu'elles ont élaborés, de la mesure dans laquelle ils ont réussi à réduire leur propre empreinte environnementale, du degré de participation de leurs employés à ces programmes et de la question de savoir s'ils y contribuent par des compétences uniques, et de la mesure dans laquelle ces initiatives sont devenues liées à l'identité publique de l'employeur, attirant ainsi de nouveaux employés et clients vers leur organisation.

Services de conseils en rémunération

En 2024, le comité de rémunération a retenu les services de Hugessen Consulting Inc. afin qu'elle lui fournisse des conseils indépendants, une analyse et une expertise en ce qui a trait à la rémunération des membres de la haute direction, notamment une évaluation du caractère concurrentiel de la rémunération, des renseignements sur le marché et les tendances en matière de rémunération. Hugessen ne fournit aucun autre service à la direction de la Société. Les services de Hugessen ont été initialement retenus par le comité de rémunération en 2018.

Services de conseils en rémunération – honoraires connexes

Le tableau ci-dessous présente les honoraires totaux payés pour des services de conseils en rémunération rendus en 2023 et en 2024.

Conseiller	Honoraires liés aux services de conseils en rémunération des membres de la haute direction (\$)		Tous les autres honoraires (\$)	
	2023	2024	2023	2024
Hugessen	201 760	158 550	0	0

Indépendance des firmes de conseils en rémunération

Aucun membre de la haute direction n'est associé ou lié à Hugessen. Hugessen a confirmé que les honoraires reçus de BCE en 2024, par rapport à l'ensemble des honoraires reçus de toute sa clientèle en 2024, n'étaient pas suffisamment élevés pour compromettre son indépendance vis-à-vis de BCE ou de sa direction.

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

Conformité et gouvernance

Le comité de rémunération a examiné et surveillé :

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

Divers

Le comité de rémunération effectue en outre une évaluation annuelle de son rendement avec le comité de gouvernance, y compris l'examen du caractère adéquat de sa charte.

Le comité de rémunération a fourni également un rapport sur ces questions et sur ses activités au conseil.

Rapport présenté le 6 mars 2025 par :

S.A. Murray, présidente
R.P. Dexter, C. Rovinescu, J. Tory, L. Vachon

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	45
9	Analyse de la rémunération	49
9.1	Objectif global du programme de rémunération des membres de la haute direction	49
9.2	Établissement de la rémunération de la haute direction	49
	Étalonnage et groupe de référence	50
9.3	Gestion des risques liés à la rémunération	51
9.4	Politique en matière de rémunération et éléments rémunérateurs	53
9.5	Rémunération à risque au niveau cible des membres de la haute direction visés en 2024	53
9.6	Éléments rémunérateurs pour 2024	54
	Salaire de base	54
	Prime incitative annuelle à court terme	54
	Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	57
	Exigences en matière d'avoir en actions	59
	Politique relative à la récupération de la rémunération	60
	Régimes de retraite, avantages sociaux et avantages indirects	60
10	Rémunération du président et chef de la direction	61
11	Rémunération des membres de la haute direction visés	64
11.1	Graphique sur le rendement des actionnaires	68
11.2	Tableau sommaire de la rémunération	69
11.3	Attributions en vertu d'un régime incitatif	70
11.4	Régime d'épargne des employé(e)s (REE)	73
11.5	Ententes de retraite	73
11.6	Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle	76

8 Lettre du conseil d'administration aux actionnaires

Aux actionnaires :

Au nom du comité de rémunération et du conseil, nous sommes heureux de vous présenter notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction, notamment la structure que nous avons utilisée pour prendre nos décisions en 2024.

Notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction

BCE demeure axée sur une démarche de rémunération au rendement pour tous les membres de l'équipe, y compris notre équipe de haute direction. Cette philosophie appuie la réalisation des impératifs stratégiques de Bell, alors que nous réalisons notre objectif de faire avancer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde. En agissant dans quatre domaines clés – donner la priorité aux clients, offrir les meilleurs réseaux et services Internet pure fibre et sans fil 5G, devenir un leader des services technologiques et construire une puissance des médias numériques et du contenu, nous ajoutons de la valeur à long terme pour nos actionnaires.

Cet alignement discipliné entre la création de valeur pour les actionnaires et la rémunération de nos membres de la haute direction se reflète dans notre vote consultatif annuel sur la rémunération, qui a obtenu un appui solide l'année dernière, avec 94,72 % des voix exprimées en faveur de notre programme de rémunération de la direction 2023.

Pour 2024, les décisions relatives à la rémunération des dirigeants prises par le comité de rémunération et le conseil témoignent du rendement de l'équipe de BCE au cours d'une année difficile pour le secteur des télécommunications au Canada et de l'exécution d'un plan d'action conçu pour instaurer les éléments qui favoriseront la croissance et la valeur à long terme pour nos actionnaires. Dans l'ensemble, ces décisions témoignent de l'évident rapport entre l'expérience que vivent nos actionnaires, qui ont malheureusement subi une baisse des rendements cette année, et la rémunération de l'équipe de direction.

Points saillants en matière de rendement financier et opérationnel

Les décisions de BCE en matière de rémunération pour 2024 reflètent la performance financière et opérationnelle de l'équipe de BCE :

Points saillants en matière de rendement financier

Les points saillants du rendement financier de BCE en 2024 sont résumés comme suit :

- Nous avons produit des flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation de 6 988 millions \$ et des flux de trésorerie disponibles⁽¹⁾ de 2 888 millions \$ en 2024, par rapport à 7 946 millions \$ et à 3 144 millions \$, respectivement, en 2023, soutenant ainsi la poursuite des investissements dans nos projets d'immobilisations clés et nos initiatives stratégiques.
- Les produits d'exploitation de BCE ont diminué de 1,1 % par rapport à l'exercice précédent, en raison d'une baisse de 5,2 % des produits tirés des produits et d'une baisse de 0,4 % des produits tirés des services. La baisse des produits d'exploitation d'un exercice à l'autre est attribuable à une diminution de 1,4 % des produits d'exploitation de Bell services de communications et de technologies (SCT), découlant à la fois d'une baisse de 5,2 % des produits tirés des produits et d'une diminution de 0,7 % des produits tirés des services, attribuables à l'érosion continue des produits tirés des services voix sur fil, partiellement contrebalancée par une hausse des produits tirés des services de données filaires et des services sans fil. La croissance de 1,1 % des produits d'exploitation de Bell Média a tempéré la baisse des produits d'exploitation de BCE, traduisant une augmentation des revenus publicitaires et autres, partiellement compensée par une baisse des produits tirés des frais d'abonnement.
- En 2024, le bénéfice net de BCE a reculé de 83,9 % par rapport à 2023, tandis que son BAIIA ajusté⁽¹⁾ a augmenté de 1,7 % en 2024, par rapport à 2023, grâce à la croissance de nos deux secteurs, Bell SCT et Bell Média. Ceci a donné lieu à une marge du BAIIA ajusté⁽²⁾ de 43,4 % en 2024, qui a progressé par rapport à 42,2 % pour l'exercice antérieur, en raison d'une baisse des coûts d'exploitation.

- Le bénéfice net par action ordinaire (BPA) de 0,18 \$ en 2024 a diminué de 2,10 \$ par rapport à celui de l'exercice précédent, en raison de la hausse de la dépréciation d'actifs, principalement dans notre secteur Bell Média, attribuable à une nouvelle baisse de la demande de publicité et des dépenses dans le marché de la publicité linéaire, de la hausse des indemnités de départ, des coûts d'acquisition et d'autres coûts, de la hausse des intérêts débiteurs et de la hausse de l'amortissement, partiellement contrebalancées par la baisse des impôts sur le résultat, la hausse du BAIIA ajusté et la baisse des autres dépenses, le BPA ajusté⁽¹⁾ en 2024 s'étant chiffré à 3,04 \$ par action ordinaire, par rapport à 3,21 \$ par action ordinaire en 2023.

(1) Les flux de trésorerie disponibles sont une mesure financière non conforme aux PCGR, le BAIIA ajusté est une mesure du total des secteurs et le BPA ajusté est un ratio non conforme aux PCGR. Ces mesures financières n'ont pas de définition normalisée en vertu des normes financières IFRS. Il est donc peu probable qu'elles puissent être comparées avec des mesures similaires présentées par d'autres émetteurs. Nous définissons le BPA ajusté comme le bénéfice net ajusté par action ordinaire de BCE. Se reporter à la rubrique 11, *Mesures financières non conformes aux PCGR*, autres mesures financières et indicateurs de performance clés (IPC) du rapport de gestion annuel de BCE pour l'exercice terminé le 31 décembre 2024, inclus aux pages 113 à 118 du rapport financier annuel pour l'exercice 2024 de BCE, pour obtenir de plus amples renseignements sur ces mesures, y compris, en ce qui concerne le BAIIA ajusté, un rapprochement avec le bénéfice net, qui est la mesure financière la plus directement comparable conformément aux normes comptables IFRS, et pour les flux de trésorerie disponibles, un rapprochement avec les flux de trésorerie provenant des activités, qui constitue la mesure financière la plus directement comparable conformément aux normes comptables IFRS. Ces renseignements, tirés de notre rapport de gestion, sont intégrés par renvoi dans la présente circulaire.

(2) La marge du BAIIA ajusté se définit comme le BAIIA ajusté divisé par les produits d'exploitation.

Points saillants du rendement opérationnel

Pour réaliser notre objectif de faire progresser la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde, ainsi que nos six impératifs stratégiques, nous concentrons nos efforts en fonction de quatre impératifs stratégiques – donner la priorité aux clients, offrir les meilleurs réseaux et services Internet pure fibre et sans fil 5G, devenir un leader des services technologiques et construire une puissance des médias numériques et du contenu. Les résultats d'exploitation de l'équipe BCE en 2024 témoignent de notre engagement à bien servir nos clients, nos collègues et notre collectivité grâce à des investissements continus dans nos réseaux large bande et sans fil évolués et dans nos expériences numériques pour les clients et les médias, dans le but de favoriser la croissance à long terme pour nos actionnaires.

Progrès réalisés à l'égard des six impératifs stratégiques

- diminué de 5 % notre part de plaintes de consommateurs visant le groupe de sociétés de BCE et ses membres par rapport à l'année précédente, selon le rapport annuel 2023-2024 de la Commission des plaintes relatives aux services de télécom-télévision (CPRST)
- introduit une nouvelle facture numérique dont la présentation est plus facile à comprendre et qui met en évidence les changements d'un mois à l'autre, des explications sur la facture numérique personnalisée et des affichages numériques qui informent la clientèle des services de Bell, les offres exclusives et les campagnes telles que « Mieux pour tous »
- réalisé l'acquisition de Stratejm Inc., un fournisseur de cybersécurité établi à Mississauga, et de CloudKettle Inc., un fournisseur de services professionnels établi à Halifax, ce qui ajoute une expertise en services professionnels et en services gérés dans les domaines de la cybersécurité et de l'automatisation du flux de travail numérique de Salesforce aux capacités existantes de Bell et renforce le soutien de bout en bout propulsé par l'IA pour les clients d'entreprise
- accru notre clientèle d'abonnés de Crave, la portant à plus de 3,6 millions, en hausse de 18 % par rapport à 2023
- réalisé l'acquisition précédemment annoncée d'OUTEDGE, afin de soutenir la stratégie de médias numériques de Bell Média et d'offrir des solutions de commercialisation multicanaux à l'échelle du Canada
- poursuivi l'élargissement de la zone de couverture de notre réseau de fibre optique jusqu'aux locaux de l'abonné (FTTP) au moyen de connexions directes par fibre optique pour inclure davantage de foyers et d'entreprises, pour atteindre 7,8 millions d'emplacements à la fin de 2024. Le réseau FTTP offre des services internet qui permettent des vitesses de téléchargement symétriques multigigabit, ce qui procure un avantage en ce qui concerne la performance et de qualité par rapport aux réseaux câblés
- poursuivi notre transformation opérationnelle pluriannuelle afin de moderniser nos activités, d'accroître notre productivité, de développer les talents technologiques et de redimensionner sensiblement nos prix de base
- lancé le Portail de bienvenue, la solution d'accueil de Bell pour les nouveaux employés, alimentée par ServiceNow et développée en partenariat avec FX Innovation, améliorant l'expérience des employés tout en facilitant les démarches préalables à l'accueil et en centralisant les étapes et les procédures administratives
- classée la société de télécommunications la plus durable au monde pour la deuxième année consécutive et 34^e rang du palmarès des 100 entreprises les plus durables au monde de 2025 de Corporate Knights⁽¹⁾
- nommée meilleure entreprise de télécommunications et classée troisième dans le rapport « Road to Net Zero » du Globe and Mail⁽²⁾

Des détails supplémentaires sur le rendement financier et opérationnel de BCE en 2024 figurent à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2024* sous la rubrique *Indice de rendement de l'entreprise en 2024* et à la section 10 intitulée *Rémunération du président et chef de la direction*.

Changements organisationnels en 2024

Notre plan de relève des dirigeants nous permet de continuer à disposer d'un solide leadership au sein de la haute direction et de la meilleure structure en place pour soutenir la mise en œuvre de notre stratégie et de notre transformation. En 2024, les changements suivants ont été apportés à l'équipe de haute direction avec la promotion d'un nouveau membre au sein de l'équipe de haute direction :

- Hadeer Hassaan a été nommée au rôle de VPE et de cheffe de l'expérience client en octobre 2024, renforçant ainsi notre approche axée sur le client, d'abord dans tout ce que nous faisons et notre objectif de créer des expériences enrichissantes dans tous les domaines.

- John Watson a assumé le poste de président de groupe, marchés affaires, IA et FX Innovation après la promotion de Hadeer Hassaan, en octobre 2024, faisant progresser notre stratégie visant à devenir un leader des services technologiques dans les marchés d'affaires de Bell, l'IA et FX Innovation.

De concert avec Mirko Bibic et Curtis Millen, John Watson, Blair Kirby et Sean Cohan sont les membres de la haute direction visés de BCE (MHDV).

(1) En janvier 2025, Corporate Knights, une société de média et de recherche axée sur l'économie durable, a classé BCE au 1^{er} rang des fournisseurs de services de télécommunications et au 34^e rang de son palmarès des 100 entreprises les plus durables au monde de 2025. Le classement est fondé sur une évaluation de plus de 8 000 sociétés ouvertes dont le chiffre d'affaires dépasse 1 milliard \$ US et dont l'exercice se termine entre le 1^{er} juillet 2023 et le 30 juin 2024. Toutes les sociétés sont notées en fonction de paramètres applicables par rapport à leurs pairs, 50 % de la pondération étant attribuée aux produits d'exploitation durables et à l'investissement durable.

(2) En février 2024, le Globe and Mail a placé Bell en troisième position dans son classement des sociétés canadiennes dotées d'une direction solide qui les mène sur la voie du net zéro. Le classement est basé sur l'analyse par Sustainalytics de milliers de points de données pour calculer la cote de transition à faible émission de carbone (Low-Carbon Transition Rating – LCTR). À ce jour, il a évalué 8 000 sociétés à l'échelle mondiale, dont 260 sociétés cotées en bourse au Canada.

Notre programme de rémunération pour 2024

Les politiques et programmes de rémunération de BCE sont révisés régulièrement pour veiller à ce qu'ils soient toujours concurrentiels, liés au rendement et qu'ils s'harmonisent avec les intérêts des actionnaires.

Salaire de base

Notre objectif lié au salaire de base s'établit au 50^e centile de notre groupe de référence. Les salaires sont révisés de temps à autre et sont rajustés pour tenir compte de l'augmentation des responsabilités et des tendances du marché. L'expérience, le rendement et l'équité interne sont également pris en compte. En 2024, la rémunération cible a été gelée pour les MHDV, par conséquent, aucune modification n'a été apportée aux salaires des MHDV par rapport aux niveaux de 2023.

Régime incitatif annuel à court terme

Notre régime incitatif annuel à court terme vise à fournir une rétribution pour la réalisation de paramètres financiers importants (le BAIIA ajusté, les produits d'exploitation et les flux de trésorerie disponibles) et de paramètres opérationnels.

Les paramètres opérationnels du Programme de rémunération incitative (PRI) de BCE reposent sur l'objectif de BCE de transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde et nos six impératifs stratégiques :

- Bâtir les meilleurs réseaux
- Accélérer la croissance grâce à des services innovateurs
- Offrir le contenu le plus captivant
- Promouvoir l'expérience client
- Gérer avec agilité et selon une structure de coûts efficace
- Investir dans notre équipe, soutenir son engagement et créer un avenir durable.

Les résultats par rapport à ces impératifs ont représenté 40 % de l'indice de rendement de l'entreprise en 2024, ce qui se compare à 2023.

Les objectifs financiers (BAIIA ajusté de 30 %, produits d'exploitation de 15 % et flux de trésorerie disponibles de 15 %) comptent pour les 60 % restants de l'indice de rendement de l'entreprise. En 2024, la Société n'a pas atteint les objectifs en matière de produits d'exploitation (0 % sur l'objectif de 15 %) et les objectifs relatifs au BAIIA ajusté (17 % sur l'objectif de 30 %), mais elle a atteint les objectifs de rendement en matière de flux de trésorerie disponibles (15 % sur l'objectif de 15 %) fixés dans le cadre du PRI. Bien que les résultats globaux des paramètres financiers se soient situés en deçà des niveaux cibles fixés

dans le cadre du PRI au cours de l'exercice 2024, les résultats des paramètres opérationnels fixés pour nos six impératifs stratégiques ont été solides cette année (38 % sur les 40 % visés). Cela témoigne des progrès appréciables accomplis dans la réalisation des objectifs stratégiques à long terme de BCE, qui sont essentiels à notre croissance et à notre transformation (voir la rubrique *Points saillants en matière de rendement opérationnel*, à la page 46). Un indice de rendement global de l'entreprise de 70 % sur une possibilité de 150 % a été approuvé pour les MHDV. Cela compte pour 70 % des primes incitatives annuelles à court terme versées aux membres de la haute direction, tandis que le rendement personnel compte pour les 30 % restants.

Régime d'intéressement à long terme

Notre régime d'intéressement à long terme vise à récompenser la création de valeur pour nos actionnaires tout en offrant un moyen d'attirer et de fidéliser des membres de la haute direction talentueux et compétents.

Les attributions d'UANR-R de 2022, dont les droits ont été acquis en 2024, sont les deuxièmes attributions à être acquises depuis que le RILT a été remanié pour éliminer les options d'achat d'actions et introduire une mesure du rendement total procuré aux actionnaires (RTA) pour les UANR-R, en plus d'une mesure des flux de trésorerie disponibles. Les attributions d'UANR-R pour 2022 ont atteint un taux de paiement de 62 %, tel qu'il est décrit plus en détail à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2024*, sous la rubrique *Paiements d'UANR-R*.

Conformément aux dernières années, le RILT de 2024 est composé d'UANR quant à 50 % et d'UANR-R quant à 50 %. Les UANR-R reposent sur le rendement du RTA relatif quant à 50 % et sur les flux de trésorerie disponibles quant à 50 %. Le RTA relatif est comparé au RTA médian d'un groupe de référence composé de sept sociétés de télécommunications nord-américaines (Rogers Communications Inc., TELUS Corporation, Cogeco Communications Inc., Québecor Inc., AT&T, Verizon, Comcast), choisies en fonction de la pertinence du secteur, de la concurrence sur les marchés financiers et des caractéristiques de placement. Depuis les attributions de 2024, les paramètres pour le rendement du RTA relatif sont mesurés sur une période de rendement de trois ans (auparavant mesurés en trois périodes de rendement annuelles), ce qui rejoint les pratiques actuelles du marché. Cette répartition du RILT s'applique à tous les membres de la direction, y compris la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et l'ensemble des VPE. Aucune option d'achat d'actions n'a été attribuée depuis 2020.

Rémunération de membres de la haute direction visés en 2024

Tel qu'indiqué ci-dessus, aucune modification n'a été apportée aux niveaux de rémunération cible des MHDV pour l'exercice 2024. Nous sommes convaincus que les résultats de performance de l'exercice 2024 et la rémunération des MHDV dans le cadre du régime incitatif annuel à court terme étaient étroitement alignés, comme suit :

- produits d'exploitation de 24 409 millions de dollars – 461 millions de dollars de moins que l'objectif – entraînant un paiement de 0 % pour cet indicateur de rendement;
- BAIIA ajusté de 10 589 millions de dollars – 88 millions de dollars de moins que l'objectif – entraînant un paiement de 17 % pour cet indicateur de rendement; et
- flux de trésorerie disponibles de 2 888 millions de dollars – 6 millions de dollars au-dessus de l'objectif – entraînant un paiement de 15 % pour cet indicateur de rendement.

Ces résultats, combinés à un résultat de 38 % pour les impératifs stratégiques, ont contribué à l'atteinte de 70 % de la cible par la Société (comparativement à 93 % en 2023) au titre du régime incitatif annuel à court terme et ont eu pour conséquence que la rémunération directe totale de tous les MHDV en 2024 a été inférieure aux niveaux cibles, les versements incitatifs réels à court terme ayant été versés en moyenne à 85 % de la cible (comparativement à 105 % en 2023), comme il est indiqué à la rubrique 11.2 intitulée *Tableau sommaire de la rémunération* à la page 69.

En outre, la rémunération des MHDV, déterminée en termes de valeur réalisée et de valeur de réalisation, a diminué de manière considérable, terminant l'année bien en deçà des justes valeurs à la date d'attribution, telles que communiquées à la rubrique 11.2 intitulée *Tableau sommaire de la rémunération*. Au 31 décembre 2024, la valeur des attributions en cours au titre du RILT 2024 avait diminué de 47 % par rapport à la valeur d'attribution figurant à la rubrique 11.2 intitulée *Tableau sommaire de la rémunération*, à la page 69. De même, la valeur des attributions en cours au titre du RILT 2023 avait diminué de 48 % par rapport à la valeur à la date d'attribution au 31 décembre 2024.

Les attributions d'UANR et d'UANR-R au titre du RILT 2022 qui ont été acquises le 31 décembre 2024 avaient un prix de 66,58 dollars à la juste valeur à la date d'attribution. À la suite de l'acquisition et de la libération subséquente de ces attributions, le prix de l'action a chuté de plus de 50 % pour atteindre 32,26 \$, ce qui a eu un impact sur la valeur réalisée pour tous les MHDV qui ont reçu une attribution en 2022. En outre, les UANR-R (pondérées à 50 % des attributions au titre du RILT 2022), ont été acquises avec un facteur de rendement global de 62 %, fondé sur les résultats pour les mesures des flux de trésorerie disponibles et du RTA relatif. Par conséquent, la valeur de paiement des attributions au titre du RILT 2022 a diminué de 51 % par rapport à la valeur à la date d'attribution.

Rémunération du chef de la direction en 2024

Tout comme pour les autres MHDV, il n'y a pas eu de changement dans la rémunération cible de M. Bibic en 2024, et la rémunération cible de M. Bibic demeurera plafonnée à son niveau actuel en 2025. La rémunération variable représente 89 % de la rémunération directe totale cible de M. Bibic et est considérée comme étant à risque.

Le comité est convaincu que la rémunération reçue par notre chef de direction cette année concorde avec l'expérience des actionnaires et fait ressortir une forte corrélation entre la rémunération et le rendement :

- la rémunération cible de M. Bibic n'a pas été modifiée en 2024 et aucune modification ne sera apportée à la rémunération cible de M. Bibic en 2025.
- l'attribution de M. Bibic dans le cadre du régime de rémunération incitative à court terme a diminué de 20 % en 2024 par rapport à 2023 (2,38 millions de dollars en 2024 contre 2,96 millions de dollars en 2023).
- une proportion importante de la rémunération du chef de la direction est constituée d'attributions d'actions entièrement à risque sous la forme d'UANR et d'UANR-R. Comme le montre le graphique ci-contre, l'attribution au titre du RILT 2022 de M. Bibic, qui a été acquise le 31 décembre 2024, a diminué de 51 % par rapport à sa valeur cible (3,7 millions de dollars contre une cible de 7,5 millions de dollars), tandis que l'attribution au titre du RILT 2023 tend vers une valeur de réalisation qui est inférieure de 48 % à la valeur cible, et l'attribution au titre du RILT 2024 tend vers une valeur de réalisation qui est inférieure de 47 % à la valeur cible, au 31 décembre 2024.
- la diminution de la valeur des attributions d'actions de 2022 à 2024 est nettement plus importante que la baisse du RTA au cours des périodes d'acquisition, ce qui démontre une nouvelle fois la nature à risque des attributions d'actions et la philosophie de BCE en matière de rémunération au rendement.
- une part importante de la rémunération incitative de M. Bibic a été réglée en titres de participation à long terme sous forme d'UAD. La participation en UAD de M. Bibic au 31 décembre 2023 avait perdu 36 % de sa valeur au 31 décembre 2024, en raison de la baisse du cours de l'action. Cette baisse a été contrebalancée par un autre étalement des UAD et des dividendes cumulés en 2024, ce qui a entraîné une diminution globale de la participation en UAD de 23 % entre le 31 décembre 2023 et le 31 décembre 2024.

