

Avis de convocation à  
l'assemblée annuelle de 2011  
des actionnaires et circulaire  
d'information de la direction

*Assemblée annuelle : le mardi 14 juin 2011*

**Bell**Aliant

<b>Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires</b>	<b>3</b>	<b>Énoncé sur la rémunération des membres de la haute direction</b>	<b>22</b>
<b>Circulaire d'information</b>	<b>4</b>	Introduction	23
Introduction	4	Notre comité de la rémunération	23
L'assemblée	4	Notre politique et orientation en matière de rémunération	26
Points à l'ordre du jour de l'assemblée	4	Composantes de notre modèle de rémunération de 2010	27
<b>Questions générales relatives aux procurations</b>	<b>5</b>	Changements que nous avons apportés en 2010, découlant principalement de la conversion	29
Vote par procuration	5	Aperçu et cibles pour la rémunération de 2010	30
Comment voter – actionnaires inscrits	5	Rendement de l'entreprise	34
Comment voter – actionnaires non inscrits	6	Tableau sommaire de la rémunération	36
Remplir la procuration	7	Principes directeurs en matière de propriété d'actions	38
Changer votre vote	7	Réserves d'actions	38
Comment les voix sont comptées	8	Régimes de retraite	39
<b>À propos de Bell Aliant Inc.</b>	<b>8</b>	Cessation d'emploi, changement de fonctions et contrats d'emploi	42
Bell Aliant Inc.	8	<b>Énoncé des pratiques en matière de gouvernance</b>	<b>44</b>
Droits de BCE	8	Introduction	44
Convention d'administration	9	Information concernant la gouvernance – Conseil d'administration	45
<b>Ordre du jour</b>	<b>10</b>	Responsabilités du conseil	47
Questions à l'ordre du jour	10	Orientation et formation continue	49
1. États financiers	10	Éthique commerciale	49
2. Candidats à l'élection à un poste d'administrateur de Bell Aliant Inc.	10	Désignation des candidats à un poste d'administrateur	50
3. Renouvellement de la nomination des auditeurs de Bell Aliant Inc.	11	Rémunération	51
4. Résolution de consultation non contraignante sur la rémunération des membres de la haute direction	11	Autres comités du conseil	52
Autres questions	11	Évaluations	52
		Rémunération des administrateurs	52
<b>À propos des candidats à un poste d'administrateur</b>	<b>12</b>	<b>Autres renseignements importants</b>	<b>55</b>
Candidats à l'élection à un poste d'administrateur de Bell Aliant Inc.	12	Règlements sur la propriété et le contrôle par des Canadiens	55
Comités du conseil et exigences en matière de propriété minimale	21	Prêts aux fiduciaires, aux administrateurs et aux hauts dirigeants	55
		Assurance de la responsabilité des administrateurs et des dirigeants	56
		Personnes informées intéressées dans des opérations importantes	56
		Propositions d'actionnaires pour 2012	56
		Renseignements supplémentaires	56
		Approbation de la présente circulaire d'information	56
		<b>Annexe A – Mandats du conseil et des comités</b>	<b>57</b>

# Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires

## VOUS ÊTES INVITÉ À NOTRE ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

### Quand

Le mardi 14 juin 2011 à 9 h (heure de l'Atlantique)

### Où

Hôtel The Westin Nova Scotian  
Salle Commonwealth  
1181 Hollis Street  
Halifax (Nouvelle-Écosse)

### Objet de l'assemblée

L'assemblée annuelle des actionnaires (l'« assemblée ») de Bell Aliant Inc. (« Bell Aliant ») traitera des quatre questions suivantes :

1. recevoir les états financiers consolidés du Fonds de revenu Bell Aliant Communications régionales et de Bell Aliant pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010 ainsi que le rapport des auditeurs;
2. élire les administrateurs de Bell Aliant;
3. renouveler la nomination des auditeurs de Bell Aliant;
4. étudier une résolution de consultation non contraignante sur la rémunération des membres de la haute direction.

Ces quatre questions sont décrites de façon plus détaillée dans la circulaire d'information ci-jointe. Les actionnaires de Bell Aliant peuvent également traiter d'autres questions dûment soumises à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

### Vous avez le droit de voter

Vous avez le droit d'être convoqué et de voter à l'assemblée, ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, si vous êtes porteur d'actions ordinaires de Bell Aliant à la fermeture des bureaux le 28 avril 2011.

S'il vous est impossible d'assister à l'assemblée, vous pouvez transmettre vos directives de vote en nommant un fondé de pouvoir. Vous pouvez nommer un fondé de pouvoir par téléphone, par voie électronique en utilisant Internet ou en remplissant et signant la procuration ci-jointe et en la retournant par télécopieur ou dans l'enveloppe affranchie fournie à cette fin; dans chaque cas, la procuration devra être reçue au plus tard à 9 h (heure de l'Atlantique) le vendredi 10 juin 2011.

### Votre vote est important

À titre d'actionnaire, il est important que vous lisiez le présent document attentivement et que vous exerciez les droits de vote rattachés à vos actions, soit par procuration, soit en personne, à l'assemblée. Le présent document vous informe sur les questions sur lesquelles vous voterez et sur la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Par ordre du conseil d'administration de Bell Aliant Inc.,

Frederick P. Crooks, c.r.

Vice-président directeur, Services d'entreprise, chef du service juridique et secrétaire de Bell Aliant Inc.

Le 28 avril 2011

*Note : Vous pouvez consulter le rapport annuel 2010 de Bell Aliant au [www.bellaliant.ca](http://www.bellaliant.ca).*

# Circulaire d'information

## INTRODUCTION

La présente circulaire d'information est fournie dans le cadre de l'assemblée annuelle des actionnaires de Bell Aliant Inc. qui aura lieu le mardi 14 juin 2011 à 9 h (heure de l'Atlantique) et de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report de l'assemblée. À titre d'actionnaire à la date de clôture des registres (le 28 avril 2011), vous avez le droit d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions afin :

- d'élire les administrateurs de Bell Aliant;
- de renouveler la nomination des auditeurs de Bell Aliant;
- d'étudier une résolution de consultation non contraignante sur la rémunération des membres de la haute direction;
- de vous prononcer sur les autres questions qui peuvent être dûment soumises à l'assemblée.

Pour vous aider à prendre une décision éclairée, la présente circulaire d'information vous donne des renseignements sur l'assemblée, les candidats à l'élection à un poste d'administrateur, les auditeurs proposés, nos pratiques en matière de gouvernance et la rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction.

La direction de Bell Aliant sollicite votre procuration; la sollicitation se fait par la poste, mais elle pourrait également être faite par voie électronique. Tous les frais associés à la présente sollicitation de procurations seront assumés par Bell Aliant.

Si vous avez des questions sur l'information figurant dans le présent document, veuillez communiquer avec le service des relations avec les investisseurs de Bell Aliant au numéro 1-877-248-3113 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou par courriel à [investors@bellaliant.ca](mailto:investors@bellaliant.ca). Dans le présent document, « vous », « votre » et « actionnaire » renvoient aux porteurs d'actions de Bell Aliant Inc. et « actions » renvoie aux actions ordinaires de Bell Aliant Inc. « Nous », « notre », « Société » et « Bell Aliant » renvoient à Bell Aliant Inc., à moins d'indication contraire. « Fonds » renvoie au Fonds de revenu Bell Aliant Communications régionales; « Bell Aliant, commandité » renvoie à Bell Aliant Communications Régionales Inc., « Prefco » renvoie à Bell Aliant Actions privilégiées Inc., « Bell Aliant s.e.c. » renvoie à Bell Aliant Communications régionales, société en commandite, « Placements Bell Aliant Inc. » renvoie à Placements Bell Aliant Communications régionales Inc., « Placements Bell Aliant s.e.c. » renvoie à Placements Bell Aliant communications régionales, société en commandite et « BCE » renvoie à BCE Inc. La présente circulaire d'information est datée du 28 avril 2011. L'information figurant dans le présent document est à jour au 28 avril 2011, à moins d'indication contraire.

## L'ASSEMBLÉE

L'assemblée aura lieu à l'Hôtel The Westin Nova Scotian, Salle Commonwealth, 1181 Hollis Street, Halifax (Nouvelle-Écosse) Canada à compter de 9 h (heure de l'Atlantique) le mardi 14 juin 2011. L'assemblée vise à faire en sorte que les actionnaires reçoivent les états financiers consolidés du Fonds et de Bell Aliant pour le dernier exercice terminé et étudient les autres points à l'ordre du jour énoncés dans l'avis de convocation à l'assemblée.

À la date de la présente circulaire d'information, les administrateurs de Bell Aliant n'ont connaissance d'aucune modification à l'ordre du jour et ne prévoient pas que d'autres questions seront soumises à l'assemblée. Si des modifications sont apportées à l'ordre du jour ou si d'autres questions sont dûment soumises à l'assemblée, votre fondé de pouvoir pourra exercer les droits de vote rattachés à vos actions sur les points à l'ordre du jour et les autres questions dûment soumises à l'assemblée selon ce qu'il juge approprié. Voir « Questions générales relatives aux procurations – Remplir la procuration ».

## POINTS À L'ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

Les points à l'ordre du jour de l'assemblée sont les suivants :

- recevoir les états financiers du Fonds et de Bell Aliant pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010, y compris le rapport des auditeurs;
- élire les administrateurs qui siégeront jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires;
- renouveler la nomination des auditeurs dont le mandat prendra fin à la levée de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires;
- étudier une résolution de consultation non contraignante sur la rémunération des membres de la haute direction.

Les actionnaires peuvent également examiner toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

# Questions générales relatives aux procurations

## VOTE PAR PROCURATION

C'est la façon la plus facile de voter. Le vote par procuration signifie que vous donnez à la personne nommée dans la procuration (votre « fondé de pouvoir ») le pouvoir d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions pour vous à l'assemblée conformément à vos directives. Une procuration est incluse dans la présente trousse.

Vous pouvez choisir parmi cinq façons différentes d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions par procuration :

1. par téléphone;
2. sur Internet;
3. par la poste;
4. par télécopieur;
5. en nommant une autre personne à titre de fondé de pouvoir pour assister à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à vos actions pour vous.

Les personnes nommées à titre de fondés de pouvoir dans la procuration ci-jointe sont des administrateurs et/ou des dirigeants de Bell Aliant. **Ces personnes exerceront les droits de vote rattachés à vos actions pour vous, à moins que vous ne nommiez quelqu'un d'autre comme fondé de pouvoir. Vous pouvez nommer une autre personne pour assister à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à vos actions pour vous. Si vous nommez quelqu'un d'autre, cette personne doit être présente à l'assemblée pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions.**

Si vous exercez les droits de vote rattachés à vos actions par procuration, notre agent des transferts, Compagnie Trust CIBC Mellon (« CIBC Mellon »), doit recevoir votre procuration remplie avant 9 h (heure de l'Atlantique) le vendredi 10 juin 2011, ou 48 heures (en excluant les samedis, les dimanches et les jours fériés) avant toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement ou de report.

Veillez suivre les instructions ci-dessous quant à la façon de voter selon que vous êtes un actionnaire inscrit ou un actionnaire non inscrit.

Vous êtes un actionnaire inscrit si votre nom est inscrit sur votre (vos) certificat(s) d'actions. Votre procuration indique si vous êtes un actionnaire inscrit ou non.

Vous êtes un actionnaire non inscrit (ou véritable) si votre banque, votre société de fiducie, votre courtier en valeurs mobilières ou une autre institution financière (votre « prête-nom ») détient vos actions pour vous. Pour la plupart de ceux d'entre vous qui êtes actionnaires non inscrits, votre procuration ou votre formulaire de directives de vote indique si vous êtes un actionnaire non inscrit (ou véritable).

Si vous ne savez pas si vous êtes un actionnaire inscrit, veuillez communiquer avec Compagnie Trust CIBC Mellon :

Par téléphone : Ligne réponse : 1-800-387-0825 (sans frais au Canada et aux États-Unis)

Par télécopieur : 1-416-643-5501

Par la poste : P.O. Box 7010 Adelaide Street Postal Station, Toronto (Ontario) M5C 2W9

Par courriel : [inquiries@cibcmellon.com](mailto:inquiries@cibcmellon.com)

## COMMENT VOTER – ACTIONNAIRES INSCRITS

### Par procuration

1. Par téléphone
  - Composez le 1-866-271-1207 (sans frais au Canada et aux États-Unis) à partir d'un téléphone à clavier.
  - En utilisant le clavier du téléphone, entrez le numéro de contrôle à 13 chiffres qui est indiqué sur votre procuration.
  - Suivez les instructions.
  - Si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer comme fondé de pouvoir une autre personne que celles dont le nom est indiqué sur votre procuration.
2. Sur Internet
  - Allez à [www.eproxyvoting.com/bellaliant](http://www.eproxyvoting.com/bellaliant) pour voter en ligne.
  - Entrez le numéro de contrôle à 13 chiffres qui est indiqué sur votre procuration.
  - Suivez les instructions.

3. Par la poste
  - Remplissez, signez et datez la procuration.
  - Détachez la partie à envoyer et retournez-la dans l'enveloppe fournie à cette fin ou retournez-la autrement à Compagnie Trust CIBC Mellon, Service des procurations, P.O. Box 721, Agincourt (Ontario) MIS 0A1.
  - Veuillez lire la rubrique « Remplir la procuration » pour obtenir de plus amples renseignements.
4. Par télécopieur
  - Remplissez, signez et datez la procuration.
  - Télécopiez au 1-866-781-3111 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 1-416-368-2502 (à l'extérieur du Canada et des États-Unis).
  - Veuillez lire la rubrique « Remplir la procuration » pour obtenir de plus amples renseignements.
5. En nommant une autre personne à titre de fondé de pouvoir pour assister à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à vos actions pour vous.
  - Cette personne ne doit pas nécessairement être un actionnaire.
  - Pour nommer une autre personne pour assister à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à vos actions pour vous, biffez les trois noms qui sont imprimés sur la procuration et inscrivez le nom de la personne que vous nommez à titre de fondé de pouvoir dans l'espace prévu à cette fin. Donnez vos directives de vote, datez et signez la procuration et retournez-la à CIBC Mellon de la façon indiquée.
  - Assurez-vous que la personne que vous nommez sait qu'elle a été nommée et assiste à l'assemblée.
  - Veuillez lire la rubrique « Remplir la procuration » pour obtenir de plus amples renseignements.

#### **En personne à l'assemblée**

- Vous n'avez pas à remplir ni à retourner votre procuration.
- Veuillez apporter à l'assemblée la partie de votre procuration destinée à l'inscription. Vous en aurez besoin pour vous inscrire à l'assemblée et entrer dans la salle.
- Vous pouvez voter à l'assemblée lors des votes à main levée ou par scrutin.

#### **COMMENT VOTER – ACTIONNAIRES NON INSCRITS**

##### **Par procuration**

- Votre prête-nom doit vous demander vos directives de vote avant l'assemblée. Veuillez communiquer avec votre prête-nom si vous n'avez pas reçu de demande de directives de vote ou de procuration dans la présente trousse.
- Dans la plupart des cas, vous recevrez un formulaire de directives de vote de votre prête-nom qui vous permet de donner vos directives de vote par téléphone, sur Internet, par la poste ou par télécopieur. Vous devriez remplir, signer et retourner le formulaire de directives de vote ou fournir par ailleurs vos directives de vote conformément aux instructions données dans le formulaire.
- Moins fréquemment, vous pouvez recevoir, de votre prête-nom, une procuration qui a déjà été signée par le prête-nom.
- Cette procuration est limitée quant au nombre d'actions dont vous êtes le propriétaire véritable, mais n'est pas remplie par ailleurs.
- Si vous avez reçu une procuration, vous devez la remplir conformément aux instructions données dans la procuration et la retourner par la poste en utilisant l'enveloppe ci-jointe à Compagnie Trust CIBC Mellon, Services des procurations, P.O. Box 721, Agincourt (Ontario) MIS 0A1 ou par télécopieur au 1-866-781-3111 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 1-416-368-2502 (à l'extérieur du Canada et des États-Unis). Pour pouvoir être utilisées à l'assemblée, les procurations doivent être reçues avant 9 h (heure de l'Atlantique) le vendredi 10 juin 2011.

##### **En personne à l'assemblée**

- Nous n'avons pas accès au nom ou au nombre d'actions de nos actionnaires non inscrits. Cela signifie que vous pouvez uniquement exercer les droits de vote rattachés à vos actions en personne à l'assemblée si vous vous êtes précédemment nommé comme fondé de pouvoir pour vos actions en inscrivant votre nom dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire de directives de vote fourni par votre prête-nom et en soumettant ce formulaire de la façon qui y est indiquée. Vos directives de vote doivent être retournées conformément aux instructions données dans le formulaire.
- On vous demandera de vous inscrire à l'assemblée.
- Vous pouvez voter à l'assemblée lors des votes à main levée ou par scrutin.

## REEMPLIR LA PROCURATION

Vous pouvez voter « pour » ou « s'abstenir » à l'égard de l'élection des administrateurs et du renouvellement de la nomination des auditeurs. Vous pouvez voter « pour » ou « contre » la résolution de consultation non contraignante sur la rémunération des membres de la haute direction. Les droits de vote rattachés aux actions représentées par une procuration seront exercés ou feront l'objet d'une abstention conformément à vos directives dans le cadre de tout scrutin pouvant être tenu et, si vous précisez un choix à l'égard d'une question, les droits de vote rattachés aux actions seront exercés en conséquence.

Lorsque vous signez la procuration, vous autorisez George Cope, président du conseil de Bell Aliant, Edward Reevey, administrateur indépendant principal de Bell Aliant, ou Karen Sheriff, présidente et chef de la direction de Bell Aliant, à exercer ou à s'abstenir d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée selon vos directives.

Si vous retournez votre procuration dûment signée, mais ne nous indiquez pas la façon dont vous voulez que soient exercés les droits de vote rattachés à vos actions, ceux-ci seront exercés comme suit :

- POUR l'élection des candidats à un poste d'administrateur de Bell Aliant qui sont énumérés dans la présente circulaire d'information;
- POUR le renouvellement de la nomination de Deloitte & Touche s.r.l. à titre d'auditeurs de Bell Aliant;
- POUR l'approbation de la résolution de consultation non contraignante sur la rémunération des membres de la haute direction.

Votre fondé de pouvoir jouira également d'un pouvoir discrétionnaire lui permettant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions comme il le juge à propos à l'égard des modifications aux questions indiquées dans l'avis de convocation à l'assemblée et des autres questions pouvant être dûment soumises à l'assemblée.

**Vous avez le droit de nommer une autre personne physique ou morale que celles désignées dans la procuration pour vous représenter et exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée. Si vous nommez quelqu'un d'autre pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions pour vous à l'assemblée, biffez les trois noms imprimés sur la procuration et inscrivez le nom de la personne physique ou morale que vous nommez dans l'espace prévu à cette fin. Si vous ne précisez pas la façon dont vous voulez que soient exercés les droits de vote rattachés à vos actions, votre fondé de pouvoir les exercera de la façon décrite ci-dessus et comme il le juge à propos à l'égard des autres questions pouvant être dûment soumises à l'assemblée.**

Si vous êtes un particulier actionnaire, vous-même ou votre mandataire autorisé devez signer la procuration. Si vous êtes une société ou une autre entité juridique, un dirigeant ou un mandataire autorisé doit signer la procuration. Une procuration signée par une personne agissant à titre de mandataire ou autre qualité de représentant (y compris un représentant d'une société actionnaire) devrait indiquer les fonctions de cette personne après sa signature. Cette procuration devrait être accompagnée de l'acte approprié attestant sa compétence et son autorisation à agir, à moins qu'un tel acte n'ait été précédemment déposé auprès de Bell Aliant.

Si vous avez besoin d'aide pour remplir votre procuration, veuillez communiquer avec le service des relations avec les investisseurs de Bell Aliant au 1-877-248-3113 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou par courriel à [investors@bellaliant.ca](mailto:investors@bellaliant.ca).

## CHANGER VOTRE VOTE

Vous pouvez révoquer un vote que vous avez soumis par procuration de l'une des façons suivantes :

- en votant de nouveau par téléphone ou sur Internet avant 9 h (heure de l'Atlantique) le vendredi 10 juin 2011;
- en remplissant une procuration portant une date plus tardive que la procuration que vous changez et en l'envoyant par la poste à Compagnie Trust CIBC Mellon, Service des procurations, P.O. Box 721, Agincourt (Ontario) M1S 0A1, ou par télécopieur au 1-866-781-3111, de manière à ce qu'elle soit reçue avant 9 h (heure de l'Atlantique) le vendredi 10 juin 2011;
- en envoyant un avis écrit de vous-même ou de votre mandataire autorisé (ou, si l'actionnaire est une société, d'un dirigeant dûment autorisé) révoquant votre procuration au secrétaire de Bell Aliant, de manière à ce qu'il soit reçu avant 9 h (heure de l'Atlantique) le vendredi 10 juin 2011;
- en donnant un avis écrit de vous-même ou de votre mandataire autorisé (ou, si l'actionnaire est une société, d'un dirigeant dûment autorisé) révoquant votre procuration au président de l'assemblée, à l'assemblée.

## COMMENT LES VOIX SONT COMPTÉES

Vous avez une voix pour chaque action que vous déteniez le 28 avril 2011. Au 28 avril 2011, il y avait 227 786 579 actions en circulation, chacune conférant le droit d'exprimer une voix aux assemblées des actionnaires.