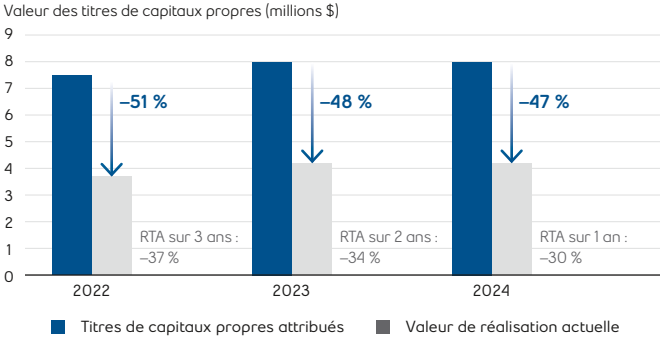
Conclusion

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

L'ensemble de ces facteurs permet d'illustrer le rapport entre la rémunération perçue par notre chef de direction et notre réussite à long terme, ainsi que les intérêts des actionnaires.

Valeur de réalisation des titres de capitaux propres du chef de la direction



Des détails supplémentaires sur les réalisations du président et chef de la direction en 2024 figurent à la section 10 intitulée *Rémunération du président et chef de la direction*, ainsi que dans le tableau rétrospectif qui indique la valeur réelle reçue par le président et chef de la direction au cours des trois dernières années par rapport à la valeur reçue par nos actionnaires et démontre l'alignement entre la rémunération du chef de la direction et la valeur pour les actionnaires.

communiquer avec nous par l'entremise du bureau du secrétariat de la Société ou du groupe Relations avec les investisseurs au 1, carrefour Alexander-Graham-Bell, Tour A, 7^e étage, Verdun (Québec) Canada H3E 3B3 ou en téléphonant au 1 800 339-6353. Notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction soutient le déploiement de la stratégie de la Société, et nous sommes résolus à élaborer des politiques et des programmes de rémunération qui nous permettront de créer de la valeur pour vous, nos actionnaires.

Gordon M. Nixon
Président du conseil

Le 6 mars 2025

Sheila A. Murray
Présidente du comité de rémunération

9 Analyse de la rémunération

Cette section décrit notre philosophie, nos politiques et nos programmes en matière de rémunération et donne des détails sur la rémunération versée en 2024 à notre président et chef de la direction, à notre chef(fe)s des affaires financières et aux trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés. En 2024, ces membres de la haute direction ont continué à contribuer à la croissance et au succès de Bell. Dans ce document, ils sont appelés « membres de la haute direction visés » et sont les suivants :

- Mirko Bibic, président et chef de la direction, BCE Inc. et Bell Canada
- Curtis Millen, vice-président exécutif et chef des affaires financières, BCE Inc. et Bell Canada
- John Watson, président de groupe, marchés affaires, IA et FX Innovation
- Blaik Kirby, président de groupe, marché consommateur et petites et moyennes entreprises
- Sean Cohan, président de Bell Média

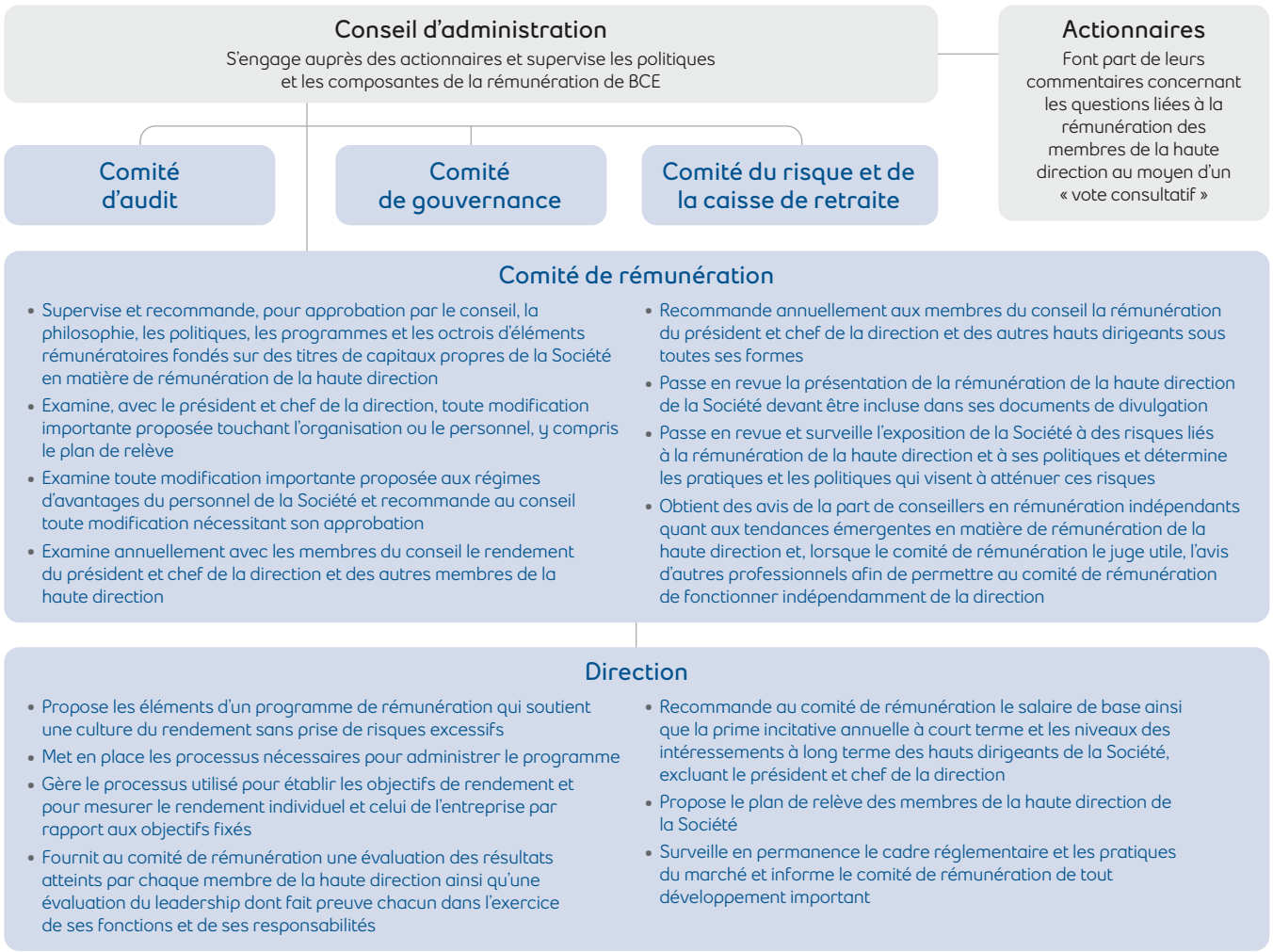
9.1 Objectif global du programme de rémunération des membres de la haute direction

Le programme de rémunération des membres de la haute direction est fondé sur un principe de rémunération au rendement. L'objectif global est de créer une valeur durable pour nos actionnaires comme suit :

- en attirant, en motivant et en fidélisant les membres de la haute direction requis pour déployer la stratégie d'entreprise, et
- en rétribuant ces derniers pour les rendements financiers et opérationnels et pour l'excellence de leur leadership.

9.2 Établissement de la rémunération de la haute direction

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



Étalonnage et groupe de référence

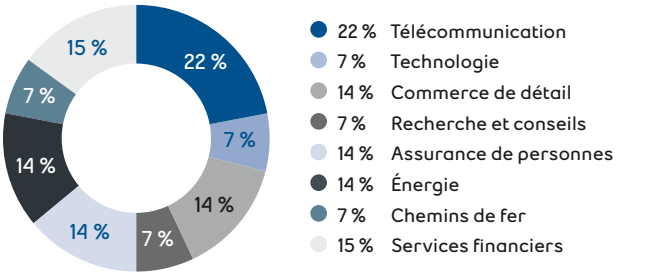
Pour maintenir le caractère concurrentiel de la rémunération versée aux membres de la haute direction, le comité de rémunération analyse régulièrement la rémunération pour des postes de haute direction semblables dans d'autres sociétés avec qui nous sommes en concurrence pour la recherche de talents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

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

Nous passons régulièrement en revue la composition de notre groupe de référence avec Hugessen pour nous assurer que les sociétés continuent de cadrer avec notre réalité en ce qui concerne la taille, le secteur, la capitalisation boursière et la complexité. Le comité de rémunération utilise le groupe de référence pour étalonner la valeur de la rémunération totale des membres de la haute direction, notamment leur salaire de base, les primes incitatives à court terme et les intéressements à long terme, les avantages sociaux, les régimes de retraite et les avantages indirects. Le groupe de référence composé de quatorze sociétés, les éléments justifiant leur utilisation et l'information financière comparative sont présentés dans les tableaux suivants. Il n'y a pas eu de changements dans le groupe de référence en 2024.

Description	Éléments justificatifs	Liste de sociétés
Représente un échantillon choisi des plus grandes sociétés canadiennes selon la taille, le secteur, la géographie et la prédominance dans d'autres groupes de sociétés comparables d'intérêt	Assure le caractère concurrentiel de notre rémunération de la haute direction en la comparant à celle offerte par des sociétés qui sont semblables à la nôtre sur le plan de la complexité, y compris la taille, et qui nous livrent concurrence pour ce qui est du recrutement de talents clés. La représentation des secteurs dans le choix des sociétés de référence tient compte de la pertinence de BCE dans le modèle d'entreprise, l'accent étant mis davantage sur les secteurs fortement réglementés et orientés vers le consommateur. Le nombre de sociétés comparables et la représentation équilibrée des secteurs d'activité fait en sorte que notre groupe de référence est représentatif du marché où nous livrons concurrence pour la recherche de talents	• Alimentation Couche-Tard Inc. • Banque de Montréal • Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada • Enbridge Inc. • Financière Sun Life inc. • Groupe CGI Inc. • La Banque de Nouvelle-Écosse • La Société Canadian Tire Limitée • Québecor Inc. • Rogers Communications Inc. • Société Financière Manuvie • TC Energy Corporation • TELUS Corporation • Thomson Reuters Corporation

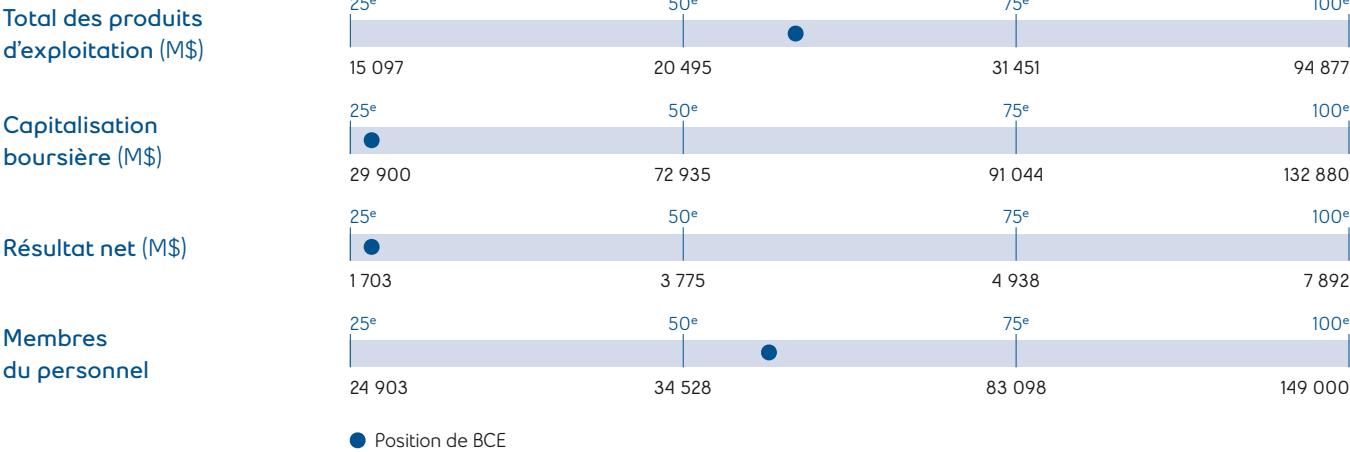
Information financière comparative et répartition sectorielle du groupe de référence



BCE – Résultats au 31 décembre 2024

Total des produits d'exploitation (M\$)	Capitalisation boursière (M\$) ⁽¹⁾	Résultat net (M\$)	Membres du personnel
24 409	30 398	375	40 390

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



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

- les niveaux de salaires relatifs parmi notre concurrence sectorielle la plus directe;
- la taille, l'envergure et la complexité relatives des sociétés du groupe de référence;

- le rendement relatif de BCE par rapport à ces sociétés comparables; et
- l'équité interne à l'échelle de la Société et entre les différents niveaux hiérarchiques au sein de la Société.

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

9.3 Gestion des risques liés à la rémunération

Nos services conseil-gestion risques ont effectué l'évaluation annuelle des risques liés à nos pratiques en matière de rémunération, qui comprend des entretiens avec la direction de BCE et les consultants en rémunération de BCE, Hugessen, afin de s'assurer que nos politiques et pratiques en matière de rémunération sont conformes aux meilleures pratiques du secteur et n'incitent pas les membres de la haute direction à prendre des risques excessifs lorsqu'ils agissent pour le compte de la Société dans le but de réaliser des gains financiers personnels.

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

Structure à cinq piliers



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

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

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

Ce que nous faisons

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

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

Nous veillons à ce que les difficultés à atteindre les objectifs soient maintenues à la lumière des progrès de la Société et de l'environnement concurrentiel.

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

Nous équilibrons les intéressements à court terme (primes incitatives annuelles à court terme) et à long terme (UANR et UANR-R) afin d'aligner la rémunération sur l'horizon temporel de risque pour chaque composante de la rémunération.

Nous offrons un programme de rémunération qui priorise le rendement, 85 % de la rémunération directe totale cible des membres de la haute direction visés étant en moyenne à risque et étroitement liée au rendement de BCE.

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

Nous appliquons une exigence de détention d'actions après mandat pour la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction.

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

Nous appliquons un processus d'approbation préalable pour la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et pour l'ensemble des VPE afin d'éviter les opérations de personnes initiées et d'assurer le respect des périodes d'interdiction d'opérations.

Nous nous assurons que le comité de rémunération soit composé de membres du conseil indépendants de manière à éviter des conflits d'intérêts liés à la rémunération.

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

Ce que nous évitons

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

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

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

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

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

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

Nous ne garantissons pas le paiement des intéressements variables.

(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 l'élimination du recours aux options à partir de 2021.

(2) Les contrats de travail de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, ainsi que de l'ensemble des VPE et des membres de la haute direction supplémentaires au sens de la Securities & Exchange Commission (SEC) des États-Unis, contiennent des dispositions relatives à la récupération de la rémunération qui prévoient que la Société peut récupérer une partie de la rémunération en espèces et en titres de capitaux propres qui leur est versée et obtenir le remboursement d'une partie des gains réalisés à l'exercice d'options qui leur ont été octroyées après leur nomination (les options d'achat d'actions ont été éliminées à partir de l'exercice 2021, mais les options d'achat d'actions émises dans le passé peuvent être exercées à l'acquisition des droits et avant leur expiration. L'année 2020 a été la dernière année au cours de laquelle des options ont été attribuées et l'année 2030 sera la dernière année au cours de laquelle des attributions d'options pourront être exercées).

La politique de récupération peut être appliquée en cas de retraitement des états financiers si le particulier n'aurait pas eu droit à cette rémunération en fonction du retraitement des états financiers et indépendamment du fait qu'il y ait eu ou non des actes répréhensibles de la part des dirigeants. La récupération s'applique pendant les trois exercices terminés précédant immédiatement la date à laquelle la Société est tenue de préparer un retraitement. En outre, en ce qui a trait au poste de chef(fe) de la direction, à l'égard de la rémunération attribuée à partir du 1^{er} janvier 2021, le conseil peut, à son appréciation, annuler la totalité ou une partie de certaines tranches de la rémunération en espèces et en titres de capitaux propres non acquises ou récupérer certaines tranches de la rémunération incitative et différée en espèces et acquises reçues par le(la) chef(fe) de la direction au cours des 24 mois précédents si le conseil juge que la conduite constituerait un motif de cessation d'emploi du(de la) chef(fe) de la direction.

Tous les titulaires d'options d'achat d'actions sont assujettis aux dispositions relatives à la récupération de la rémunération s'ils adoptent des comportements interdits.

En cas de cessation des fonctions pour motif valable, toutes les options acquises et non acquises et toutes les UANR et UANR-R octroyées mais non acquises sont annulées.

(3) L'application de notre politique en cas de changement de contrôle à double condition nécessite un changement de contrôle et une cessation des fonctions autrement que pour un motif valable ou une démission pour motif valable dans les 18 mois suivant le changement de contrôle. Cette politique évite à la Société de devoir verser des prestations de cessation de fonctions en cas de changement de contrôle s'il n'est pas mis fin à l'emploi du membre de la haute direction dans le cadre du changement de contrôle. De plus amples renseignements à ce sujet sont présentés à la section 11.6 intitulée *Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle*.

9.4 Politique en matière de rémunération et éléments rémunérateurs

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

	Principal objectif	Que rétribue l'élément rémunérateur?	Comment l'élément rémunérateur s'inscrit-il dans l'objectif global?	Forme du paiement
Salaire de base annuel	Fournit un taux de rémunération fixe concurrentiel sur le marché	L'envergure et les responsabilités du poste et les compétences spécifiques requises pour les assumer	Il comporte un mécanisme pour attirer et fidéliser les membres de la haute direction compétents qui peuvent nous permettre d'atteindre notre objectif global tout en mettant l'accent sur la rétribution du rendement réel	Espèces
Prime incitative annuelle à court terme	Encourage le rendement par rapport à nos objectifs d'entreprise et nos objectifs individuels annuels	L'atteinte de nos objectifs annuels	Il comporte un mécanisme pour rétribuer le rendement réel par rapport à des objectifs qui visent à soutenir nos cibles d'entreprise globales	Espèces et/ou UAD Le paiement en UAD harmonise davantage les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires puisque les UAD ne sont payables qu'à la cessation des fonctions
Régime d'intéressement à long terme fondé sur des titres de capitaux propres	Harmonise les intérêts à long terme des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires	La création de la valeur pour les actionnaires	Il comporte un mécanisme pour attirer et fidéliser les membres de la haute direction compétents tout en rétribuant l'atteinte de notre objectif global, qui consiste à créer une valeur durable pour les actionnaires	UANR (50 %) - Relie les intérêts des membres de la haute direction à la croissance du rendement du cours des actions UANR-R (50 %) - Aligne les intérêts des membres de la haute direction sur le rendement pour les actionnaires par rapport aux sociétés comparables et les flux de trésorerie disponibles, ce qui permet de poursuivre les investissements et les rendements

Nous offrons également un régime de retraite, des avantages sociaux et des avantages indirects concurrentiels pour favoriser l'embauche et le maintien en fonction de membres de la direction compétents. Ces composantes sont évaluées régulièrement dans le cadre de notre étude d'étalonnage. Pour plus de renseignements, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2024* sous la rubrique *Régimes de retraite, avantages sociaux et avantages indirects*.

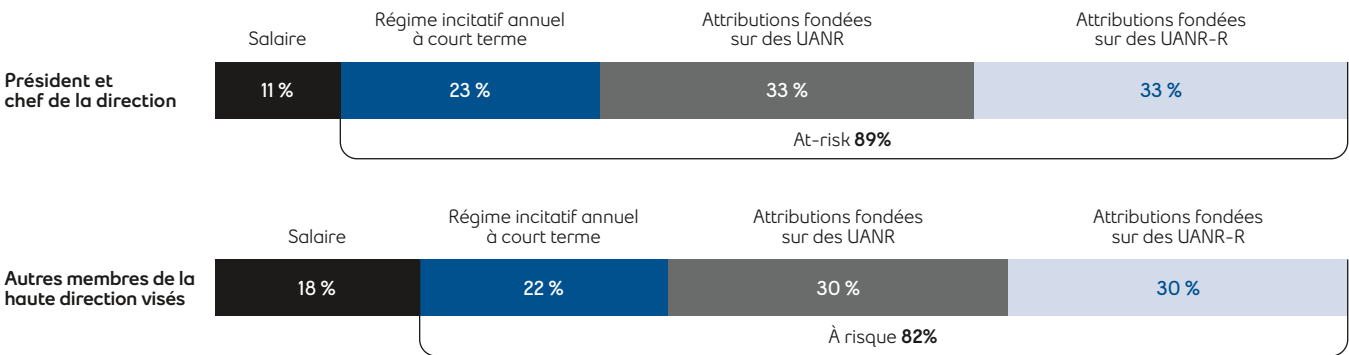
9.5 Rémunération à risque au niveau cible des membres de la haute direction visés en 2024

85 %

Moyenne de la rémunération à risque au niveau cible des membres de la haute direction visés en 2024

Notre engagement à lier la rémunération au rendement s'appuie sur une rémunération composée d'éléments à court et à long terme. Comme le démontre le graphique ci-dessous, le régime de rémunération priorise la rémunération à risque par rapport à la rémunération fixe pour faire en sorte que la rémunération des membres de la haute direction soit liée au rendement de la Société à court et à long terme. En moyenne la rémunération à risque au niveau cible des membres de la haute direction visés s'établit à 85 %.

Rémunération à risque au niveau cible en 2024⁽¹⁾



(1) Selon le salaire de base réel en 2024. La rémunération à risque est constituée du régime incitatif annuel à court terme, des attributions fondées sur des UANR et des attributions fondées sur des UANR-R. Les composantes à risque sont fondées sur les niveaux cibles. À l'exclusion des régimes de retraite et autres éléments rémunérateurs.

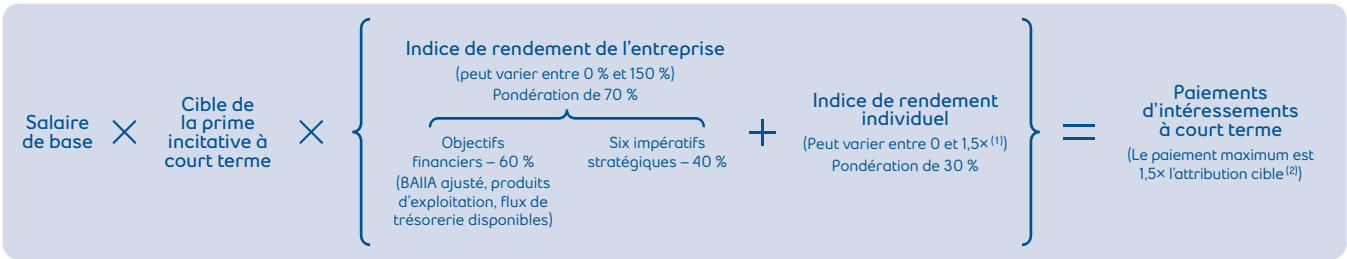
9.6 Éléments rémunératoires pour 2024

Salaire de base

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

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

Prime incitative annuelle à court terme



(1) Pour les autres membres du personnel admissibles au PRI, l'indice de rendement individuel peut varier entre 0 et 3x.
(2) Pour les autres membres du personnel admissibles au PRI, le paiement maximum est de deux fois l'attribution cible.

La prime incitative annuelle à court terme à l'intention de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et de tous les membres de la haute direction comporte deux volets :

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

Cibles de la prime incitative à court terme

Les cibles des primes incitatives 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. Les cibles des primes incitatives à court terme pour les membres de la haute direction visés (200 % pour la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et de 120 % pour les autres membres de la haute direction visés) sont demeurées inchangées en 2024 par rapport à ce qu'elles étaient en 2023.