Seules les personnes qui étaient des actionnaires à la fermeture des bureaux à la date de clôture des registres (le 28 avril 2011) ont le droit d'être convoquées, d'assister et de voter à l'assemblée. Bell Aliant dressera ou fera dresser une liste des actionnaires à la fermeture des bureaux à la date de clôture des registres. À l'assemblée, chaque actionnaire figurant sur cette liste aura le droit d'exercer les droits de vote rattachés aux actions indiquées en regard de son nom sur la liste.

À la connaissance des administrateurs de Bell Aliant, BCE est la seule personne physique ou morale qui est propriétaire véritable de titres comportant 10 pour cent ou plus des droits de vote rattachés à l'ensemble des actions de Bell Aliant ou qui exerce une emprise sur ceux-ci, directement ou indirectement. Au 28 avril 2011, BCE était propriétaire, directement ou indirectement, de 100 376 270 actions ou 44,07 pour cent des actions ordinaires de Bell Aliant. Les administrateurs de Bell Aliant et les membres de la haute direction visés au service de Bell Aliant au 28 avril 2011 étaient collectivement propriétaires véritables de 116 035 actions ou exerçaient une emprise sur un tel nombre d'actions au 28 avril 2011.

CIBC Mellon compte les voix et compile les résultats. Elle le fait indépendamment de Bell Aliant afin de s'assurer que le vote des particuliers actionnaires soit confidentiel. CIBC Mellon ne renvoie les procurations à la direction que dans les cas suivants :

- il est clair qu'un actionnaire veut communiquer avec la direction;
- la validité de la procuration est remise en question;
- la loi l'exige.

## À propos de Bell Aliant Inc.

### BELL ALIANT INC.

Bell Aliant Inc. a été constituée le 30 avril 2010 aux termes de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* aux fins de participer au plan d'arrangement en vertu duquel le Fonds a été converti, d'une fiducie de revenu à une société par actions. Le plan d'arrangement (l'« arrangement ») est décrit dans la circulaire d'information 2010 du Fonds de revenu Bell Aliant Communications régionales. Avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> janvier 2011, l'arrangement a été réalisé et les anciens porteurs de parts du Fonds, y compris BCE et Bell Canada, sont devenus des actionnaires de Bell Aliant Inc.

Le siège social et bureau principal de Bell Aliant Inc. est situé au 7 South Maritime Center, 1505 Barrington Street, Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 2W3.

### DROITS DE BCE

BCE et Bell Canada ont certains droits de gouvernance indiqués dans une convention des porteurs de titres modifiée et mise à jour datée du 1<sup>er</sup> janvier 2011 intervenue, notamment, entre Bell Aliant, Bell Aliant, commandité, BCE Inc. et Bell Canada (la « convention des porteurs de titres »). Aux termes de cette convention, tant que BCE et les membres de son groupe détiennent, directement ou indirectement, au moins 20 pour cent des actions ordinaires de Bell Aliant, Bell Aliant et ses filiales doivent obtenir le consentement de BCE avant de conclure diverses opérations comme certaines fusions, coentreprises, ventes d'actifs et d'autres opérations importantes. De plus, tant que BCE détient, directement ou indirectement, au moins 30 pour cent des actions ordinaires de Bell Aliant et que les conventions commerciales importantes conclues entre Bell Canada et Bell Aliant s.e.c. sont en place, BCE a le droit de nommer au plus une majorité des administrateurs de Bell Aliant, commandité et de donner chaque année à Bell Aliant Inc. des instructions quant à la désignation d'au plus une majorité des candidats à l'élection à un poste d'administrateur de Bell Aliant Inc. Si ces conventions commerciales sont résiliées par une des parties conformément à leurs conditions (sauf une résiliation découlant d'un manquement important volontaire de la part de Bell Aliant s.e.c. et qui n'est pas corrigé) ou si BCE et les membres de son groupe détiennent, directement ou indirectement, moins de 30 pour cent des actions, BCE aura le droit de nommer sa quote-part des administrateurs de Bell Aliant, commandité et de donner chaque année des instructions quant à la désignation d'une quote-part des candidats à l'élection à un poste d'administrateur de Bell Aliant Inc. (arrondie au nombre entier suivant) calculée d'après le nombre d'actions dont elle est directement et indirectement propriétaire. Quoi qu'il en soit, BCE aura le droit de nommer deux membres du conseil de Bell Aliant, commandité et de donner chaque année à Bell Aliant des instructions quant à la désignation de deux candidats à l'élection à un poste d'administrateur de Bell Aliant Inc., tant que ces conventions commerciales seront en place, peu importe le nombre d'actions ordinaires de Bell Aliant dont elle est propriétaire. BCE a toute latitude quant à l'exercice de ces droits.

La taille des conseils de Bell Aliant et de Bell Aliant, commandité a été augmentée en février 2011, passant de 9 à 10 administrateurs. À ce moment, BCE a décidé de donner des instructions quant à la désignation de cinq candidats à l'élection à un poste d'administrateur de Bell Aliant uniquement et de nommer cinq personnes uniquement à titre d'administrateurs de Bell Aliant, commandité. BCE peut, à son gré à l'avenir, choisir d'exercer son droit de nommer une majorité des administrateurs de Bell Aliant, commandité et de donner chaque année à Bell Aliant des instructions quant à la désignation d'une majorité des candidats à l'élection à un poste d'administrateur de Bell Aliant conformément à la convention des porteurs de titres. Dans ce cas, elle peut exiger une augmentation de la taille du conseil de Bell Aliant et/ou du conseil de Bell Aliant, commandité et la mise en candidature ou la nomination, selon le cas, d'une personne désignée par BCE. Bell Aliant a reconnu les droits de BCE à cet égard et Bell Aliant et Bell Aliant, commandité ont convenu de faciliter l'exercice de ces droits de BCE, notamment en augmentant, au besoin, la taille des conseils de Bell Aliant et de Bell Aliant, commandité et en mettant en candidature ou en nommant, selon le cas, une personne désignée par BCE.

Au 28 avril 2011, BCE et les membres de son groupe étaient propriétaires de 100 376 270 actions ordinaires de Bell Aliant, soit 44,07 pour cent des actions émises et en circulation.

#### CONVENTION D'ADMINISTRATION

Bell Aliant et Bell Aliant s.e.c. sont parties à une convention d'administration modifiée et mise à jour datée du 1<sup>er</sup> janvier 2011 (la « convention d'administration ») à titre de sociétés remplaçantes du Fonds, de Bell Aliant s.e.c., de Placements Bell Aliant Inc. et de certaines filiales du Fonds aux termes d'une convention d'administration datée du 6 juillet 2006 (la « convention d'administration initiale »). Aux termes de la convention d'administration, Bell Aliant s.e.c. fournit des services généraux de soutien et d'administration à Bell Aliant qui comprennent ce qui suit :

- veiller à ce que Bell Aliant respecte les obligations d'information continue prévues par la législation en valeurs mobilières applicable;
- fournir à Bell Aliant des services de relations avec les investisseurs;
- fournir aux actionnaires toute l'information à laquelle ils ont droit en vertu de la législation applicable, notamment les rapports financiers et les renseignements de nature fiscale pertinents;
- préparer et tenir des assemblées des actionnaires et distribuer toute la documentation nécessaire, notamment les avis de convocation et les circulaires d'information;
- aider les administrateurs de Bell Aliant à distribuer les dividendes aux actionnaires;
- veiller au respect des restrictions de Bell Aliant en matière de propriété et de contrôle par des Canadiens;
- généralement, en ce qui concerne Bell Aliant, fournir tous les autres services qui peuvent être nécessaires ou qui peuvent être demandés par les administrateurs de Bell Aliant.

La durée initiale de la convention d'administration prend fin le 6 juillet 2016. Elle sera automatiquement prolongée pour des périodes supplémentaires de cinq ans à moins qu'un avis de résiliation ne soit donné par Bell Aliant ou Bell Aliant s.e.c. au moins 180 jours avant l'expiration de la durée alors en cours. La convention d'administration peut être résiliée par une partie en cas d'insolvabilité ou de mise sous séquestre de l'autre partie, ou en cas de non-exécution d'une obligation importante d'une partie envers la partie qui demande la résiliation aux termes de la convention d'administration, sous réserve de certaines exceptions, si ce défaut n'est pas corrigé dans les 30 jours qui suivent la remise d'un avis écrit.

L'adresse de Bell Aliant s.e.c. est le 1505 Barrington Street, Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 2W3. Au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2010, les services de gestion fournis au Fonds par Bell Aliant s.e.c. aux termes de la convention d'administration initiale ont coûté au Fonds un total de 3,4 M\$. Pour de plus amples renseignements, veuillez vous reporter à la note 9 afférente aux états financiers consolidés du Fonds pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010.

Pour obtenir une description de la participation de Bell Aliant Inc. dans ses diverses filiales principales, veuillez consulter la rubrique « Relations intersociétés » de la notice annuelle de Bell Aliant Inc.

# Ordre du jour

## QUESTIONS À L'ORDRE DU JOUR

Quatre questions seront traitées à l'assemblée :

1. recevoir les états financiers consolidés du Fonds et de Bell Aliant pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010, y compris le rapport des auditeurs;
2. élire les administrateurs de Bell Aliant;
3. renouveler la nomination des auditeurs de Bell Aliant;
4. étudier une résolution de consultation non contraignante sur la rémunération des membres de la haute direction.

Les actionnaires peuvent également traiter d'autres questions dûment soumises à l'assemblée. À la date de la présente circulaire d'information, les administrateurs et les dirigeants de Bell Aliant ne sont au courant d'aucune question dont peut être saisie l'assemblée, sauf celles qui sont indiquées dans la présente circulaire d'information. Cependant, si des modifications ou d'autres questions sont dûment soumises à l'assemblée, la procuration, dans la mesure permise par la loi et sous réserve des directives de vote, confère le pouvoir discrétionnaire de voter sur ces modifications ou autres questions selon le bon jugement de la personne qui détient la procuration à l'assemblée.

### 1. ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés du Fonds pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010 et le rapport des auditeurs sur ceux-ci seront présentés à l'assemblée. Ces états financiers sont inclus dans notre rapport annuel 2010, et ils peuvent être obtenus sur le site Web de Bell Aliant au [www.bellaliant.ca](http://www.bellaliant.ca). Les états financiers de Bell Aliant pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010, qui sont joints à la présente circulaire d'information, seront également présentés à l'assemblée.

### 2. CANDIDATS À L'ÉLECTION À UN POSTE D'ADMINISTRATEUR DE BELL ALIANT INC.

Vous élirez un total de dix (10) administrateurs de Bell Aliant. Les statuts de Bell Aliant indiquent que Bell Aliant aura un minimum de trois (3) administrateurs et un maximum de vingt (20) administrateurs. Le nombre d'administrateurs sera fixé par résolution du conseil d'administration dans les limites de cette fourchette, sous réserve de la convention des porteurs de titres. Le conseil d'administration a décidé par voie de résolution qu'il y aura dix (10) administrateurs. Les administrateurs de Bell Aliant proposent les dix (10) candidats dont le nom est indiqué dans la présente circulaire d'information. S'ils sont élus, ils siégeront jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou, si elle survient plus tôt, jusqu'à leur démission ou leur destitution conformément à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* et aux règlements administratifs de Bell Aliant.

Tous les candidats, à l'exception de Martine Turcotte, sont actuellement membres du conseil de Bell Aliant. Tous les candidats ont, de l'avis des administrateurs de Bell Aliant, les compétences nécessaires pour diriger les activités de Bell Aliant et ont indiqué qu'ils étaient disposés à se porter candidat à l'élection.

Veillez vous reporter à la rubrique « À propos des candidats à un poste d'administrateur » pour obtenir de plus amples renseignements sur les personnes qui ont l'intention de se porter candidat à l'élection à un poste d'administrateur de Bell Aliant. À moins d'instructions contraires, les droits de vote rattachés aux actions représentées par les procurations reçues seront exercés en faveur de l'élection des candidats dont le nom figure dans la présente circulaire d'information. Si un de ces candidats n'est plus disponible ou disposé à se porter candidat à l'élection avant l'assemblée, vous ou votre fondé de pouvoir pourrez voter à votre gré à l'égard d'un remplaçant dûment qualifié.

Le conseil de Bell Aliant a adopté une politique à l'égard de l'élection des administrateurs. Conformément à cette politique, nous nous assurerons que les procurations utilisées pour l'élection des administrateurs de Bell Aliant permettent aux actionnaires de voter séparément en faveur de chacun des candidats à un poste d'administrateur ou de s'abstenir de voter séparément à leur égard. À toute assemblée des actionnaires à laquelle des administrateurs doivent être élus dans le cadre d'une élection sans opposition, si un candidat à un poste d'administrateur reçoit un plus grand nombre de votes « s'abstenir » pour son élection que de votes « en faveur » de celle-ci, ce candidat doit, au plus tard 10 jours après la réception du rapport audité et définitif du scrutateur portant sur cette assemblée, soumettre au conseil sa démission, qui prend effet uniquement au moment de l'acceptation de cette démission par le conseil.

Le conseil, sur la recommandation du comité de gouvernance de Bell Aliant, dans les 90 jours suivant la publication des résultats du vote, décide d'accepter ou non la démission de l'administrateur et le conseil communique sa décision sans délai, par communiqué en indiquant, s'il a décidé de ne pas accepter la démission, les motifs de sa décision. On s'attend généralement à ce que le comité de gouvernance recommande au conseil d'accepter cette démission, sauf dans des circonstances extraordinaires. Si une démission est acceptée, le conseil peut nommer un nouvel administrateur pour combler le poste vacant ou réduire le nombre d'administrateurs, sous réserve de la convention des porteurs de titres.

### **3. RENOUELEMENT DE LA NOMINATION DES AUDITEURS DE BELL ALIANT INC.**

Un cabinet d'auditeurs sera nommé à la majorité des voix exprimées par les actionnaires à l'assemblée. Bell Aliant, conseillée par son comité d'audit, recommande que le cabinet Deloitte & Touche s.r.l., qui a été initialement nommé auditeurs du Fonds en juillet 2006 et dont le mandat a été renouvelé le 16 mai 2007, le 18 juin 2008, le 5 juin 2009 et le 16 juin 2010 et qui a été initialement nommé auditeurs de Bell Aliant le 20 décembre 2010, soit nommé pour agir à titre d'auditeurs de Bell Aliant pour l'année qui vient. S'il est nommé de nouveau, le cabinet Deloitte & Touche s.r.l. exercera ses fonctions jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires, à moins qu'il ne remette sa démission ou qu'il ne soit destitué plus tôt. La direction ne prévoit pas de modification à la résolution visant à nommer le cabinet Deloitte & Touche s.r.l., mais si une telle modification avait lieu au plus tard à l'assemblée, les droits de vote rattachés aux actions représentées par les procurations reçues en faveur des candidats proposés par la direction seront exercés par ces candidats à leur gré.

### **4. RÉOLUTION DE CONSULTATION NON CONTRAIGNANTE SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION**

Les actionnaires seront priés d'étudier et d'approuver, s'ils le jugent approprié, une résolution de consultation non contraignante sur la rémunération des membres de la haute direction. Le conseil d'administration de Bell Aliant estime que le cadre de gouvernance qui s'applique à la rémunération des membres de la haute direction doit être concurrentiel avec celui des sociétés de notre groupe de comparaison et conforme aux meilleures pratiques en matière de gouvernance. Les actionnaires devraient avoir la possibilité de pleinement comprendre les objectifs, la philosophie, les politiques et les procédures qui sont pris en compte dans les décisions en matière de rémunération des membres de notre haute direction. Ces décisions, comme il est décrit à la rubrique « Énoncé sur la rémunération des membres de la haute direction », sont fondées sur le principe fondamental de « rémunération en fonction du rendement » afin de faire correspondre les intérêts des membres de notre haute direction avec les intérêts à long terme de nos actionnaires. À titre d'actionnaire, vous serez prié d'étudier la résolution suivante :

#### **IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT :**

Sur une base consultative et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration de Bell Aliant, les actionnaires acceptent la philosophie de rémunération des membres de la haute direction communiquée dans la circulaire d'information émise en vue de l'assemblée annuelle de 2011 des actionnaires de Bell Aliant.

Pour être adoptée, la résolution de consultation non contraignante sur la rémunération des membres de la haute direction doit être approuvée à la majorité des voix exprimées sur la résolution à l'assemblée.

### **AUTRES QUESTIONS**

Après le traitement des questions officielles à l'ordre du jour de l'assemblée, nous ferons ce qui suit :

- présenterons un rapport sur les événements récents importants pour notre entreprise;
- présenterons un rapport sur d'autres questions d'intérêt pour nos actionnaires;
- solliciterons les questions et les commentaires des actionnaires.

# À propos des candidats à un poste d'administrateur

Tel qu'il est décrit à la rubrique « À propos de Bell Aliant Inc. », BCE a actuellement le droit de donner chaque année des instructions à Bell Aliant quant à la désignation d'au plus une majorité des candidats à un poste d'administrateur de Bell Aliant. À l'heure actuelle, BCE a décidé de donner des instructions quant à la désignation de cinq personnes seulement sur les dix candidats à l'élection à un poste d'administrateur de Bell Aliant. Le reste des candidats à l'élection à un poste d'administrateur ont été choisis par le conseil d'administration de Bell Aliant.

À l'assemblée, les actionnaires éliront un total de dix administrateurs de Bell Aliant. Le tableau ci-après donne des renseignements sur les personnes qui ont été désignées et qui ont l'intention de se porter candidat à l'élection à un poste d'administrateur de Bell Aliant.

Si elles sont élues, ces personnes exerceront leurs fonctions jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou, si elle survient plus tôt, jusqu'à leur démission ou leur destitution conformément à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* et aux règlements administratifs de Bell Aliant.

Les renseignements figurant à la rubrique « Candidats à l'élection à un poste d'administrateur de Bell Aliant Inc. » ci-après sont en date du 28 avril 2011.

## CANDIDATS À L'ÉLECTION À UN POSTE D'ADMINISTRATEUR DE BELL ALIANT INC.



Âge : 49 ans

Non indépendant

Président

Administrateur depuis : 2008

**George Cope**, Ontario, Canada

M. Cope est président et chef de la direction de BCE et de Bell Canada. Il a été président et chef de l'exploitation de Bell Canada d'octobre 2005 à juillet 2008. Auparavant, il a occupé le poste de président et chef de la direction de Telus Mobilité d'octobre 2000 à octobre 2005. M. Cope est titulaire d'un diplôme en administration des affaires (avec spécialisation) de la University of Western Ontario et il a fait partie des 40 Canadiens performants de moins de 40 ans.

M. Cope est membre du conseil consultatif de la Richard Ivey School of Business de la University of Western Ontario.

### Présence aux réunions du conseil et des comités en 2010

Conseil de Placements Bell Aliant Inc.

6/6

Mandat d'administrateur d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Propriété et valeur totale des titres de capitaux propres			
		Parts du Fonds/actions ordinaires de Bell Aliant <sup>(1)</sup>	Unités d'actions différées à l'intention des administrateurs	(\$)
<b>Actuellement</b> Banque de Montréal Bell Aliant Actions privilégiées Inc. Bell Aliant Communications Régionales Inc. Bell Canada BCE Inc.	28 avril 2010	1 1 2 6 3	s.o.	289 459
	28 avril 2011	1 1 2 6 3	s.o.	301 848
	<b>Auparavant</b> NII Holdings, Inc. (anciennement connue sous le nom de Nextel International)			

(1) Les parts du Fonds ou les actions ordinaires de Bell Aliant détenues en propriété véritable ou sur lesquelles un contrôle ou une emprise a été exercé.



Catherine Bennett, Terre-Neuve-et-Labrador, Canada

M<sup>me</sup> Bennett est chef de la direction de Bennett Restaurants Ltd., exploitant de restaurants, et de Bennett Group of Companies, société de portefeuille fermée. Elle est administratrice de Nalcor Energy, de Newfoundland and Labrador Hydro et de Bull Arm Site Corporation.

Elle siège également au Conseil des gouverneurs du Conseil économique des provinces de l'Atlantique et au conseil d'administration de la Chambre de commerce du Canada.

Âge : 46 ans

Indépendante

Administratrice depuis : 2011<sup>(1)</sup>

**Présence aux réunions du conseil et des comités en 2010**

s.o.

s.o.

Mandat d'administrateur d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Propriété et valeur totale des titres de capitaux propres			
		Parts du Fonds/actions ordinaires de Bell Aliant <sup>(2)</sup>	Unités d'actions différées à l'intention des administrateurs <sup>(3)</sup>	(\$)
<b>Actuellement</b> Bell Aliant Actions privilégiées Inc. Bell Aliant Communications Régionales Inc.				
<b>Auparavant</b> s.o.	28 avril 2010	s.o.	s.o.	s.o.
	28 avril 2011	0	646	17 313

(1) M<sup>me</sup> Bennett a été nommée au conseil et au comité d'audit de Bell Aliant le 8 février 2011.

(2) Les parts du Fonds ou les actions ordinaires de Bell Aliant détenues en propriété véritable ou sur lesquelles un contrôle ou une emprise a été exercé.

(3) Les unités d'actions différées détenues par l'entremise du RUAD à l'intention des administrateurs de Bell Aliant.



Âge : 59 ans

Indépendant

Administrateur  
depuis : 1999

**Robert Dexter, c.r., Nouvelle-Écosse, Canada**

M. Dexter est président du conseil d'administration et chef de la direction de Maritime Travel Inc., et également conseiller du cabinet d'avocats Stewart McKelvey. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce ainsi que d'un baccalauréat en droit de la Dalhousie University et a été nommé conseil de la reine en 1995.

M. Dexter compte plus de 13 ans d'expérience dans le secteur des télécommunications, ayant été administrateur de Maritime Tel & Tel Limited de 1997 à 1999 avant de se joindre au conseil d'Aliant, puis de Bell Aliant.

**Présence aux réunions du conseil et des comités en 2010**

Fiduciaires du Fonds	2/2 <sup>(1)</sup>
Comité d'audit	5/6
Comité de gouvernance (président)	4/5
Comité des ressources de direction et de la rémunération (président)	5/6
Conseil de Placements Bell Aliant Inc.	5/6

Mandat d'administrateur d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Propriété et valeur totale des titres de capitaux propres			
		Parts du Fonds/actions ordinaires de Bell Aliant <sup>(2)</sup>	Unités d'actions différées à l'intention des administrateurs <sup>(3)</sup>	(\$)
<b>Actuellement</b> Bell Aliant Actions privilégiées Inc. Bell Aliant Communications Régionales Inc. Empire Company Limited High Liner Foods Incorporated Sobeys Inc. Wajax Corporation	28 avril 2010	1 1 8 1 4	s.o.	303 620
	28 avril 2011	1 1 8 1 4	1 398	354 082
<b>Auparavant</b> Aliant Inc. Fonds de revenu Bell Aliant Communications régionales Fonds de revenu Wajax				

(1) M. Dexter est devenu fiduciaire du Fonds le 16 juin 2010.

(2) Les parts du Fonds ou les actions ordinaires de Bell Aliant détenues en propriété véritable ou sur lesquelles un contrôle ou une emprise a été exercé.

(3) Les unités d'actions différées détenues par l'entremise du RUAD à l'intention des administrateurs de Bell Aliant.



Âge : 67 ans

Indépendant

Administrateur principal indépendant

Administrateur depuis : 1999

**Edward Reevey, FCA, Nouveau-Brunswick, Canada**

M. Reevey est président du conseil d'administration et chef de la direction d'Edda Capital Inc., société de portefeuille fermée. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la Dalhousie University et est comptable agréé. Il est fellow des comptables agréés depuis 1998.

M. Reevey a auparavant exercé des fonctions au sein de Clarkson Gordon & Co. (maintenant Ernst & Young) à Montréal et de H.R. Doane & Co., à Saint John. Il a été président d'Autotec Inc. et président du conseil d'administration et chef de la direction d'Addee Developments Ltd. jusqu'en 2006.

M. Reevey est administrateur honoraire de Miramichi Salmon Association. Il compte près de 30 ans d'expérience dans le secteur des télécommunications, ayant été administrateur de The New Brunswick Telephone Company, Limited de 1982 à 1999 et de Bruncor Inc. de 1985 à 1999.

**Présence aux réunions du conseil et des comités en 2010**

Fiduciaires du Fonds	4/5
Comité d'audit	6/6
Comité de gouvernance	2/2 <sup>(1)</sup>
Comité des ressources de direction et de la rémunération	3/3 <sup>(1)</sup>
Comité de retraite (président)	4/4
Conseil de Placements Bell Aliant Inc.	5/6

Mandat d'administrateur d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Propriété et valeur totale des titres de capitaux propres			
		Parts du Fonds/actions ordinaires de Bell Aliant <sup>(2)</sup>	Unités d'actions différées à l'intention des administrateurs <sup>(3)</sup>	(\$)
<b>Actuellement</b> Bell Aliant Actions privilégiées Inc. Bell Aliant Communications Régionales Inc.				
<b>Auparavant</b> Aliant Inc.	28 avril 2010	41 500	s.o.	1 066 550
Fonds de revenu Bell Aliant Communications régionales Stratos Global Corporation	28 avril 2011	41 898	467	1 135 382

(1) M. Reevey a été nommé au comité de gouvernance et au comité des ressources de direction et de la rémunération le 16 juin 2010.

(2) Les parts du Fonds ou les actions ordinaires de Bell Aliant détenues en propriété véritable ou sur lesquelles un contrôle ou une emprise a été exercé.

(3) Les unités d'actions différées détenues par l'entremise du RUAD à l'intention des administrateurs de Bell Aliant.



Âge : 53 ans

Non indépendante

Administratrice  
depuis : 2004

**Karen Sheriff**, Nouvelle-Écosse et Ontario, Canada

M<sup>me</sup> Sheriff a été nommée présidente et chef de la direction de Bell Aliant s.e.c. avec prise d'effet le 3 novembre 2008 et a occupé le poste de chef de l'exploitation de Bell Aliant s.e.c. du 11 juillet au 3 novembre 2008. Auparavant, elle a été présidente, Petites et moyennes entreprises de Bell Canada et a occupé les postes de chef du marketing et de première vice-présidente, Gestion des produits et développement de produits chez Bell Canada. Elle a été responsable du marketing et de la gestion de la marque chez Ameritech Inc. et elle a occupé divers postes auprès d'Ameritech et de United Airlines. Elle est titulaire d'un baccalauréat en psychologie, économie et mathématiques de la Washington University et d'une maîtrise en administration des affaires de la University of Chicago.

M<sup>me</sup> Sheriff est présidente du conseil des fiduciaires du Gardiner Museum of Ceramic Art.

**Présence aux réunions du conseil et des comités en 2010**

Conseil de Placements Bell Aliant Inc.

6/6

Mandat d'administrateur d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Propriété et valeur totale des titres de capitaux propres			
		Parts du Fonds/actions ordinaires de Bell Aliant <sup>(1)</sup>	Unités d'actions différées à l'intention des administrateurs <sup>(2)</sup>	(\$)
<b>Actuellement</b> Bell Aliant Actions privilégiées Inc. Bell Aliant Communications Régionales Inc.				
<b>Auparavant</b> Aliant Inc.	28 avril 2010	540	75 222	1 947 083
Teknion Corporation	28 avril 2011	540	193 402	5 197 646

(1) Les parts du Fonds ou les actions ordinaires de Bell Aliant détenues en propriété véritable ou sur lesquelles un contrôle ou une emprise a été exercé.

(2) M<sup>me</sup> Sheriff est une employée de Bell Aliant et participe au régime d'actions différées à l'intention des membres de la haute direction. Pour plus de détails concernant le régime d'actions différées à l'intention des membres de la haute direction, les lignes directrices en matière de propriété qui s'appliquent à M<sup>me</sup> Sheriff et les actions qu'elle détient aux termes du régime d'actions différées à l'intention des membres de la haute direction, veuillez consulter la rubrique « Énoncé sur la rémunération des membres de la haute direction ».



Âge : 38 ans

Non indépendant

Administrateur depuis : 2008 <sup>(1)</sup>

Andrew Smith, Ontario, Canada

M. Smith est premier vice-président, Stratégie d'entreprise et fusions et acquisitions de BCE et de Bell Canada. Avant de se joindre à BCE, il a travaillé au sein de la division des services bancaires d'investissement de Merrill Lynch et dans le groupe des fusions et acquisitions de Sullivan & Cromwell. M. Smith est titulaire d'un baccalauréat en sciences économiques du Huron College de la University of Western Ontario et d'un baccalauréat en droit de la University of Toronto.

M. Smith est administrateur de Northwestel Inc.

Présence aux réunions du conseil et des comités en 2010	
Comité de retraite	2/2
Conseil de Placements Bell Aliant Inc.	3/3

Mandat d'administrateur d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Propriété et valeur totale des titres de capitaux propres			
		Parts du Fonds/actions ordinaires de Bell Aliant <sup>(2)</sup>	Unités d'actions différées à l'intention des administrateurs	(\$)
<b>Actuellement</b> Bell Aliant Actions privilégiées Inc. Bell Aliant Communications Régionales Inc.				
<b>Auparavant</b> s.o.	28 avril 2010	38	s.o.	977
	28 avril 2011	38	s.o.	1 018

(1) M. Smith a été nommé au conseil de Placements Bell Aliant Inc. avec prise d'effet le 3 novembre 2008 et a remis sa démission le 1<sup>er</sup> mai 2009. M. Smith a été nommé au conseil de Placements Bell Aliant Inc. et au comité de retraite avec prise d'effet le 16 juin 2010.

(2) Les parts du Fonds ou les actions ordinaires de Bell Aliant détenues en propriété véritable ou sur lesquelles un contrôle ou une emprise a été exercé.



Âge : 74 ans

Indépendant

Administrateur  
depuis : 2006

Louis Tanguay, Québec, Canada

M. Tanguay est administrateur de sociétés. Il a été président et chef de la direction de Bell Canada International Inc. de juillet 2000 à novembre 2001 et vice-président du conseil d'administration de cette même société de 2001 à mai 2003. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université Concordia.

M. Tanguay compte nettement plus de 20 ans d'expérience dans le secteur des télécommunications.

**Présence aux réunions du conseil et des comités en 2010**

Fiduciaires du Fonds	5/5
Comité d'audit	6/6
Comité de gouvernance	4/5
Comité des ressources de direction et de la rémunération	6/6
Conseil de Placements Bell Aliant Inc.	3/3

Mandat d'administrateur d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Propriété et valeur totale des titres de capitaux propres			
		Parts du Fonds/actions ordinaires de Bell Aliant <sup>(2)</sup>	Unités d'actions différées à l'intention des administrateurs <sup>(3)</sup>	(\$)
<b>Actuellement</b> Bell Aliant Actions privilégiées Inc. Bell Aliant Communications Régionales Inc. Saputo Inc.	28 avril 2010	23 081	s.o.	593 182
	28 avril 2011	23 081	1 118	648 533
<b>Auparavant</b> Fonds de revenu Bell Aliant Communications régionales Groupe Bell Nordiq inc. Canbras Communications Corp. Groupe Santé Medisys inc. Rona Inc. SR Telecom Inc. <sup>(1)</sup>				

(1) M. Tanguay a été administrateur de SR Telecom Inc. (« SR Telecom »). SR Telecom a fait l'objet d'une ordonnance d'interdiction d'opérations dépassant 30 jours du 2 avril 2007 au 19 juillet 2007. Le 19 novembre 2007, SR Telecom a demandé d'être protégée de ses créanciers en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (la « LACC »). Les procédures en vertu de la LACC se sont terminées en décembre 2008.

(2) Les parts du Fonds ou les actions ordinaires de Bell Aliant détenues en propriété véritable ou sur lesquelles un contrôle ou une emprise a été exercé.

(3) Les unités d'actions différées détenues par l'entremise du RUAD à l'intention des administrateurs de Bell Aliant.



Âge : 50 ans

Non indépendante

Administratrice  
depuis : s.o.

**Martine Turcotte, Québec, Canada**

M<sup>me</sup> Turcotte est vice-présidente exécutive et chef des affaires juridiques et des questions de réglementation de BCE et de Bell Canada. Elle s'est jointe à BCE en août 1988 à titre de conseillère juridique et a occupé de nombreux postes dans le groupe BCE chez Bell Canada International Inc., BCE Media et Bell Canada. M<sup>me</sup> Turcotte est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la London Business School, ainsi que d'un baccalauréat en droit civil et en common law de l'Université McGill et est membre du Barreau du Québec.

M<sup>me</sup> Turcotte est administratrice de Bimcor Inc. et de l'Association des conseillers juridiques d'entreprise. Elle est membre du Conseil des gouverneurs de l'Université McGill et siège au conseil d'audit et des ressources humaines de celui-ci. M<sup>me</sup> Turcotte est également présidente du conseil d'administration du Théâtre Espace Go inc.

**Présence aux réunions du conseil et des comités en 2010**

s.o.

s.o.

Mandat d'administrateur d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Propriété et valeur totale des titres de capitaux propres			
		Parts du Fonds/actions ordinaires de Bell Aliant <sup>(1)</sup>	Unités d'actions différées à l'intention des administrateurs	(\$)
<b>Actuellement</b> s.o.				
<b>Auparavant</b> s.o.	28 avril 2010	s.o.	s.o.	s.o.
	28 avril 2011	1 048	s.o.	28 086

(1) Les parts du Fonds ou les actions ordinaires de Bell Aliant détenues en propriété véritable ou sur lesquelles un contrôle ou une emprise a été exercé.



Âge : 54 ans

Non indépendant

Administrateur  
depuis : 2008

Siim Vanaselja, Québec, Canada

M. Vanaselja est vice-président directeur et chef des affaires financières de BCE et de Bell Canada (depuis janvier 2001). Il s'est joint à BCE en février 1994 et a occupé divers postes de haute direction au sein du groupe BCE avant d'être nommé chef des affaires financières. Avant de se joindre à BCE, M. Vanaselja était associé du cabinet d'experts-comptables KPMG. Il est membre de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario et est titulaire d'un baccalauréat (avec spécialisation) de la Schulich School of Business.

M. Vanaselja a siégé au Comité consultatif sur le financement du gouvernement du Canada, au National Council of Financial Executives du Conference Board du Canada, au Working Council for Chief Financial Officers du Corporate Executive Board et au Council of Chief Financial Officers de Moody's. Il est administrateur de CTVglobemedia et siège actuellement aux conseils d'administration de nombreuses sociétés du groupe BCE.

**Présence aux réunions du conseil et des comités en 2010**

Fiduciaires du Fonds	5/5
Comité de gouvernance	5/5
Comité des ressources de direction et de la rémunération	6/6
Comité de retraite	4/4
Conseil de Placements Bell Aliant Inc.	6/6

Mandat d'administrateur d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Propriété et valeur totale des titres de capitaux propres			
		Parts du Fonds/actions ordinaires de Bell Aliant <sup>(1)</sup>	Unités d'actions différées à l'intention des administrateurs	(\$)
<b>Actuellement</b> Bell Aliant Actions privilégiées Inc. Bell Aliant Communications Régionales Inc.				
<b>Auparavant</b> Fonds de revenu Bell Aliant Communications régionales	28 avril 2010	751	s.o.	19 301
	28 avril 2011	742	s.o.	19 886

(1) Les parts du Fonds ou les actions ordinaires de Bell Aliant détenues en propriété véritable ou sur lesquelles un contrôle ou une emprise a été exercé.



Âge : 63 ans

Non indépendant

Administrateur  
depuis : 2008

David Wells, Ontario, Canada

M. Wells est vice-président directeur, Services d'entreprise de Bell Canada. Il offrait auparavant des services de consultation à Bell Canada. M. Wells a été vice-président directeur, Services aux employés chez Telus Mobilité d'octobre 2000 à juin 2006. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la University of Toronto.

M. Wells est administrateur de Bimcor Inc.

**Présence aux réunions du conseil et des comités en 2010**

Comité de gouvernance	5/5
Comité des ressources de direction et de la rémunération	6/6
Conseil de Placements Bell Aliant Inc.	6/6

Mandat d'administrateur d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Propriété et valeur totale des titres de capitaux propres			
		Parts du Fonds/actions ordinaires de Bell Aliant <sup>(1)</sup>	Unités d'actions différées à l'intention des administrateurs	(\$)
<b>Actuellement</b> Bell Aliant Actions privilégiées Inc. Bell Aliant Communications Régionales Inc.				
<b>Auparavant</b> s.o.	28 avril 2010	33	s.o.	848
	28 avril 2011	33	s.o.	884

(1) Les parts du Fonds ou les actions ordinaires de Bell Aliant détenues en propriété véritable ou sur lesquelles un contrôle ou une emprise a été exercé.

**COMITÉS DU CONSEIL ET EXIGENCES EN MATIÈRE DE PROPRIÉTÉ MINIMALE**

Le conseil de Bell Aliant a quatre comités permanents : un comité d'audit, un comité de gouvernance, un comité des ressources de direction et de la rémunération et un comité de retraite. Le conseil de Bell Aliant n'a pas de comité de direction.

Chacun des comités du conseil de Bell Aliant est décrit à la rubrique « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance ». En outre, un sommaire du taux d'assiduité de chaque candidat applicable aux réunions des fiduciaires du Fonds, du conseil et des comités en 2010 et aux réunions du conseil et des comités de Bell Aliant Inc. du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 28 avril 2011 est présenté à la rubrique « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance », où on retrouve également un sommaire du taux d'assiduité de M. Kevin Crull du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 28 avril 2011 et de M. Victor Young du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 16 juin 2010. Une explication du statut de chaque candidat est présentée à la même rubrique.

Les administrateurs de Bell Aliant sont généralement tenus d'être propriétaires d'actions de Bell Aliant, d'unités d'actions différées ou d'une combinaison des deux aux termes de la politique de propriété minimale de Bell Aliant. Veuillez consulter la rubrique « Rémunération des administrateurs – Exigences en matière de propriété minimale » pour obtenir plus de renseignements. Les administrateurs de Bell Aliant qui sont au service de BCE, de Bell Canada ou d'une filiale de Bell Aliant ne reçoivent pas de rémunération pour leur participation au conseil d'administration et ne sont pas admissibles au RUAD à l'intention des administrateurs. Ces administrateurs ne sont donc pas tenus d'être propriétaires d'actions.

# Énoncé sur la rémunération des membres de la haute direction

Aux actionnaires de Bell Aliant,

Au nom du comité des ressources de direction et de la rémunération et de l'ensemble du conseil, je suis heureux de vous faire part de l'approche de Bell Aliant à l'égard de la rémunération de la haute direction, qui est décrite dans l'analyse de la rémunération de 2010 qui suit.

Votre opinion sur la rémunération de la haute direction est importante pour le comité. En réalité, 2010 fut une année marquante pour ce qui est de la participation des actionnaires à l'égard de la rémunération de la haute direction chez Bell Aliant. Lors de notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2010, pour la première fois, nous avons demandé à nos actionnaires de voter sur une résolution approuvant notre approche à l'égard de la rémunération de la haute direction. Les actionnaires ont voté à 98 pour cent en faveur de celle-ci. Nous soumettrons une résolution similaire aux actionnaires à l'assemblée de cette année; ainsi, ils pourront faire connaître leur opinion sur l'approche à l'égard de la rémunération indiquée dans le rapport de cette année.

Notre approche à l'égard de la rémunération vise avant tout à attirer et à garder le genre de personnes qui contribueront à l'amélioration du rendement de Bell Aliant. De plus, selon nous, il est impératif que la rémunération de la haute direction soit liée au rendement de l'entreprise et soit harmonisée avec les intérêts de nos actionnaires. À cette fin, une partie importante de la rémunération de nos membres de la haute direction est à risque et nos incitatifs à long terme sont structurés de façon à être remis sous forme d'actions différées. Le rendement de la Société a une incidence directe sur les paiements et la valeur de cette rémunération.

L'année 2010 fut une année de solide rendement pour Bell Aliant. Grâce à l'accent continu mis sur la gestion des coûts et l'amélioration de la productivité, la Société a atteint les cibles qu'elle s'était fixées au chapitre de l'encaisse distribuable et du BAIIA en dépit de produits inférieurs aux prévisions. En même temps, la Société a atteint les cibles audacieuses qu'elle s'était fixées relativement au déploiement de son service fibre-au-foyer *FibreOP*<sup>MC</sup>, facteur déterminant de la stratégie commerciale à long terme de la Société. La technologie *FibreOP* est maintenant déployée dans 178 000 résidences et entreprises et est disponible à des vitesses pouvant atteindre 170 Mbps. La Société a également réalisé une conversion sans interruption de sa structure de fiducie de revenu en une structure de société par actions, a avancé deux importantes constructions de réseaux de fibres principaux centraux importants en Ontario, a conclu une convention de 57 M\$ afin d'acheter des poteaux de Newfoundland Power et de Fortis, a réalisé la vente de xwave et a conclu une nouvelle convention collective dans le Canada atlantique, procurant ainsi un équilibre solide entre la sécurité d'emploi et la compression des coûts dont la Société a besoin. La Société a connu des améliorations en ce qui a trait aux baisses des services d'accès au réseau en 2010 et a fourni un service à la clientèle solide (mais légèrement inférieur à la cible), malgré une série extraordinaire de phénomènes météorologiques extrêmes.

Le fait que ce fut une année solide mais que certaines cibles n'ont pas été atteintes est reflété dans la rémunération attribuée aux membres de la haute direction visés en 2010. Plus particulièrement, le rendement de l'entreprise était fixé à 85 pour cent de la cible pour la composante d'incitatif à court terme de leur rémunération. Pour ce qui est de la composante d'incitatif à long terme, les tranches des trois attributions en cours ayant trait à 2010 ont été acquises, en moyenne, à 90 pour cent de la cible.

Le rapport suivant, que nous vous recommandons fortement de lire, donne une explication plus détaillée de nos programmes de rémunération et de la rémunération octroyée sous forme d'attributions liées au rendement.

Nous vous invitons à nous faire part de vos questions et de votre rétroaction. Vous pouvez nous joindre en communiquant avec le bureau du secrétaire à l'adresse [governance@bellaliant.ca](mailto:governance@bellaliant.ca) ou en téléphonant à notre service des relations avec les investisseurs (1-877-248-3113). Vous aurez la possibilité d'inscrire votre vote et de faire part de vos commentaires au cours du processus de vote sur la rémunération à l'assemblée annuelle le 14 juin 2011.

Salutations distinguées.

Le président du comité des ressources de direction et de la rémunération,



Robert Dexter

# Analyse de la rémunération

## INTRODUCTION

Dans la présente analyse de la rémunération, nous décrivons notre philosophie, nos politiques et nos programmes en matière de rémunération pour les membres de notre haute direction visés et expliquons le rôle du comité des ressources de direction et de la rémunération, tel qu'il se rapporte à la rémunération, à nos programmes et à nos versements à l'égard des membres de la haute direction. Nous donnons également des détails sur la rémunération de 2010 pour nos membres de la haute direction visés :

- Karen Sheriff, présidente et chef de la direction;
- Glen LeBlanc, vice-président directeur et chef des affaires financières;
- Fred Crooks, vice-président directeur, Services d'entreprise et chef du service juridique;
- Dan McKeen, premier vice-président, Solutions à la clientèle;
- Charles Hartlen, premier vice-président, Expérience client.