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 (BALIA ajusté à 30 %, produits d'exploitation à 15 % et flux de trésorerie disponibles à 15 %) comptent pour 60 % de l'indice de rendement de l'entreprise. Le comité de rémunération fixe un seuil, un minimum, une cible et un plafond pour chaque objectif financier. Le paiement varie entre 0 % et 150 %, selon le rendement, comme l'illustre le tableau ci-dessous.

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

Rendement global

	Seuil	Minimum	Cible	Plafond
Paiement ⁽¹⁾	0 %	50 %	100 %	150 %

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

Les six impératifs stratégiques

La pondération résiduelle de 40 % de l'indice de rendement de l'entreprise évalue l'atteinte des objectifs d'exploitation de la Société, nos six impératifs stratégiques pour 2024, la pondération relative de chaque impératif étant appliquée comme suit :

Six impératifs stratégiques		Pondération relative
1.	Promouvoir l'expérience client	20 %
2.	Accélérer la croissance grâce à des services innovateurs	15 %
3.	Offrir le contenu le plus captivant	10 %
4.	Bâtir les meilleurs réseaux	20 %
5.	Gérer avec agilité et selon une structure de coûts efficace	20 %
6.	Investir dans notre équipe, soutenir son engagement et créer un avenir durable	15 %
		100 %

Les progrès réalisés à l'égard des six impératifs stratégiques sont évalués en mesurant le rendement par rapport à une gamme de paramètres opérationnels, dont bon nombre sont habituellement utilisés dans le secteur. L'échelle suivante s'applique et le total sur 36 points possibles est alors converti en un résultat sur 40 % :

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

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

Total des points	Seuil 0 point (6 × 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 2024 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 régimes incitatifs de BCE sont structurés pour créer une valeur durable pour les actionnaires, ainsi que pour atteindre notre objectif d'entreprise de transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde par la mise en œuvre réussie des six impératifs stratégiques de la Société

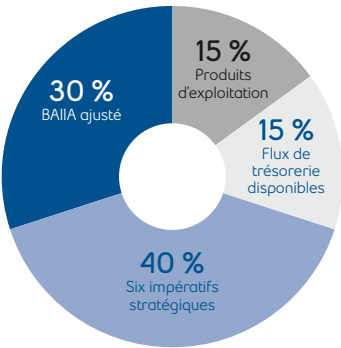
L'illustration qui suit présente les objectifs de rendement de l'entreprise utilisés pour établir les primes incitatives annuelles à court terme pour 2024 et les éléments justifiant leur utilisation.

BAIIA ajusté 30 %

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

Six impératifs stratégiques 40 %

Les impératifs stratégiques ont été mis en place pour nous aider à atteindre notre objectif de transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde. Leur évaluation comprend de nombreux paramètres d'exploitation habituellement utilisés dans le secteur. Les progrès réalisés par rapport aux six impératifs stratégiques fournissent une mesure pertinente de la contribution des membres de la haute direction à la réalisation des résultats attendus à long terme qui sont nécessaires à l'atteinte de notre objectif.



Produits d'exploitation 15 %

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

Flux de trésorerie disponibles 15 %

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

Indice de rendement de l'entreprise en 2024

70 %

Indice de rendement
de l'entreprise
en 2024

Le tableau suivant présente les objectifs et les résultats de l'entreprise obtenus en 2024.

Élément ⁽¹⁾	Pondération	Paieement calculé	Cible pour 2024	Résultats de 2024	Commentaires
BALIA ajusté	30 %	Paieement : 17 % Min. : 0 % Max. : 45 %	10 677 millions \$	10 589 millions \$	Le BALIA ajusté de BCE a augmenté de 1,7 % en 2024, par rapport à 2023, ce qui est attribuable à un plus grand apport de nos secteurs Bell SCT et Bell Média, traduisant une baisse des charges d'exploitation, tempérée par une diminution des produits d'exploitation.
Produits d'exploitation	15 %	Paieement : 0 % Min. : 0 % Max. : 22,5 %	24 870 millions \$	24 409 millions \$	Les produits d'exploitation de BCE ont connu une baisse de 1,1 % en 2024 comparativement à 2023, dans la foulée de la diminution de 5,2 % des produits d'exploitation tirés des produits et de la baisse de 0,4 % des produits d'exploitation tirés des services, en raison d'un ralentissement dans notre secteur Bell SCT, atténué par une hausse des produits d'exploitation de notre secteur Bell Média.
Flux de trésorerie disponibles	15 %	Paieement : 15 % Min. : 0 % Max. : 22,5 %	2 882 millions \$	2 888 millions \$	Les flux de trésorerie disponibles ont diminué de 256 millions \$ en 2024 comparativement à 2023, principalement en raison d'une baisse des flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation, compte non tenu des rentrées liées aux acquisitions et des autres coûts payés, contrebalancée en partie par une baisse des dépenses en immobilisations.
Six impératifs stratégiques	40 %	Paieement : 38 % Min. : 0 % Max. : 60 %	Divers	s.o.	Le conseil approuve une carte de pointage d'environ 50 paramètres opérationnels pour suivre le progrès par rapport aux impératifs stratégiques. D'excellents progrès ont été réalisés en ce qui a trait à bon nombre d'impératifs avec de solides résultats obtenus dans les domaines des impératifs Gérer avec agilité et selon une structure de coûts efficace, Promouvoir l'expérience client, Bâtir les meilleurs réseaux et Offrir le contenu le plus captivant. Le tableau ci-dessous présente les mesures incluses et les points saillants des résultats des impératifs stratégiques pour 2024.
Total⁽²⁾	100 %	70 %			

(1) Les flux de trésorerie disponibles sont une mesure financière non conformes aux PCGR et le BALIA ajusté est une mesure du total des secteurs. Pour plus de renseignements, veuillez consulter la page 45.

Impératifs stratégiques

Un pointage final de 38 % a été appliqué au résultat des impératifs stratégiques. Ce résultat témoigne des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs stratégiques à long terme de BCE en matière de croissance et de transformation, comme le montre le graphique ci-dessous. Les résultats représentent une combinaison de divers paramètres, dont bon nombre sont sensibles sur le plan de la concurrence et ne sont pas décrits en détail.

Impératif et pondération	Mesures incluses	Points saillants des résultats
Promouvoir l'expérience client 20 %	- Part des plaintes déposées auprès de la CPRST - Outils en libre-service et transactions - Amélioration de l'expérience client de bout en bout	- Diminué de 5 % la part de Bell dans le nombre de plaintes du secteur acceptées par la CPRST (A/A) – ESG - Lancé l'assistant vocal Chat et rafraîchi l'application MonBell – ESG - Tiré parti de l'IA générative pour l'assurance de la qualité des appels – ESG
Accélérer la croissance grâce à des services innovateurs 15 %	- Part des ajouts nets sur Internet - Services de croissance du revenu BMA	- Prolongé le partenariat stratégique pluriannuel avec ServiceNow - Acquisition de Stratejm Inc. et de CloudKettle Inc.
Offrir le contenu le plus captivant 10 %	- Performance aux heures de grande écoute - Croissance des produits tirés du contenu numérique de Bell Média - Croissance de la base d'abonnés	- Maintenu la première place de CTV en tant que réseau de télévision le plus regardé au Canada - Augmenté le nombre total d'abonnés à Crave, en hausse de 18 % par rapport à l'année précédente - Lancé Bell Ads for Business (publicités d'entreprise Bell)
Bâtir les meilleurs réseaux 20 %	- Construction de structure de fibre optique - Couverture de 5G+ par population - Gestion de la capacité du réseau	- Poursuivi de déploiement de la couverture FTTP, passant à 7,8 millions d'emplacements réussis – ESG - Expansion de la couverture 5G+ pour l'offrir à 60 % de la population canadienne – ESG - Déployé le spectre de 3 800 MHz dans des zones sélectionnées pour permettre l'accès au réseau sans fil 5G+
Gérer avec agilité et selon une structure de coûts efficace 20 %	- Coûts d'exploitation totaux - Transition de La Source vers Best Buy Express - Accélération de la transformation	- Dans le cadre d'une convention de distribution stratégique avec Best Buy Canada, ouverture de 167 magasins Best Buy Express à travers le Canada - Amélioré la marge du BALIA ajusté consolidé de BCE en glissement annuel à 43,4 % - Réalisé des économies en matière de main-d'œuvre de plus de 200 millions de dollars
Investir dans notre équipe, soutenir son engagement et créer un avenir durable 15 %	- Culture et milieu de travail positifs - Bell Cause pour la cause - Environnement/climat (réduction de l'empreinte carbone, réduction des déchets)	- Surpassé les IPC à l'égard de la formation visant à assurer un milieu de travail respectueux – ESG - Annoncé une enveloppe de 10 millions de dollars destinée à la santé mentale en 2025, ce qui porte l'investissement total depuis 2010 à 184 millions de dollars – ESG - Respecté les IPC à l'égard de la réduction des déchets ESG

Les résultats financiers pour 2024, ainsi que les progrès réalisés à l'égard des six impératifs stratégiques, ont été passés en revue par le comité de rémunération par rapport à l'ensemble des objectifs financiers et opérationnels utilisés pour établir les primes incitatives annuelles à court terme. D'après son évaluation, le comité de rémunération a recommandé, et le conseil a approuvé, un indice de rendement de l'entreprise de 70 % pour la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et les autres membres de la haute direction visés. Aucun pouvoir discrétionnaire n'a été mis à contribution pour établir ce résultat. Au cours des cinq dernières années, l'indice de rendement de l'entreprise s'est établi à 93 % en 2023, à 100 % en 2022, à 105 % en 2021, à 25 % en 2020 et à 107 % en 2019.

Indice de rendement individuel

Afin de reconnaître et de rétribuer la contribution individuelle, 30 % de la prime incitative à court terme annuelle des membres de la haute direction est fondée sur le rendement individuel sous deux aspects.

Le premier aspect est l'atteinte de résultats mesurés par rapport aux objectifs préétablis des unités d'affaires. Au début de l'exercice, le comité de rémunération passe en revue les objectifs de rendement individuel de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction pour l'exercice en question et les recommande au conseil à des fins d'approbation. Les objectifs de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, ainsi que ceux des autres membres de la haute direction, visent à soutenir l'exécution des six impératifs stratégiques et, par le fait même, à créer de la valeur pour les actionnaires. Pour de plus amples renseignements sur les principaux accomplissements et résultats de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction pour 2024, il y a lieu de se reporter à la section 10 intitulée *Rémunération du président et chef de la direction* à la page 61.

L'autre aspect est la démonstration des qualités de leadership qui sont nécessaires pour obtenir ces résultats, y compris le leadership qu'une personne possède pour bâtir une équipe de gens de talent, pour mettre à profit ces talents et pour faire en sorte que cette équipe soit efficace, et le leadership stratégique qui renforce la transformation de l'entreprise et le déploiement de la stratégie. À la fin de l'exercice, le comité de rémunération et les membres du conseil indépendants évaluent le rendement individuel et le leadership de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction. La personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction fournit en outre au comité de rémunération son évaluation du rendement individuel et du leadership des autres membres de la haute direction. Compte tenu de l'ensemble de l'information dont il dispose, notamment les recommandations de la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, le comité de rémunération se fait une opinion éclairée et recommande à l'approbation du conseil, l'indice de rendement individuel (entre 0 et 1,5x) pour chacun des membres de la haute direction. Ce multiplicateur ne s'applique qu'à 30 % de la prime totale cible.

En 2022, le régime incitatif annuel à court terme pour la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et les VPE a fait l'objet d'une restructuration visant à rendre le régime conforme à la pratique du marché, qui consiste à faire en sorte que l'effet de levier individuel autour de la cible soit davantage aligné sur celui des facteurs de rendement de l'entreprise. Les fourchettes de l'indice de rendement individuel de la prime incitative annuelle à court terme ont été réduites, passant d'entre 0 et 3x de la cible à entre 0 et 1,5x de la cible pour la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et les VPE.

En 2024, l'indice de rendement individuel moyen des membres de la haute direction visés était de 1,2x, en phase avec celui de 2023. Les primes incitatives annuelles de 2024 pour nos membres de la haute direction visés se sont établies entre 610 080 dollars et 2 380 000 dollars, le paiement moyen s'établissant à 1 065 116 dollars. De plus amples renseignements à ce sujet sont présentés dans les biographies individuelles des membres de la haute direction visés aux sections 10 et 11.

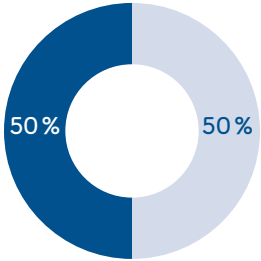
Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres

Régime d'intéressement à long terme

Notre RILT est conçu pour rétribuer la création de valeur pour nos actionnaires tout en mettant en place un mécanisme capable d'attirer et de fidéliser les membres de la direction talentueux et compétents. Le RILT joue également un rôle crucial dans l'alignement de la rémunération variable avec l'horizon temporel de risques approprié et la responsabilité des décisions à moyen et long terme. Étant fondée entièrement sur les titres de capitaux propres, la valeur de notre RILT pour un membre de la haute direction dépend largement de la croissance du cours de l'action, ce qui, en retour, profite à tous les actionnaires. De plus, les UANR-R, qui sont une composante du RILT, rétribuent l'atteinte de cibles liées aux flux de trésorerie permettant de poursuivre les investissements et les rendements, en plus du rendement total pour les actionnaires par rapport aux sociétés comparables, ce qui cadre également avec les intérêts des actionnaires. À la suite d'un examen exhaustif du RILT, le comité de rémunération et le conseil d'administration ont établi que le RILT de 2025 continuera de se composer d'UANR quant à 50 % et d'UANR-R quant à 50 %.

UANR (50 %)

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



UANR-R (50 %)

Acquisition de la totalité des droits à la fin de la période de trois ans en fonction des flux de trésorerie disponibles et du rendement total pour les actionnaires par rapport aux pairs

Le tableau ci-dessous indique les principales modalités qui s'appliquent à chaque composante du régime d'intéressement à long terme en 2024.

Élément	UANR	UANR-R
Harmonisation avec les intérêts des actionnaires	Les UANR harmonisent les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires en les reliant à la croissance du rendement du cours des actions. L'acquisition sur plusieurs années favorise également le maintien en fonction des membres de la haute direction, ce qui permet à la Société de déployer sa stratégie à long terme.	Les UANR-R harmonisent les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires avec le rendement pour les actionnaires par rapport aux sociétés comparables, et les flux de trésorerie disponibles, permettant la poursuite des investissements et des rendements. L'acquisition sur plusieurs années favorise également le maintien en fonction des membres de la haute direction, ce qui permet à la Société de déployer sa stratégie à long terme.
Fourchette de paiement (en % de l'attribution)	0 % à 100 %	0 % à 200 %
Limite définie sur les niveaux d'attributions annuelles	Oui	
Durée	Trois ans	
Période de rendement	Période de rendement de trois ans	RTA relatif : Période de rendement de trois ans Flux de trésorerie disponibles : Trois périodes de rendement annuelles sont prévues, conformément aux cibles de flux de trésorerie disponibles prévues dans notre PRI. Chaque période de rendement des flux de trésorerie est équilibrée pour établir les droits d'acquisition à la fin de la période de rendement.
Type d'acquisition	Acquisition en bloc après trois ans	
Date d'acquisition des droits pour les attributions de 2024	Le 31 décembre 2026	
Critères d'acquisition	Être membre actif du personnel de BCE ou de Bell à la date d'acquisition	Être membre actif du personnel de BCE ou de Bell à la date d'acquisition RTA relatif : 50 % selon l'atteinte du RTA relatif, où le RTA de la Société est mesuré par rapport au RTA des sociétés comparables, exprimé en points de pourcentage par rapport au RTA médian du groupe de référence. Le pourcentage d'acquisition des UANR-R de 100 % est atteint si le RTA de la Société équivaut au RTA médian du groupe de référence. Le groupe de référence du RTA relatif se compose de sept sociétés de télécommunications nord-américaines (Rogers Communications Inc., TELUS Corporation, Cogeco Communications Inc., Québecor Inc., AT&T, Verizon, Comcast). Flux de trésorerie disponibles : 50 % en fonction de l'atteinte des cibles de flux de trésorerie disponibles approuvées annuellement par le conseil (conformément aux objectifs de flux de trésorerie disponibles prévus par notre régime incitatif annuel à court terme).
Équivalents de dividende	Crédités en tant qu'unités additionnelles, au même taux que les dividendes déclarés sur les actions ordinaires de BCE	
Modes de paiement ⁽¹⁾	Actions ordinaires de BCE	
Prix au moment de l'attribution	Conversion de la valeur en dollars en unités à l'aide de la moyenne pondérée en fonction du volume du cours par action ordinaire pendant les cinq derniers jours de bourse consécutifs prenant fin le dernier jour de bourse précédant la date de l'attribution et arrondi à l'unité la plus près.	
Récupération de la rémunération	La personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et l'ensemble des VPE sont assujettis à une disposition en matière de récupération de la rémunération telle que présentée dans la section 9.3 intitulée <i>Gestion des risques liés à la rémunération</i> .	

(1) Depuis 2017, les membres de la haute direction ont l'option de recevoir leurs attributions d'UANR sous forme d'UAD. À tout moment, le comité de rémunération peut exiger qu'une personne participante reçoive un paiement incitatif à long terme en actions ordinaires de BCE ou en UAD à titre de mesure provisoire pour aider celle-ci à atteindre son exigence d'avoir en actions obligatoire.

Le comité de rémunération peut également recommander l'octroi d'attributions spéciales en reconnaissance de réalisations précises ou, dans certains cas, pour fidéliser ou motiver des membres de la haute direction et des membres du personnel clés. Aucune attribution spéciale n'a été faite aux MHDV en 2024.

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

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

Paielements d'UANR-R

Depuis l'instauration du régime d'UANR-R en 2011, douze cycles de paiement ont eu lieu. Les UANR-R attribuées avant 2014 avaient un niveau de paiement maximal de 100 %. Les attributions effectuées de 2014 à 2020 avaient un paiement maximum de 125 % et les attributions à partir de 2021 et par la suite ont un plafond de paiement de 200 % destiné à renforcer l'encouragement à donner un rendement supérieur et à refléter les pratiques courantes du marché dans la conception des UANR-R.

Les droits des UANR-R attribués en 2022, qui ont été acquis en 2024, ont donné lieu à un paiement de 62 % en fonction du dépassement des cibles établies pour les résultats annuels des flux de trésorerie disponibles, qui a été contrebalancé par un rendement annuel du RTA inférieur à la cible, alors que

Régime d'UAD

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

En 2024, les membres de la haute direction pouvaient choisir de recevoir jusqu'à 100 % de leur prime incitative annuelle à court terme en UAD plutôt qu'en espèces. La prime est convertie en UAD selon le cours d'une action ordinaire de BCE le jour précédant la date d'entrée en vigueur de l'attribution. Les membres de la haute direction pouvaient également choisir de recevoir leur attribution d'UANR sous forme d'UAD.

La valeur d'une UAD équivaut à celle d'une action ordinaire de BCE. Les équivalents de dividende sous forme d'UAD additionnelles ont une valeur correspondant à celle du dividende versé sur les actions ordinaires de BCE et

Exigences en matière d'avoir en actions

Nous croyons à l'importance de posséder un avoir en actions considérable. Nos programmes de rémunération sont d'ailleurs conçus pour inciter les membres de la haute direction à détenir des actions de la Société. Nos exigences actuelles en matière d'avoir en actions applicables à la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et aux VPE sont en vigueur depuis 2013 et visent à encourager l'investissement continu dans la Société et à nous assurer que la rémunération des membres de la haute direction demeure liée à notre objectif de créer de la valeur pour nos actionnaires. Ces jalons doivent être atteints dans les 10 ans suivant la promotion ou la date d'embauche.

En outre, la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction est assujettie au respect d'une exigence de détention d'actions après mandat. Aux termes de la politique, à la démission ou à la retraite, celle-ci doit continuer de détenir un nombre d'actions correspondant à l'exigence d'avoir en actions à la date de départ pour au moins un an après le départ.

Le tableau suivant présente les niveaux minimums actuels d'avoir en actions en multiple du salaire de base annuel et la date limite qui s'applique à chaque échelon de la haute direction :

Poste	Multiple du salaire de base	
	Cible de 5 ans ⁽¹⁾	Cible de 10 ans
Président(e) et chef(fe) de la direction	7,5×	10,0×
VPE	3,0×	5,0×

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

le RTA a été inférieur au RTA médian du groupe de référence établi au titre du RTA relatif. Au cours des cinq derniers exercices, les droits des UANR-R attribués en 2021 ont été acquis à 108 %, les droits des UANR-R attribués en 2020 ont été acquis à 108 %, les droits des UANR-R attribués en 2019 ont été acquis à 107 %, les droits des UANR-R attribués en 2018 ont été acquis à 82 % et les droits des UANR-R attribués en 2017 ont été acquis à 106 %.

Pour obtenir de plus amples détails sur les attributions d'UANR-R de chaque membre de la haute direction visé en 2024, se reporter à la section 11.2 intitulée *Tableau sommaire de la rémunération* à la page 69 ou encore aux biographies détaillées des membres de la haute direction visés présentées dans les sections 10 et 11.

sont portés au crédit du compte de la personne participante à chaque date de versement du dividende en fonction du nombre d'unités dans le compte de la personne participante à la date d'inscription du dividende.

Le comité de rémunération peut également recommander à l'approbation du conseil des attributions spéciales d'UAD en reconnaissance de réalisations exceptionnelles ou pour l'atteinte de certains objectifs d'entreprise. Aucune attribution de ce type n'a été faite en 2024.

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

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

- le régime d'UAD, décrit dans la section intitulée *Régime d'UAD*
- le REE, décrit dans la section intitulée *Avantages sociaux et avantages indirects*
- les actions acquises et détenues au moyen de l'exercice d'options d'achat d'actions octroyées aux termes de nos régimes d'options d'achat d'actions, décrits dans la section 11.3 intitulée *Attributions en vertu d'un régime incitatif* sous la rubrique *Régime d'options d'achat d'actions*
- les actions reçues et détenues au moment du paiement des UANR et des UANR-R, décrites dans la section intitulée *Régime d'intéressement à long terme*
- les actions achetées indépendamment sur le marché libre.

Les octrois d'options et les octrois fondés sur des titres de capitaux propres non acquis ne sont pas pris en compte pour calculer l'avoir minimal en actions.

L'avoir en actions est calculé à l'aide de la valeur la plus élevée entre le coût d'acquisition et le cours du marché au moment de l'examen. Le comité de rémunération passe en revue, au moins une fois par année, le statut de conformité à l'égard des exigences en matière d'avoir en actions. Des mesures concrètes peuvent être prises si les cibles de trois ans, de cinq ans ou de 10 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 d'achat d'actions sont exercées, l'obligation de conserver des actions ordinaires de BCE dont le cours du marché équivaut à une partie du gain financier après impôts réalisé à l'exercice des options. Ces mesures s'appliquent jusqu'à ce que la cible soit atteinte. Comme l'indique le tableau qui suit, tous les membres de la haute direction visés ont atteint ou dépassé leur cible de cinq ans, à l'exception de S. Cohan, dont les cibles ont été établies au moment de son embauche et de sa nomination au poste de président de Bell Média, le 1^{er} novembre 2023.

Le tableau ci-dessous indique le statut relatif à l'avoir en actions de chaque membre de la haute direction visé au 31 décembre 2024.

Membre de la haute direction visé	Exigence en matière d'avoir en actions			Valeur totale de l'avoir en titres de capitaux propres de BCE ⁽¹⁾ (\$)	Pourcentage de l'avoir en UAD	Multiple atteint de	
	Salaire de base (\$)	5 ans	10 ans			La cible de 5 ans	La cible de 10 ans
M. Bibic ⁽²⁾	1 400 000	7,5×	10×	13 925 357	63 %	1,3×	0,99×
C. Millen	620 000	3×	5×	2 838 180	80 %	1,5×	0,9×
J. Watson	750 000	3×	5×	4 938 152	96 %	2,2×	1,3×
B. Kirby	750 000	3×	5×	5 963 538	37 %	2,7×	1,6×
S. Cohan	750 000	3×	5×	56 812	0 %	0,0×	0,0×

(1) Calculée en utilisant le plus élevé entre le coût d'acquisition et la valeur au cours du marché selon le cours de clôture de l'action de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2024, soit 33,32 \$.