Cette information est requise par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières, le *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue* et les règles et les politiques de la Bourse de Toronto (la « TSX »). Elle tient également compte des lignes directrices des organismes chefs de file en matière de gouvernance ainsi que d'autres pratiques canadiennes pertinentes en matière d'information. Dans la présente analyse de la rémunération, les termes et expressions « actions ordinaires » et « actions » renvoient aux actions ordinaires de Bell Aliant Inc. et/ou aux unités du Fonds, le terme « actionnaire » comprend les porteurs de parts du Fonds et l'expression « actions différées » comprend les unités différées.

## NOTRE COMITÉ DE LA RÉMUNÉRATION

Le comité des ressources de direction et de la rémunération (le « CRDR ») aide les administrateurs à s'acquitter de leurs responsabilités en ce qui concerne la rémunération, la désignation, l'évaluation et la relève des membres de la haute direction de Bell Aliant. En ce qui concerne la rémunération, le rôle du CRDR consiste à :

- superviser la politique en matière de rémunération de la haute direction de Bell Aliant et en recommander l'approbation par les administrateurs, y compris en ce qui a trait à toutes les formes de rémunération du chef de la direction et de chaque membre de l'équipe de haute direction;
- surveiller les politiques et les régimes généraux en matière de rémunération de Bell Aliant;
- examiner et approuver les avantages sociaux à accorder aux termes de tous les régimes d'avantages sociaux, y compris les niveaux et les types d'avantages;
- examiner et approuver toutes les améliorations ou tous les écarts proposés par rapport aux avantages qui reviennent aux employés aux termes des régimes de retraite de Bell Aliant.

Le CRDR a un mandat écrit qui établit son objet, ses responsabilités et sa composition; ce mandat est reproduit à l'Annexe A – Mandats du conseil et des comités de la présente circulaire d'information. En plus de son mandat écrit, le CRDR a établi un plan de travail annuel sous la forme d'un ordre du jour des prochaines réunions. L'ordre du jour des prochaines réunions est reproduit dans le manuel de gouvernance de Bell Aliant, qui est disponible à l'onglet « Gouvernance » du site Web de Bell Aliant à l'adresse [www.bellaliant.ca](http://www.bellaliant.ca).

Le tableau ci-après indique le plan de travail annuel du CRDR.

Février	<ul style="list-style-type: none"><li>• Établir les buts et objectifs du chef de la direction pour l'année à venir</li><li>• Discuter de l'évaluation du rendement du chef de la direction pour l'année précédente</li><li>• Discuter de l'évaluation du rendement de l'équipe de haute direction pour l'année précédente</li><li>• Approuver le régime incitatif à court terme<ul style="list-style-type: none"><li>• Paiements pour l'année antérieure (pour l'ensemble de l'organisation)</li><li>• Paiements à l'égard des membres de la haute direction</li></ul></li><li>• Procéder à l'examen préalable de l'information sur la rémunération des membres de la haute direction</li><li>• Faire rapport sur les attributions aux termes du régime incitatif à long terme pour l'année antérieure</li></ul>
Mars	<ul style="list-style-type: none"><li>• Approuver l'information sur la rémunération des membres de la haute direction</li></ul>
Mai	<ul style="list-style-type: none"><li>• Examiner les nominations des dirigeants</li><li>• Examiner les règles des comités</li><li>• Examiner les principes directeurs en matière de propriété d'actions</li><li>• Discuter de la planification de la relève</li></ul>
Juillet	<ul style="list-style-type: none"><li>• Recevoir le rapport sur la santé et sécurité</li><li>• Discuter de la formation et des faits nouveaux relatifs à la rémunération des membres de la haute direction</li><li>• Discuter de la résolution de consultation sur la rémunération</li></ul>
Novembre	<ul style="list-style-type: none"><li>• Discuter du régime incitatif à long terme<ul style="list-style-type: none"><li>• Procéder à un examen préliminaire de la conception du régime incitatif à long terme pour l'année à venir</li><li>• Faire rapport sur l'acquisition/le suivi des attributions antérieures</li><li>• Examiner la réserve</li><li>• Compléter les attributions aux termes du régime incitatif à long terme pour l'année à venir</li></ul></li><li>• Discuter du régime incitatif à court terme<ul style="list-style-type: none"><li>• Procéder à l'examen préliminaire de la conception du régime incitatif à court terme pour l'année à venir</li><li>• Demander au conseil de déléguer l'autorité d'approuver le régime définitif et ses cibles en décembre</li></ul></li><li>• Discuter de l'examen de la rémunération des membres de la haute direction et de l'ajustement salarial</li><li>• Discuter des principes directeurs en matière d'ajustement salarial</li></ul>
Décembre	<ul style="list-style-type: none"><li>• Approuver la conception du régime incitatif à court terme pour l'année à venir (mesures et cibles)</li><li>• Approuver la conception du régime incitatif à long terme pour l'année à venir (mesures et cibles)</li></ul>

Le CRDR se compose de cinq administrateurs, dont aucun n'est employé par Bell Aliant et dont trois sont indépendants. Des renseignements supplémentaires à l'égard des administrateurs indépendants peuvent être obtenus à la rubrique « Information concernant la gouvernance – Conseil d'administration » de la présente circulaire d'information. Au 31 décembre 2010, les membres du CRDR étaient : Robert Dexter (président), Edward Reevey, Louis Tanguay, Siim Vanaselja et David Wells. Aucun des membres du CRDR n'est dirigeant, employé ou ancien dirigeant de Bell Aliant et aucun d'entre eux ne peut participer aux programmes de rémunération des membres de la haute direction de Bell Aliant. Les membres du CRDR possèdent de l'expérience à titre de chefs de la direction d'importantes organisations, de dirigeants de grandes sociétés complexes et/ou d'administrateurs de diverses entreprises cotées en bourse, actuels et anciens. Les administrateurs estiment que les membres du CRDR ont collectivement la connaissance, l'expérience et les antécédents requis pour remplir le mandat du CRDR.

Le CRDR peut inviter les membres de la direction à assister à ses réunions afin qu'ils lui fournissent conseils et consultations, au besoin. Les membres de la direction sont parfois exclus des réunions de comité, au besoin. En outre, le CRDR veille à la mise en œuvre d'un processus objectif d'établissement de la rémunération en tenant à la fin de chaque réunion du comité, en l'absence de la direction, des séances à huis clos. Toutes les décisions prises durant ces séances font l'objet d'un procès-verbal. Le CRDR s'est réuni six fois en 2010.

### Consultants indépendants

Le CRDR engage de temps à autre des consultants externes qui lui fournissent des conseils sur des questions de rémunération des membres de la haute direction. En 2010, Bell Aliant a retenu les services de la société d'experts-conseils Towers Watson et de Mercer (Canada) limitée et leur a versé les honoraires indiqués dans le tableau ci-après. Les sommes versées en 2009 sont également incluses, à des fins de référence.

	2009	2010
Towers Watson		
Rémunération des membres de la haute direction	183 931 \$	147 205 \$ <sup>(1)</sup>
Services liés à la retraite	89 162 \$	42 711 \$
Autres	0 \$	134 621 \$ <sup>(2)</sup>
Total des honoraires versés à Towers Watson	273 093 \$	324 537 \$
Mercer (Canada) limitée <sup>(3)</sup>		
Rémunération des membres de la haute direction	32 779 \$	0 \$
Services liés à la retraite	31 396 \$	28 450 \$
Total des honoraires versés à Mercer	64 175 \$	28 450 \$
Total des honoraires versés à des consultants	337 268 \$	352 987 \$

#### Notes :

- (1) En 2010, Towers Watson a fourni des conseils sur la rémunération des administrateurs en contrepartie d'honoraires totalisant 6 570 \$. Ces honoraires sont inclus dans le total de la rémunération des membres de la haute direction.
- (2) Les « autres » honoraires versés à Towers Watson se rapportent à des consultations sur la conception d'organisation qui ont totalisé 3 911 \$, ainsi qu'à deux projets qui avaient commencé avec Watson Wyatt avant sa fusion avec Towers Perrin – consultation en matière d'évaluation de fonctions et d'équité salariale qui ont totalisé 102 029 \$ et consultation en matière de santé et bien-être collectifs qui ont totalisé 28 681 \$.
- (3) En 2009, Mercer (Canada) limitée a également fourni à Bell Aliant des services de consultation généraux relativement à la rémunération de la direction, qui sont inclus dans le tableau ci-dessus. En 2010, Mercer (Canada) limitée n'a fourni que des services de consultation en matière de retraite à Bell Aliant. Le coût de ces services est compris dans le tableau ci-dessus.

Aucun de nos administrateurs ou membres de la haute direction visés n'a de lien avec Towers Watson ou Mercer (Canada) limitée et le CRDR les considère comme étant indépendants de Bell Aliant.

### Analyse comparative

Les services de consultation de Towers Watson fournis en 2010 comprenaient de l'aide dans l'établissement d'une analyse comparative à l'égard de la rémunération des membres de notre haute direction afin de veiller à ce que la rémunération soit concurrentielle sur le marché sur lequel nous faisons affaire. En 2009, Bell Aliant a engagé Towers Watson et l'a chargé de réaliser un examen intégral du marché à l'égard de nos membres de la haute direction visés. L'examen comparait la rémunération offerte par Bell Aliant à deux groupes de référence distincts : (1) un groupe à l'échelle de l'industrie, à l'aide de données provenant de la banque de données sur la rémunération de Towers Watson et (2) un groupe sélectionné de sociétés comparables, à l'aide de données figurant dans leurs circulaires de sollicitation de procurations de 2008.

Pour 2010, les données de 2009 ont été « actualisées » comme le recommandait Towers Watson. Cela a confirmé que la plupart des membres de notre haute direction se situaient dans la fourchette de nos niveaux de rémunération concurrentielle cibles, qui sont abordés dans les parties qui suivent.

Les caractéristiques des deux groupes de référence utilisés par Towers Watson, ainsi que les sociétés comprises dans chacun, sont les suivantes :

Groupe de référence	Description	Caractéristiques de revenu (2009)	Liste de sociétés
À l'échelle de l'industrie	Plus de 60 sociétés dans les secteurs des télécommunications, des services publics, des services financiers, de la technologie, de la fabrication, de la production, de la recherche et des mines.	Moyenne : 5 621 M\$ 75 <sup>e</sup> percentile : 12 231 M\$  (Bell Aliant : 3 174 M\$)	AbitibiBowater – Agrium Inc. – ARC Resources Ltd. – ATCO Ltd. & Canadian Utilities Limited – Banque de Montréal – Banque Nationale du Canada – Société aurifère Barrick – Bata Limited – BCE Inc. – Bombardier Inc. – CAE Inc. – Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada – Canadian Natural Resources Ltd. – Canadian Oil Sands Limited – Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée – Société Canadian Tire Limitée – Capital Health – Celestica Inc. – CGI Group Inc. – CIBC – Cogeco Inc. – CTVglobemedia Inc. – Domtar Corporation – Enbridge Inc. – EnCana Corporation – Finning International Inc. – Gaz Métropolitain – Gerdau Ameristeel – Husky Energy Inc. – Compagnie Pétrolière Imperial Ltée – Inter Pipeline Fund – Irving Oil Limited – Kinross Gold Corporation – Société Financière Manuvie – Les Aliments Maple Leaf Inc. – McCain Foods Limited – MDS Inc. – Methanex Corporation – MTS Allstream Inc. – NAV CANADA – Nexen Inc. – Nortel – NOVA Chemicals – NovAtel Inc. – Pengrowth Corporation – Petro-Canada – Potash Corporation of Saskatchewan Inc. – Power Corporation du Canada – Quebecor World Inc. – RBC Financial – Research in Motion Ltd. – Banque Scotia – ShawCor Ltée – SNC-LAVALIN – Financière Sun Life – Suncor Énergie Inc. – Société d'énergie Talisman Inc. – Groupe Financier Banque TD – Teck Cominco Limited – Tembec Inc. – Le Groupe d'assurance Economical – Le Groupe Forzani Ltée – The Woodbridge Group – TransAlta Corporation – Transat A.T. Inc. – TransCanada – Transcontinental Inc. – WestJet
Circulaire de sollicitation de procurations	Onze sociétés dans les secteurs des télécommunications, des services publics, de la consultation en TI, de la câblodistribution et des satellites, de la publication et de la rénovation de détails.	Moyenne : 3 244 M\$ 75 <sup>e</sup> percentile : 3 730 M\$  (Bell Aliant : 3 174 M\$)	ATCO Ltd. – Groupe CGI inc. – Cogeco Inc. – Fortis Inc. – Manitoba Telecom Services Inc. – Quebecor Inc. – RONA Inc. – Shaw Communications Inc. – Torstar Corp. – TransAlta Corp. – Fonds de revenu Pages jaunes

## NOTRE POLITIQUE ET ORIENTATION EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

La rémunération des membres de la haute direction de Bell Aliant est touchée par un certain nombre de facteurs, notamment la stratégie commerciale, le rendement de l'organisation, le rendement personnel et la gouvernance. Notre politique en matière de rémunération des membres de la haute direction vise à atteindre quatre objectifs clés :

- faire correspondre la rémunération totale et les intérêts des actionnaires;
- attirer et garder des membres de la haute direction à haut rendement;
- créer une culture de rendement qui récompense le rendement supérieur;
- lier la rémunération à la stratégie/aux objectifs de l'entreprise.

Le CRDR tient soigneusement compte des commentaires des actionnaires à l'égard de nos programmes de rémunération des membres de la haute direction. Le CRDR et le conseil estiment que le cadre de gouvernance applicable à la rémunération de nos membres de la haute direction doit être à la fois concurrentiel avec les sociétés qui font affaire sur notre marché et correspondre aux meilleures pratiques de gouvernance. Les actionnaires devraient avoir l'occasion de comprendre pleinement les objectifs, la philosophie, les principes, les politiques et procédures utilisés pour prendre les décisions en matière de rémunération des membres de la haute direction. Pour la première fois, à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2010, nous avons soumis à l'examen des actionnaires une résolution de consultation sur la rémunération non contraignante, visant l'acceptation de notre démarche à l'égard de la rémunération de la haute direction. Une proportion de 98 pour cent des actionnaires ayant droit de vote ont approuvé la résolution. Les actionnaires auront l'occasion de considérer une résolution similaire à l'assemblée annuelle de Bell Aliant Inc. de 2011. Le CRDR favorise la participation des actionnaires et s'engage à examiner leurs commentaires sur les questions touchant la rémunération des membres de la haute direction et à en tenir compte. Des renseignements supplémentaires à l'égard de la participation des actionnaires peuvent être obtenus à la rubrique « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance – Participation des actionnaires ».

## COMPOSANTES DE NOTRE MODÈLE DE RÉMUNÉRATION DE 2010

Notre modèle de rémunération se compose du salaire de base, d'une rémunération incitative à long terme et à court terme, d'avantages accessoires, d'avantages sociaux et de régimes de retraite.

Le modèle de rémunération vise un salaire de base qui se situe au 50<sup>e</sup> percentile afin de faire en sorte que les salaires de base demeurent concurrentiels, et une rémunération totale directe qui se situe au 60<sup>e</sup> percentile, et qui n'est atteinte que si le rendement le justifie. La rémunération totale directe se compose d'un salaire de base, d'une rémunération incitative à court terme et d'une rémunération incitative à long terme. Ce modèle donne à Bell Aliant une avance sur le marché de l'emploi, lui permettant d'attirer et de conserver le type de personnel qui assurera un rendement. Le modèle garde Bell Aliant concurrentiel par rapport au marché (le salaire de base étant établi à la moyenne de celui-ci) tout en offrant une rémunération supérieure à la moyenne aux personnes prêtes à mettre une partie importante de leur rémunération à risque en acceptant qu'elle soit établie en fonction de leur rendement.

Nous décrivons chaque composante de notre modèle de rémunération ci-après.

	Salaire de base	Incitatif à court terme	Incitatif à long terme	Avantages accessoires et avantages sociaux	Régimes de retraite
Aperçu	Établi selon les responsabilités et les données du marché	Conditionnel au rendement individuel et de l'organisation; récompense l'atteinte de cibles commerciales annuelles qui soutiennent l'orientation stratégique de Bell Aliant	Conditionnel au rendement de l'organisation; harmonise les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires grâce à la rémunération en actions	Visent à offrir des régimes de soins de santé et d'autres avantages sociaux et avantages accessoires concurrentiels	Visent à offrir des régimes de retraite concurrentiels sur le marché

### Salaire de base

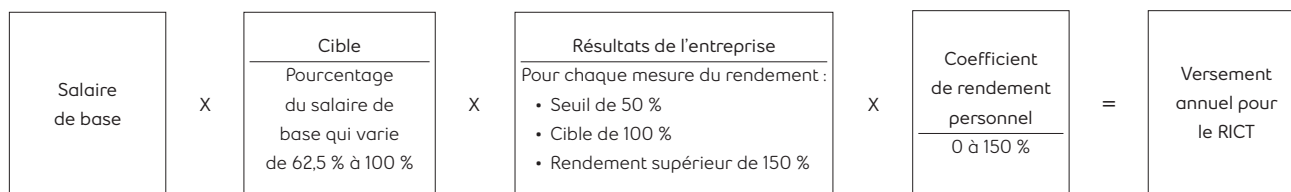
Le salaire de base est lié aux responsabilités, à l'expérience et aux connaissances de chaque membre de la haute direction. Les niveaux de rémunération font l'objet d'un nouvel examen si des changements des responsabilités surviennent et ces examens peuvent comprendre la participation de consultants externes qui formuleront une recommandation indépendante au CRDR.

### Rémunération incitative à court terme

Le régime incitatif à court terme (le « RICT ») vise à récompenser l'atteinte de cibles commerciales annuelles précises qui soutiennent les programmes stratégiques de Bell Aliant. Les membres de la haute direction visés participent au même RICT que les autres employés admissibles. Les cibles à l'égard de nos membres de la haute direction visés consistent en un pourcentage du salaire de base qui varie de 62,5 pour cent à 100 pour cent.

Il y a deux facteurs qui déterminent le niveau de versement à nos membres de la haute direction visés : les résultats de l'entreprise et le rendement individuel. Les résultats de l'entreprise sont fondés sur l'atteinte de mesures de rendement déterminées, dont chacune s'assortit d'un seuil, d'une cible et d'un niveau supérieur qui correspondent, respectivement, à 50 pour cent, à 100 pour cent et à 150 pour cent du versement cible. Si ces seuils ne sont pas atteints, le versement est de 0 pour cent. Le coefficient de rendement personnel s'échelonne de 0 pour cent à 150 pour cent et est conçu de façon à reconnaître le rendement individuel.

On trouvera ci-dessous le calcul des versements pour le RICT :



Les mesures pour le RICT peuvent être révisées pendant l'année afin de tenir compte des facteurs qui touchent le rendement et qui sont indépendantes de la volonté des membres de la haute direction. Les événements qui ont entraîné des rajustements par le passé comprennent les décisions réglementaires, les changements dans la classification comptable et les acquisitions ou les dessaisissements.

### **Rémunération incitative à long terme**

Le régime incitatif à long terme (le « RILT ») vise à apparier le rendement des membres de la haute direction à la croissance à long terme de la valeur pour les actionnaires et à soutenir les objectifs de propriété par les employés ainsi qu'à inculquer un fort esprit de rendement et d'initiative. La rémunération incitative à long terme est attribuée par l'entremise de notre régime d'actions différées (le « RAD »).

### **Régime d'actions différées**

Aux termes du RAD, les administrateurs désignent des personnes pour recevoir des actions différées sous la forme d'une attribution annuelle. Chaque action différée représente le droit de recevoir une action ordinaire à la condition que certains critères en matière de rendement et/ou de temps soient remplis. Les administrateurs établissent la date de l'attribution, le nombre d'actions différées à attribuer, les conditions d'acquisition, la date du versement et les critères de rendement. Tous les membres de la haute direction visés sont admissibles au RAD.

La rémunération incitative à long terme pour chaque membre de la haute direction visé est un pourcentage du salaire de base s'établissant entre 100 pour cent et 200 pour cent. Le nombre d'actions différées que Bell Aliant attribue est calculé en divisant la rémunération incitative à long terme cible par le cours de clôture moyen pondéré des actions à la TSX au cours des cinq jours précédant l'attribution. Les actions différées engendrent des dividendes théoriques qui sont crédités sous forme d'actions différées supplémentaires détenues dans le compte du participant. Les attributions aux termes du RAD ont une période de rendement de trois ans et jusqu'au tiers de l'attribution totale peut être acquis chaque année. Les mesures de rendement ont des niveaux seuil et cible qui correspondent, respectivement, à 50 pour cent et à 100 pour cent du versement cible. Le programme ne comprend pas de coefficient du rendement individuel.

Le solde et la valeur finals des actions seront établis d'après les critères d'acquisition à la fin de la période de rendement, l'accumulation des dividendes et la juste valeur marchande au moment du rachat. Les participants ont la possibilité de retirer les actions différées attribuées à compter de 2009 après l'expiration de la période de rendement de trois années et l'acquisition des actions, pour autant que les participants continuent à atteindre leurs cibles de propriété minimale d'actions. Les actions différées attribuées avant 2009 ne peuvent être retirées pendant qu'un participant est un employé. Lorsqu'ils retirent des actions différées du régime, les participants peuvent choisir de recevoir soit des actions ordinaires, soit un versement en espèces.