(2) La valeur totale de la participation en titres de capitaux propres de M. Bibic dans BCE est supérieure à sa rémunération directe totale (soit la somme de toutes les colonnes du *Tableau sommaire de la rémunération*, à l'exception des colonnes Valeur du régime de retraite et Autre rémunération).

Politique relative à la récupération de la rémunération

La Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis a mis au point les derniers détails d'une règle imposant aux bourses américaines d'exiger des sociétés cotées en bourse qu'elles récupèrent les rémunérations incitatives attribuées de manière erronée. En tant qu'émetteur coté à la Bourse de New York, la Société devait instaurer une politique conforme d'ici le 1^{er} décembre 2023. La politique de la Société a été modifiée en conséquence et tous les dirigeants concernés, y compris la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et tous les VPE, ont signé une modification de la clause de récupération de leur contrat de travail particulier en 2023.

La personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, de même que les VPE, sont assujettis à la nouvelle politique de récupération de BCE qui prévoit que la Société peut récupérer une partie de la rémunération en espèces et en titres de capitaux propres qui leur a été attribuée après leur nomination. La politique de récupération peut être appliquée en cas de retraitement des états financiers et si le particulier n'aurait pas eu droit à cette rémunération dans le cadre d'un retraitement des états financiers et indépendamment du fait qu'il y ait eu ou non des actes répréhensibles de la

part des dirigeants. La récupération s'applique pendant les trois exercices terminés précédant immédiatement la date à laquelle la Société est tenue de préparer un retraitement.

Pour la personne occupant le poste de chef(fe) de la direction, à l'égard de la rémunération attribuée à partir du 1^{er} janvier 2021, le conseil peut, à son appréciation, annuler la totalité ou une partie de certaines tranches de la rémunération en espèces et en titres de capitaux propres non acquis ou récupérer certaines tranches de la rémunération différée et incitative acquise et en espèces reçue par celle-ci dans les 24 mois précédents si le conseil juge que la conduite constituerait un motif de cessation de ses fonctions.

De plus, en vertu du régime d'intéressement à long terme de BCE, si BCE met fin pour un motif valable à la participation d'une personne participante, y compris la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction ou quelque VPE, celle-ci perd toutes les options acquises et non acquises, ainsi que toutes les UANR et UANR-R en cours et non acquises, comme il est décrit plus en détail à la section 11.6 intitulée *Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle*.

Régimes de retraite, avantages sociaux et avantages indirects

Régime de retraite

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

Tous les membres de la haute direction visés participent au volet CD, qui est le seul régime de retraite offert aux membres du personnel embauchés depuis 2004. M. Bibic a participé au régime de retraite à prestations déterminées de Bell Canada pour une période de 12 mois se terminant le 31 décembre 2004, lorsqu'il a adhéré au volet CD.

Tous les membres de la haute direction visés sont admissibles à des ententes de retraite complémentaires. Les prestations de retraite des membres de la haute direction visés sont décrites dans la section 11.5 intitulée *Ententes de retraite*.

Avantages sociaux et avantages indirects

Nous croyons qu'une offre d'avantages sociaux concurrentiels et souples s'impose pour attirer et fidéliser des membres du personnel compétents. La Société offre le programme d'avantages Omniflex, qui donne à chaque membre du personnel la possibilité de choisir l'assurance-maladie, l'assurance-vie et l'assurance-accidents qui conviennent le mieux à ses besoins. Les membres de la haute direction visés ont droit à des avantages supplémentaires, principalement liés à une protection additionnelle en matière d'assurance-vie et d'assurance-accidents.

Nous offrons en outre aux membres de notre personnel la possibilité de participer à notre REE. Le REE vise à mieux soutenir la propriété d'actions à long terme et à accroître l'intérêt envers la croissance et le succès de la Société. Aux termes du REE, les membres du personnel peuvent verser des cotisations allant jusqu'à 12 % de leur salaire de base afin d'acheter des actions ordinaires de BCE. La Société verse des cotisations correspondant à un tiers des cotisations du membre du personnel, jusqu'à une cotisation maximale représentant 2 % de leur salaire de base annuel. Les actions achetées avec les cotisations de la Société et les dividendes connexes sont assujettis à une période d'acquisition de deux ans. Vous trouverez d'autres renseignements sur le REE dans la section 11.4 intitulée *Régime d'épargne des employé(e)s (REE)*.

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

10 Rémunération du président et chef de la direction



Mirko Bibic
Président et
chef de la direction,
BCE Inc. et Bell Canada

Mirko Bibic

Président et chef de la direction de BCE Inc. et de Bell Canada depuis janvier 2020, M. Bibic dirige le groupe d'entreprises de Bell en mettant en œuvre une stratégie qui vise à offrir les meilleurs réseaux, à promouvoir l'expérience client, à accélérer l'innovation dans les services et le contenu, à gérer avec agilité et efficacité et à soutenir l'équipe de Bell et nos collectivités pour créer un avenir durable.

Depuis octobre 2018, M. Bibic était chef de l'exploitation de Bell et responsable de toutes les activités de Bell Mobilité, de Bell Marchés Affaires et des Services résidentiels et petites entreprises de Bell. M. Bibic a aussi occupé les postes de vice-président exécutif, développement de l'entreprise et de chef des affaires juridiques et réglementaires.

M. Bibic s'est joint à Bell en 2004 en tant que premier vice-président, affaires réglementaires, et a reçu le Prix des conseillers juridiques du Canada en 2017. M. Bibic est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université McGill ainsi que d'un diplôme en droit de l'Université de Toronto et siège aux conseils d'administration de la Banque Royale du Canada et de la société Maple Leaf Sports and Entertainment. M. Bibic est également coprésident de la campagne Jeunesse, J'écoute. M. Bibic est né et a grandi dans la région de Montréal, et est parfaitement bilingue.

Principales réalisations et établissement de la prime incitative annuelle à court terme pour 2024

Le comité de rémunération a évalué le rendement de M. Bibic pour 2024 en fonction du leadership dont il a fait preuve et des objectifs globaux liés à l'évolution et à l'exécution de la stratégie de BCE :

- Nous avons investi quelque 3,9 milliards de dollars en 2024 dans le cadre de notre programme d'immobilisations prévoyant le déploiement FTTP, l'expansion de la couverture du réseau sans fil 5G, ainsi que la transformation et l'automatisation des activités de l'entreprise.
- Nous avons annoncé notre intention d'acquérir Zipy Fiber, le plus important fournisseur d'accès Internet par fibre optique de la région du Nord-Ouest Pacifique des États-Unis, afin d'accélérer la croissance de notre réseau de fibre optique. Ensemble, Bell Canada et Zipy Fiber poursuivront l'objectif d'atteindre un nombre d'environ 12 millions d'emplacements d'accès à la fibre optique en Amérique du Nord d'ici la fin de 2028, renforçant ainsi la position de Bell en tant que troisième plus grand fournisseur d'accès Internet par fibre optique en Amérique du Nord.
- Nous avons continué d'élargir la zone de couverture de notre réseau FTTP au moyen de connexions directes par fibre optique pour inclure un plus grand nombre de foyers et d'entreprises, rejoignant ainsi plus de 7,8 millions d'emplacements à la fin de 2024. Le réseau FTTP offre des services Internet qui permettent des vitesses de téléchargement et de téléversement symétriques multigigabits, ce qui procure un avantage en ce qui concerne la performance et la qualité par rapport aux réseaux de câbles.
- Le service Internet pure fibre de Bell a été classé comme étant la technologie Internet la plus rapide au Canada par Ookla dans ses rapports sur les prix Speedtest Awards pour le T1 et le T2 2024 et le T3 et le T4 2024⁽¹⁾.
- Bell a été reconnue par BrandSpark comme étant le fournisseur de services de communication le plus digne de confiance au Canada. De plus, Bell a été nommée le Fournisseur d'Internet haute vitesse le plus digne de confiance en ce qui a trait à la performance en matière de technologie Wi-Fi et à la connectivité Wi-Fi pour une sixième année consécutive et elle a remporté des prix Most Trusted Awards pour ses services de télé et de téléphonie cellulaire et résidentielle⁽²⁾.
- Nous avons consolidé notre position de premier fournisseur de services Internet (FSI) du Canada grâce à une clientèle de 4 490 896 abonnés d'Internet haute vitesse de détail au 31 décembre 2024, en hausse de 0,4 % par rapport à 2023.
- Nous avons effectué le premier essai de la technologie de réseau de fibre optique passive de 50G, en collaboration avec Nokia Corporation, en utilisant nos infrastructures de fibre optique existantes pour atteindre des vitesses de 50 Gbit/s sur fibre optique monomodale, dévoilant ainsi une voie efficace et rentable pour procéder à une mise à niveau.

- Nous avons étendu la zone de couverture du service 5G+, tirant parti du spectre de la bande de 3 500 megahertz (MHz) et de 3 800 MHz, pour rejoindre 60 % de la population du Canada.
- Nous avons déployé le spectre dans la bande de 3 800 MHz dans certaines zones de Toronto et de Kitchener-Waterloo, offrant aux clients la technologie mobile la plus rapide au pays sur le réseau 5G+ le plus rapide au Canada⁽³⁾.
- Bell a ajouté au total 309 517 abonnés nets des services postpayés et prépayés utilisant des téléphones mobiles, ce qui porte le nombre d'abonnés utilisant des téléphones mobiles de Bell à 10 288 574 au 31 décembre 2024.
- Bell et Best Buy Canada ont ouvert 167 magasins de vente au détail de petite superficie Best Buy Express dans le cadre d'une entente de distribution stratégique intervenue entre Bell et Best Buy Canada.
- Bell a conclu un partenariat commercial avec Les Compagnies Loblaw limitée en vue de lancer la marque sans nom mobile, qui offre à la population canadienne de nouvelles options en matière de services sans fil et de forfaits prépayés abordables, propulsés par PC Mobile et utilisant le réseau 4G de Bell.
- Notre clientèle d'abonnés des services de télé IP a augmenté de 3,0 % pour atteindre 2 132 953 abonnés au 31 décembre 2024.
- Nous avons conclu l'acquisition annoncée précédemment d'OUTEDGE afin de soutenir la stratégie numérique de Bell Média et d'offrir des solutions de marketing multicanaux partout au Canada.
- Nous avons annoncé l'élargissement du partenariat de Bell Média avec Warner Bros. Discovery pour le marché canadien, solidifiant ainsi la position de Crave en tant que diffuseur exclusif de HBO et de Max pour plusieurs années.
- Nous avons accru notre clientèle d'abonnés de Crave, la portant à plus de 3,6 millions, au total, en hausse de 18 % par rapport à 2023. Le nombre d'heures de visionnement n'a jamais été aussi élevé dans l'histoire de Crave qu'en 2024.
- Crave, TSN et RDS sont désormais offerts sur les chaînes Prime Video au Canada.
- Nous avons maintenu CTV au premier rang des réseaux de télé au Canada pour une 23^e année d'affilée.
- Nous avons lancé 11 chaînes de télévision diffusées en continu (FAST) gratuites et financées par la publicité, en anglais et en français, qui présentent une sélection d'émissions de divertissement, de documentaires, de nouvelles et de sports, disponibles sur LG Channels, Samsung TV Plus, Plex et Roku Channel.
- Nous avons conclu une entente visant du contenu et des licences avec NBCUniversal Global TV Distribution qui permet d'offrir les chaînes câblées USA Network et Oxygen True Crime au Canada pour la toute première fois, à partir du 1^{er} janvier 2025, date à laquelle les chaînes spécialisées existantes Discovery et Discovery Investigation ont changé leur nom pour USA Network et Oxygen True Crime.

(1) Selon l'analyse, par Ookla, une société spécialisée dans les tests et les diagnostics de réseau, de données obtenues avec Speedtest Intelligence sur les résultats (agrégés à l'échelle nationale) de tests de vitesse avec connexion à un réseau de données fixe pour les T1-T2 et T3-T4 de 2024.

(2) Bell a été élue et reconnue comme le Fournisseur d'Internet haute vitesse le plus digne de confiance en ce qui a trait à la performance en matière de technologie Wi-Fi et à la connectivité Wi-Fi, aux services de téléphonie résidentielle, aux services de télé (ex-aequo) et aux services de téléphonie cellulaire (ex-aequo) par les consommateurs canadiens, d'après l'Étude 2025 de BrandSpark sur la confiance de la population canadienne. BrandSpark est une société de recherche et de services-conseils.

(3) Dans son évaluation indépendante de février à novembre 2024, GWS a classé les réseaux 5G et 5G+ de Bell comme étant les meilleurs parmi tous les fournisseurs nationaux de services sans fil. Le classement de la performance et des vitesses du réseau 5G+ de GWS OneScore repose sur une évaluation effectuée pendant l'utilisation active du spectre de la bande de 3 500 MHz.

- Nous avons lancé Bell Publicités pour entreprises, une plateforme publicitaire qui permet aux entreprises de partout au pays d'utiliser les données canadiennes de premier choix de Bell et de cibler les bonnes audiences, tout en accédant à des inventaires numériques sur l'Internet ouvert et dans les propriétés numériques de Bell Média.
- Pour soutenir la stratégie de Bell en matière de services technologiques :
 - Nous avons acquis Stratejm Inc., un fournisseur de services de cybersécurité situé à Mississauga, et CloudKettle Inc., un fournisseur de services professionnels situé à Halifax, qui ajoutent une expertise en services professionnels et gérés en matière de cybersécurité et d'automatisation des flux de travail numériques de Salesforce aux capacités existantes de Bell et renforce le soutien de bout en bout alimenté par l'IA pour les entreprises clientes.
 - FX Innovation a acquis HGC Technologies (HGC), un partenaire Élite de ServiceNow. Établie à Montréal et dotée d'exploitations canadiennes et américaines, HGC travaille principalement à aider les clients dans l'optimisation de la plateforme de flux de travaux numériques de ServiceNow. L'acquisition renforce l'expertise de FX Innovation en matière d'automatisation des processus, de technologies infonuagiques et de transformation numérique.
- Nous avons élargi notre partenariat stratégique pluriannuel avec ServiceNow, une plateforme d'IA qui facilite la transformation des entreprises, afin d'accélérer la transformation numérique de Bell, tout en continuant d'offrir l'expertise de mise en service de ServiceNow pour soutenir la transformation numérique de ses clients de Bell Marchés Affaires. Le partenariat fait de Bell l'un des plus grands clients de ServiceNow dans le secteur des communications. Il s'agit de la première collaboration de ce genre au Canada.
- Nous avons établi un partenariat stratégique avec Palo Alto Networks qui réunit l'expertise en services professionnels et gérés de Bell et les plateformes de cybersécurité alimentées par l'IA de Palo Alto Networks, ce qui permet à Bell d'offrir une gamme complète de services pour assurer une protection complète contre les cybermenaces en constante évolution pour les clients au Canada.
- Bell a annoncé un partenariat avec Mila, un institut de recherche sur l'IA situé à Montréal, en vue de développer des solutions d'IA pour permettre l'amélioration de l'expérience client, l'optimisation des activités d'exploitation et la création d'un écosystème d'IA dynamique au Québec et au Canada.
- Bell a lancé le Google Cloud Contact Center AI de Bell pour les entreprises canadiennes, une solution gérée soutenue par une expertise en services professionnels qui offre aux clients et aux agents une expérience intelligente en tirant parti d'une technologie qui intègre l'intelligence artificielle générative.
- Nous avons mis en place de nouveaux assistants virtuels qui utilisent l'IA de Google Chat pour les clients de Bell, de Virgin Plus et de Lucky Mobile qui offrent des réponses instantanées et des liens vers des outils libre-service.
- Nous avons pourvu le poste nouvellement créé de cheffe de l'expérience client de Bell, ce qui renforce notre approche centrée sur le client dans l'ensemble de nos activités et notre objectif d'offrir des expériences exceptionnelles pour tous nos canaux.
- Selon le rapport annuel 2023-2024 de la CPRST, notre part du nombre de plaintes de consommateurs visant le groupe de sociétés de BCE et ses membres a diminué de 5 % par rapport à l'exercice précédent.
- Nous avons lancé une mise à jour de l'application MonBell, qui offre plusieurs nouvelles fonctionnalités et améliorations, dont une navigation améliorée, des offres et des alertes personnalisées sur l'écran d'accueil et une conception visuelle moderne.
- En tirant parti des technologies de l'IA élaborées par Meta et Google, nous avons lancé un nouvel agent conversationnel pour les techniciens des Services extérieurs servant de service d'assistance virtuelle qui offre un soutien et des ressources en temps réel aux techniciens.
- Nous avons mis en œuvre des modèles de soutien pour les agents propulsés par l'IA qui utilisent la transcription en temps réel, ce qui permet l'analyse des appels dans nos centres de contact au moyen de notre solution d'IA vocale et le repérage des occasions de ventes croisées.
- Nous utilisons l'IA générative pour assurer la qualité des appels, faire le suivi des aspects comme le temps d'attente et les prises en charge par le gestionnaire et pour générer automatiquement et en temps réel des offres destinées à encourager la fidélisation.
- Bell s'est classée au premier rang parmi les sociétés de télécommunications les plus durables au monde pour une deuxième année consécutive et au 34^e rang du palmarès des 100 entreprises les plus durables au monde de 2025 de Corporate Knights.
- Bell a été inscrite sur la liste des 50 meilleures entreprises citoyennes du Canada établie par Corporate Knights pour une troisième année d'affilée, se classant au 19^e rang dans l'ensemble⁽¹⁾.
- Bell a été nommée la première entreprise de télécommunications et s'est classée au troisième rang dans l'ensemble dans le rapport Road to Net Zero du Globe and Mail.
- Soutien constant, tout au long de l'année, de l'initiative Bell Cause pour la cause. Bell Cause pour la cause a établi des partenariats avec plus de 1 585 organisations, notamment des hôpitaux, des universités, des prestataires de services communautaires locaux et d'autres organismes de soins et de recherche. Cette collaboration a permis à ces organisations d'améliorer l'accès aux soutiens et aux services de santé mentale dans les collectivités du pays.
- L'investissement total de la Société dans Bell Cause pour la cause a atteint 174 millions de dollars à la fin de l'exercice 2024.
- Lors de la Journée mondiale de la santé mentale 2024, Bell a annoncé qu'elle verserait 10 millions de dollars supplémentaires en faveur de la santé mentale en 2025, ce qui porte le total des investissements de Bell Cause pour la cause à 184 millions de dollars depuis 2010.
- Nous avons poursuivi notre transformation opérationnelle pluriannuelle qui vise à moderniser nos activités, à accroître la productivité, à renforcer les compétences technologiques et à optimiser significativement notre prix de base.
- Nous avons amélioré la marge du BAIIA ajusté consolidée de BCE de 1,2 point, qui s'est chiffrée à 43,4 %, soit notre marge annuelle la plus élevée en plus de 30 ans.
- Nous avons réduit les coûts d'exploitation du secteur Bell SCT de 3,4 %, ce qui a contribué à l'amélioration de la marge du BAIIA ajusté du secteur Bell SCT de 1,2 point par rapport à 2023.
- Nous avons réalisé des économies de coûts de main-d'œuvre de plus de 200 millions de dollars grâce à des initiatives de restructuration de l'effectif.
- Nous avons réduit les dépenses d'investissement de 684 millions de dollars en 2024, pour un total de 3 897 millions de dollars, ce qui reflète la réduction prévue des dépenses d'investissement imputable à l'expansion moindre de la zone de couverture de notre réseau FTTP, aux décisions réglementaires qui découragent l'investissement dans le réseau et aux gains d'efficacité réalisés grâce aux investissements antérieurs dans les initiatives de transformation numérique.
- Nous avons réalisé des améliorations au chapitre de la productivité ainsi qu'un meilleur rapport coûts-efficacité découlant de l'expansion de la zone de couverture du réseau entièrement optique de Bell et des innovations en matière de services facilitées par les nouvelles technologies à large bande.

(1) En juin 2024, Corporate Knights Inc. a classé BCE au 19^e rang dans l'ensemble de sa liste des 50 meilleures entreprises citoyennes du Canada. Le classement annuel est établi selon un ensemble de 25 critères ESG et compare les entreprises canadiennes dont les produits bruts s'élèvent à au moins 1 milliard \$. Les sociétés admissibles comprennent les sociétés fermées dont le siège social est situé au Canada et les sociétés d'État canadiennes dont le chiffre d'affaires annuel est d'au moins 1 milliard \$, les sociétés inscrites à la cote d'une bourse canadienne dont le chiffre d'affaires annuel est de plus de 1 milliard \$, les sociétés incluses dans l'indice S&P/TSX Renewable Energy and Clean Technology (peu importe le chiffre d'affaires), les 10 principales coopératives canadiennes sur le plan du chiffre d'affaires, les 10 principales coopératives de crédit sur le plan des actifs sous gestion et celles comptant au moins 100 000 membres, ainsi que les 50 meilleures sociétés en 2023. Toutes les sociétés sont notées en fonction d'un maximum de 25 indicateurs de performance clés portant sur la gestion des ressources, la gestion du personnel, la gestion financière, les produits d'exploitation durables, l'investissement durable et la performance des fournisseurs et sont comparées à un groupe de sociétés similaires, et les produits d'exploitation durables et l'investissement durable représentent 50 % de la note de chaque société.

Composition réelle de la rémunération en 2024

Pour 2024, la rémunération de M. Bibic est inchangée par rapport à 2023. Tout comme en 2023, 89 % de la rémunération directe totale cible de M. Bibic est considérée comme étant à risque. Tel qu'il est indiqué à la section 8 intitulée *Lettre du conseil d'administration aux actionnaires*, sous la rubrique *Rémunération du chef de la direction en 2024*, il existe une forte corrélation entre la rémunération au rendement et la proportion élevée de la rémunération à risque attribuée à M. Bibic.

	2024 (\$)	2023 (\$)	2022 (\$)
Salaire	1 400 000	1 400 000	1 400 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	2 380 000	2 956 800	3 094 000
Attributions fondées sur des UANR	4 000 000	4 000 000	3 750 000
Attributions fondées sur des UANR-R	4 000 000	4 000 000	3 750 000
Total de la rémunération à risque	10 380 000	10 956 800	10 594 000
Régimes de retraite et autre rémunération	1 044 191	1 076 966	1 599 649
Rémunération totale	12 824 191	13 433 766	13 593 649

Tableau rétrospectif du chef de la direction 2024 – M. Bibic (2022-2024)

Le graphique suivant compare la rémunération directe totale attribuée au président et chef de la direction au cours des trois derniers exercices avec la valeur réelle de cette rémunération (c'est-à-dire sa valeur réalisée ou de réalisation) au 31 décembre 2024. La rémunération directe totale réelle du chef de la direction pour chaque exercice comprend le salaire de base, l'attribution annuelle réelle d'incitatifs à court terme et la valeur des attributions fondées sur des capitaux propres en cours au 31 décembre 2024. La valeur attribuée au chef de direction est comparée à la valeur attribuée aux actionnaires, ce qui représente le RTA au cours des périodes identifiées.

Comme on peut le constater dans le tableau ci-dessous, la valeur réalisée et la valeur réalisable des capitaux propres du chef de la direction à la fin de 2024 sont nettement inférieures à leur valeur à la date de l'attribution. La valeur réelle de la rémunération du chef de la direction (à la fois la rémunération en espèces et les capitaux propres) est directement liée au RTA sur trois ans et sur deux ans de BCE, et complètement liée au RTA sur un an de BCE, ce qui fait ressortir le rapport étroit entre la rémunération et le rendement de BCE. Notamment, le RTA sur un an de -30 % en 2024 a eu une incidence importante lorsqu'il a été inclus dans les périodes de mesure sur deux ans et trois ans, comparativement aux RTA sur un an de -6 % en 2023 et de -4 % en 2022.

Année	Rémunération directe totale versée ⁽¹⁾ (en millions \$)			Valeur de la rémunération directe totale réelle au 31 décembre 2024 ⁽²⁾ (en millions \$)			Variation de la valeur		
	Au comptant	Actions	Total	Au comptant	Actions	Total	Période	Président et chef de la direction	Actionnaire (RTA)
2022	4,5	7,5	12,0	4,5	3,7	8,2	01-01-2022 au 31-12-2024	-32 %	-37 %
2023	4,4	8,0	12,4	4,4	4,2	8,5	01-01-2023 au 31-12-2024	-31 %	-34 %
2024	3,8	8,0	11,8	3,8	4,2	8,0	01-01-2024 au 31-12-2024	-32 %	-30 %
Moyenne								-32 %	-34 %

(1) Comprend le salaire de base, la prime incitative annuelle à court terme réelle payée et la valeur au titre du RILT au moment de l'attribution (UANR et UANR-R).
(2) Comprend le salaire de base, la prime incitative annuelle à court terme réelle payée, la valeur des attributions d'UANR/UANR-R acquises en 2022 et impayées et la valeur des attributions d'UANR/UANR-R non acquises en 2023 et en 2024 établie à l'aide des facteurs de multiplication du rendement intermédiaires.

Propriété et valeur à risque

Le tableau ci-après présente le total des titres de capitaux propres de BCE dont les droits étaient acquis et dont les droits n'étaient pas acquis appartenant à M. Bibic au 31 décembre 2024, évalués selon la valeur marchande. Son actionnariat fondé sur la valeur marchande correspond à 7,0 fois son salaire, et sa propriété et sa valeur à risque totalisent 24 millions de dollars. Cela se compare à la propriété et à la valeur à risque de 30 millions de dollars au 31 décembre 2023, comme il a été communiqué l'année dernière, indiquant une réduction de 6 millions de dollars en 2024, malgré une attribution supplémentaire d'UAD acquises et une augmentation des actions détenues au 31 décembre 2024, et démontre par le fait même qu'il existe un rapport entre la philosophie de la rémunération au rendement et l'expérience de l'actionnaire. Pour de plus amples renseignements sur les mesures qui peuvent être prises par la Société pour s'assurer que les lignes directrices en matière d'actionnariat sont respectées par M. Bibic, veuillez vous reporter à la page 59, sous la rubrique *Exigences en matière d'avoir en actions*.

	UANR		UANR-R		UAD		Actions		Actionnariat total ^{(1) (2)}	Total en multiple du salaire de base
	Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)		
Acquises					196 914	6 561 168	98 566	3 284 217	9 845 385 \$	7,0×
Non acquises	226 844	7 558 431	200 956	6 695 865					14 254 296 \$	10,2×
Total	226 844	7 558 431	200 956	6 695 865	196 914	6 561 168	98 566	3 284 217	24 099 681 \$	17,2×

(1) À l'exception des options d'achat d'actions qui étaient toutes hors du cours et n'avaient aucune valeur au 31 décembre 2024.
(2) Calculé en fonction du cours de clôture de l'action de BCE le 31 décembre 2024, soit 33,32 \$.

11 Rémunération des membres de la haute direction visés

Cette section présente la rémunération versée en 2024 au président et chef de la direction, au(à la) chef(fe) des affaires financières et aux trois membres de la haute direction les mieux rémunérés (classés selon le montant de leur rémunération globale, compte non tenu des avantages liés à la retraite).

- Mirko Bibic, président et chef de la direction, BCE Inc. et Bell Canada (se reporter à l'analyse de la rémunération détaillée à la section 10 intitulée *Rémunération du président et chef de la direction*)
 - Curtis Millen, vice-président exécutif et chef des affaires financières, BCE Inc. et Bell Canada
- John Watson, président de groupe, marchés affaires, IA et de FX Innovation
 - Blaik Kirby, président de groupe, marché consommateur et petites et moyennes entreprises
 - Sean Cohan, président de 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*.



Curtis Millen
Vice-président exécutif et chef des affaires financières
BCE Inc. et Bell Canada

Curtis Millen

Nommé chef des affaires financières de BCE et de Bell en 2023, C. Millen dirige toutes les activités et la stratégie en matière de finances du groupe d'entreprises de Bell et est le cadre supérieur parrain de Bell Capital de risque.

C. Millen s'est joint à Bell en 2008 et il a occupé plusieurs postes de haute direction au sein du groupe Finances. Plus récemment, il a été premier vice-président, stratégie de l'entreprise, et trésorier, et président de BIMCOR, la filiale de gestion des régimes de retraite de Bell Canada.

Avant de se joindre à Bell en 2008, C. Millen était courtier en valeurs mobilières dans le secteur des médias et des télécommunications chez Citigroup Global Markets et Bank of America Securities. Il est titulaire d'une diplôme en économie de la Yale University, d'un MBA de la Yale School of Management et du titre d'ICD.D. C. Millen est membre du conseil d'administration de la Fondation de l'hôpital St. Mary's et a été administrateur chez Q9 Networks, Glentel et Aequitas Innovations. C. Millen est né et a grandi à Montréal, et il est parfaitement bilingue. Il travaille à notre siège social de Montréal.

En 2023, lors de sa nomination, la rémunération directe cible a été fixée pour C. Millen à 3,1 millions de dollars, pour tenir compte de sa promotion au poste de vice-président exécutif et chef des affaires financières. En 2024, il n'y a eu aucun changement à la rémunération cible de C. Millen.

Composition réelle de la rémunération en 2024

Poste	VPE et chef des affaires financières 2024 (\$)	VPE et chef des affaires financières 2023 ⁽¹⁾ (\$)	PVP, stratégie de l'entreprise et trésorier 2022 (\$)
Salaire	620 000	490 178	425 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	610 080	640 361	514 250
Attributions fondées sur des UANR	875 000	450 582	237 500
Attributions fondées sur des UANR-R	875 000	450 582	237 500
Total de la rémunération à risque	2 360 080	1 541 525	989 250
Régimes de retraite et autre rémunération	100 689	77 990	66 447
Rémunération totale	3 080 769	2 109 693	1 480 697

(1) La rémunération pour 2023 est calculée au prorata pour tenir compte de la promotion au poste de VPE et de chef des affaires financières, le 1^{er} septembre 2023.



John Watson
Président de groupe,
marché affaires,
IA et FX Innovation

John Watson

J. Watson est un dirigeant qui a fait ses preuves et qui compte plus de 25 ans d'expérience en tant que membre de la haute direction dans le secteur des communications.

En tant que président de groupe, marché affaires, IA et FX Innovation, J. Watson dirige la plus grande société de communications d'entreprise au Canada, aidant les entreprises à travers le pays et à l'international à atteindre leurs objectifs de transformation numérique grâce à des solutions d'automatisation touchant tous les aspects de l'infonuagique, de la cybersécurité et du flux de travail numérique, soutenues par des services gérés et des services professionnels. Son rôle de leader en ce qui concerne les offres de communications de base de Bell pour les entreprises englobe les solutions de réseau traditionnelles, les capacités IoT, les services vocaux et les services de collaboration. De plus, il dirige les secteurs de l'ingénierie des données et de l'IA de Bell, qui offrent des services consultatifs en matière d'IA aux clients.

J. Watson dirige également une filiale de Bell, FX Innovation, spécialisée dans les services multi-infonuagiques gérés, les services-conseils en infonuagique et les solutions de flux de travail numériques, ainsi que Stratejm, un fournisseur de services de cybersécurité gérés de nouvelle génération.

J. Watson est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires et d'une maîtrise (MBA) de la Schulich School of Business de l'Université York.

J. Watson est un membre initial du conseil d'administration de Sanctuary AI, une société canadienne très innovante dont la mission est de créer la première intelligence de type humain au monde dans des robots à vocation générale.

La rémunération cible de J. Watson n'a pas été modifiée en 2024.

Composition réelle de la rémunération en 2024

Poste	Président de groupe, marché affaires, IA et FX Innovation 2024 (\$)	Président de groupe, marché affaires, expérience client et IA 2023 (\$)	Président de groupe, expérience client 2022 (\$)
Salaire	750 000	750 000	750 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	792 000	923 400	981 000
Attributions fondées sur des UANR	1 250 000	1 250 000	1 250 000
Attributions fondées sur des UANR-R	1 250 000	1 250 000	1 250 000
Total de la rémunération à risque	3 292 000	3 423 400	3 481 000
Régimes de retraite et autre rémunération	373 041	372 891	308 912
Rémunération totale	4 415 041	4 546 291	4 539 912



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

Blaik Kirby

Nommé président de groupe, marché consommateur et petites et moyennes entreprises (PME) en février 2022, B. Kirby dirige les forces combinées de nos équipes du sans fil et des réseaux filaires, y compris les cadres dédiés aux ventes et à la commercialisation du marché consommateur, ainsi qu'une entreprise spécialisée dans le marché des PME.

Il a réintégré Bell en 2005 en tant que vice-président de la stratégie d'entreprise, est passé à Bell Mobilité en tant que premier vice-président de la commercialisation et des ventes, et a été promu chef de la commercialisation avant de devenir président de Bell Mobilité en 2015. B. Kirby est un vétéran de 35 ans du secteur des télécommunications en Amérique du Nord, qui a commencé sa carrière en tant que technicien de réparation pour Bell en 1987.

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

Il n'y a eu aucun changement à la rémunération cible de B. Kirby en 2024.

Composition réelle de la rémunération en 2024

Poste	Président de groupe, marché consommateur et petites et moyennes entreprises	Président de groupe, marché consommateur et petites et moyennes entreprises	Président de groupe, marché consommateur et petites et moyennes entreprises
	2024 (\$)	2023 (\$)	2022 (\$)
Salaire	750 000	750 000	750 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	711 000	923 400	981 000
Attributions fondées sur des UANR	1 250 000	1 250 000	1 250 000
Attributions fondées sur des UANR-R	1 250 000	1 250 000	1 250 000
Total de la rémunération à risque	3 211 000	3 423 400	3 481 000
Régimes de retraite et autre rémunération	311 733	307 326	315 153
Rémunération totale	4 272 733	4 480 726	4 546 153



Sean Cohan
Président de Bell Média

Sean Cohan

Nommé président de Bell Média, chef de file des sociétés de médias au Canada, en 2023, S. Cohan est responsable du portefeuille unique au monde d'actifs, de marques et de contenus publicitaires vidéo, audio, numériques et hors domicile de Bell Média. Il s'agit notamment du premier réseau de radiodiffusion en importance au Canada (CTV), de ses principales entités consacrées au sport (TSN et RDS), du premier service d'information nationale et locale (CTV News), du plus grand service de diffusion vidéo en continu appartenant à des intérêts canadiens (Crave), d'un acteur de premier plan dans le domaine de la publicité hors domicile (Astral) et de plateformes audio (iHeartRadio Canada).

S. Cohan a consacré des décennies au service d'entreprises dans le domaine des médias et de la consommation, dont un mandat de 15 ans chez A+E Networks, où il a ultimement occupé le poste de président de la division des médias internationaux et des médias numériques. Chez A+E, les équipes de S. Cohan ont été créditées pour avoir mené à bien la transformation commerciale, numérique et du contenu à l'échelle mondiale, et pour avoir contribué à la croissance rapide de l'entreprise.

Plus récemment, S. Cohan a occupé le poste de directeur de la croissance et président de Nielsen, un géant mondial de l'évaluation et de l'analyse de données. S. Cohan a géré la stratégie, le développement de l'entreprise, les partenariats, les initiatives et les équipes internationales et a joué un rôle de premier plan dans la réussite de l'opération de rachat de l'entreprise en 2022.

Dirigeant motivé, S. Cohan est titulaire d'un baccalauréat en économie de l'Université de Harvard, d'une maîtrise en administration des affaires de la Stanford Graduate School of Business, et occupe plusieurs postes au sein de conseils d'administration, dont celui de président du Banff World Media Festival. S. Cohan a figuré à deux reprises sur la liste des cadres noirs influents en Amérique du Nord et sur celle des administrateurs de sociétés les plus influents du Savoy Magazine.

La rémunération cible de S. Cohan n'a pas été modifiée en 2024.

Composition réelle de la rémunération en 2024

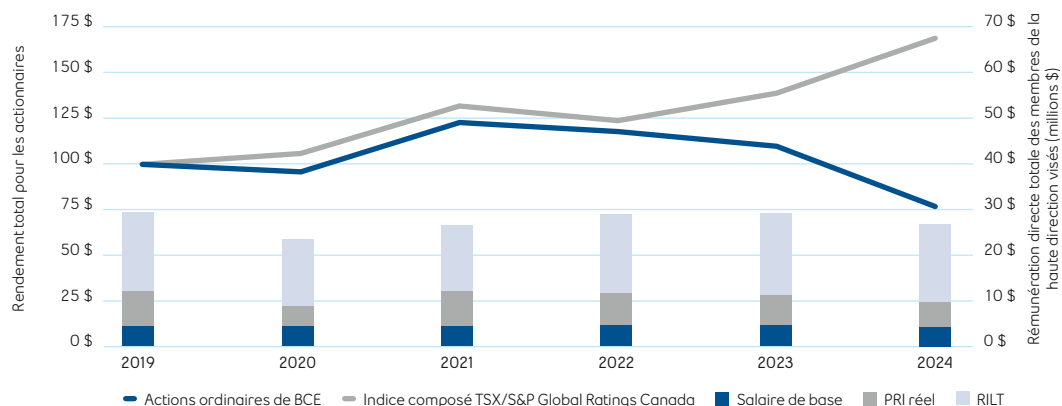
Poste	Président de Bell Média 2024 (\$)	Président de Bell Média 2023 ⁽¹⁾ (\$)
Salaire	750 000	125 342
Rémunération à risque		
Régime incitatif annuel à court terme	832 500	147 553
Attributions fondées sur des UANR	1 250 000	2 291 095
Attributions fondées sur des UANR-R	1 250 000	208 905
Total de la rémunération à risque	3 332 500	2 647 553
Régimes de retraite et autre rémunération	190 912	204 896
Rémunération totale	4 273 412	2 977 791

(1) La rémunération pour 2023 tient compte de la date de la nouvelle embauche et de la nomination à titre de président de Bell Média, le 1^{er} novembre 2023. Lors de son embauche, S. Cohan a reçu la totalité de la valeur de l'attribution annuelle au titre du RILT pour 2023. La valeur d'attribution annuelle a été calculée au prorata de la date d'embauche et répartie à raison de 50 % en UANR et de 50 % en UANR-R, la valeur restante ayant été acquise sous forme d'UANR qu'il a choisi de différer à 100 % en UAD au moment de l'acquisition éventuelle, le 31 décembre 2025.

11.1 Graphique sur le rendement des actionnaires

Rendement total cumulatif sur cinq ans d'un placement de 100 \$⁽¹⁾ et rémunération des membres de la haute direction visés

Du 31 décembre 2019
au 31 décembre 2024



(1) En fonction du cours de l'action ordinaire de BCE à la Bourse TSX et dans l'hypothèse d'un réinvestissement des dividendes

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

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Actions ordinaires de BCE	100	96	123	118	110	77
Indice composé TSX/S&P Global Ratings Canada	100	106	132	124	139	169

Rémunération des membres de la haute direction visés

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Rémunération directe totale des membres de la haute direction visés (millions \$)	29,3	23,4	26,6	28,9	29,0	26,8

La rémunération directe totale des membres de la haute direction visés en 2024 en tant que pourcentage du total des revenus en 2024 est de 0,1%. Le graphique ci-dessus compare les variations annuelles du rendement total annuel cumulé pour les actionnaires sur les actions ordinaires de BCE avec le rendement total annuel cumulé de l'indice composé TSX/S&P Global Ratings Canada pour la période de cinq ans se terminant le 31 décembre 2024. Il suppose que la valeur initiale du placement le 31 décembre 2019 était de 100 \$ et que tous les dividendes ont été réinvestis sur une base trimestrielle. Il indique également la rémunération des membres de la haute direction visés pendant cette même période, les données pour 2023 ayant été normalisées pour tenir compte de la rémunération d'un VPE et d'un chef des affaires financières pour l'exercice complet. Cette rémunération est définie comme étant la rémunération directe totale octroyée aux membres de la haute direction visés en poste, y compris le salaire, les primes incitatives annuelles à court terme et les attributions au titre du RILT annualisées d'UANR, d'UANR-R et d'options d'achat d'actions. Une grande partie de la rémunération totale est attribuée sous forme de titres de capitaux propres et les paiements réalisés réels associés à ces attributions sont liés plus étroitement à l'évolution du cours de l'action de la Société que ce qu'indique le graphique ci-dessus, comme le montre le tableau rétrospectif du chef de la direction, à la section 10 intitulée *Rémunération du président et chef de la direction*.

BCE

Le rendement total de BCE est fonction du cours des actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto et dans l'hypothèse d'un réinvestissement des dividendes.

S&P Global Ratings Canada/TSX composite index

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

11.2 Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la rémunération des membres de la haute direction visés. Les membres de la haute direction visés sont les personnes occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction, ainsi que de chef(fe) des affaires financières et les trois membres de la haute direction les mieux rémunérés classés selon le montant de leur rémunération totale dans le tableau ci-dessous.

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

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$) ⁽¹⁾	Attributions fondées sur des actions (\$) ^{(2) (3)}	Attributions fondées sur des options (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (régimes incitatifs annuels) (\$) ⁽⁴⁾	Valeur du régime de retraite (\$) ⁽⁵⁾	Autre rémunération (\$) ⁽⁶⁾	Rémunération totale (\$)
Mirko Bibic Président et chef de la direction BCE Inc. et Bell Canada	2024	1 400 000	8 000 000	s. o.	2 380 000	844 442	199 749	12 824 191
	2023	1 400 000	8 000 000	s. o.	2 956 800	874 880	202 086	13 433 766
	2022	1 400 000	7 500 000	s. o.	3 094 000	1 399 733	199 916	13 593 649
Curtis Millen Vice-président exécutif et chef des affaires financières BCE Inc. et Bell Canada	2024	620 000	1 750 000	s. o.	610 080	75 622	25 067	3 080 769
	2023	490 178	901 164	s. o.	640 361	60 490	17 500	2 109 693
	2022	425 000	475 000	s. o.	514 250	54 976	11 471	1 480 697
John Watson Président de groupe, marchés affaires, IA et FX Innovation	2024	750 000	2 500 000	s. o.	792 000	266 071	106 970	4 415 041
	2023	750 000	2 500 000	s. o.	923 400	264 843	108 048	4 546 291
	2022	750 000	2 500 000	s. o.	981 000	270 664	38 248	4 539 912
Blair Kirby Président de groupe, marché consommateur et petites et moyennes entreprises	2024	750 000	2 500 000	s. o.	711 000	271 091	40 642	4 272 733
	2023	750 000	2 500 000	s. o.	923 400	270 036	37 290	4 480 726
	2022	750 000	2 500 000	s. o.	981 000	279 563	35 590	4 546 153
Sean Cohan Président de Bell Média	2024	750 000	2 500 000	s. o.	832 500	59 911	131 001	4 273 412
	2023	125 342	2 500 000	s. o.	147 553	0	204 896	2 977 791

(1) C. Millen a été promu au poste de VPE et chef des affaires financières le 1^{er} septembre 2023, après avoir occupé le poste de premier vice-président, stratégie d'entreprise et trésorier, de BCE Inc. et de Bell. Le salaire de base de C. Millen est passé de 425 000 \$ à 620 000 \$ au moment de sa nomination. S. Cohan a été engagé comme président de Bell Média le 1^{er} novembre 2023. Les valeurs pour 2023 sont calculées au prorata. Les salaires annuels des MHDV sont restés inchangés en 2024.

(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.

	2024 27 février 2024 au 31 décembre 2026		2023 21 février 2023 au 31 décembre 2025		2022 22 février 2022 au 31 décembre 2024	
	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	50,81 \$	47,39 \$	61,19 \$	59,52 \$	66,58 \$	65,16 \$
Différence totale	1 329 954 \$		448 825 \$		368 213 \$	
Différence par action	3,42 \$		1,67 \$		1,42 \$	

(a) Le cours de l'action au moment de l'octroi était égal à la moyenne pondérée en fonction du volume du cours par action ordinaire de BCE d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE négocié à la Bourse de Toronto pendant les cinq jours de bourse consécutifs prenant fin le jour précédant la date d'entrée en vigueur de l'octroi et se fonde sur un rendement cible.

(b) La juste valeur comptable est amortie sur la période d'acquisition des droits des attributions. Cette valeur reflète une valeur combinée pour les UANR et les UANR-R. À partir de 2021, BCE a commencé à utiliser la méthode d'évaluation de Monte-Carlo pour l'évaluation de la juste valeur comptable de certaines UANR-R, avec l'introduction de la mesure de rendement fondée sur le marché du RTA relatif, et respecte les exigences de l'IFRS 2 – Paiement fondé sur des actions aux fins comptables.

(3) Les valeurs indiquées dans cette colonne ont été réparties selon notre politique en matière de régimes de rémunération, soit 50 % de la valeur totale du régime d'intéressement à long terme en UANR et 50 % de la valeur totale du régime d'intéressement à long terme en UANR-R. Le tableau qui suit détaille les montants attribués aux termes des deux régimes :

Nom	2024		2023		2022	
	UANR (\$)	UANR-R (\$)	UANR (\$)	UANR-R (\$)	UANR (\$)	UANR-R (\$)
M. Bibic	4 000 000	4 000 000	4 000 000	4 000 000	3 750 000	3 750 000
C. Millen ^(a)	875 000	875 000	450 582	450 582	237 500	237 500
J. Watson	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000
B. Kirby	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000
S. Cohan ^(b)	1 250 000	1 250 000	2 291 095	208 905	0	0

- (a) C. Millen a vu son attribution fondée sur des actions passer de 475 000 dollars à 1 750 000 dollars lors de sa nomination au poste de VPE et chef des affaires financières en septembre 2023. Les valeurs pour 2023 sont calculées au prorata.
- (b) S. Cohan a été embauché à titre de président de Bell Média le 1^{er} novembre 2023 et a reçu la totalité de sa valeur d'attribution annuelle au titre du RILT 2023. La valeur de l'attribution annuelle a été calculée au prorata à partir de la date de son embauche et attribuée à hauteur de 50 % en UANR et de 50 % en UANR-R, la valeur restante étant attribuée en UANR qu'il a choisi de différer à 100 % en UAD au moment de leur acquisition éventuelle, le 31 décembre 2025.
- (4) Cette colonne ne comprend que les primes incitatives annuelles à court terme versées aux MHDV.
- (5) Comme il est décrit dans la section 11.5 intitulée *Ententes de retraite*, pour tous les MHDV, ce montant représente les cotisations versées par l'employeur aux termes de différents volets à cotisations déterminées pour chacun des trois derniers exercices clos et les conséquences connexes sur la valeur du compte relatif au RRS du membre de la haute direction, le cas échéant. En outre, en ce qui concerne M. Bibic, ce montant comprend l'incidence de l'augmentation de ses gains ouvrant droit à pension moyens aux termes du régime de prestations déterminées de Bell Canada.
- (6) Pour M. Bibic, les montants de 2022, 2023 et 2024 comprennent l'allocation pour avantages indirects (120 000 \$). Pour J. Watson, les montants pour 2023 et 2024 comprennent une allocation pour avantages indirects (33 500 \$). Pour S. Cohan, le montant pour 2023 comprend l'indemnité de réinstallation (200 000 \$) et le montant pour 2024 comprend l'allocation pour avantages indirects (33 500 \$). Pour tous les autres MHDV, la colonne « Autre rémunération » comprend également les cotisations de la Société aux termes du régime d'épargne des employé(e)s et des primes d'assurance-vie et des paiements de majoration payés par la Société. Les avantages indirects et autres avantages sociaux qui ne dépassent pas globalement 50 000 \$ ou 10 % du salaire de l'exercice ne sont pas inclus.

11.3 Attributions en vertu d'un régime incitatif

Attributions fondées sur des options non exercées et attributions fondées sur des actions non acquises en cours

Le tableau qui suit comprend toutes les attributions fondées sur des options non exercées et toutes les attributions fondées sur des actions non acquises en cours à la fin de l'exercice clos le 31 décembre 2024. Pour connaître les principales caractéristiques des régimes, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2024* sous la rubrique *Régime d'intéressement à long terme*.