Lorsqu'un participant cesse d'être un employé de Bell Aliant par suite d'une démission ou d'une cessation d'emploi pour motif valable, les actions différées non acquises expirent et deviennent déchuës, à moins que les administrateurs n'en décident autrement. En cas de départ à la retraite, de cessation d'emploi sans motif valable, de décès ou de cessation d'emploi en raison d'une incapacité, les actions différées non acquises sont acquises de façon proportionnelle à compter du début de la période de rendement jusqu'à la fin de la date d'emploi, sous réserve des résultats réels en matière de rendement déterminés à la fin de la période de rendement. La participation d'un participant ne peut par ailleurs être transférée ou cédée que par l'action d'une loi. La date de versement doit survenir dans un délai de deux ans au maximum après le départ d'un participant de Bell Aliant. Les actions différées attribuées aux termes du RAD expirent après que deux ans se sont écoulés après le départ d'un participant si elles ne sont pas rachetées ou si elles n'ont pas expiré antérieurement.

Toute modification du RAD qui augmente le nombre maximal d'actions ordinaires à émettre, qui reporte la dernière date à laquelle des actions peuvent être émises ou qui ajoute des catégories supplémentaires de participants exige l'approbation préalable des actionnaires. Les administrateurs peuvent apporter toute autre modification au régime sans l'approbation des actionnaires, y compris des modifications d'ordre administratif ou ayant trait aux droits des participants en cas de cessation d'emploi.

### **Avantages sociaux et accessoires**

Nous croyons que le fait d'offrir des avantages sociaux concurrentiels est essentiel pour attirer et conserver des employés qualifiés. Bell Aliant offre un programme d'avantages sociaux à nos membres de la haute direction visés qui permet à chacun de ceux-ci de choisir l'assurance-maladie, l'assurance-vie et l'assurance accident les plus appropriées à ses besoins individuels.

Les membres de la haute direction visés des provinces de l'Atlantique sont admissibles à notre régime d'épargne-actions des employés (le « REAE »), et les membres de la haute direction visés de l'Ontario et du Québec sont admissibles au régime d'épargne des employés (le « REE »). Le REAE et le REE sont offerts afin de promouvoir l'épargne à long terme, d'accroître le revenu de retraite et de permettre aux employés de partager le succès de la Société. Les participants admissibles au REAE et au REE sont des employés réguliers, à temps plein ou à temps partiel, qui ont complété au moins six mois de service continu auprès de Bell Aliant.

Les participants cotisent au REAE au moyen de retenues sur la paie correspondant au maximum à 10 pour cent de leur salaire de base annuel, de leur commission et de leur prime, et peuvent également réinvestir les dividendes gagnés sur les actions détenues dans le REAE. Bell Aliant cotisera au REAE pour le compte des participants en fonction des cotisations de l'employé, à l'aide d'une formule déterminée, et fera une cotisation correspondant à 25 pour cent de tous les dividendes gagnés sur les actions que les participants réinvestissent dans le REAE. Le prix d'achat des actions ordinaires correspond au coût moyen des actions achetées à la TSX en vue d'être créditées au compte des participants à la date d'investissement (tel que ce terme est défini dans le REAE).

Lorsqu'un participant cesse d'être un employé de Bell Aliant par suite d'une démission ou d'une cessation d'emploi pour quelque raison que ce soit, la participation au REAE prend fin, et le participant recevra un certificat à l'égard du nombre d'actions ordinaires complètes dans le REAE ainsi qu'un chèque pour le solde. En cas de départ à la retraite ou de décès, le participant ou son représentant peut choisir de mettre fin à la participation avec prise d'effet à la prochaine date d'investissement, recevant ainsi la cotisation de la Société et l'intérêt à cette date d'investissement. Les actions ordinaires détenues aux termes du REAE ne peuvent être transférées qu'à un régime enregistré d'épargne-retraite à but unique et autogéré pour le participant et/ou le conjoint ou par ailleurs par effet de la loi.

Les dispositions du REE sont similaires à celles du REAE, à l'exception du fait que les dividendes ne sont pas égalés aux termes du REE et que les participants aux termes du REE peuvent cotiser jusqu'à 12 pour cent du salaire de base annuel, des commissions et des primes.

Les membres de la haute direction visés reçoivent également des indemnités concurrentielles en espèces pour les avantages accessoires.

#### **Régimes de retraite**

Les membres de la haute direction visés participent soit au régime de retraite à cotisations déterminées (le « régime CD »), soit au régime de retraite à prestations déterminées (le « régime PD »), selon leur date et leur lieu d'embauche. Les membres de la haute direction embauchés après janvier 2005 dans la région de l'Atlantique, ou après octobre 2004 dans la région centrale, peuvent participer seulement au régime CD. Les membres de la haute direction qui sont embauchés avant ces dates peuvent participer soit au régime CD, soit au régime PD selon la province où ils sont situés, la date où ils ont été embauchés et les types de régime disponibles aux membres de la haute direction à ce moment-là.

#### **CHANGEMENTS QUE NOUS AVONS APPORTÉS EN 2010, DÉCOULANT PRINCIPALEMENT DE LA CONVERSION**

Bien que notre structure de rémunération en 2010 soit restée largement comparable à la structure de 2009, notre conversion d'une structure de fiducie de revenu à une structure de société par actions a nécessité l'adaptation d'un certain nombre de nos régimes de rémunération. En outre, le CRDR a révisé les principes directeurs en matière de propriété d'actions des membres de la haute direction afin de les faire correspondre aux meilleures pratiques de l'industrie et a introduit un nouveau régime d'épargne pour les membres de la haute direction. Ces changements sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et sont plus amplement décrits ci-après.

##### ***Conversion du régime de parts différées***

Le RAD est une prolongation de l'ancien régime de parts différées (le « RPD »), qui a été remplacé par le RAD par suite de la conversion d'une structure de fiducie de revenu à une structure de société par actions. Comme il avait été prévu et communiqué dans la circulaire de sollicitation de procurations de l'année dernière, toutes les parts différées émises aux termes du RPD ont été converties en actions différées, avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> janvier 2011. Les conditions du RAD sont, pour l'essentiel, similaires aux conditions du RPD.

Avant la conversion, le 3 février 2010, les fiduciaires ont modifié le RPD afin de permettre aux participants de recevoir des espèces au lieu de parts de trésorerie lorsqu'ils retiraient leurs parts différées acquises de leur compte RPD. Le RPD a par la suite (i) été modifié afin de ne pas exiger une déduction des actions différées de la réserve lorsque les actions différées sont réglées en espèces aux termes du RPD et (ii) en modifiant la définition de « date de cessation ». Les dernières modifications, qui exigeaient l'approbation des actionnaires, ont été approuvées à l'assemblée annuelle et extraordinaire du Fonds le 16 juin 2010. Avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> janvier 2011 ces changements ont été intégrés au RAD.

##### ***Conversion du régime d'achat de parts des employés et du régime d'épargne des employés***

Le REAE est une prolongation de l'ancien régime d'achat de parts des employés (le « RAPE »). Le REAE a remplacé le RAPE par suite de la conversion, et toutes les parts détenues aux termes du RAPE ont été converties en actions ordinaires à ce moment-là. Les conditions du REAE sont, pour l'essentiel, similaires aux conditions du RAPE. Le REE a également été modifié par suite de la conversion, et toutes les parts détenues aux termes du REE ont été converties en actions ordinaires à ce moment-là. Les dispositions du REE demeurent similaires à celles du REAE, les exceptions mentionnées ci-dessus mises à part.

### Régime d'unités d'actions différées

Tel qu'il a été approuvé à l'assemblée annuelle et extraordinaire de l'année dernière, Bell Aliant a adopté un nouveau régime pour les employés membres de la haute direction, soit le régime d'unités d'actions différées (le « RUAD »). Le but du RUAD est double : permettre aux membres de la haute direction de choisir volontairement de recevoir des attributions pour le RICT sous la forme d'« unités d'actions » théoriques, et prévoir un mécanisme obligatoire pour que les membres de la haute direction haussent leur propriété s'ils n'ont pas observé les principes directeurs en matière de propriété minimale d'actions dans les délais requis (tel qu'il est mentionné à la rubrique « Principes directeurs en matière de propriété d'actions » de la présente analyse de la rémunération). Les unités d'actions détenues aux termes du RUAD comptent pour les exigences des principes directeurs en matière de propriété minimale et ne sont accessibles qu'au moment du départ de la Société. Le RUAD est un régime donnant lieu à un règlement en espèces.

### Principes directeurs en matière de propriété d'actions révisés

Le CRDR a retenu les services de Towers Watson au début de 2010 afin qu'il effectue un examen indépendant des principes directeurs en matière de propriété d'actions existants en vue de s'assurer qu'ils reflètent les meilleures pratiques de l'industrie. En fonction de cet examen, le CRDR a établi que les principes directeurs devaient être révisés afin de les faire mieux correspondre aux normes de l'industrie, entraînant des changements tant dans la méthodologie de décompte des actions que dans les cibles de propriété d'actions minimale. Antérieurement, nous comptons toutes les actions différées acquises et non acquises attribuées aux termes du RPD en vue des cibles de propriété d'actions (tel qu'il est mentionné à la rubrique « Principes directeurs en matière de propriété d'actions » de la présente analyse de la rémunération). Avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> janvier 2011, nous ne comptons plus, pour l'atteinte des cibles de propriété d'actions, les actions différées non acquises et qui sont assujetties à des critères de rendement; seules les actions différées acquises et les actions différées qui ne sont acquises qu'en fonction du temps sont comptées. Au même moment, les cibles de propriété minimale d'actions pour chaque membre de la haute direction visé, qui étaient élevées relativement à la norme de l'industrie, ont diminué d'une fois le salaire de base de la personne visée.

### APERÇU ET CIBLES POUR LA RÉMUNÉRATION DE 2010

Le modèle de rémunération de Bell Aliant est conçu afin de lier la rémunération que nous versons aux membres de la haute direction à la réussite de l'entreprise. En 2010, Bell Aliant a continué à se concentrer sur cinq objectifs stratégiques, établis tout d'abord en 2009, en vue d'atteindre notre objectif qui est d'être reconnu par nos clients comme fournisseur de services de communication de pointe sur le marché que nous desservons : améliorer l'expérience du client, fidéliser les clients, accroître les activités à large bande, rétablir la structure de coûts et mobiliser les employés.

En dépit des réalités de l'environnement économique et de notre marché concurrentiel, notre stratégie s'est révélée résiliente, facilitant l'équilibre essentiel entre le fait d'améliorer les services, d'offrir des solutions améliorées à nos clients et d'augmenter la productivité. 2010 a été une année solide remplie de réalisations importantes pour la Société. Bell Aliant a atteint ses cibles d'encaisse distribuables, en dépit de produits moindres que prévu, au moyen de l'accent continu mis sur la gestion des coûts et sur l'amélioration de la productivité. La Société a connu des améliorations en ce qui a trait aux baisses des services d'accès au réseau et nous avons continué d'offrir un service à la clientèle de qualité en dépit de divers événements météorologiques difficiles qui ont touché de façon négative nos niveaux de services. En outre, nous avons poursuivi l'expansion de notre service fibre-au-foyer *FibreOP<sup>MC</sup>* (« FTTH ») et de nos forfaits, en vue d'atteindre notre objectif de fournir tous les services de communication aux foyers et aux entreprises de nos clients.

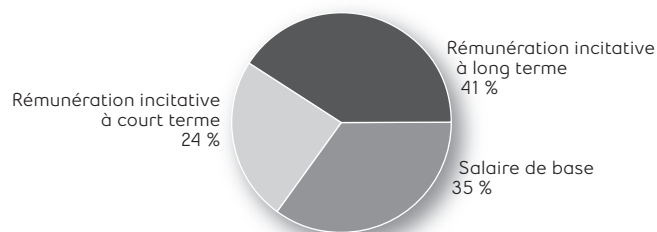
Le rendement de l'entreprise est étroitement lié à la paie que reçoivent les membres de la haute direction visés, par le biais de la partie importante de leur rémunération qui est à risque – plus de 60 pour cent pour chaque membre de la direction visé et, dans le cas de M<sup>me</sup> Sheriff, 75 pour cent de sa rémunération. Afin de recevoir cette rémunération à risque, la Société et les membres de la haute direction visés doivent produire des résultats solides, conformément à notre philosophie de rémunération liée au rendement. Cela fait en sorte que notre modèle de rémunération est fondé sur une stratégie qui fait correspondre l'intérêt financier individuel aux intérêts des actionnaires.

Le tableau ci-après donne la composition cible du salaire de base et de la rémunération à risque pour chaque membre de la haute direction visé :

Membre de la haute direction	Salaire de base	Rémunération incitative à court terme cible	Rémunération incitative à long terme cible
Karen Sheriff Présidente et chef de la direction	25 %	25 %	50 %
Glen LeBlanc Vice-président directeur et chef des affaires financières	34 %	24 %	42 %
Fred Crooks Vice-président directeur, Services d'entreprise et chef du service juridique	38 %	24 %	38 %
Dan McKeen Premier vice-président, Solutions à la clientèle	38 %	24 %	38 %
Charles Hartlen Premier vice-président, Expérience clients	38 %	24 %	38 %

On trouvera ci-après un graphique représentant la composition moyenne de la rémunération pour tous les membres de la direction visés.

Composition moyenne de la rémunération



Les cibles de rémunération globales à l'égard de nos membres de la haute direction visés demeurent largement similaires aux niveaux de 2009. Nous avons maintenu le salaire de base aux niveaux de 2009 pour les membres de la haute direction visés, à l'exception de M. Crooks, dont le salaire de base a été augmenté de 45 000 \$ pour faire correspondre sa rémunération à celle du marché. Nous avons également maintenu nos niveaux cibles incitatifs à court et à long terme, sauf pour M<sup>me</sup> Sheriff, dont la cible pour le RICT a été augmentée de 15 pour cent, et aux termes du RILT, de 25 pour cent, à la suite d'une étude étendue du marché. On trouvera le sommaire intégral de la rémunération à la rubrique « Tableau sommaire de la rémunération ».

#### **Programme RICT de 2010 et résultats**

Dans le cadre de la poursuite de nos cinq initiatives stratégiques, notre programme du RICT de 2010 a été le même que le programme de 2009 et il comprenait des mesures visant à inciter les membres de la haute direction à améliorer l'expérience client et à produire un rendement financier solide. Il comportait trois mesures : l'encaisse distribuable, les produits bruts et l'indice du service à la clientèle (l'« ISC »), pondérées à 50 pour cent, à 20 pour cent et à 30 pour cent, respectivement. On trouvera ci-après des descriptions de ces mesures et du rendement pour 2010.

**Encaisse distribuable** – Une mesure du rendement financier et de la valeur pour les actionnaires. Il s'agit du BAIIA, moins certaines dépenses en espèces annuelles comme les coûts des prestations pour services courants du régime de retraite et le financement d'autres avantages postérieurs à l'emploi, les frais d'intérêt et les dépenses en immobilisations. On trouvera une explication complète du BAIIA dans le rapport de gestion 2010 de Bell Aliant s.e.c., qui se trouve à la partie des rapports financiers du site Web de Bell Aliant à [www.bellaliant.ca](http://www.bellaliant.ca) et à [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

- **Rendement** : En dépit d'une baisse des produits en 2010 (tel qu'il est décrit sous la mesure « Produits bruts » ci-après), nous avons généré une encaisse distribuable de 711 M\$ et maintenu des distributions en espèces déclarées à des niveaux semblables à ceux de 2009. Notre accent continu sur la gestion des coûts et l'amélioration de la productivité ont été des éléments clés pour l'atteinte de ces résultats et ont réduit l'effet de la baisse des produits sur le BAIIA. Ces économies ont été atteintes principalement au moyen de la gestion des frais de main-d'œuvre, de la renégociation des contrats avec les vendeurs et de la maîtrise des dépenses discrétionnaires. Bien que les dépenses en immobilisations aient été moindres que prévu, elles ont été compensées par une hausse du financement en espèces des services rendus au cours de l'exercice pour les régimes d'avantages sociaux et par une baisse de l'encaisse distribuable provenant des activités abandonnées. Les résultats à l'égard de l'encaisse distribuable se sont établis dans la fourchette cible du RICT.

**Produits bruts** – Une mesure de la viabilité financière et de la croissance du chiffre d'affaires. Ils comprennent tous les produits récurrents et ponctuels, avant déduction des coûts.

- **Rendement** : Tout au long de 2010, les concurrents de câblodistribution ont continué à étendre leurs zones de service local et à fournir des forfaits de services dans nos régions, ce qui a exercé une pression sur nos produits. Nous avons continué à connaître des baisses des produits dans les services locaux, d'accès et interurbains, principalement par suite de pertes concurrentielles et d'une baisse des lignes principales à mesure que les clients adoptent les technologies du sans-fil et de la voix par IP (« VoIP »). La baisse des produits tirés des services de transmission de la voix a été partiellement compensée par des augmentations des produits tirés d'Internet et des services sans fil découlant de la croissance de notre clientèle du service Internet haute vitesse et du sans-fil. En 2010, la Société a généré des produits bruts de 3 071 M\$, avant le retraitement des résultats générés par l'entreprise xwave par rapport aux activités abandonnées. La mollesse des activités abandonnées a fait que les résultats se sont établis en dessous de la cible du RICT.

*Indice du service à la clientèle* – La fourniture d'une expérience client de qualité supérieure est un élément essentiel de notre stratégie et exige de mettre l'accent de façon continue et déterminée sur le fait de rendre plus facile pour le client de faire affaire avec nous. Nous sommes déterminés à améliorer l'expérience client d'ensemble au moyen d'efforts continus sur les éléments fondamentaux du service, notamment l'amélioration du réseau principal et la conception du modèle de la visite de technicien. L'ISC se compose de cinq mesures clés, notamment des mesures de l'exploitation et de la satisfaction de la clientèle (nous ne divulguons pas les mesures, les indices ou les cibles précis, parce que nous estimons que cela pourrait nuire à notre place concurrentielle sur le marché).

- Rendement : Notre stratégie se révèle fructueuse puisque nous avons constaté des résultats positifs d'une année à l'autre de notre mesure interne relativement à l'indice de satisfaction de la clientèle; toutefois, divers événements extraordinaires ont touché les résultats finaux de 2010, notamment plusieurs événements météorologiques graves qui ont influé de façon défavorable sur les niveaux de services cibles. Par conséquent, l'ISC n'a pas atteint sa cible relativement au RICT en 2010.

Le programme RICT de 2010 a également un seuil minimum de rendement du BAIIA; si ce seuil n'est pas atteint, les paiements pour le RICT au-delà de 100 pour cent ne sont pas autorisés. Étant donné que le résultat global pour le RICT s'est situé en dessous de 100 pour cent, le rendement du BAIIA n'a pas touché les versements.

Le tableau qui suit résume les résultats finals l'égard du RICT :

Mesure	Cible	Réel	Pondération	Résultats de 2010 pour le RICT
Encaisse distribuable	708 M\$ – 718 M\$	711 M\$	50 %	50 %
Produits bruts	3 086 M\$ – 3 118 M\$	3 071 M\$	20 %	15 %
Indice du service à la clientèle	—	—	30 %	20 %
Total			100 %	85 %

Le CRDR a examiné le résultat final de 2010 pour chaque mesure et, en fonction de son évaluation, il a recommandé un résultat pour l'entreprise de 85 pour cent pour le RICT, qui a été approuvé par le conseil. Pour évaluer le rendement, le conseil et le CRDR ont tenu compte de l'incidence de facteurs touchant le rendement qui étaient indépendants de la volonté de nos employés. Un de ces facteurs a été le rachat par Bell Aliant de la participation qu'il détenait dans des poteaux de ligne de transmission à Terre-Neuve-et-Labrador à la fin de 2010. Cette opération a touché les cibles d'encaisse distribuable établies pour le programme 2010 du RICT. Conformément à la politique du conseil, celui-ci a révisé les cibles d'encaisse distribuable de façon à refléter les coûts de l'opération.

Au cours des trois années antérieures, le résultat à l'échelle de l'entreprise pour le RICT à l'égard des membres de la haute direction visés s'est établi à 100 pour cent (2007), à 86 pour cent (2008) et à 105 pour cent (2009).

#### ***Versement aux termes du RICT 2010 aux membres de la haute direction visés***

Sur la recommandation du CRDR, le conseil a approuvé un résultat pour l'entreprise aux fins du RICT 2010 de 85 pour cent, ainsi que des coefficients de rendement personnels et des versements le 8 février 2011.

Le rendement individuel pour les membres de la haute direction visés est fonction d'objectifs personnels annuels, qui sont alignés avec les objectifs financiers et stratégiques de la Société. Le coefficient de rendement individuel s'échelonne de 0 pour cent à 150 pour cent et est calculé en fonction du rendement de la personne durant l'année. Le CRDR et le conseil ont approuvé des coefficients de rendement individuel pour les membres de la haute direction visés situés entre 105 pour cent et 125 pour cent, en reconnaissance du rendement et de l'apport importants de chaque membre de la haute direction dans l'atteinte des priorités stratégiques de Bell Aliant en 2010.

Le tableau ci-après présente le résultat aux fins du RICT, le coefficient de rendement personnel et le versement pour chaque membre de la haute direction visé.

Membre de la haute direction	Salaire	Cible pour la rémunération incitative à court terme (% du salaire de base)	Résultat pour la rémunération incitative à court terme de l'entreprise	Coefficient de rendement personnel	Versement de rémunération incitative à court terme
Karen Sheriff	700 000 \$	100 %	85 %	125 %	743 750 \$
Glen LeBlanc	420 000 \$	72,5 %	85 %	110 %	284 708 \$
Fred Crooks	370 000 \$	62,5 %	85 %	110 %	216 219 \$
Dan McKeen	325 000 \$	62,5 %	85 %	105 %	165 252 \$ <sup>(1)</sup>
Charles Hartlen	300 000 \$	62,5 %	85 %	105 %	167 344 \$

Note :

(1) Le versement de M. McKeen a été établi au prorata afin de refléter le fait qu'il a débuté son emploi le 28 janvier 2010.