Nom	Attributions fondées sur des options							Attributions fondées sur des actions		
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées							Nombre d'actions ou d'unités d'actions non acquises	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions non payées ou non distribuées ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions non payées ou non distribuées ⁽⁴⁾ (\$)
	Date d'attribution	Acquis	Non acquis	Total des options	Prix d'exercice des options ⁽¹⁾ (\$)	Date d'expiration des options ⁽²⁾	Valeur des options dans le cours non exercées ⁽³⁾ (\$)			
M. Bibic	25-02-2020	393 701	0	393 701	64,78	24-02-2030	0	317 448	10 577 355	10 238 109
	26-02-2019	158 228	0	158 228	58,35	25-02-2029	0			
	12-11-2018	42 065	0	42 065	54,05	26-02-2025	0			
	27-02-2018	98 685	0	98 685	56,62	26-02-2025	0			
C. Millen	25-02-2020	31 168	0	31 168	64,78	24-02-2030	0	54 289	1 808 908	1 651 372
J. Watson	25-02-2020	164 042	0	164 042	64,78	24-02-2030	0	99 204	3 305 474	4 433 835
	26-02-2019	94 937	0	94 937	58,35	25-02-2029	0			
B. Kirby	25-02-2020	131 234	0	131 234	64,78	24-02-2030	0	99 204	3 305 474	3 267 100
	26-02-2019	79 114	0	79 114	58,35	25-02-2029	0			
	27-02-2018	91 375	0	91 375	56,62	26-02-2025	0			
S. Cohan	s.o.	0	0	0	s.o.	s.o.	0	103 239	3 439 918	0

- (1) Le prix d'exercice est le prix auquel une action ordinaire peut être achetée lorsqu'une option est exercée. En date du 6 juin 2007, les actionnaires ont approuvé le fait que le prix d'exercice devait être le plus élevé entre la moyenne pondérée en fonction du volume du cours par action ordinaire de BCE d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto : i) le jour de bourse qui précède la date d'entrée en vigueur de l'octroi ou, si au moins un lot régulier d'actions ordinaires de BCE n'a pas été négocié ce jour-là, alors la moyenne pondérée en fonction du volume le premier jour précédent au cours duquel au moins un lot régulier d'actions ordinaires a été ainsi négocié; et ii) pendant les cinq jours de bourse consécutifs se terminant le jour de bourse précédant la date d'entrée en vigueur de l'octroi.
- (2) La durée d'une option ne peut dépasser dix ans à compter de la date de prise d'effet de l'octroi. De 2011 à 2018, des options assorties d'une durée de sept ans ont été octroyées. En 2019 et 2020, les options ont été octroyées avec une durée de 10 ans. Le comité de rémunération peut toujours recommander, et le conseil accepter, une autre durée au moment de l'octroi des options, dans la mesure où la date d'expiration maximale de 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 2024, soit 33,32 \$, moins le prix d'exercice de ces options. Les options ayant un prix d'exercice supérieur au cours de clôture sont considérées comme étant hors du cours.
- (4) La valeur des unités d'actions en cours est calculée à l'aide du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2024, soit 33,32 \$, multiplié par le nombre d'unités d'actions détenues par le membre du personnel dans les régimes d'UANR, d'UANR-R et d'UAD, selon le cas, le 31 décembre 2024, l'acquisition des droits des UANR-R pour 2022 étant à 62 % de la cible.

Attributions en vertu d'un régime incitatif – valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant présente les attributions fondées sur des options et les attributions fondées sur des actions acquises au cours de l'exercice 2024, ainsi que les primes incitatives annuelles à court terme gagnées au cours de 2024. Pour connaître les principales caractéristiques des régimes, se reporter à la section 9.6 intitulée *Éléments rémunérateurs pour 2024* sous les rubriques *Régime d'intéressement à long terme* et *Prime incitative annuelle à court terme*.

Nom	Attributions fondées sur des options		Attributions fondées sur des actions		Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres
	Date d'acquisition	Valeur à l'acquisition au cours de l'exercice ⁽¹⁾ (\$)	Valeur à la date d'acquisition ⁽²⁾ (\$)	Valeur à l'acquisition au cours de l'exercice ⁽²⁾ (\$)	Valeur gagnée au cours de l'exercice ⁽³⁾ (\$)
M. Bibic	–	–	3 676 941	3 676 941	2 380 000
C. Millen	–	–	232 926	232 926	610 080
J. Watson	–	–	1 225 669	1 225 669	792 000
B. Kirby	–	–	1 225 669	1 225 669	711 000
S. Cohan	–	–	–	–	832 500

(1) BCE a cessé d'attribuer des options à partir de 2021 et aucune option n'a donc été acquise au cours de cet exercice.
(2) Les UANR et les UANR-R attribués le 22 février 2022 ont été acquises en entier le 31 décembre 2024, les UANR-R étant acquises à 62 % de la cible. Le jour de l'acquisition, le cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE Inc. à la Bourse de Toronto était de 33,32 \$.
(3) Ces montants sont les mêmes que ceux figurant dans le *Tableau sommaire de la rémunération* sous la colonne Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (programme de rémunération incitative) et comprennent toutes les primes incitatives annuelles à court terme pour 2024 payées en espèces ou en UAD, ou les deux.

Aucune option d'achat d'actions n'a été exercée par les MHDV au cours de 2024.

Régime d'options d'achat d'actions

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

Aux termes du régime d'options d'achat d'actions, le comité de rémunération établit la durée d'une option, qui ne doit pas dépasser dix ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'octroi. Il établit également le calendrier d'acquisition pour chaque octroi. De 2011 à 2018, les options octroyées sont assorties d'une durée de sept ans et d'une période d'acquisition en bloc de trois ans. En 2019 et 2020, les options octroyées étaient assorties d'une durée de 10 ans et d'une période d'acquisition en bloc de trois ans.

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

Aux termes du régime d'options d'achat d'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 d'achat d'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 d'achat d'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 d'achat d'actions
- modifier les dispositions relatives à la transférabilité d'options, sauf si le transfert se fait dans le cadre du règlement normal d'une succession
- apporter des modifications quant aux participants admissibles qui pourraient permettre l'introduction de membres du conseil qui ne sont pas des membres du personnel d'une façon discrétionnaire ou
- apporter des modifications pour prévoir d'autres types de rémunération par voie d'émission de titres de capitaux propres, sauf si le changement provient de l'application de dispositions antidilution du régime d'options d'achat d'actions.

Aucune modification n'a été apportée au régime d'options d'achat d'actions en 2024 et aucune option n'a été octroyée aux termes du régime depuis 2020.

Titres pouvant être émis en vertu des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

Nom	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options des bons ou droits en circulation (A)	Moyenne pondérée du prix d'exercice des options des bons et droits en circulation (\$) (B)	Nombre de titres restant à émettre en vertu des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres sauf les titres indiqués dans la colonne (A) (C)
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les titulaires de titres	–	–	–
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les titulaires de titres	6 599 547 ⁽¹⁾	61 ⁽²⁾	10 986 744 ⁽³⁾
Total	6 599 547	61	10 986 744

(1) Ce nombre inclut 53 728 actions ordinaires de BCE pouvant être émises aux termes du RAD.

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

(3) Ce nombre inclut 4 360 087 actions ordinaires de BCE pouvant être émises en raison des souscriptions des employé(e)s aux termes des REE (1970) et (2000) de BCE Inc.

Le tableau suivant indique le nombre de titres émis et pouvant être émis aux termes de chacun des mécanismes de rémunération fondés sur des titres de la Société et le nombre d'actions ordinaires de BCE sous-jacentes à des options en cours ainsi que les pourcentages représentés par chaque élément, calculés par rapport au nombre d'actions ordinaires de BCE en circulation au 31 décembre 2024.

	Actions ordinaires pouvant être émises ⁽¹⁾		Actions ordinaires émises à ce jour		Actions ordinaires visées par des options en cours	
	Nombre	% ⁽²⁾	Nombre	% ⁽²⁾	Nombre	% ⁽²⁾
Régime d'options d'achat d'actions (1999) de BCE Inc.	11 980 612 ⁽³⁾	1,3	37 713 293	4,1	6 545 819	0,7
Régimes d'épargne des employé(e)s (1970) et (2000)	4 360 087 ⁽⁴⁾	0,5	25 728 662	2,8	s. o.	s. o.
Régime d'actions différées de Bell Aliant Inc. (RAD)	1 245 592 ⁽⁵⁾	0,1	85 819 ⁽⁵⁾	0,0	s. o.	s. o.

(1) Ce nombre exclut les actions ordinaires de BCE émises à ce jour et représente le total des actions ordinaires de BCE sous-jacentes à des options en cours, des actions différées et des actions ordinaires de BCE disponibles pour des octrois futurs d'options et des souscriptions futures aux termes des REE.

(2) Actions ordinaires de BCE en circulation au 31 décembre 2024 = 912 283 103.

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

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

(5) 1 331 411 actions ordinaires de BCE étaient inscrites et réservées à des fins d'émission aux termes du régime d'actions différées (RAD) de Bell Aliant Inc., établi en 2006 et pris en charge par BCE aux termes de l'acquisition de Bell Aliant en 2014. Les actions différées suivent le rendement du cours des actions ordinaires de BCE, compte tenu des réinvestissements de dividendes, et peuvent être réglées soit en actions ordinaires de BCE soit l'équivalent en espèces. Les actions ordinaires émises à ce jour représentent le nombre d'actions ordinaires émises aux termes du régime depuis la date de l'acquisition de Bell Aliant Inc. Le RAD est un régime fermé et, au 31 décembre 2024, toutes les unités détenues aux termes du RAD sont acquises. Les actions différées dont les droits ont été acquis attribuées aux termes du RAD doivent être exercées au plus tard au deuxième anniversaire du départ de la personne participante de la Société.

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

	2024	2023	2022
Dilution ⁽¹⁾	0,7 %	0,8 %	0,9 %
Offres excédentaires ⁽²⁾	1,3 %	1,3 %	1,3 %
Taux d'épuisement ⁽³⁾	s. o.	s. o.	s. o.

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

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

(3) (Total des options octroyées au cours de l'exercice) ÷ (le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en cours durant l'exercice). Aucune option d'achat d'actions n'a été octroyée depuis 2020.

11.4 Régime d'épargne des employé(e)s (REE)

Le REE de BCE Inc. vise à inciter les membres de notre personnel et ceux de nos filiales participantes au Canada à posséder des actions de la Société.

Le REE soutient l'actionnariat à long terme, ainsi que l'intérêt envers la croissance et le succès de la Société. Aux termes de ce régime, les membres du personnel réguliers qui comptent au moins six mois de service reconnu et qui ne contrôlent pas directement ou indirectement 5 % ou plus des actions ordinaires de BCE en circulation peuvent investir jusqu'à un maximum de 12 % de leur salaire de base pour souscrire des actions ordinaires de BCE au moyen d'une déduction à la source. L'employeur verse des cotisations correspondant à un tiers des cotisations du membre du personnel jusqu'à concurrence d'un maximum de 2 % du salaire de base annuel du membre du personnel. Les cotisations de l'employeur et les dividendes connexes sont assujettis à une période d'acquisition de deux ans, ce qui signifie que les actions sont achetées avec les cotisations de l'employeur et les dividendes connexes à la condition que les actions achetées avec les cotisations du membre du personnel demeurent dans le régime pendant une période de deux ans, après quoi elles deviennent disponibles dans le compte du membre du personnel. Au départ du membre du personnel, sauf en cas de cessation des fonctions involontaire, de départ à la retraite ou de décès, les cotisations de l'employeur non acquises et les dividendes connexes sont annulés.

Le fiduciaire du REE achète des actions ordinaires de BCE pour les personnes participantes sur le marché libre, de gré à gré ou auprès de BCE (émission d'actions nouvelles). Le prix des actions achetées par le fiduciaire sur le marché libre ou de gré à gré est égal à la valeur versée par le fiduciaire pour ces actions. Le prix des actions nouvelles (le cas échéant) achetées auprès de BCE est égal aux prix moyens pondérés des actions achetées par le fiduciaire sur le marché libre et de gré à gré (le cas échéant) durant la semaine précédant immédiatement la semaine au cours de laquelle l'achat est fait auprès de BCE. Le prix d'achat d'actions nouvelles ne peut être inférieur au cours du marché des titres, comme il est établi aux termes du régime. Les cotisations de l'employeur sont toujours achetées sur le marché libre. Depuis le 6 janvier 2017, les cotisations des membres du personnel ont normalement été achetées sur le marché libre, sauf en 2019 où 1 231 479 actions ordinaires ont été émises sur le capital autorisé de BCE afin de combler une partie des achats pour les cotisations des membres du personnel.

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

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

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

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

En date du 18 novembre 2024, BCE a mis en œuvre des modifications à son Régime de réinvestissement des dividendes et d'achat d'actions (RRD) destiné aux actionnaires afin de permettre l'émission de nouvelles actions ordinaires sur le capital autorisé avec un escompte. Un escompte de 2 % s'applique à compter du réinvestissement du dividende payable le 15 janvier 2025 aux porteurs admissibles d'actions ordinaires qui participent au RRD à la date de référence du 16 décembre 2024.

Les participants au REE participent automatiquement au RRD.

11.5 Ententes de retraite

Volets à cotisations déterminées

Le régime de base CD représente la somme de ce qui suit :

- **Cotisations du membre du personnel** : Le membre du personnel peut verser un maximum de 12 % de ses gains ouvrant droit à pension, sous réserve du maximum permis en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (LIR).
- **Cotisations de l'employeur** : L'employeur verse 4 % des gains ouvrant droit à pension et égale la première tranche de 2 % des cotisations du membre du personnel, pour un maximum de 6 %.
- Les cotisations du membre du personnel sont versées dans le volet CD du régime agréé, tandis que les cotisations de l'employeur sont d'abord versées dans le volet CD du régime agréé, et l'excédent par rapport au plafond en vertu de la LIR est versé au compte notionnel CD.

a. Volet CD du régime enregistré

Le volet CD du régime agréé est un élément du régime de Bell. Aux termes de ce volet, chaque personne participante choisit le mode de placement des cotisations qu'elle verse dans son compte enregistré, et le taux de rendement gagné dépendra de son choix et du rendement de l'investissement. Les cotisations du membre du personnel, les cotisations de l'employeur et le rendement obtenu sont immédiatement acquis. La somme des cotisations du membre du personnel et de l'employeur est limitée annuellement au maximum permis en vertu de la LIR à l'égard des régimes de pension agréés.

b. Compte notionnel CD

Lorsque la somme des cotisations du membre du personnel et de l'employeur dans une année donnée atteint le maximum prévu par la LIR, les cotisations par le membre du personnel cessent et des cotisations réputées de l'employeur commencent à s'accumuler dans un compte notionnel CD au nom du membre du personnel. Les sommes accumulées dans le compte notionnel CD sont portées au compte du membre du personnel selon le taux de rendement d'un fonds d'investissement choisi par chaque membre du personnel. Chaque membre du personnel choisit les fonds d'investissement qui serviront de référence pour le taux de rendement sur les cotisations versées à son compte notionnel CD par rapport au même choix de fonds offerts pour l'investissement des cotisations au volet CD du régime agréé. Les montants versés dans le compte notionnel CD s'accumulent jusqu'au moment de la cessation des fonctions ou du départ à la retraite, auquel moment ils sont versés en espèces sur cinq ou dix ans, selon la taille du compte, et sont imposables pour le membre du personnel.

Régime de retraite supplémentaire à cotisations déterminées pour les membres de la haute direction (RRS CD)

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

Une fois qu'un(e) VPE devient admissible à recevoir des prestations aux termes du RRS CD, un multiplicateur variant entre 1,25 au moment de l'atteinte de 45 points (âge additionné aux années de service) et 3,0 au moment de l'atteinte de 80 points s'applique aux cotisations de l'employeur au régime de base CD et aux rendements des placements y afférents. Un(e) VPE peut donc accumuler, pendant qu'il/elle est VPE (par l'entremise des cotisations de l'employeur et du multiplicateur connexe), jusqu'à concurrence d'un maximum de 18 % de ses gains ouvrant droit à pension, plus le rendement des placements y afférents.

Le montant additionnel provenant du RRS CD équivaut au multiplicateur multiplié par :

- les cotisations de l'employeur accumulées, y compris les rendements du placement dans le compte du membre de la haute direction aux termes du régime de base CD; moins
- les cotisations de l'employeur accumulées y compris les rendements du placement dans le compte du membre de la haute direction aux termes du régime de base CD à la date à laquelle il devient un membre de la haute direction.

Le conseil peut créditer des années de service additionnelles, des cotisations de l'employeur additionnelles ou les deux, aux termes de mécanismes spéciaux.

Les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire de base et les primes incitatives annuelles à court terme, qu'elles soient versées en espèces ou en UAD. La Société paye le coût total du RRS CD. Cette prestation est versée en espèces sur cinq ou 10 ans, selon la taille, à compter du moment de la cessation des fonctions ou du départ à la retraite et est imposable pour le membre du personnel. De par sa nature, le RRS CD ne comprend pas de clause d'indexation.

Le tableau qui suit présente les montants provenant de tous les volets CD de la Société aux membres de la haute direction visés.

Nom	Nom du mécanisme	Solde au 31 décembre 2023 (\$)	Élément rémunérateur ⁽¹⁾ (\$)	Élément non rémunérateur ⁽²⁾ (\$)	Solde au 31 décembre 2024 (\$)
M. Bibic	Régime de base CD ⁽³⁾	2 210 056	261 408	128 800	2 600 264
	RRS CD ⁽⁴⁾	2 943 619	470 534	394 400	3 808 553
	Total	5 153 675	731 942	523 200	6 408 817
C. Millen	Régime de base CD ⁽³⁾	1 289 855	75 622	307 385	1 672 862
	RRS CD ⁽⁴⁾	–	–	–	–
	Total	1 289 855	75 622	307 385	1 672 862
J. Watson	Régime de base CD ⁽³⁾	2 408 192	100 404	313 262	2 821 858
	RRS CD ⁽⁴⁾	3 619 817	165 667	733 523	4 519 007
	Total	6 028 009	266 071	1 046 785	7 340 865
B. Kirby	Régime de base CD ⁽³⁾	2 746 891	100 404	414 722	3 262 017
	RRS CD ⁽⁴⁾	2 827 775	170 687	764 224	3 762 686
	Total	5 574 666	271 091	1 178 946	7 024 703
S. Cohan	Régime de base CD ⁽³⁾	–	59 911	15 439	75 350
	RRS CD ⁽⁴⁾	–	–	–	–
	Total	–	59 911	15 439	75 350

- (1) Cotisations de l'employeur en 2024 au titre des différents volets CD, y compris l'impact multiplicateur pour le RRS CD.
 (2) Pour le régime de base CD : cotisations du membre du personnel et rendement du placement. Pour le RRS CD : rendement du placement, prestations accumulées une fois que le membre de la direction devient admissible au titre du RRS CD et l'incidence de l'augmentation du multiplicateur.
 (3) Le régime de base CD comprend le volet CD du régime agréé et le compte notionnel CD.
 (4) Au 31 décembre 2024, ces membres de la haute direction visés étaient admissibles aux multiplicateurs du RRS comme suit :

Nom	Âge	Service	Points	Multiplicateur
M. Bibic	57,5	21,0	78,5	2,90x
C. Millen	50,3	16,5	66,8	1,00x
J. Watson	60,9	14,6	75,5	2,75x
B. Kirby	57,0	19,9	76,9	2,80x
S. Cohan	50,2	1,2	51,4	1,00x

Volets à prestations déterminées

M. Bibic a participé au régime de retraite à prestations déterminées de Bell Canada pendant un an jusqu'au 31 décembre 2004, après quoi il a été transféré au volet à cotisations déterminées. Son service aux termes du régime est gelé à 1,0 année de service décomptée. Les gains ouvrant droit à pension futurs seront pris en compte dans le calcul de la rente de M. Bibic aux termes de ce régime.

Le régime prévoit, pour M. Bibic, une rente annuelle à partir de l'âge de 65 ans de 1,2 % du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension de l'année (MGAP); et de 1,7 % de la rémunération annuelle moyenne de M. Bibic au cours des 60 mois consécutifs les mieux rémunérés des gains ouvrant droit à pension (GPME) en excédent du MGAP.

a. Volet PD du régime enregistré

Le volet PD du régime agréé est un élément du régime de retraite de Bell Canada. Ce volet est calculé à l'aide des GPME dans lesquels la rémunération de la personne participante produit la moyenne la plus élevée, limité toutefois au maximum autorisé en vertu de la LIR pour les régimes de pension agréés. Les prestations sont partiellement indexées chaque année en fonction des hausses de l'indice des prix à la consommation, sous réserve d'un maximum de 4 % par année.

b. Rente PD excédentaire

La rente excédentaire est le montant de la rente qui excède la limite de la LIR applicable aux régimes de pension agréés. Le coût total de la rente excédentaire est payé par la Société.

Cette prestation n'est payable qu'à la retraite ou au décès après l'âge de 55 ans. Les prestations sont également partiellement indexées chaque année en fonction des hausses de l'indice des prix à la consommation, sous réserve d'un maximum de 4 % par année.

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

	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⁾ (\$)				
Membre de la haute direction							
M. Bibic	1,0	47 907	62 016	780 787	112 500	6 718	900 005

(1) Le nombre d'années de service décomptées gelé jusqu'au 31 décembre 2004.

(2) Les prestations annuelles accumulées à la fin de l'exercice sont fondées sur une rente immédiate réduite payable à l'âge de 57,5 ans en fonction du nombre d'années de service décomptées gelé au 31 décembre 2004 et les gains ouvrant droit à pension moyens au 31 décembre 2024. Les prestations qui commencent avant l'âge de la retraite dans le régime de pension agréé peuvent être réduites conformément aux dispositions du régime et les montants qui ne sont pas payés par le régime de pension agréé seront payés par la Société.

(3) Les prestations annuelles payables à l'âge de 65 ans sont fondées sur le nombre d'années de service décomptées gelé au 31 décembre 2004 et les gains ouvrant droit à pension moyens au 31 décembre 2024.

(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 4,6 % et une indexation de 1,54 % avant l'âge de 65 ans et une indexation de 1,65 % après l'âge de 65 ans annuellement.

(5) La variation attribuable à des éléments rémunératoires pour 2024 représente l'incidence de l'augmentation des gains ouvrant droit à pension moyens de M. Bibic au 31 décembre 2024.

(6) La variation attribuable à des éléments non rémunératoires représente l'incidence du taux d'actualisation (qui a augmenté de 4,6 % au 31 décembre 2023 à 4,7 % au 31 décembre 2024), de l'indexation annuelle des prestations de retraite, de la variation du MGAP (établie et révisée annuellement aux fins des régimes de pensions du Canada et du Québec) et à la réduction de la prestation immédiate de pension qui est inférieure d'un an à la réduction de l'année précédente sur l'obligation au titre des prestations constituées.

(7) L'obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice 2024 est calculée au moyen des principales hypothèses suivantes : un taux d'actualisation de 4,7 %, une indexation de 1,54 % avant l'âge de 65 ans et une indexation de 1,65 % après l'âge de 65 ans, annuellement.

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

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

UANR et UANR-R

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

(1) Dans le cas où une personne participante choisit de recevoir des UANR de 2022, de 2023 ou de 2024 sous forme d'UAD, les UAD non acquises seront payées au plus tard le 31 décembre de l'exercice qui suit l'année de départ conformément aux exigences de la LIR, mais le membre du personnel demeurera soumis aux engagements en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant la durée de la période.

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

Paielements estimatifs pour les membres de la haute direction visés à la cessation de leurs fonctions ou en cas de changement de contrôle

Les deux tableaux ci-après présentent les paiements supplémentaires qui seraient versés à la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction et aux autres membres de la haute direction visés en cas de cessation des fonctions ou d'un changement de contrôle. Les montants sont calculés comme si la cessation des fonctions avait eu lieu le 31 décembre 2024.

Mirko Bibic

Les modalités applicables aux différents cas de cessation des fonctions, qui ont été convenues à la nomination de M. Bibic au poste de président et chef de la direction, sont décrites dans le tableau suivant.

Événement	Préavis ⁽¹⁾ (\$)	Indemnité de départ ⁽²⁾ (\$)	Prime à court terme pour 2024 (\$)	Prestations de retraite additionnelles ⁽³⁾ (\$)	Avantages indirects ⁽⁴⁾ (\$)	UANR ^{(5) (6)} (\$)	UANR-R ⁽⁵⁾ (\$)	Options d'achat d'action ⁽⁷⁾ (\$)	Total (\$)	Avantages sociaux ⁽⁷⁾
Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	–	8 850 800	– ⁽⁸⁾	1 850 476	–	840 278	–	–	11 541 554	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) ⁽⁷⁾	–	8 850 800	– ⁽⁸⁾	1 850 476	–	840 278	–	–	11 541 554	Jusqu'à 65 ans
Décès	–	–	– ⁽⁸⁾	–	–	5 288 714	5 288 641	–	10 577 355	–
Retraite ⁽⁹⁾	–	–	–	–	–	840 278	–	–	840 278	–
Cessation des fonctions sans motif valable à la suite d'un changement de contrôle ⁽¹⁰⁾	–	8 850 800	– ⁽⁸⁾	1 850 476	–	5 288 714	5 288 641	–	21 278 631	Prolongation de 24 mois

- (1) En cas de démission volontaire, M. Bibic doit remettre à la Société un avis écrit quatre mois avant son départ. La Société peut renoncer à cette période, mais continue à verser le salaire de base de M. Bibic et à maintenir ses avantages sociaux et son allocation au titre d'avantages indirects pendant la période de quatre mois.
- (2) L'indemnité de départ de 24 mois est calculée à l'aide du salaire de base annuel de M. Bibic en vigueur au moment de la cessation des fonctions et de la moyenne des primes incitatives annuelles à court terme pendant les deux ans précédant l'année de la cessation des fonctions. La moyenne des primes incitatives annuelles à court terme de M. Bibic pour 2022 et 2023 s'élevait à 3 025 400 \$. L'indemnité de départ est payable en versements égaux sur une période de 24 mois.
- (3) Ce montant comprend 24 mois de cotisations de l'employeur (dont 6 % correspondent au niveau de cotisation en vigueur avant la cessation des fonctions) aux termes du volet CD du régime de retraite, calculé à l'aide du salaire de base en vigueur au moment de la cessation des fonctions et la moyenne des primes incitatives annuelles à court terme pour les deux années précédant l'année de la cessation des fonctions. La prestation de retraite additionnelle sera créditée au compte notionnel CD de M. Bibic. Le montant comprend également une prestation de retraite additionnelle pour la reconnaissance de deux ans d'âge et de service qui a une incidence sur le RRS (total de 4 points sur le multiplicateur) et sur la croissance du salaire moyen de fin de carrière dans le cadre du volet PD, comme si M. Bibic était demeuré à l'emploi de la Société pendant cette période de 24 mois, ce montant étant payable conformément aux modalités des régimes. Pour obtenir plus d'information sur les volets CD et PD du régime de retraite, se reporter à la section 11.5 intitulée *Ententes de retraite*. Dans le cas d'une ILD, M. Bibic cessera de participer au RRS de la Société à la date de démission réputée.
- (4) Au moment de la cessation des fonctions autrement que pour un motif valable, d'une démission volontaire, d'un décès ou d'une retraite, les prestations de soins de santé (couverture médicale, dentaire et visuelle), y compris l'utilisation du compte de remboursement des frais de santé (CRFS), seront maintenues pendant 24 mois. Les prestations suivantes cesseront à la date de cessation des fonctions : les avantages restants (y compris les régimes d'invalidité de courte et de longue durée), l'allocation pour avantages indirects, l'évaluation de la santé des membres de la direction, le programme de médecine de conciergerie, les vacances, le stationnement et le système de sécurité. Des services de remplacement seront également fournis, conformément à la politique à l'intention des membres de la haute direction. S'il occupe un autre emploi ayant essentiellement des avantages similaires durant cette période de 24 mois, les prestations de soins de santé, y compris l'utilisation du CRFS, cesseront immédiatement. Dans le cas d'une ILD, M. Bibic recevra des prestations d'ILD et les régimes d'assurance médicale, dentaire et visuelle de la Société conformément au régime d'ILD de la Société jusqu'à l'âge de 65 ans ou jusqu'à ce qu'il ne soit plus considéré comme totalement invalide aux termes du régime d'ILD.
- (5) Si M. Bibic respecte les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité de la Société jusqu'à la fin des périodes de rendement respectives, il aura droit au maintien de l'acquisition de ses UANR et de ses UANR-R. Au 31 décembre 2024, M. Bibic détenait l'avoir indiqué ci-après aux termes des deux régimes évalué se rapporte à l'avoir de M. Bibic en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2024, soit 33,32 \$. 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 2024
UANR	133 506	4 448 436 \$
UANR-R	158 723	5 288 641 \$

- (6) Conformément aux exigences de la LIR, la Société paiera les UANR de 2024 non acquises choisies en UAD au plus tard le 31 décembre de l'exercice qui suit l'année de départ, mais la personne participante demeurera assujettie aux conditions de maintien de l'acquisition pour le reste de la période de rendement. Si le départ survient à partir du 1^{er} janvier 2025, le paiement d'UAD aura lieu au moment de l'acquisition (le 31 décembre 2026). Au 31 décembre 2024, M. Bibic détenait les avoirs suivants, évalués au moyen du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2024, soit 33,32 \$, en UAD non acquises :

Régime	Nombre d'unités détenues	Valeur au 31 décembre 2024
UANR	25 218	840 278 \$

- (7) 30 jours après être devenu totalement invalide, M. Bibic est réputé avoir démissionné de son poste et devient admissible à des prestations de cessation des fonctions identiques à celles qui s'appliquent lors d'une cessation des fonctions sans motif valable. M. Bibic recevra des prestations et des paiements aux termes du régime d'ILD de la Société jusqu'à l'âge de 65 ans ou jusqu'à ce qu'il ne soit plus considéré comme totalement invalide aux termes du régime d'ILD (maintien des avantages liés aux soins de santé et du paiement des deux tiers de son salaire de base). Les options d'achat d'actions, les UANR et les UANR-R seront traitées conformément aux modalités du régime applicable dans le cas d'une ILD, prévoyant le maintien de la participation.
- (8) La prime incitative annuelle à court terme pour l'année de la cessation des fonctions sera calculée au prorata pour la période travaillée et payée comme si les résultats individuels et d'entreprise fixés avaient été atteints à 100 %. Le montant réel de la prime incitative à court terme octroyée pour 2024 figure à la section 11.2 intitulée *Tableau sommaire de la rémunération*.
- (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.
- (10) Aux termes du contrat de M. Bibic, on considère que la démission est donnée pour une raison valide si elle survient dans les 18 mois suivant un changement de contrôle (défini comme étant une acquisition de plus de 50 % des actions ordinaires de BCE Inc. ou de Bell Canada dans le cadre d'une prise de contrôle, d'une fusion, d'un regroupement, d'une vente d'entreprise ou autre) si i) M. Bibic est affecté à des tâches incompatibles avec celles de chef de la direction ou ii) la rémunération de M. Bibic est considérablement réduite.

Les paiements et les prestations décrits dans le tableau de la page précédente sont conditionnels au respect, par M. Bibic, des dispositions de son contrat en matière de non-concurrence pour une période de 12 mois (au Canada), de non-sollicitation pour une période de 24 mois et de non-dénigrement et aux dispositions de son contrat en matière de confidentialité qui ne sont pas limitées dans le temps. Un manquement à l'égard de ces dispositions contractuelles entraînera non seulement l'annulation des paiements et prestations susmentionnés, mais également le remboursement par M. Bibic à la Société des paiements et prestations déjà reçus. De plus, toutes ses options d'achat d'actions 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 d'achat d'actions, les UANR-R et les UANR de M. Bibic seront traitées conformément aux modalités des régimes aux termes desquels elles ont été octroyées. S'il devient totalement invalide, ses options d'achat d'actions, ses UANR-R et ses UANR seront traitées selon les modalités des régimes applicables dans le cas d'une ILD plutôt que selon celles applicables dans le cas d'une démission.

Autres membres de la haute direction visés

Le tableau ci-dessous présente les paiements supplémentaires qui seraient versés aux membres de la haute direction visés autres que la personne occupant le poste de président(e) et chef(fe) de la direction selon les différents cas de cessation des fonctions. Les montants ont été calculés comme si la cessation des fonctions avait eu lieu le 31 décembre 2024.

Nom	Événement	Indemnité de départ ⁽¹⁾ (\$)	Prime à court terme pour 2024 ⁽²⁾ (\$)	Prestations de retraite additionnelles ⁽³⁾ (\$)	UANR ^{(4) (5)} (\$)	UANR-R ⁽⁶⁾ (\$)	Options d'achat d'actions (\$)	Total (\$)
C. Millen ⁽⁷⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	2 728 000	—	—	—	—	—	2 728 000
	Cessation des fonctions pour motif valable	—	—	—	—	—	—	—
	Démission volontaire	—	—	—	—	—	—	—
	Invalité de longue durée (ILD)	—	—	—	—	—	—	—
	Décès	—	—	—	904 454	904 454	—	1 808 908
	Retraite ⁽¹¹⁾	—	—	—	—	—	—	—
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	2 728 000	—	—	904 454	904 454	—	4 536 908
J. Watson ⁽⁸⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	2 475 000	—	—	—	—	—	2 475 000
	Cessation des fonctions pour motif valable	—	—	—	—	—	—	—
	Démission volontaire	—	—	—	—	—	—	—
	Invalité de longue durée (ILD)	—	—	—	—	—	—	—
	Décès	—	—	—	1 652 737	1 652 737	—	3 305 474
	Retraite ⁽¹¹⁾	—	—	—	—	—	—	—
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	2 475 000	—	—	1 652 737	1 652 737	—	5 780 474
B. Kirby ⁽⁹⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	3 300 000	—	—	437 644	—	—	3 737 644
	Cessation des fonctions pour motif valable	—	—	—	—	—	—	—
	Démission volontaire	—	—	—	—	—	—	—
	Invalité de longue durée (ILD)	—	—	—	—	—	—	—
	Décès	—	—	—	1 652 737	1 652 737	—	3 305 474
	Retraite ⁽¹¹⁾	—	—	—	437 644	—	—	437 644
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	3 300 000	—	—	1 652 737	1 652 737	—	6 605 474
S. Cohan ⁽¹⁰⁾	Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	1 927 277	—	16 534	—	—	—	1 943 811
	Cessation des fonctions pour motif valable	—	—	—	—	—	—	—
	Démission volontaire	—	—	—	—	—	—	—
	Invalité de longue durée (ILD)	1 927 277	—	16 534	—	—	—	1 943 811
	Décès	—	—	—	2 423 458	1 016 461	—	3 439 919
	Retraite ⁽¹¹⁾	—	—	—	—	—	—	—
	Cessation des fonctions sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	1 927 277	—	16 534	2 423 458	1 016 461	—	5 383 730

(1) Pour C. Millen, J. Watson, B. Kirby et S. Cohan, ce montant représente l'indemnité de départ payable conformément à leurs contrats d'emploi respectifs, comme il est indiqué aux notes 7), 8), 9) et 10) ci-après. Aucune disposition spéciale en matière d'indemnité en cas de cessation des fonctions sans motif valable à la suite d'un changement de contrôle n'est prévue pour C. Millen, J. Watson, B. Kirby et S. Cohan 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) Attribution d'incitatifs annuelle à court terme pour l'année de cessation d'emploi au prorata de la période travaillée et versée au même titre que si les résultats individuels et ceux de la Société avaient été réalisés à 100 %. Le montant réel de l'incitatif annuel à court terme attribué pour 2024 est communiqué à la section 11.2, intitulée *Tableau sommaire de la rémunération*.

(3) Le contrat de S. Cohan prévoit qu'en cas de cessation d'emploi non motivée avant l'admissibilité au RRS, une valeur de pension supplémentaire correspondant à 0,25 fois les cotisations cumulées de l'employeur au titre du volet CD ainsi que les rendements cumulés des placements s'y rapportant (compte enregistré CD et compte notionnel CD) sera créditée par l'intermédiaire du compte notionnel CD.

(4) Si les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité de la Société sont respectées jusqu'à la fin de la période d'acquisition, l'acquisition des UANR sera maintenue. Au 31 décembre 2024, les membres de la haute direction visés détenaient l'avoir indiqué ci-après, évalué en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2024 soit 33,32 \$, 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 2024
C. Millen	27 144	904 454 \$
J. Watson	49 602	1 652 737 \$
B. Kirby	36 467	1 215 094 \$
S. Cohan	72 733	2 423 458 \$

(5) Conformément aux exigences de la LIR, la Société paiera les UANR de 2024 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 2025, le paiement d'UAD aura lieu au moment de l'acquisition (le 31 décembre 2026). En date du 31 décembre 2024, nos membres de la haute direction visés détenaient les avoirs suivants, évalués au moyen du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2024, soit 33,32 \$, en UAD non acquises :

Nom	Nombre d'unités détenues	Valeur au 31 décembre 2024
B. Kirby	13 135	437 644 \$

(6) Si les clauses restrictives en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité de la Société sont respectées jusqu'à la fin de la période de rendement, l'acquisition des UANR-R sera maintenue. En date du 31 décembre 2024, les membres de la haute direction visés détenaient l'avoir indiqué ci-après, évalué en fonction du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de BCE à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2024 soit 33,32 \$, 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 2024
C. Millen	27 144	904 454 \$
J. Watson	49 602	1 652 737 \$
B. Kirby	49 602	1 652 737 \$
S. Cohan	30 506	1 016 461 \$

- (7) Même s'il n'existe aucune entente formelle entre C. Millen et la Société en ce qui a trait à l'indemnité de départ en cas de cessation d'emploi sans motif valable, une indemnité de départ correspondant à 24 mois de son salaire de base et à la prime incitative annuelle à court terme cible a été estimée en fonction de son ancienneté et de ses années de service.
- (8) Le contrat d'emploi de J. Watson prévoit le paiement d'une indemnité de départ égale à 18 mois de son salaire de base plus sa prime incitative annuelle à court terme au niveau cible en vigueur au moment de la cessation de ses fonctions si la Société met fin à son emploi autrement que pour un motif valable. Ce paiement est conditionnel au respect par J. Watson des dispositions de son contrat d'emploi en matière de non-concurrence (au Canada) et de quittance pour une période de 12 mois.
- (9) Même s'il n'existe aucune entente formelle entre B. Kirby et la Société en ce qui a trait à l'indemnité de départ en cas de cessation d'emploi sans motif valable, une indemnité de départ correspondant à 24 mois de son salaire de base et à la prime incitative annuelle à court terme cible a été estimée en fonction de son ancienneté et de ses années de service.
- (10) Le contrat d'emploi de S. Cohan prévoit le paiement d'une indemnité de départ égale à 12 mois de sa rémunération totale (salaire de base, prime incitative annuelle à court terme au niveau cible, soins de santé et dentaires, plan d'escompte de l'employeur et cotisations de l'employeur au régime de retraite) en vigueur au moment de la cessation de ses fonctions si la Société met fin à son emploi autrement que pour un motif valable, plus un mois supplémentaire pour chaque année complète de service. Ce paiement est conditionnel au respect par S. Cohan des dispositions de son contrat d'emploi en matière de non-concurrence (au Canada) et de quittance pour une période de 12 mois.
- (11) Exclut le droit à une rente; il y a lieu de se reporter à la section 11.5 intitulée *Ententes de retraite* pour les montants de rente.

12 Autres renseignements importants

12.1 Intérêts de personnes informées dans des opérations importantes

À notre connaissance, aucun membre du conseil actuel ou personne candidate au poste de membre du conseil, aucun membre de la haute direction ni aucune personne ayant des liens avec eux ou faisant partie du même groupe qu'eux n'a eu d'intérêt important dans une opération depuis le début de notre dernier

exercice financier clos ou dans une opération proposée qui a eu une incidence importante sur nous ou qui pourrait avoir un tel effet sur nous ou l'une de nos filiales.

12.2 Prêts personnels aux membres du conseil et aux membres de la haute direction

La Société et ses filiales n'ont accordé aucun prêt ni crédit aux membres du conseil actuels ou aux personnes candidates aux postes de membre du conseil ou aux membres de la haute direction ou à des personnes qui ont occupé ces

postes au cours du dernier exercice ou aux personnes avec qui ils ont des liens et, à cet égard, nous respectons l'interdiction en vertu de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act*.

12.3 Règlements concernant la propriété et le contrôle canadiens

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

En vertu de la *Loi sur les télécommunications*, pour qu'une société qui excède le seuil de 10 % mentionné ci-dessus puisse opérer comme entreprise de télécommunication canadienne, les conditions suivantes doivent être remplies :

- au moins 80 % de ses actions avec droit de vote sont détenues par des Canadien(ne)s;
- au moins 80 % des membres du conseil d'administration de l'entreprise de télécommunication sont des Canadien(ne)s; et
- l'entreprise de télécommunication ne doit pas être contrôlée par des non-Canadien(ne)s.

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

- au moins 66 2/3 % de ses actions avec droit de vote sont détenues par des Canadien(ne)s; et
- elle n'est pas contrôlée par des non-Canadien(ne)s.

Les pouvoirs en vertu de la réglementation sur les télécommunications comprennent le droit :

- de suspendre les droits de vote attachés aux actions considérées comme détenues en propriété ou contrôlées par des non-Canadien(ne)s;
- de refuser d'inscrire le transfert d'actions avec droit de vote à un(e) non-Canadien(ne); et
- d'obliger un(e) non-Canadien(ne) à vendre ses actions avec droit de vote.

Toutefois, en ce qui nous concerne, une autre restriction quant au contrôle s'applique en vertu de la *Loi sur Bell Canada*. Le CRTC doit autoriser au préalable toute vente ou autre cession des actions avec droit de vote de Bell Canada, sauf si BCE conserve au moins 80 % de toutes les actions avec droit de vote de Bell Canada.

De même, les règles de la *Loi sur la radiodiffusion* concernant la propriété canadienne applicables aux titulaires de licence de radiodiffusion, comme Bell Média et Bell Canada sont, de façon générale, semblables aux règles applicables aux entreprises de télécommunication canadiennes dont la propriété et le contrôle sont canadiens aux termes de la *Loi sur les télécommunications* puisqu'elles limitent les investissements étrangers maximums permis dans des actions avec droit de vote d'une société en exploitation titulaire de licence à 20 %, et à 33 1/3 % lorsqu'il s'agit d'une société mère. Une exigence additionnelle en vertu de ces règles concernant la propriété canadienne des radiodiffuseurs veut que la personne occupant le poste de chef(fe) de la direction d'une société qui est une entreprise de radiodiffusion titulaire d'une licence soit un(e) citoyen(ne) canadien(ne) ou un(e) résident(e) permanent(e) du Canada. Aux termes d'une directive émise en vertu de la *Loi sur la radiodiffusion*, le CRTC ne peut émettre, modifier ou réviser une licence de radiodiffusion d'un demandeur qui ne satisfait pas à ces critères relatifs à la propriété et au contrôle canadiens.

En raison des préoccupations de nature culturelle dans un contexte de contrôle accru des activités de radiodiffusion par des sociétés étrangères, une exigence est imposée aux titulaires de licences de radiodiffusion d'établir des comités de programmation lorsque l'investissement étranger dans leur société mère, bien que dans les limites admissibles, dépasse 20 %. Conformément à la pratique du CRTC, des comités de programmation ont été établis au sein des filiales titulaires de licences pertinentes, permettant ainsi à l'investissement étranger dans des actions avec droit de vote de BCE d'atteindre le maximum de 33 1/3 %.

Nous surveillons le niveau de propriété de nos actions ordinaires par des non-Canadien(ne)s et transmettons des rapports périodiques à ce sujet au CRTC.

12.4 Comment obtenir plus d'information

Les états financiers consolidés et le rapport de gestion de BCE pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 contiennent de l'information financière additionnelle. Ces documents sont également disponibles sur notre site Web à BCE.ca, sur SEDAR+ à sedarplus.ca et sur EDGAR à sec.gov. Nos communiqués de presse sont disponibles sur notre site Web. Vous pouvez demander un exemplaire de ces documents ainsi que des documents suivants sans frais :

- notre dernier rapport financier annuel, qui comprend nos états financiers comparatifs et le rapport de gestion pour le dernier exercice clos ainsi que le rapport d'audit s'y rapportant
- les rapports financiers intermédiaires déposés après les états financiers de notre dernier exercice clos
- notre rapport de gestion se rapportant aux périodes intermédiaires
- la circulaire pour notre dernière assemblée annuelle des actionnaires (y compris le mandat de notre conseil)
- notre dernière notice annuelle ainsi qu'un exemplaire de tout document, ou des pages pertinentes de tout document, qui y est intégré par renvoi.

Veuillez faire parvenir votre demande par écrit au bureau du secrétariat de la Société ou au groupe Relations avec les investisseurs de la Société au 1, carrefour Alexander-Graham-Bell, Tour A, 7^e étage, Verdun (Québec) H3E 3B3, Canada ou composez le 1 800 339-6353.

Si vous avez des questions concernant les renseignements contenus dans ce document ou si vous avez besoin d'aide pour remplir votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, veuillez communiquer avec l'agent de sollicitation de procurations de BCE, Solutions aux investisseurs TMX Inc., par courriel à INFO_TMXIS@TMX.com ou par téléphone au 1 866 406-2287 (numéro de téléphone sans frais en Amérique du Nord) ou au 437 561-5060 (numéro de téléphone hors de l'Amérique du Nord) pour le service en français et en anglais.

12.5 Propositions d'actionnaire pour notre assemblée annuelle 2026

Nous examinerons les propositions d'actionnaire en vue de leur inclusion dans la circulaire de procuration de la direction aux fins de notre assemblée annuelle des actionnaires 2026.

Vos propositions doivent nous parvenir au cours de la période commençant le 9 décembre 2025 et se terminant le 6 février 2026.

13 Mise en garde concernant les déclarations prospectives

La présente circulaire comprend des déclarations prospectives portant, sans s'y limiter, sur notre approche en matière de rémunération (y compris les questions relatives aux régimes de retraite), nos objectifs en matière de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) (y compris, sans s'y limiter, nos objectifs en ce qui concerne la gouvernance d'entreprise, l'éthique professionnelle, le développement responsable et l'utilisation de l'intelligence artificielle, la diversité et l'inclusion, notamment les cibles en matière de représentation au conseil et à la direction, les réductions ciblées de nos émissions de GES, y compris, notamment, notre cible en matière de carboneutralité (portée 1 et 2 uniquement) et nos cibles basées sur la science et l'investissement communautaire), l'acquisition proposée par Bell Canada de Northwest Fiber Holdco, LLC (faisant affaire sous le nom de Ziply Fiber) et la réalisation prévue de cette acquisition, certains avantages potentiels qui devraient découler de l'acquisition proposée, parmi lesquels on compte le nombre cible combiné d'emplacements de fibre optique que Bell Canada et de Ziply Fiber envisagent d'atteindre d'ici la fin de 2028, les plans de déploiement du réseau de BCE, les propositions d'actionnaire avant l'assemblée, les perspectives commerciales, objectifs, plans et priorités stratégiques de BCE, ainsi que d'autres déclarations qui ne renvoient pas à des faits historiques. Une déclaration est dite prospective lorsqu'elle utilise les connaissances actuelles et les prévisions du moment pour formuler une déclaration touchant l'avenir. Habituellement, les termes comme *hypothèse*, *but*, *orientation*, *objectif*, *perspective*, *projet*, *stratégie*, *cible*, *engagement* et d'autres expressions semblables, ainsi que les temps et les modes comme le futur et le conditionnel de certains verbes tels que *viser*, *s'attendre à*, *croire*, *prévoir*, *avoir l'intention de*, *planifier*, *chercher à* et *aspirer à* permettent de repérer les déclarations prospectives. Toutes ces déclarations prospectives sont faites conformément aux « dispositions refuges » prévues dans les lois canadiennes applicables en matière de valeurs mobilières et dans la loi américaine *Private Securities Litigation Reform Act of 1995*.

Sauf indication contraire de notre part, les déclarations prospectives qui figurent dans la présente circulaire décrivent nos attentes en date du 6 mars 2025 et, par conséquent, pourraient changer après cette date. Sauf dans la mesure où les lois applicables en matière de valeurs mobilières l'exigent, nous ne nous engageons aucunement à mettre à jour ou à réviser ces déclarations prospectives, même à la suite de l'obtention de nouveaux renseignements ou de l'occurrence d'événements futurs, ni pour toute autre raison.