#### Attributions aux termes du RPD de 2010

L'attribution aux termes du RPD de 2010 a des caractéristiques d'acquisition fondées à la fois sur le temps et sur le rendement, 50 pour cent de l'acquisition étant fondé seulement sur le temps, et l'autre moitié, sur des mesures de rendement. L'acquisition en fonction du temps a été une nouvelle caractéristique en 2010 et a été ajoutée afin que les membres de la haute direction de Bell Aliant ne soient pas exposés à des risques indus dans le RPD, en particulier relativement au marché sur lequel nous rivalisons pour recruter des personnes talentueuses, où de nombreuses sociétés ont saisi les occasions de réduire le risque inhérent à la rémunération incitative à long terme. L'ajout d'un facteur d'acquisition de 50 pour cent fondé sur le temps fait mieux correspondre notre régime au marché, tout en faisant qu'une grande partie de la rémunération est à risque, conformément à notre philosophie de rémunération liée au rendement. Cela entraîne également un régime plus équilibré, étant donné que le RPD de 2010 ne peut verser plus de 100 pour cent même s'il y a dépassement important des objectifs, tout en pouvant également être entièrement perdu en cas de rendement inférieur.

La mesure de rendement pour l'an un de l'attribution de 2010 a été l'encaisse distribuable, qui a des niveaux de seuil et des niveaux cibles qui correspondent, respectivement, à 50 pour cent et à 100 pour cent de l'acquisition cible. À la suite de la conversion d'une structure de fiducie de revenu à une structure de société par actions, l'encaisse distribuable a été remplacée par le BAIIA (pondéré à 35 pour cent) et les flux de trésorerie disponibles (pondérés à 15 pour cent) comme mesure du rendement pour les deuxième et troisième années des attributions de 2010.

Les actions différées attribuées en 2010 s'acquiescent selon des tranches égales de un tiers en 2010, 2011 et 2012, sous réserve de critères de rendement. Après la fin de la dernière année d'acquisition (2012), les actions différées peuvent continuer à être détenues dans un compte théorique jusqu'à ce que le participant demande que les actions acquises soient transférées à l'extérieur du régime. Les participants ne peuvent retirer d'actions si, ce faisant, cela les plaçait en dessous du niveau requis pour respecter les principes directeurs en matière de propriété d'actions.

Le tableau ci-après présente les attributions aux termes du RPD de 2010 pour chaque membre de la direction visé :

Membre de la haute direction	Salaire	Cible pour la rémunération incitative à long terme (% du salaire de base)	Attribution aux termes du régime incitatif à long terme (actions) <sup>(1)</sup>	Attribution aux termes du régime incitatif à long terme (valeur en \$) <sup>(2)(3)</sup>
Karen Sheriff	700 000 \$	200 %	56 235	1 453 112 \$
Glen LeBlanc	420 000 \$	125 %	21 088	544 914 \$
Fred Crooks	370 000 \$	100 %	14 862	384 034 \$
Dan McKeen	325 000 \$	100 %	13 055	337 341 \$
Charles Hartlen	300 000 \$	100 %	12 050	311 372 \$

Notes :

- (1) Ces sommes comprennent un montant « complémentaire » correspondant aux distributions estimatives perdues entre la date d'attribution prévue en février 2010 et la date d'attribution réelle en juin 2010 (étant donné que cet écart découlait des conseils juridiques fournis au conseil et aux fiduciaires qui recommandaient que l'attribution soit retardée jusqu'à ce que la politique en matière de dividendes de l'entreprise soit communiquée et qu'elle soit en mesure d'être absorbée par les marchés).
- (2) La valeur de l'attribution aux termes du régime incitatif à long terme est calculée en fonction d'une valeur marchande de 25,84 \$. L'expression « valeur marchande » désigne la moyenne arithmétique du cours de clôture des parts à la TSX durant la période de cinq jours de bourse durant laquelle le lot régulier a été négocié immédiatement avant la date de l'attribution.
- (3) La valeur ultime de l'attribution dépend de la juste valeur marchande des actions ordinaires de Bell Aliant acquises au moment du rachat.

### Résultats de l'an un en matière de rendement pour l'attribution aux termes du RPD 2010

En 2010, la cible d'encaisse distribuable a été atteinte, entraînant une acquisition de 100 pour cent pour l'an un de l'attribution aux termes du RPD 2010. Le tableau suivant résume les résultats à ce jour :

(en millions)

Critère de rendement	Pondération	Seuil	Cible	Réel	Acquisition à ce jour
Temps	50 %	s.o.	s.o.	s.o.	An 1 – 100 %
Encaisse distribuable	50 %	698,7 M\$	708 M\$ – 713 M\$	711 M\$	

Note :

Comme il a été décrit à la rubrique « Programme RICT de 2010 et résultats », Bell Aliant a racheté la participation qu'elle détenait antérieurement dans des poteaux de ligne de transmission à Terre-Neuve-et-Labrador, au coût d'environ 57 M\$, ce qui a touché de façon importante le budget de l'encaisse distribuable. Conformément à la politique comptable du conseil pour ce qui est des facteurs touchant les cibles aux termes du RICT qui sont indépendants de la volonté des employés, le conseil a révisé les cibles d'encaisse distribuable pour qu'elles reflètent les coûts de l'opération.

### RENDEMENT DE L'ENTREPRISE

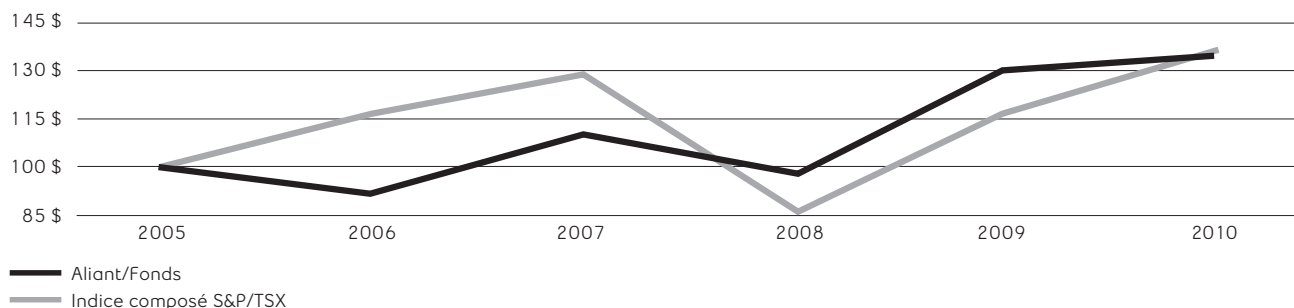
Le tableau du rendement total cumulatif et le graphique du rendement des actions ci-après se fondent sur une mise de fonds initiale de 100 \$ dans des actions ordinaires d'Aliant au 31 décembre 2005. Le tableau reflète le rendement total des actions ordinaires d'Aliant à la TSX de janvier 2006 à juillet 2006 ainsi que le rendement total des parts de Bell Aliant à la TSX de juillet 2006 à décembre 2010. À titre comparatif, des renseignements correspondants à l'égard de l'indice composé du rendement total S&P/TSX sont également fournis.

(au 31 décembre 2010)

Rendement total cumulatif <sup>(1)</sup>	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Rendement <sup>(2)</sup>
Aliant/Fonds	100	92	110	98	130	135	6,2 %
Indice composé S&P/TSX	100	117	129	86	117	137	6,5 %

Notes :

- (1) Rendement total annualisé composé sur une période de cinq ans.
- (2) La dernière colonne « Rendement » reflète les résultats combinés d'Aliant et du Fonds.



Pour la période menant à la création du Fonds et à la conversion en fiducie du revenu, la rémunération des membres de la haute direction visés était fondée sur le modèle de rémunération de leurs organisations remplacées respectives : Aliant et Bell Canada. Le modèle de rémunération des membres de la haute direction d'Aliant comprenait un régime d'options d'achat d'actions et un régime d'unités d'actions au titre du rendement.

Depuis la constitution du Fonds, les membres de la haute direction visés ont reçu des attributions au titre de la rémunération incitative à long terme sous forme d'actions différées. L'attribution pour 2006 était fondée uniquement sur l'acquisition dans le temps. Elle avait pour objectif de faciliter la propriété des membres de la haute direction dans la nouvelle entité et de reconnaître qu'une longue période de temps s'était écoulée sans qu'aucune forme de rémunération incitative à long terme n'ait été offerte à l'équipe de la haute direction. Les attributions subséquentes, soit pour 2007, 2008, 2009 et 2010, ont intégré les critères de rendement qui, avec la caractéristique de propriété sous-jacente, offraient un équilibre entre le rendement financier annuel et les rendements pour les investisseurs. Les critères de rendement de chaque année d'attribution figurent dans le tableau ci-après. Comme il est mentionné à la rubrique « Rémunération incitative à long terme », l'attribution de 2010 comprenait un élément d'acquisition fondé à 50 pour cent sur le temps.

Le tableau qui suit résume l'acquisition d'attributions au cours d'années antérieures :

Année de l'attribution	Critères de rendement	Pondération	Acquisition
2007	Rendement total pour les porteurs de parts	30 %	An 1 = 87,57 %
	Encaisse distribuée (changé pour encaisse distribuable pour l'an 3)	70 %	An 2 = 0 % An 3 = 70 %
			<b>Final = 52,52 %</b>
2008	Rendement total pour les porteurs de parts <sup>(1)</sup>	30 %	An 1 = 86,91 %
	Encaisse distribuable	70 %	An 2 = 86,91 % An 3 = 70 %
			<b>Final = 81,27 %</b>
2009	Encaisse distribuable	100 %	An 1 = 100 % An 2 = 100 % An 3 = à déterminer
			<b>Final = à déterminer</b>
2010	Encaisse distribuable	50 %	An 1 = 100 %
	Temps	50 %	An 2 = à déterminer An 3 = à déterminer
			<b>Final = à déterminer</b>

Note :

- (1) Le rendement total pour les porteurs de parts est une mesure cumulative, ce qui veut dire que les résultats en matière de rendement au cours des années ultérieures pour la même attribution peuvent avoir une incidence sur les résultats d'années antérieures.

#### *Lien entre le rendement des actions et la rémunération de la haute direction*

Comme nous l'avons mentionné à la rubrique « Aperçu et cibles pour la rémunération de 2010 », nous lions le rendement de l'entreprise à la rémunération des membres de la haute direction principalement au moyen du RILT et du RICT. Ces régimes placent à risque une partie importante de la rémunération que nous versons à nos membres de la haute direction visés. La comparaison entre le graphique du rendement des actions et les résultats d'acquisition du RILT et les résultats de l'entreprise pour le RICT illustre le lien entre le rendement des actions et la rémunération.

La diminution de la valeur marchande entre 2007 et 2008 représentée dans le graphique du rendement s'est reflétée sur la rémunération variable de nos membres de la haute direction visés. Plus précisément, l'an deux de l'attribution de 2007 a été acquis à 0 pour cent et l'an un de l'attribution de 2008 a été acquis à 70 pour cent. Le résultat de l'entreprise pour le RICT à l'égard de membres de la haute direction visés pour cette période a été de 86 pour cent.

De 2008 à 2009, la valeur marchande a augmenté. Cela a été reflété dans le résultat d'acquisition de 86,91 pour cent pour l'an deux de l'attribution de 2008. Étant donné que la mesure du rendement total pour les porteurs de parts dans l'attribution pour 2008 est une mesure cumulative, l'acquisition pour l'an un a été révisée afin de refléter l'acquisition supérieure atteinte durant l'an deux, soit 86,91 pour cent. Le rendement financier solide a également été reflété dans le résultat de l'entreprise pour le RICT de 105 pour cent.

La valeur marchande a continué à croître de 2009 à 2010. L'an trois de l'attribution de 2008 a été acquis à 70 pour cent, alors que l'an deux de l'attribution de 2009 et l'an un de l'attribution de 2010 ont tous les deux été acquis à 100 pour cent. Le résultat de l'entreprise pour le RICT a été de 85 pour cent durant la période.

## TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

### Rémunération des dirigeants

Le tableau ci-après résume la rémunération totale versée par Bell Aliant ou ses filiales aux membres de la haute direction visés en 2008, 2009 et 2010, sous la forme prescrite par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières. La valeur du régime de retraite et les montants des indemnités de départ ne sont pas compris dans le calcul de la rémunération totale à des fins d'identification des membres de la haute direction visés.

	Exercice	Gains (\$)	Rémunération aux termes d'un régime incitatif autre qu'à base de titres fondés sur des capitaux propres				Rémunération totale (\$)
			Attributions à base d'actions <sup>(1)</sup> (\$)	incitative à court terme annuelle (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération <sup>(2)(3)(4)</sup> (\$)	
Karen Sheriff présidente et chef de la direction	2010 2009 2008 <sup>(5)</sup>	700 000 700 000 298 630	1 453 112 1 224 996 475 751	743 750 700 000 210 241	391 824 116 980 452 581	56 387 71 640 57 851	3 345 073 2 813 616 1 495 054
Glen LeBlanc vice-président directeur et chef des affaires financières	2010 2009 2008	420 000 411 539 400 000	544 914 499 997 500 007	284 708 367 684 240 800	57 593 129 493 71 949	69 904 59 187 47 241	1 377 119 1 467 900 1 259 997
Fred Crooks vice-président directeur, Services d'entreprise et chef du service juridique	2010 2009 2008	365 673 314 423 300 000	384 034 300 003 300 004	216 219 245 273 154 800	91 642 70 383 72 000	62 015 55 701 54 265	1 119 583 985 783 881 069
Dan McKeen premier vice-président, Solutions à la clientèle	2010 <sup>(6)</sup>	296 250	337 341	165 252	44 437	40 290	883 570
Charles Hartlen premier vice-président, Expérience client	2010 2009 2008	300 000 278 846 250 000	311 372 250 012 249 988	167 344 226 406 129 000	32 033 365 703 34 921	55 080 52 834 51 465	865 829 1 173 801 715 374

#### Notes :

- (1) Les valeurs présentées sont calculées en fonction de la valeur marchande à la date d'attribution, en supposant que la cible en matière de rendement est atteinte. La valeur de l'attribution aux termes du régime incitatif à long terme de chaque année est calculée en fonction d'une valeur marchande de 30,13 \$ en 2008, de 26,27 \$ en 2009 et de 25,84 \$ en 2010. L'expression « valeur marchande » désigne la moyenne arithmétique du cours de clôture des actions ordinaires de Bell Aliant négociées à la TSX pendant la période de cinq jours de bourse durant laquelle un lot régulier a été négocié immédiatement avant la date de l'attribution. Cette méthodologie est utilisée afin d'égaliser les fluctuations à court terme des cours des actions immédiatement avant l'attribution.
- (2) Le poste « autre rémunération » en 2010 comprend ce qui suit : a) le compte d'avantages indirects pour chaque membre de la haute direction visé selon les montants suivants : 50 000 \$ pour M<sup>me</sup> Sheriff, 45 000 \$ pour M. LeBlanc, 40 000 \$ pour M. Crooks, 36 667 \$ (au prorata) pour M. McKeen et 40 000 \$ pour M. Hartlen; et b) des cotisations d'employeurs et de l'intérêt versé aux membres de la haute direction visés aux termes du RAPE et d'autres avantages imposables.
- (3) Les chiffres pour 2009 ont été mis à jour et comprennent : a) le compte d'avantages indirects pour chaque membre de la haute direction visé selon les montants suivants : 55 458 \$ pour M<sup>me</sup> Sheriff, 45 000 \$ pour M. LeBlanc, 40 000 \$ pour M. Crooks et 40 000 \$ pour M. Hartlen et b) des cotisations d'employeurs et l'intérêt versé aux membres de la haute direction visés aux termes du RAPE et d'autres avantages imposables.
- (4) Les chiffres pour 2008 ont été mis à jour et comprennent : a) le compte d'avantages indirects pour chaque membre de la haute direction visé selon les montants suivants : 6 386 \$ (au prorata) pour M<sup>me</sup> Sheriff, 45 000 \$ pour M. LeBlanc, 40 000 \$ pour M. Crooks et 40 000 \$ pour M. Hartlen; b) une allocation de transition de 36 364 \$ versée à M<sup>me</sup> Sheriff; et c) des cotisations d'employeurs et l'intérêt versé aux membres de la haute direction visés aux termes du RAPE et d'autres avantages imposables.
- (5) La rémunération totale de M<sup>me</sup> Sheriff pour 2008 reflète sa rémunération réelle à titre de chef de l'exploitation de Bell Aliant du 11 juillet 2008 au 2 novembre 2008, et à titre de présidente et chef de la direction du 3 novembre 2008 au 31 décembre 2008. Avant le 11 juillet 2008, elle était à l'emploi de Bell Canada.
- (6) M. McKeen a été embauché en janvier 2010 et, par conséquent, aucune donnée ne figure au tableau pour les années antérieures.

### Attributions aux termes des régimes incitatifs (RILT et RICT)

Les tableaux qui suivent présentent la valeur des attributions de titres fondés sur des capitaux propres acquises et non acquises aux termes du RAD et la valeur de la rémunération autre qu'à base de titres fondés sur des capitaux propres que les membres de la haute direction visés ont gagnées en 2010.

#### Attributions à base d'actions en cours (total des actions non acquises)

Nom	Nombre d'actions qui n'ont pas été acquises	Valeur des actions non acquises si les cibles de rendement ne sont pas atteintes <sup>(1)(2)</sup>	Valeur des actions non acquises si les cibles de rendement sont atteintes <sup>(1)</sup>
Karen Sheriff	58 665	5 14 827 \$	1 524 703 \$
Glen LeBlanc	22 631	193 059 \$	588 180 \$
Fred Crooks	15 135	136 060 \$	393 359 \$
Dan McKeen	9 197	119 517 \$	239 030 \$
Charles Hartlen	12 377	110 317 \$	321 678 \$

Notes :

- (1) La valeur des actions est calculée en fonction d'un cours de 25,99 \$ l'action, soit le cours de clôture des parts de Bell Aliant à la TSX le 31 décembre 2010.
- (2) La valeur des actions non acquises si les cibles de rendement ne sont pas atteintes reflète la valeur des actions différées non acquises qui ne s'acquerraient qu'en fonction du temps. Ces actions différées s'acquerront à la fin de la période de rendement, à la condition que le membre de la haute direction visé demeure un employé de Bell Aliant.

#### Valeur des actions acquises ou gagnées pendant l'année

Nom	Nombre d'actions qui ont été acquises en 2010	Valeur pendant l'année à l'acquisition d'actions différées <sup>(1)(2)</sup>	Rémunération aux termes du régime incitatif autre qu'à base de titres fondés sur des capitaux propres (« RICT ») – valeur gagnée durant l'année <sup>(2)</sup>
Karen Sheriff	47 866	1 244 037 \$	743 750 \$
Glen LeBlanc	25 922	673 713 \$	284 708 \$
Fred Crooks	16 300	423 637 \$	216 219 \$
Dan McKeen	4 599	119 528 \$	165 252 \$
Charles Hartlen	13 345	346 837 \$	167 344 \$

Notes :

- (1) La valeur de toutes les actions acquises ou gagnées durant l'année est fondée sur les attributions d'actions différées pour 2008, 2009 et 2010, qui ont été acquises en 2010. La valeur réelle des actions est calculée au moment du rachat, date tombant jusqu'à deux années après le dernier jour d'emploi actif.
- (2) La valeur des actions est calculée en fonction d'un cours de 25,99 \$ l'action, soit le cours de clôture des parts de Bell Aliant à la TSX le 31 décembre 2010.

#### Actions émises pour l'année terminée le 31 décembre 2010

Les participants au RAD ont jusqu'à deux années après leur dernière date d'emploi pour demander la remise de leurs actions différées acquises aux termes du RAD. En 2010, aucune action n'a été émise à l'un ou l'autre des membres de la haute direction visés.

## PRINCIPES DIRECTEURS EN MATIÈRE DE PROPRIÉTÉ D'ACTIONN

Bell Aliant a établi des principes directeurs en matière de propriété d'actions pour les membres de sa haute direction en 2006, qui visent à faire correspondre les intérêts des membres de la haute direction et ceux des actionnaires. Les principes directeurs veillent à ce que les membres de la haute direction de Bell Aliant aient un intérêt financier important qui est lié au rendement de la Société. Les actions ordinaires détenues dans le RAD, le RUAD, le REAE et le REE, ou dans un régime enregistré d'épargne-retraite (« REER »), comptent pour les exigences en matière de propriété. Les membres de la haute direction ont cinq ans à compter de la date de leur nomination au poste de haute direction pour se conformer aux principes directeurs. Les cibles et le statut en matière de propriété d'actions de chacun des membres de notre haute direction visés au 31 décembre 2010 sont présentés dans le tableau ci-après. Comme il est mentionné à la rubrique « Changements que nous avons apportés en 2010, découlant principalement de la conversion », les principes directeurs en matière de propriété d'actions ont été révisés avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> janvier 2011, entraînant des changements aux cibles et à la méthodologie de comptage de la propriété, qui seront reflétés dans l'analyse de la rémunération de l'année prochaine.