Les déclarations prospectives, du fait même de leur nature, font l'objet de risques et d'incertitudes intrinsèques et reposent sur plusieurs hypothèses, tant générales que précises, donnant lieu à la possibilité que les résultats ou les événements réels diffèrent de façon significative des attentes exprimées ou sous-entendues dans ces déclarations prospectives et que nos perspectives commerciales, objectifs, plans et priorités stratégiques ne soient pas atteints. Ces déclarations ne représentent pas une garantie de la performance ni des événements futurs, et nous mettons en garde le lecteur contre le risque que représente le fait de s'appuyer sur ces déclarations prospectives. Les déclarations prospectives qui figurent dans la présente circulaire sont fournies dans le but d'aider les investisseurs et les autres personnes à comprendre nos objectifs, nos priorités stratégiques, nos perspectives commerciales ainsi que le contexte dans lequel nous prévoyons exercer nos activités. Le lecteur est donc mis en garde contre le fait que cette information pourrait ne pas convenir à d'autres fins.

Nous avons formulé certaines hypothèses relatives à l'économie, au marché, aux activités d'exploitation et autres dans la préparation des déclarations prospectives figurant dans la présente circulaire, y compris, sans s'y limiter, les hypothèses décrites dans les diverses sous-sections intitulées *Hypothèses* du rapport de gestion daté du 6 mars 2025 de BCE, lesquelles sous-sections sont intégrées par renvoi dans la présente mise en garde. Sous réserve de divers facteurs, nous jugeons que nos hypothèses étaient raisonnables au 6 mars 2025. Si nos hypothèses se révélaient inexactes, les résultats ou événements réels pourraient être considérablement différents de ce que nous prévoyons.

Les principaux facteurs de risque en conséquence desquels les résultats ou les événements réels pourraient différer de façon significative de ceux qui sont exprimés ou sous-entendus dans les déclarations prospectives mentionnées précédemment et les autres déclarations prospectives contenues dans la présente circulaire comprennent, sans s'y limiter, les risques décrits à la rubrique 9, *Risques d'entreprise*, du rapport de gestion daté du 6 mars 2025 de BCE, laquelle est intégrée par renvoi dans la présente mise en garde.

Les déclarations prospectives que contient la présente circulaire pour les périodes postérieures à 2025 reposent sur des hypothèses et des estimations à plus long terme que les déclarations prospectives pour 2025 et présentent donc une plus grande incertitude. Sauf indication contraire, les déclarations prospectives portant sur des périodes postérieures à 2025 supposent que les risques décrits à la section 9 *Risques d'entreprise* du rapport de gestion daté du 6 mars 2025 de BCE demeureront essentiellement inchangés pour ces périodes.

La personne qui lit la présente circulaire doit tenir compte du fait que les risques décrits dans la rubrique mentionnée précédemment et dans les autres rubriques du rapport de gestion daté du 6 mars 2025 de BCE ne sont pas les seuls risques susceptibles de nous toucher. D'autres risques et incertitudes que, pour l'instant, nous ignorons ou jugeons négligeables pourraient également avoir une incidence défavorable significative sur nos activités, notre situation financière, notre situation de trésorerie, nos résultats financiers ou notre réputation. Nous envisageons régulièrement des opérations potentielles comme des acquisitions, des cessions, des fusions, des regroupements d'entreprises, des investissements, des monétisations, des contreparties ou d'autres transactions, qui pourraient être importantes. Sauf indication contraire de notre part, les déclarations prospectives ne tiennent pas compte de l'effet potentiel de telles transactions ou d'éléments exceptionnels qui pourraient être annoncés ou survenir après le 6 mars 2025. L'incidence financière de ces transactions et de ces éléments exceptionnels peut s'avérer complexe et dépend de faits particuliers à chacun d'eux. Nous ne pouvons donc décrire de manière significative l'incidence prévue ni la présenter de la même façon que les risques connus touchant nos activités.

14 Annexe A – Propositions d'actionnaire

Trois propositions d'actionnaire ont été soumises pour être étudiées lors de l'assemblée par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), un investisseur détenant au moins 2 000 \$ d'actions ordinaires de BCE et dont le siège social est situé au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3. Le texte intégral de chaque proposition et les commentaires à l'appui sont indiqués en italique ci-dessous, ainsi que les réponses du conseil à chaque proposition.

PROPOSITION NO 1 – DIVULGATION DES LANGUES MAÎTRISÉES PAR LES EMPLOYÉS

Il est proposé que les langues maîtrisées par les employés soient divulguées, en ventilant l'information par juridiction, pour tous les territoires (pays, états, provinces) où la société a des activités.

Au moment de son embauche, les compétences d'un candidat sont évaluées pour déterminer si elles satisfont aux exigences de l'emploi pour lequel il postule. Parmi celles-ci, il y a nécessairement ses compétences linguistiques. L'information à ce sujet est connue de toutes les entreprises. Cette information, dans sa forme statistique, est d'intérêt pour tout le monde.

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes entreprises quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos

institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité. Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet – et pour plusieurs autres raisons par ailleurs – opportun, pour toutes les parties intéressées (parties prenantes), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par les employés de la société.

Évidemment, par « maîtrise » de la langue, il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée à l'oral et à l'écrit, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques, soit un niveau de langue suffisant pour permettre à chacun d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition n° 1 pour les raisons suivantes :

Notre objectif consiste à favoriser une société plus inclusive et accessible, dans laquelle les employé(e)s, les client(e)s, les fournisseurs et les collectivités se sentent valorisés, respectés et épaulés.

Au 31 décembre 2024, nous avons 40 390 employé(e)s répartis dans toutes les provinces et tous les territoires du Canada. Pour les raisons évoquées ci-dessous, nous n'avons pas de données sur les compétences linguistiques de l'ensemble de notre personnel et il est peu probable que nous disposions d'un moyen qui nous permettrait de recueillir (ou de conserver) ce type de données tout en demeurant conforme à la législation applicable en matière de protection des renseignements personnels, d'emploi et de droits de l'homme, ou qui soit efficace ou abordable.

En ce qui concerne la langue française, le français a toujours été au cœur de notre culture. Le français est la langue de préférence de plus d'un tiers de nos employés et une deuxième langue pour beaucoup d'autres. Cela nous permet de servir nos clients partout au Canada dans leur choix de français ou d'anglais – les deux langues officielles du Canada. Nous nous réjouissons d'être titulaires d'un certificat de francisation depuis 1981. Nous avons été l'une des premières sociétés à obtenir cette importante désignation qui confirme que notre utilisation du français est conforme aux lois et aux règlements du gouvernement du Québec.

Les compétences en français de nos employé(e)s constituent un atout stratégique important qui nous permet de faire des affaires au Québec et qui rend notre société particulièrement apte à travailler sur des projets nationaux et internationaux de grande envergure. Une nouvelle formation traitant de la question du français chez Bell a été lancée en 2023, pour renforcer le respect de notre diversité linguistique et être en conformité avec les lois sur les langues. Nous nous efforçons en permanence de faire du français une priorité dans nos activités au Québec. Notre politique linguistique (applicable dans la province de Québec) exige que tous nos employé(e)s au Québec parlent couramment le français ou aient une connaissance suffisante de cette langue pour pouvoir interagir en français. Conformément à la *Charte de la langue*

française du Québec, avant d'afficher une offre d'emploi exigeant la connaissance de l'anglais, nous prenons toutes les mesures raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence et, lorsque la connaissance de l'anglais est jugée nécessaire pour un certain poste, nous nous assurons que l'offre d'emploi énonce les raisons justifiant cette exigence.

Exception faite de notre politique linguistique sur le français et des compétences en anglais, nos offres d'emploi ne comportent généralement pas d'exigences linguistiques. Toutefois, nous éprouvons de la fierté à pouvoir servir nos clients dans les collectivités où nous exerçons nos activités et nous considérons les compétences linguistiques comme un atout pour de nombreux postes, et il arrive que les candidats fassent état de leurs compétences linguistiques dans leurs documents de candidature. Étant donné que nous n'incluons généralement pas d'exigences linguistiques dans les offres d'emploi, nous n'exigeons pas de tels renseignements de la part d'un candidat et nous n'évaluons pas non plus systématiquement la maîtrise de diverses langues par un candidat ni ne recueillons d'informations sur les compétences linguistiques après l'embauche. Pour ces raisons, nous ne disposons pas de données exhaustives et précises sur les compétences linguistiques de l'ensemble de notre personnel ni quant à la proportion nouvellement engagée de celui-ci.

La compilation (et le maintien à jour) d'une banque de données permettant le type de divulgation envisagé par cette proposition nous obligerait à entreprendre un nouveau processus obligatoire avec nos employé(e)s, ce qui présenterait des risques de non-conformité du point de vue de la protection des renseignements personnels, de l'emploi et des droits de l'homme, et ne serait vraisemblablement ni efficace ni abordable. Nous pensons également que la maîtrise des langues par les employé(e)s est une question que la direction doit contrôler et évaluer à la lumière des besoins de l'entreprise, dans le respect des lois applicables. Pour les raisons exposées ci-dessus, nous ne pensons pas qu'il soit dans le meilleur intérêt de la Société ou de ses actionnaires de donner suite à cette proposition d'actionnaire.

PROPOSITION NO 2 – ASSEMBLÉES ANNUELLES EN PERSONNE

Il est proposé que les assemblées annuelles de la société se tiennent en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire, sans remplacer les assemblées en personne.

Étant donné que les assemblées annuelles en personne sont le seul moment dans l'année où les actionnaires peuvent rencontrer et échanger avec les membres du conseil d'administration et de la haute direction sur les enjeux de l'entreprise, il est de première importance que ce dialogue soit préservé et fasse l'objet d'un encouragement compte tenu des bénéfices qu'il procure.

Rappelons que les ACVM ont récemment revu leurs indications pour encourager les émetteurs à tenir leurs assemblées annuelles à la fois virtuellement et en personne⁽¹⁾, que la Coalition canadienne pour la bonne

gouvernance⁽²⁾ déconseille de tenir ces assemblées virtuellement uniquement puisque cette formule peut avoir comme impact de limiter l'expression de la voix des actionnaires et que l'un des nouveaux critères qui seront utilisés par les Board Games du Globe and Mail pour évaluer la bonne gouvernance des organisations sera de favoriser les assemblées hybride, aucun point n'étant accordé aux entreprises qui tiendront leurs assemblées uniquement en personne ou virtuellement.

Autant encourage-t-on une présence en personne accrue des employés pour stimuler les échanges et l'esprit d'équipe, autant devrions-nous reconnaître l'importance de conserver la tenue des assemblées annuelles en personne tout en offrant la possibilité du virtuel.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition n° 2 pour les raisons suivantes :

En conformité avec nos pratiques en matière de développement durable et nos activités liées aux technologies et aux services de télécommunications, BCE a décidé que son assemblée générale annuelle des actionnaires 2025 se tiendra uniquement sous forme virtuelle pour la sixième année consécutive. La participation en ligne offre à tous les actionnaires la même expérience de participation, quelle que soit leur situation géographique, contrairement aux assemblées hybrides qui offrent deux expériences distinctes et peuvent décourager les participants virtuels de participer activement à l'assemblée. Les assemblées virtuelles sont efficaces, peu coûteuses et réduisent l'empreinte carbone globale associée aux déplacements vers un lieu de réunion physique. BCE reconnaît la diversité de ses actionnaires et s'engage à faciliter une participation de qualité pour tous ses actionnaires.

Qui plus est, afin de garantir à tous les actionnaires des occasions équivalentes et intéressantes de participer en temps réel à notre assemblée virtuelle, tout comme ils le feraient s'ils étaient présents en personne, la plateforme LUMI permet aux actionnaires de voter, d'effectuer des rappels à l'ordre, de présenter des motions, de s'exprimer sur les propositions d'actionnaire et de prendre part à une séance de questions réponses en temps réel en soumettant leurs questions par écrit, par téléphone ou par une communication audio seulement ou vidéo grâce à la plateforme LUMI, cette dernière fonctionnalité ayant été mise en place cette année avec pour objectif d'améliorer l'engagement des actionnaires. Les actionnaires peuvent interagir avec notre président du conseil et chef de la direction pour faire entendre leurs préoccupations et contribuer à un dialogue inclusif. Lors de la séance de questions réponses de l'année dernière, notre président du conseil et chef de la direction a répondu à une vingtaine de questions, soit plus que bon nombre de ses homologues de BCE, y compris ceux qui ont tenu des assemblées hybrides. Pour obtenir des renseignements sur la façon de poser des questions, d'effectuer des rappels à l'ordre, de présenter des motions ou de prendre la parole au sujet des propositions d'actionnaire à l'assemblée, veuillez consulter la section 2.1 intitulée « Comment participer et voter » de la présente circulaire, ainsi que notre code de procédures à [BCE.ca/AGA2025](https://bce.ca/AGA2025).

Si un participant rencontre des difficultés techniques pendant l'assemblée, de l'assistance technique est disponible, au besoin. Pour plus de renseignements, voir la rubrique « Accès à l'assistance technique » de la section 2.1 intitulée « Comment participer et voter » de la présente circulaire.

Nous estimons que la tenue de l'assemblée dans un format uniquement virtuel concorde avec nos activités liées aux technologies et aux services de télécommunications, qu'elle agit au mieux des intérêts de nos actionnaires et qu'elle contribue à accroître la valeur du placement des actionnaires. Nous considérons que le fait d'exiger que les assemblées annuelles soient tenues en personne limiterait l'efficacité d'un format virtuel, créerait des expériences inégales pour les actionnaires, engendrerait des coûts supplémentaires et augmenterait les répercussions de l'assemblée sur l'environnement.

(1) <https://www.autorites-valeurs-mobilières.ca/nouvelles/les-autorites-en-valeurs-mobilières-du-canada-actualisent-les-indications-sur-la-tenue-dassemblees-dactionnaires-virtuelles/>

(2) <https://ccgg.ca/policies/#>

PROPOSITION NO 3 – SYSTÈMES D'IA GÉNÉRATIVES AVANCÉS ET CODE DE CONDUITE

Il est proposé que BCE adhère au Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsable des systèmes d'intelligence artificielle (IA) générative avancés.

Il y a maintenant plus d'un an, le gouvernement fédéral publiait le Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'IA générative avancés⁽¹⁾. On fait référence à des systèmes tels que ChatGPT, DALL-E 2 et Midjourney. Bien que ceux-ci présentent de nombreux avantages comme rédiger des courriels, répondre à des questions complexes, produire des images ou des vidéos réalistes, ils comportent des risques importants pour la santé et la sécurité, peuvent propager des préjugés et avoir de graves répercussions sociales, particulièrement lorsqu'ils sont utilisés par des agents malveillants.

Il est révélateur que même les pionniers de l'intelligence artificielle se méfient des risques qu'elle présente. Au début de 2023, plus de 350 dirigeants du secteur de l'IA ont signé une déclaration⁽²⁾ exhortant la communauté internationale à se donner pour priorité d'atténuer le risque d'« extinction »

que présente l'IA, plaçant ainsi ce risque au même niveau qu'une pandémie ou une guerre nucléaire. Ce moratoire n'ayant pas eu lieu, il est permis de penser que l'urgence d'agir est encore plus grande aujourd'hui, comme l'exprimait Joshua Bengio, l'un des signataires de cette demande de moratoire dans une entrevue accordée au journal *Les Affaires*⁽³⁾.

Conscient de l'importance d'un encadrement rigoureux, afin de gérer et d'atténuer ces risques, le gouvernement fédéral invitait les entreprises à souscrire au Code qui décrit :

- les mesures qui devraient être appliquées en attendant l'adoption de règlements en application de la Loi sur l'intelligence artificielle;
- ainsi que les mesures supplémentaires qui devraient être prises par toute entreprise qui développe ou gère les opérations d'un tel système rendu accessible à un vaste public, soit des systèmes dont l'éventail d'utilisations potentiellement nuisibles ou inappropriées est plus vaste.

Cette proposition vise à inviter le conseil d'administration à décider de ce que la société adhère à ce Code de conduite.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition n° 3 pour les raisons suivantes :

BCE estime que les technologies d'intelligence artificielle (IA) contribueront à notre capacité de faire avancer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le monde. Notre priorité est de développer et d'utiliser les technologies d'IA de manière responsable, conformément à l'éthique de notre entreprise, à nos obligations sociales et à nos objectifs en matière de confidentialité et de sûreté. Nous en sommes encore aux premiers stades de l'utilisation de systèmes d'IA avancés et sommes déterminés à garantir le développement et l'utilisation responsables des technologies d'IA.

BCE a adopté en 2023 une politique d'IA responsable qui est régulièrement revue et mise à jour. Cette politique soutient la création, le maintien et l'utilisation éthiques et responsables des solutions d'IA, des données qu'elles consomment et des résultats qu'elles créent, et est axée sur la protection de nos clients, de nos renseignements et de notre propriété intellectuelle, ainsi que de nos employé(e)s. Pour de plus amples renseignements sur notre politique d'IA responsable et la gouvernance qui s'y rattache, veuillez vous reporter à la section 6.4 intitulée « Conduite conforme à l'éthique » de la présente circulaire.

Bien que la politique d'IA responsable de BCE soit étroitement associée aux principes du Code de conduite volontaire, les normes en matière d'IA évoluent rapidement et nous estimons que notre politique et les processus associés sont robustes et adaptés à la situation de la Société, prêts à évoluer au rythme de notre développement et de notre utilisation de l'IA, alors que nous continuons à surveiller les développements juridiques et les normes d'IA reconnues à l'échelle internationale.

La Société reconnaît que les nouvelles technologies s'accompagnent d'occasions et de défis, et BCE reste déterminée à assurer le développement et l'utilisation responsables des technologies d'IA.

(1) <https://ised-isde.canada.ca/site/ised/fr/code-conduite-volontaire-visant-developpement-gestion-responsables-systemes-dia-generative-avancees>

(2) <https://futureoflife.org/open-letter/pause-giant-ai-experiments/>

(3) <https://www.lesaffaires.com/secteurs/techno/yoshua-bengio-le-moratoire-na-pas-eu-lieu-2/>



AVIS DE CHANGEMENT D’AUDITEUR

À : Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l.

ET À : Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.

ET À : Alberta Securities Commission
Autorité des marchés financiers
British Columbia Securities Commission
Financial and Consumer Affairs Authority of Saskatchewan
Commission des services financiers et des services aux consommateurs (Nouveau-Brunswick)
Nova Scotia Securities Commission
Financial and Consumer Services Division (Île-du-Prince-Édouard)
Office of the Superintendent of Securities Service, Terre-Neuve-et-Labrador
Commission des valeurs mobilières de l’Ontario
Commission des valeurs mobilières du Manitoba

Le comité d’audit (le « **comité d’audit** ») de BCE Inc. (la « **Société** ») a réalisé un processus complet d’appel d’offres (le « **PAO** ») pour la mission d’audit externe de 2025. Conformément à l’accent qu’il met sur les pratiques exemplaires en matière de gouvernance et compte tenu du long mandat de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., de Montréal, Québec (l’« **auditeur actuel** »), le comité d’audit a lancé le PAO en 2023. Le 7 mars 2024, après mûre réflexion et sur recommandation du comité d’audit, le conseil d’administration de la Société (le « **conseil** ») a choisi Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L., Montréal, Québec (l’« **auditeur remplaçant** ») à titre d’auditeur remplaçant de la Société.

L’auditeur actuel continuera d’agir à titre d’auditeur tout au long de l’exercice se terminant le 31 décembre 2024, sous réserve de l’approbation des actionnaires à l’assemblée générale annuelle des actionnaires de la Société qui aura lieu le 2 mai 2024.

Aux termes du PAO, à la demande de la Société, l’auditeur actuel démissionnera le jour ouvrable suivant le dépôt des états financiers consolidés audités de la Société pour l’exercice se terminant le 31 décembre 2024 et du rapport d’audit de l’auditeur actuel s’y rapportant (la « **date de prise d’effet** »). Le 7 mars 2024, le conseil a décidé de combler la fonction vacante d’auditeur et de nommer, à compter de la date de prise d’effet, l’auditeur remplaçant à titre d’auditeur de la Société jusqu’à l’assemblée générale annuelle des actionnaires de la Société qui se tiendra en 2025 (l’« **assemblée des actionnaires de 2025** »).

À l’assemblée des actionnaires de 2025, la Société proposera que l’auditeur remplaçant soit nommé à titre d’auditeur de la Société, sous réserve de l’approbation des actionnaires.

Conformément au *Règlement 51-102 sur les obligations d’information continue* (le « **Règlement 51-102** »), la Société déclare ce qui suit :

1. à la demande de la Société par suite de la décision prise par le conseil le 7 mars 2024 relativement au PAO, l’auditeur actuel démissionnera de ses fonctions d’auditeur de la Société à compter de la date de prise d’effet;
2. le conseil comblera la vacance qui en découle en nommant l’auditeur remplaçant à titre d’auditeur de la Société, à compter de la date de prise d’effet;
3. il ne sera pas proposé aux actionnaires de renouveler le mandat de l’auditeur actuel à titre d’auditeur de la Société à l’assemblée des actionnaires de 2025;
4. il sera proposé aux actionnaires de nommer l’auditeur remplaçant à titre d’auditeur de la Société à l’assemblée des actionnaires de 2025;

5. les rapports de l'auditeur actuel relativement aux audits des états financiers consolidés des deux derniers exercices de la Société, soit les exercices clos les 31 décembre 2023 et 31 décembre 2022, ne comportaient pas d'opinion modifiée; et
6. il n'existe aucun « événement à déclarer » au sens du Règlement 51-102.

FAIT ce 7^e jour de mars 2024.

BCE INC.

(signé) Thierry Chaumont

Nom : Thierry Chaumont

Titre : Premier vice-président, contrôleur et taxes



Deloitte LLP
La Tour Deloitte
1190 avenue des
Canadiens-de-Montréal
Suite 500
Montreal QC H3B 0M7
Canada

Tel: 1 514-393-7115
Fax: 1 514-393-4104

7 mars, 2024

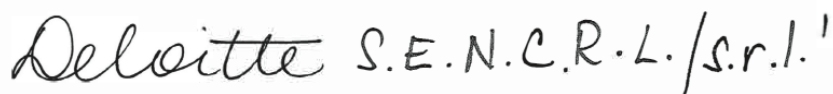
À:

Alberta Securities Commission
Autorité des marchés financiers (Québec)
British Columbia Securities Commission
Commission des valeurs mobilières du Manitoba
Commission des valeurs mobilières de l'Ontario
Commission des services financiers et des services aux consommateurs (Nouveau-Brunswick)
Department of Justice and Public Safety, Financial and Consumer Services Division (Île-du-Prince-Édouard)
Financial and Consumer Affairs Authority of Saskatchewan
Nova Scotia Securities Commission
Securities Commission of Newfoundland and Labrador

Mesdames,
Messieurs

Tel qu'il est requis par le sous-alinéa 5a)(ii) du paragraphe 4.11 du Règlement 51-102, nous avons examiné l'avis de changement d'auditeur de BCE Inc. daté du 7 mars, 2024 (l'« avis ») et, à la lumière des connaissances que nous possédons sur cette information à l'heure actuelle, nous sommes d'accord avec les déclarations 1, 3, 5 et 6 et nous ne sommes pas en mesure d'exprimer notre accord ou désaccord relativement aux déclarations 2 et 4 contenues dans l'avis.

Veuillez agréer, Mesdames, Messieurs, nos salutations distinguées.



¹ CPA [auditeur / auditrice], permis de comptabilité publique n° T146423



Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.
Ernst & Young LLP
900, boul. De Maisonneuve Ouest
Bureau 2300
Montréal (Québec) H3A 0A8

Tél./Tel: +1 514 875 6060
Télec./Fax: +1 514 879 2600
ey.com

7 mars 2024

Alberta Securities Commission
Autorité des marchés financiers
British Columbia Securities Commission
Financial and Consumer Affairs Authority of Saskatchewan
Financial and Consumer Services Commission (New Brunswick)
Nova Scotia Securities Commission
Financial and Consumer Services Division (Prince Edward Island)
Office of the Superintendent of Securities Service Newfoundland and Labrador
Ontario Securities Commission
The Manitoba Securities Commission

Madame, Monsieur

Objet: BCE Inc.
Avis de changement d'auditeur daté du **7 mars 2024**

En vertu du Règlement 51-102 (article 4.11), nous avons pris connaissance de l'avis de changement d'auditeur mentionné en rubrique et confirmons que nous sommes d'accord avec les renseignements ayant trait à notre Société qui y figurent.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.

c. c. Conseil d'administration de BCE Inc.