Nom	Propriété d'actions au 31 décembre 2010 <sup>(1)</sup>	Cible en matière de propriété d'actions au 31 décembre 2010	Cible atteinte	Date cible pour atteindre la cible de propriété <sup>(2)</sup>
Karen Sheriff	3 547 479 \$	2 800 000 \$ 4 x le salaire de base	Oui	s.o.
Glen LeBlanc	2 594 478 \$	1 260 000 \$ 3 x le salaire de base	Oui	s.o.
Fred Crooks	1 934 592 \$	1 110 000 \$ 3 x le salaire de base	Oui	s.o.
Dan McKeen	412 565 \$	975 000 \$ 3 x le salaire de base	Non	31 décembre 2015
Charles Hartlen	1 277 434 \$	900 000 \$ 3 x le salaire de base	Oui	s.o.

Notes :

- (1) La valeur totale de la propriété d'actions est calculée en fonction d'un cours de 25,99 \$ l'action, soit le cours de clôture des parts de Bell Aliant à la TSX le 31 décembre 2010.
- (2) Les montants accrus, découlant de changements apportés au salaire ou aux fonctions, doivent être atteints dans les cinq années suivant l'augmentation ou la nomination qui, dans certains cas, tombe aussi tard que décembre 2015.

## RÉSERVES D'ACTIONN

### Réserve aux termes du RAD

Au 28 avril 2011, le nombre maximal d'actions ordinaires que Bell Aliant Inc. est autorisée à émettre aux termes du RAD est de 3 600 000, ce qui représente 1,6 pour cent des actions ordinaires en circulation de Bell Aliant Inc. Au 28 avril 2011, Bell Aliant Inc. a émis 474 235 actions ordinaires (ou unités du Fonds avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011) aux termes du RAD et 1 602 472 actions différées sont actuellement en circulation, ce qui représente respectivement 0,2 pour cent et 0,7 pour cent des actions ordinaires en circulation de Bell Aliant Inc. Le nombre maximal d'actions différées que Bell Aliant Inc. peut émettre à des initiés (au sens attribué à cette expression dans les règles de la TSX à l'égard des mécanismes de rémunération à base de titres) aux termes du RAD, ainsi que les titres de Bell Aliant Inc. pouvant être émis aux termes de tout autre mécanisme de rémunération à base de titres, à tout moment, ne peut excéder 10 pour cent du nombre total d'actions ordinaires de Bell Aliant Inc. en circulation, compte tenu de la dilution. Le nombre maximal d'actions différées émises à des initiés, ainsi que toutes actions ordinaires de Bell Aliant Inc. émises aux termes d'un autre mécanisme de rémunération à base de titres, au cours d'une période de un an, ne peut dépasser 10 pour cent du nombre total d'actions de Bell Aliant Inc. en circulation, compte tenu de la dilution.

## Réserve aux termes du REAE

Au 28 avril 2011, le nombre maximal de nouvelles actions ordinaires que Bell Aliant Inc. peut émettre aux termes du REAE est de 2 079 527 actions, ce qui représente 0,9 pour cent des actions ordinaires en circulation de Bell Aliant Inc. Au 28 avril 2011, Bell Aliant Inc. n'a émis aucune nouvelle action ordinaire aux termes du REAE. Le nombre maximal de nouvelles actions ordinaires que Bell Aliant Inc. peut émettre à des initiés au cours d'une période de un an et pouvant être émises à tout moment aux termes du REAE ainsi qu'aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération à base de titres correspond à 10 pour cent du nombre total d'actions ordinaires de Bell Aliant Inc. en circulation, compte tenu de la dilution.

Toute modification qui hausse le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du REAE nécessite l'approbation des actionnaires de Bell Aliant Inc. Les administrateurs peuvent modifier d'autres conditions du REAE sans l'approbation des actionnaires de Bell Aliant Inc., sous réserve de la réception de l'approbation des organismes de réglementation nécessaires, mais aucune modification ne peut être apportée qui modifierait les droits des participants qui sont déjà acquis aux termes du REAE ou qui nuirait à ces droits, sans le consentement des participants. Contrairement au REAE, les actions ordinaires de Bell Aliant Inc. détenues aux termes du REE ne sont pas des nouvelles actions ordinaires.

## Titres autorisés à des fins d'émission aux termes des régimes de rémunération à base de titres fondés sur des capitaux propres

Le tableau suivant indique, au 31 décembre 2010, des renseignements concernant les régimes de rémunération aux termes desquels des titres fondés sur des capitaux propres de Bell Aliant Inc. peuvent être émis. Cela comprend le RAD de Bell Aliant, le RAD à l'intention des administrateurs et le REAE. Voir également la rubrique « Rémunération incitative à long terme », la rubrique « Rémunération des administrateurs » et la note 7 afférente aux états financiers consolidés du Fonds pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010.

	Nombre de titres à émettre à l'exercice d'options, de bons de souscription et de droits en circulation de la catégorie de régime <sup>(1)</sup>	Nombre de titres demeurant disponibles à des fins d'émission futurs aux termes des régimes de rémunération à base de titres fondés sur des capitaux propres <sup>(2)</sup>
Régimes de rémunération à base de titres fondés sur des capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	1 380 568	4 342 581

Notes :

- (1) Comprend 1 380 568 actions différées émises aux termes du RAD de Bell Aliant au 31 décembre 2010. De ce nombre, 968 600 actions différées étaient acquises au 31 décembre 2010 et le reste des actions différées doivent remplir des critères relatifs au temps et au rendement avant d'être acquises et de pouvoir être exercées. Aucun prix d'exercice n'est associé aux actions différées en circulation.
- (2) Comprend une réserve de 3 143 622 pour le RAD de Bell Aliant, moins le nombre d'actions différées déjà attribuées mais à l'égard desquelles des actions ordinaires de Bell Aliant Inc. n'avaient pas encore été émises, et en circulation au 31 décembre 2010, une réserve de 300 000 pour le régime d'actionnariat reporté correspondant, une réserve de 200 000 pour le régime de parts différées à l'intention des administrateurs et une réserve de 2 079 527 pour les nouvelles émissions d'actions aux termes du REAE. Le régime d'actionnariat reporté correspondant et le régime de parts différées à l'intention des administrateurs sont approuvés mais n'ont pas encore été mis en œuvre. Tous les autres régimes de rémunération à base de titres fondés sur des capitaux propres ont été mis en œuvre.

## RÉGIMES DE RETRAITE

Les membres de la haute direction visés participent à une variété de régimes PD et de régimes CD et à des régimes de retraite complémentaires à l'intention des membres de la haute direction (les « RRCIMHD »). Bien que ces régimes soient généralement similaires, certaines conditions spécifiques concernant les prestations dont bénéficie une personne peuvent différer.

Les montants indiqués ci-dessous sont les valeurs approximatives des obligations accumulées au titre des régimes de retraite au 31 décembre 2010, les coûts relatifs à la rémunération engagés au cours de l'exercice 2010 et les montants payables à la retraite des membres de la haute direction visés. Ces montants sont tous fondés sur des hypothèses et des droits contractuels qui peuvent éventuellement être modifiés. Les principales hypothèses utilisées pour réaliser ces estimations sont conformes à celles utilisées pour évaluer toutes les obligations de Bell Aliant liées aux avantages sociaux postérieurs à l'emploi et sont indiquées à la note 7 afférente aux états financiers consolidés de Bell Aliant pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010.

## Régimes PD

Le tableau qui suit présente de l'information sur les obligations accumulées pour chaque membre de la haute direction visé qui participe à un régime PD.

Nom	Nombre d'années de service décomptées <sup>(1)</sup>	Prestations annuelles accumulées payables		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice <sup>(4)</sup>	Variation attribuable à des éléments rémuné- ratoires <sup>(5)</sup>	Variation attribuable à des éléments non rémuné- ratoires <sup>(6)</sup>	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice <sup>(4)</sup>	
		Au		(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
		31 déc. 2010 <sup>(2)</sup>	À 65 ans <sup>(3)</sup>					
Karen Sheriff <sup>(7)</sup>	17,4	365 745	747 893	2 482 994	391 824	770 787	3 645 605	
Glen LeBlanc	17,3	186 197	446 112	1 517 001	57 594	6 14 483	2 189 078	
Charles Hartlen	24,9	167 034	270 009	2 064 673	32 033	574 711	2 671 417	

Notes :

- (1) Les années de service décomptées comprennent toutes les années de service supplémentaires accordées aux termes d'un RRCIMHD.
- (2) La rente annuelle accumulée à la fin de l'année est fondée sur la rente reportée payable à l'âge de 65 ans en fonction des années décomptées et du revenu moyen au 31 décembre 2010.
- (3) La rente annuelle payable à 65 ans est fondée sur le nombre d'années de service prévues à 65 ans et sur les gains moyens au 31 décembre 2010.
- (4) L'obligation au titre des prestations constituées fait référence à la valeur actualisée des prestations gagnées jusqu'à maintenant. Les principales hypothèses utilisées pour en arriver à ces estimations correspondent à celles qui ont été utilisées afin d'évaluer la totalité des obligations au titre des prestations postérieures à l'emploi de Bell Aliant et sont indiquées à la note 7 afférente aux états financiers consolidés de Bell Aliant pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010.
- (5) Les éléments rémunérateurs, présentés dans la colonne « Valeur du régime de retraite » du tableau sommaire de la rémunération, comprennent les coûts des services rendus au cours de l'exercice, l'incidence des modifications apportées au régime, le cas échéant, et l'incidence des changements apportés à la rémunération depuis l'année précédente qui diffèrent des hypothèses formulées l'an passé.
- (6) Les éléments non rémunérateurs comprennent les changements dans les hypothèses d'évaluation (qui ne sont pas liés à des modifications apportées au régime), les éléments qui n'ont pas trait à la rémunération, comme les taux d'intérêt et les hypothèses relatives à la date du départ à la retraite, et les versements de prestations, le cas échéant.
- (7) Si M<sup>me</sup> Sheriff quitte la Société avant d'être admissible à la retraite, aucune prestation aux termes du RRCIMHD n'est payable et toutes les années de service décomptées supplémentaires sont perdues. Une partie de la pension de M<sup>me</sup> Sheriff est l'obligation de Bell Canada, relativement à la partie de ses années de service chez Bell Canada comparativement à ses années totales de service. L'obligation au titre de l'ensemble des prestations constituées indiquée représente l'intégralité de l'obligation relative à M<sup>me</sup> Sheriff.

Le tableau suivant résume le nombre d'années de service décomptées de chaque membre de la haute direction visé aux termes de son régime de retraite agréé et de son RRCIMHD applicable ainsi que ses années de service réelles.

Nom	Régime	Années de services décomptées	Années de service réelles
Karen Sheriff	Régime de retraite agréé	11,6 ans	16,6 ans
	RRCIMHD	17,4 ans	
Glen LeBlanc	Régime de retraite agréé	17,3 ans	17,3 ans
	RRCIMHD	6,0 ans	
Charles Hartlen	Régime de retraite agréé	24,9 ans	24,9 ans
	RRCIMHD	8,2 ans	

Les années de service aux termes du RRCIMHD de M<sup>me</sup> Sheriff comprennent les années de service aux termes du régime de retraite agréé ainsi que la demi-année de service décomptée supplémentaire pour chaque année au cours de laquelle elle a été haut dirigeant à la fois chez Bell Canada et chez Bell Aliant. Les années de service réelles de M<sup>me</sup> Sheriff comprennent cinq années au sein de Ameritech/SBC aux fins de l'admissibilité à la retraite uniquement. Les années de service aux termes du régime de retraite agréé et du RRCIMHD de MM. LeBlanc et Hartlen reflètent le fait que leur admissibilité au RRCIMHD a commencé au moment de leur nomination à un poste de haute direction et qu'ils avaient des années de service décomptées à titre de membres du régime de retraite agréé de la Société avant cette date.

## Régimes CD

Le tableau suivant donne des renseignements sur les valeurs accumulées pour chaque membre de la haute direction visé qui participe à un régime CD.

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice	Variation de la valeur au cours de l'exercice attribuable à des éléments rémunérateurs <sup>(1)</sup>	Variation de la valeur au cours de l'exercice attribuable à des éléments non rémunérateurs <sup>(2)(3)</sup>	Valeur accumulée à la fin de l'exercice
Fred Crooks	340 682 \$	91 642 \$	28 295 \$	460 619 \$
Dan McKeen	s.o.	44 437 \$	2 410 \$	46 847 \$

Notes :

- (1) Les éléments rémunérateurs comprennent les cotisations réelles de l'employeur à un régime enregistré CD ou à un REER personnel jusqu'à concurrence de la limite annuelle de l'impôt sur le revenu, ainsi que les cotisations de l'employeur à un compte fictif au-dessus de cette limite.
- (2) Les éléments non rémunérateurs comprennent les gains de placement sur le compte fictif de l'employeur pour M. Crooks et M. McKeen. Les éléments non rémunérateurs ne comprennent pas les gains de placement sur la cotisation de l'employeur au REER personnel. Le REER personnel est constitué des comptes personnels pour lesquels la Société ne dispose pas des renseignements pertinents sur les gains de placement.
- (3) Le taux de rendement des gains de placement dans les comptes fictifs est établi d'après une catégorie d'actifs choisie parmi six catégories ou une combinaison de celles-ci, choisie par le participant au régime. Le taux de rendement de chaque catégorie d'actifs est représenté par un indice particulier.

### *Karen Sheriff*

M<sup>me</sup> Sheriff participe aux dispositions à prestations déterminées du régime de retraite de Bell Aliant (Ontario et Québec) et à un RRCIMHD. En général, M<sup>me</sup> Sheriff aura le droit de recevoir des prestations du RRCIMHD :

- à l'âge de 55 ans au minimum et lorsque la somme de son âge et de ses années de service décomptées sera d'au moins 85;
- à l'âge de 60 ans au minimum et lorsque la somme de son âge et de ses années de service décomptées sera d'au moins 80;
- à l'âge de 65 ans et lorsqu'elle comptera au moins 15 années de service décomptées, selon la première de ces éventualités à survenir.

M<sup>me</sup> Sheriff aura droit à des prestations de retraite non réduites de son RRCIMHD avec prise d'effet le 8 février 2018 lorsqu'elle atteindra l'âge de 60 ans et que la somme de son âge et de ses années de service aux fins d'admissibilité sera de 80. À la retraite, ces régimes offriront une rente annuelle par année de service décomptée de 1,0 pour cent de la moyenne des gains ouvrant droit à pension des 36 mois consécutifs les mieux rémunérés jusqu'à concurrence du maximum des gains ouvrant droit à pension et de 1,7 pour cent de la moyenne des gains ouvrant droit à pension des 36 mois consécutifs les mieux rémunérés en sus du maximum des gains ouvrant droit à pension jusqu'à concurrence de 70 pour cent de ses gains moyens ouvrant droit à pension. Le maximum des gains ouvrant droit à pension désigne le maximum des gains ouvrant droit à pension aux termes du Régime de pensions du Canada pour l'année au cours de laquelle le participant au régime prend sa retraite. Les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire et les paiements incitatifs à court terme jusqu'à concurrence de la cible, mais ne comprennent pas la rémunération à long terme indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération. Ces prestations ne sont pas soumises à des déductions pour des prestations gouvernementales ou à d'autres montants compensatoires. Le RRCIMHD de M<sup>me</sup> Sheriff prévoit une demi-année de service décomptée supplémentaire par année de service à titre de haute dirigeante à la fois chez Bell Canada et chez Bell Aliant et une rente au conjoint survivant correspondant à environ 60 pour cent des prestations de retraite de M<sup>me</sup> Sheriff. À la retraite, le RRCIMHD de M<sup>me</sup> Sheriff prévoit également un paiement forfaitaire correspondant à son salaire annuel immédiatement avant la retraite.

### ***Glen LeBlanc***

M. LeBlanc participe au régime de retraite à prestations déterminées de Bell Aliant et à un RRCIMHD. M. LeBlanc aura le droit de recevoir des prestations de retraite non réduites à compter du 2 août 2022, lorsqu'il atteindra l'âge de 55 ans et qu'il aura plus de 25 années de service. S'il est mis un terme à son emploi sans motif valable, M. LeBlanc a le droit de commencer à recevoir des prestations de retraite de son régime de retraite PD à l'âge de 55 ans (ou à son âge au moment de son départ si celui-ci est postérieur) sans qu'il y ait réduction actuarielle pour cause de retraite anticipée.

Les régimes prévoient une rente annuelle de 1,5 pour cent de la moyenne de ses gains ouvrant droit à pension pour les 60 mois consécutifs les mieux rémunérés à la retraite pour chaque année de service décomptée avant 2005, majorée de 1,7 pour cent de la moyenne des gains ouvrant droit à pension pour les 36 mois consécutifs les mieux rémunérés pour chaque année de service décomptée à la retraite à partir de 2005. Les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire et les paiements incitatifs à court terme, mais ne comprennent pas la rémunération à long terme indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération. À l'âge de 65 ans, les prestations de retraite relatives aux années de service antérieures à 2005 sont réduites afin de tenir compte des prestations versées aux termes du Régime de pensions du Canada. Le RRCIMHD de M. LeBlanc prévoit une rente au conjoint survivant correspondant à 60 pour cent de la prestation de retraite de M. LeBlanc.

### ***Fred Crooks***

M. Crooks participe à un régime CD non cotisable pour lequel Bell Aliant cotise 15 pour cent des gains ouvrant droit à pension de M. Crooks. Les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire et les paiements incitatifs à court terme, mais ne comprennent pas la rémunération à long terme indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération. Les cotisations de Bell Aliant, jusqu'à concurrence de la limite de l'impôt des particuliers, sont faites à un REER et les cotisations qui dépassent la limite de l'impôt sur le revenu sont accumulées et suivies dans un compte fictif pour M. Crooks. La cotisation maximale qui pouvait être faite aux REER pour 2010 était de 22 000 \$.

### ***Dan McKeen***

M. McKeen participe à un régime CD non cotisable pour lequel Bell Aliant cotise 15 pour cent des gains ouvrant droit à pension de M. McKeen. Les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire et les paiements incitatifs à court terme, mais ne comprennent pas la rémunération à long terme indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération. Les cotisations de Bell Aliant, jusqu'à concurrence de la limite de l'impôt des particuliers, sont faites à un REER et les cotisations qui dépassent la limite de l'impôt sur le revenu sont accumulées et suivies dans un compte fictif pour M. McKeen. La cotisation maximale qui pouvait être faite aux REER pour 2010 était de 22 000 \$.

### ***Charles Hartlen***

M. Hartlen participe au régime de retraite à prestations déterminées de Bell Aliant et à un RRCIMHD. M. Hartlen pourra recevoir des prestations de retraite non réduites le 10 juin 2014, lorsqu'il atteindra l'âge de 55 ans et qu'il comptera plus de 25 années de service.

Les régimes prévoient une rente annuelle correspondant à 1,5 pour cent de la moyenne de ses gains ouvrant droit à pension des 60 mois consécutifs les mieux rémunérés à la retraite pour chaque année de service décomptée avant le 21 octobre 2002, majorée de 1,7 pour cent de la moyenne de ses gains ouvrant droit à pension des 36 mois consécutifs les mieux rémunérés à la retraite pour chaque année de service décomptée après le 21 octobre 2002. Les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire et les paiements incitatifs à court terme, mais ne comprennent pas la rémunération à long terme indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération. À l'âge de 65 ans, les prestations de retraite pour les années de service avant le 21 octobre 2002 sont réduites afin de tenir compte des prestations payables aux termes du Régime de pensions du Canada. Le RRCIMHD de M. Hartlen prévoit une rente au conjoint survivant correspondant à 60 pour cent de sa prestation de retraite. Au moment où M. Hartlen prendra sa retraite, il aura le droit de recevoir une indemnité de congé de retraite correspondant à six mois de son salaire de base immédiatement avant sa retraite.

### **CESSATION D'EMPLOI, CHANGEMENT DE FONCTIONS ET CONTRATS D'EMPLOI**

Chacun des membres de la haute direction visés a signé un contrat d'emploi écrit. Les principales conditions de ces contrats sont décrites ci-après.

En outre, les contrats d'emploi écrits comprennent une disposition en matière de non-concurrence et de non-sollicitation. La durée de la disposition pour Karen Sheriff est de 24 mois, alors que tous les autres sont assujettis à cette disposition pendant 12 mois après le congédiement ou leur démission. Il n'y a aucune disposition dans les contrats qui traite d'un changement de contrôle.

Si un membre de la haute direction visé cesse d'être un employé par suite de sa démission, de sa retraite ou de son congédiement sans motif valable, il recevra le traitement particulier résumé ci-après :

	Démission	Retraite	Congédiement sans motif valable <sup>(1)</sup>
Indemnité	Aucune	Aucune	Indemnité équivalant à : <ul style="list-style-type: none"> <li>deux fois le salaire de base courant</li> <li>deux fois les avantages accessoires</li> <li>deux fois le versement cible aux termes du régime incitatif à court terme</li> </ul>
Régime incitatif à court terme	Aucune	L'attribution pour l'année en cours est : <ul style="list-style-type: none"> <li>établie au prorata jusqu'à la date de la retraite</li> <li>basée sur les résultats réels aux fins du RICT pour la fin du trimestre le plus récent avant la date de la retraite</li> </ul>	L'attribution pour l'année en cours est : <ul style="list-style-type: none"> <li>établie au prorata jusqu'à la date de cessation d'emploi</li> <li>basée sur les résultats réels aux fins du RICT pour la fin du trimestre le plus récent avant la date de cessation d'emploi</li> </ul>
Avantages accessoires	Preennent fin à la date de la démission	Preennent fin à la date de la retraite	Preennent fin à la date de la cessation d'emploi
Avantages sociaux	Les avantages sociaux des employés actifs prennent fin à la date de la démission	Les avantages sociaux des employés actifs prennent fin à la date de la retraite	Les cotisations de l'employeur à l'assurance santé, l'assurance soins dentaires et à l'assurance-vie continuent pendant la période la plus courte des deux périodes suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>six mois à compter de la date de cessation d'emploi</li> </ul> ou <ul style="list-style-type: none"> <li>jusqu'à ce qu'un autre emploi soit entrepris</li> </ul>
Paye de vacances	Paiement pour les jours de vacances inutilisés établi au prorata jusqu'à la date de la démission	Paiement pour les jours de vacances inutilisés établi au prorata jusqu'à la date de la retraite	Paiement équivalent à 30 jours de vacances
Régime incitatif à long terme <sup>(2)</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les actions différées non acquises sont perdues</li> <li>Les actions différées acquises doivent être exercées dans les deux ans</li> </ul>	Les actions différées pour l'année courante sont établies au prorata et : <ul style="list-style-type: none"> <li>les actions différées non acquises sont perdues</li> <li>les actions différées acquises doivent être exercées dans les deux ans</li> </ul>	Les actions différées pour l'année courante sont établies au prorata et : <ul style="list-style-type: none"> <li>les actions différées non acquises sont perdues</li> <li>les actions différées acquises doivent être exercées dans les deux ans</li> </ul>
Service de placement	Aucun	Aucun	15 000 \$ pour des services de placement <sup>(3)</sup>

Notes :

- (1) La réception de l'indemnité est subordonnée au fait que le membre de la haute direction visé fournisse une quittance à l'égard des réclamations qu'il ou qu'elle pourrait avoir par suite de la fin de son emploi. En outre, le membre de la haute direction visé doit se conformer aux conditions d'une convention en matière de non-concurrence, de non-sollicitation, de confidentialité et de propriété intellectuelle. Les dispositions en matière de non-concurrence et de non-sollicitation vont d'une durée de 12 à 24 mois.
- (2) Le RAD autorise le CRDR à renoncer aux critères relatifs à la perte et à l'acquisition.
- (3) Ne s'applique pas à M. Crooks.

## Tableau récapitulatif

Nom	Somme payable à la retraite <sup>(1)</sup> (\$)	Somme payable au moment du congédiement sans motif valable (\$)
Karen Sheriff	700 000 \$ <sup>(2)</sup>	2 900 000 \$
Glen LeBlanc	Aucune	1 539 000 \$
Fred Crooks	Aucune	1 462 875 \$
Dan McKeen	Aucune	1 294 688 \$
Charles Hartlen	150 000 \$	1 055 000 \$

### Notes :

- (1) Les sommes excluent les droits à pension; voir la rubrique « Régimes de retraite » du présent Énoncé sur la rémunération des membres de la haute direction pour les prestations de retraite.
- (2) À compter du 8 février 2018, M<sup>me</sup> Sheriff deviendra admissible à la retraite aux termes de son RRCIMHD et aura droit à une indemnité de retraite correspondant à une fois son salaire de base.

On trouvera ci-après, s'ils ne sont pas inclus dans le tableau ci-dessus, (s'il y a lieu) des renseignements sur les droits supplémentaires des membres de notre haute direction visés s'il est mis un terme à leur emploi au 31 décembre 2010.

### **Karen Sheriff**

M<sup>me</sup> Sheriff a droit à un versement unique des sommes forfaitaires suivantes si elle démissionne ou si elle est congédiée sans motif valable d'ici le 8 février 2018 :

- a) si la période d'emploi actif se termine au plus tard le 30 juin 2011, une somme correspondant à 1,5 fois son salaire de base plus sa cible aux termes du RICT;
- b) si la période d'emploi actif se termine après le 30 juin 2011 et au plus tard le 30 juin 2013, une somme correspondant à 2,0 fois son salaire de base plus sa cible aux termes du RICT;
- c) si la période d'emploi actif se termine après le 30 juin 2013 et au plus tard le 8 février 2018, une somme correspondant à 2,5 fois son salaire de base plus sa cible aux termes du RICT.

### **Glen LeBlanc**

En cas de congédiement sans motif valable, M. LeBlanc a le droit de commencer à recevoir des prestations de retraite de son régime de retraite PD à l'âge de 55 ans (ou à l'âge qu'il aura à la cessation, si celui-ci est plus élevé) sans réduction actuarielle pour retraite anticipée.

### **Fred Crooks**

En cas de congédiement sans motif valable, M. Crooks a le droit de recevoir deux fois les cotisations annuelles à un régime de retraite au moment de la cessation d'emploi.

### **Dan McKeen**

En cas de congédiement sans motif valable, M. McKeen a le droit de recevoir deux fois les cotisations annuelles à un régime de retraite au moment de la cessation d'emploi.

### **Charles Hartlen**

À la retraite, M. Hartlen a le droit de recevoir une allocation de congé de retraite correspondant à 6 mois de son salaire de base immédiatement avant sa retraite.

# Énoncé des pratiques en matière de gouvernance

## INTRODUCTION

Bell Aliant a pris l'engagement de respecter des normes d'excellence en matière de gouvernance. La direction est d'avis qu'elle a jeté les bons fondements pour remplir cet engagement en favorisant systématiquement une culture fondée sur les valeurs au sein de Bell Aliant. Bell Aliant a établi un cadre officiel en matière de gouvernance qui définit clairement le mandat et les responsabilités du conseil d'administration, des comités du conseil d'administration et de la direction. Bell Aliant a adopté des normes émergentes en matière de gouvernance et continue de peaufiner son cadre en matière de gouvernance pour tenir compte des meilleures pratiques en vigueur et de l'évolution des exigences réglementaires et législatives. La direction estime que l'excellence en matière de gouvernance est une responsabilité sociale ainsi qu'un outil essentiel pour accroître la valeur à long terme pour les actionnaires.

Le texte suivant décrit les pratiques de Bell Aliant en matière de gouvernance eu égard à l'information concernant la gouvernance exigée des émetteurs aux termes du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (le « Règlement 58-101 »), y compris des informations facultatives additionnelles, au besoin, pour donner un meilleur aperçu des pratiques adoptées, comme le suggèrent le *Guide de la TSX sur l'information à fournir selon le Règlement 58-101* et les directives sur les pratiques en matière de gouvernance contenues dans l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* (l'« IG 58-201 »).

## INFORMATION CONCERNANT LA GOUVERNANCE – CONSEIL D'ADMINISTRATION

### Administrateurs « indépendants » et « non indépendants »

Aux fins du Règlement 58-101, un administrateur est indépendant s'il n'a pas de relation importante, directe ou indirecte, avec l'émetteur. Une « relation importante » s'entend d'une relation dont le conseil d'administration de l'émetteur pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle nuise à l'indépendance du jugement d'un administrateur. Les Autorités canadiennes en valeurs mobilières ont prévu certaines relations qui sont réputées avoir une incidence sur l'indépendance.

Il incombe au conseil de déterminer, suivant les conseils du comité de gouvernance, si un administrateur est « indépendant ». Pour faire cette détermination, le conseil et le comité évaluent si un administrateur a ou non une relation importante avec Bell Aliant ou un membre de son groupe qui pourrait raisonnablement nuire à l'indépendance de son jugement. À cette fin, on recueille des renseignements auprès des administrateurs quant à leur situation particulière et à leurs relations, y compris au moyen d'un questionnaire annuel. Ce processus de détermination est particulièrement important pour le comité d'audit puisque, aux termes du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* (le « Règlement 52-110 »), tous les membres du comité d'audit doivent être indépendants.

Selon les renseignements fournis au conseil de Bell Aliant par chaque administrateur, le conseil a conclu que Robert Dexter, Edward Reevey, Louis Tanguay et Catherine Bennett sont « indépendants ». Victor Young, qui ne s'est pas porté de nouveau candidat à l'élection à un poste d'administrateur lorsque son mandat a pris fin le 16 juin 2010, était également indépendant. Le conseil a également déterminé qu'en raison de leurs postes au sein de Bell Aliant, de BCE et/ou de Bell Canada, les administrateurs suivants ne sont pas indépendants : (i) Karen Sheriff, présidente et chef de la direction de Bell Aliant, (ii) George Cope, chef de la direction de BCE, (iii) Kevin Crull, chef de l'exploitation de CTVglobemedia et ancien président, Services résidentiels de Bell Canada, (iv) Andrew Smith, premier vice-président, Stratégie d'entreprise et fusions et acquisitions de BCE et de Bell Canada, (v) Siim Vanaselja, vice-président directeur et chef des affaires financières de BCE et de Bell Canada et (vi) David Wells, vice-président directeur, Services d'entreprise de Bell Canada. En outre, si elle est élue administratrice à l'assemblée, Martine Turcotte, vice-présidente exécutive et chef des affaires juridiques et des questions de réglementation de BCE et de Bell Canada, ne serait pas indépendante. Par conséquent, le conseil est actuellement composé de 10 administrateurs, dont 4 sont indépendants. Exprimé sous forme de pourcentage, 40 pour cent des administrateurs sont « indépendants ». Tous les membres du comité d'audit sont indépendants. Sauf en ce qui concerne le comité de retraite, la majorité des membres des autres comités du conseil sont indépendants. Un des quatre membres du comité de retraite est indépendant.

### Autres postes d'administrateur

Si un administrateur dont on propose l'approbation le 14 juin 2011 est actuellement administrateur d'un autre émetteur assujéti (ou l'équivalent), cette information est donnée à la rubrique « À propos des candidats à un poste d'administrateur ». Les administrateurs de Bell Aliant n'occupent actuellement aucun poste d'administrateur interdépendant.

### Manuel de gouvernance

Le conseil de Bell Aliant a adopté un manuel de gouvernance qu'il revoit et met à jour annuellement (ou plus souvent, s'il y a lieu). Le manuel de gouvernance consigne les principes et pratiques du conseil en matière de gouvernance et fournit aux administrateurs des renseignements et des indications à l'égard de leurs responsabilités fiduciaires et fonctionnelles. On peut trouver le manuel de gouvernance à l'onglet « Gouvernance » du site Web de Bell Aliant au [www.bellaliant.ca](http://www.bellaliant.ca).

### Président du conseil de Bell Aliant Inc.

Le manuel de gouvernance prévoit que le poste de président du conseil est un poste qui n'est pas occupé par un membre de la direction et que les postes de président du conseil et de chef de la direction de Bell Aliant doivent être distincts. Le manuel de gouvernance prévoit également que si le président du conseil n'est pas indépendant, un administrateur principal indépendant doit être nommé parmi les administrateurs indépendants. George Cope, administrateur non indépendant, agit à titre de président du conseil; Edward Reevey, administrateur indépendant, agit à titre d'administrateur principal indépendant. Un sommaire des rôles et responsabilités du président du conseil et de l'administrateur principal indépendant est donné dans les règles du conseil, qui figurent à la rubrique « Mandats du conseil et des comités ».

## Indépendance du conseil – Réunions des administrateurs indépendants

Dans le cadre de leurs responsabilités, le président du conseil et l'administrateur principal indépendant doivent spécifiquement s'assurer que le conseil puisse fonctionner indépendamment de la direction. Pour s'assurer de l'indépendance face à la direction, au moment approprié, le chef de la direction doit se retirer des réunions du conseil et des réunions des comités. Les administrateurs se réunissent également en l'absence de la direction à chaque réunion du conseil et à chaque réunion du comité d'audit, du comité de gouvernance et du comité des ressources de direction et de la rémunération.

La fonction d'administrateur principal indépendant est un poste qui n'est pas occupé par un membre de la direction et qui vise à assurer une libre discussion entre les administrateurs indépendants du conseil ainsi qu'entre les administrateurs indépendants et non indépendants. Pour augmenter l'efficacité du conseil, le manuel de gouvernance prévoit que l'administrateur principal indépendant doit s'assurer que les administrateurs indépendants ont la possibilité de se réunir en l'absence de la direction et des administrateurs non indépendants à chaque réunion régulière du conseil. En 2010, les administrateurs indépendants se sont réunis six fois.

## Relations avec BCE et Bell Canada

Bell Aliant a conclu des conventions modifiées et mises à jour en janvier 2011 avec, notamment, BCE et Bell Canada, y compris la convention des porteurs de titres décrite à la rubrique « À propos de Bell Aliant Inc. » qui accorde à BCE et à Bell Canada certains droits de gouvernance. En juillet 2006, Bell Aliant s.e.c. et Bell Canada ont également conclu une série de conventions commerciales à long terme qui procurent à Bell Aliant une vaste gamme de services de soutien technique, opérationnel, réglementaire et en ressources humaines.

## Responsabilités des administrateurs

Le mandat du conseil de Bell Aliant est énoncé dans le manuel de gouvernance et figure à l'Annexe A – Mandats du conseil et des comités. Le manuel de gouvernance énonce divers principes directeurs dont les administrateurs doivent tenir compte dans l'exercice de leurs responsabilités individuelles, y compris l'exigence de lire les documents du conseil et des comités, de maintenir un bon taux d'assiduité et d'obtenir les renseignements adéquats pour prendre des décisions.

## Présence aux réunions

Le tableau suivant indique le taux d'assiduité de chaque fiduciaire du Fonds et de chaque administrateur de Placements Bell Aliant Communications régionales Inc. à toutes les réunions des fiduciaires, du conseil et des comités tenues du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 31 décembre 2010.

Présence des fiduciaires du Fonds et des administrateurs de Placements Bell Aliant Inc.

Administrateur/ fiduciaire	Fonds	Fonds et Placements Bell Aliant Inc.			Placements Bell Aliant Inc.	Tous	
	Fiduciaires du Fonds	Comité d'audit	Comité de gouvernance	Comité des ressources de direction et de la rémunération	Conseil	Comité de retraite	Total
George Cope <sup>(1)</sup>	—	—	—	—	6/6	—	6/6
Kevin Crull	—	—	—	—	6/6	4/4	10/10
Robert Dexter <sup>(2)(3)</sup>	2/2	5/6	4/5	5/6	5/6	—	21/25
Edward Reevey <sup>(2)(4)</sup>	4/5	6/6	2/2	3/3	5/6	4/4	24/26
Karen Sheriff <sup>(5)</sup>	—	—	—	—	6/6	—	6/6
Andrew Smith <sup>(6)</sup>	—	—	—	—	3/3	2/2	5/5
Louis Tanguay <sup>(2)</sup>	5/5	6/6	4/5	6/6	6/6	—	27/28
Siim Vanaselja <sup>(2)</sup>	5/5	—	5/5	6/6	6/6	4/4	26/26
David Wells	—	—	5/5	6/6	6/6	—	17/17
Victor Young <sup>(2)(7)</sup>	3/3	—	2/3	2/3	3/3	—	10/12

Notes :

- (1) George Cope était président du conseil de Placements Bell Aliant Inc.
- (2) Siim Vanaselja, Edward Reevey, Louis Tanguay et Victor Young étaient des fiduciaires du Fonds. M. Young ne s'est pas porté de nouveau candidat à l'élection à un poste de fiduciaire du Fonds et son mandat a pris fin le 16 juin 2010.
- (3) Robert Dexter a été nommé fiduciaire du Fonds le 16 juin 2010.
- (4) Edward Reevey a été nommé au comité de gouvernance et au comité des ressources de direction et de la rémunération le 16 juin 2010.
- (5) Karen Sheriff était présidente et chef de la direction de Bell Aliant et administratrice de Placements Bell Aliant Inc.
- (6) Andrew Smith a été nommé au conseil de Placements Bell Aliant Inc. et au comité de retraite le 16 juin 2010.
- (7) Victor Young ne s'est pas porté de nouveau candidat à l'élection à un poste d'administrateur et son mandat à titre d'administrateur et de fiduciaire du Fonds a pris fin le 16 juin 2010.

Le tableau suivant indique le taux d'assiduité de chaque administrateur de Bell Aliant Inc. à toutes les réunions du conseil et des comités tenues du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 28 avril 2011.

Présence des administrateurs de Bell Aliant Inc.

Bell Aliant Inc.

Administrateur	Conseil	Comité d'audit	Comité de gouvernance	Comité des ressources de direction et de la rémunération	Comité de retraite	Total
George Cope	2/2	—	—	—	—	2/2
Catherine Bennett <sup>(1)</sup>	1/1	1/1	—	—	—	2/2
Kevin Crull <sup>(2)</sup>	1/2	—	—	—	—	1/2
Robert Dexter	2/2	2/2	2/2	2/2	—	8/8
Edward Reevey	2/2	2/2	2/2	2/2	—	8/8
Karen Sheriff	2/2	—	—	—	—	2/2
Andrew Smith	2/2	—	—	—	—	2/2
Louis Tanguay	2/2	2/2	2/2	2/2	—	8/8
Siim Vanaselja	2/2	—	2/2	2/2	—	6/6
David Wells	2/2	—	2/2	2/2	—	6/6

Note :

(1) Mme Bennett a été nommée au conseil et au comité d'audit de Bell Aliant le 8 février 2011.

(2) M. Crull ne se porte pas de nouveau candidat à l'élection à un poste d'administrateur de Bell Aliant à l'assemblée.

Note : Dans la présente rubrique, « Bell Aliant » s'entend de Bell Aliant Inc. et de ses principales entités en exploitation.

## RESPONSABILITÉS DU CONSEIL

### Mandats du conseil et des comités

Le manuel de gouvernance contient, entre autres choses, un mandat écrit du conseil, qui indique la responsabilité du conseil à l'égard de la gérance de l'organisation, y compris la supervision des activités de l'entreprise et de la direction. Les mandats du conseil et des comités d'audit, de gouvernance, des ressources de direction et de la rémunération et de retraite figurent à l'Annexe A – Mandats du conseil et des comités et dans le manuel de gouvernance de Bell Aliant qui se trouve à l'onglet « Gouvernance » du site Web de Bell Aliant au [www.bellaliant.ca](http://www.bellaliant.ca).

Le mandat du comité d'audit est reproduit à l'annexe 2 de la notice annuelle de Bell Aliant, commandité et de Bell Aliant datée du 31 mars 2011, que l'on peut trouver au [www.sedar.com](http://www.sedar.com). Il incombe au comité de gouvernance de réviser annuellement les mandats du conseil, des comités, du président du conseil, de l'administrateur principal indépendant et du chef de la direction.

### Processus de planification stratégique

La direction doit remettre au conseil un plan d'affaires et financier annuel. Le conseil entreprend un processus de planification stratégique qui tient compte, notamment, des occasions et des risques liés à l'entreprise qui sert de base au plan d'affaires et financier annuel. Lorsqu'ils sont approuvés, le conseil examine le rendement par rapport au plan d'affaires et financier annuel à chaque réunion du conseil. L'orientation stratégique générale est décrite dans les rapports de gestion annuel et trimestriels de Bell Aliant, que l'on peut trouver au [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

### Principaux risques

Conformément au manuel de gouvernance, il incombe au conseil de veiller à la mise en oeuvre des systèmes appropriés pour identifier et gérer les principaux risques de l'entreprise. Bell Aliant a adopté un programme de gestion des risques de l'entreprise pour s'assurer que l'on identifie les risques et que l'on adopte des stratégies d'atténuation. On identifie les risques en tenant compte des facteurs économiques et concurrentiels, des changements technologiques et du cadre réglementaire. Les principaux risques sont décrits dans le rapport de gestion annuel et la notice annuelle de Bell Aliant. Il incombe au comité d'audit d'examiner et de superviser les systèmes d'évaluation des risques et les contrôles internes des principaux systèmes comptables et de présentation de l'information financière et de superviser le programme de gestion des risques de l'entreprise.

### **Planification de la relève**

Aux termes du manuel de gouvernance, le conseil est expressément responsable de la nomination, de la rémunération, de l'évaluation du rendement et du remplacement du chef de la direction et d'autres membres de la haute direction et agit à cet égard sur recommandation du comité des ressources de direction et de la rémunération et sur les conseils du chef de la direction à l'égard des membres de la haute direction et, dans le cas de la nomination ou du remplacement du chef de la direction, sous réserve du consentement de BCE tel que l'exige la convention des porteurs de titres. Il incombe également au conseil de s'assurer que des plans ont été établis pour la relève de la direction. Le comité des ressources de direction et de la rémunération examine annuellement ou au besoin les plans de relève des membres de la haute direction dressés par la direction et les soumet au conseil pour examen. Le plan de relève comprend des plans de perfectionnement spécifiques pour les remplaçants éventuels. Le comité des ressources de direction et de la rémunération examine également, annuellement ou au besoin, tous les changements organisationnels proposés ou nécessaires.

### **Politique de communication de l'information**

Le mandat écrit du conseil de Bell Aliant Inc. comprend la responsabilité d'assurer que l'information importante, y compris celle qui a trait au rendement financier de Bell Aliant, est communiquée fidèlement et exactement aux actionnaires, aux autres porteurs de titres et aux organismes de réglementation en temps opportun et régulièrement. Le conseil de Bell Aliant Inc. a adopté une politique de communication de l'information pour s'assurer que les communications avec le public sont ponctuelles, factuelles, exactes, complètes et largement diffusées conformément aux lois sur les valeurs mobilières. Les comités d'audit et de gouvernance examinent cette politique périodiquement. Le conseil de Bell Aliant Inc. a mis sur pied un comité sur la communication de l'information et la conformité composé de dirigeants et d'autres employés clés qui sont responsables de la supervision de toute la communication de l'information au public. Le comité sur la communication de l'information et la conformité doit rendre compte au conseil de ce qui suit, notamment : la mise en oeuvre, l'administration et la supervision de l'efficacité de la politique de communication de l'information; l'évaluation de l'importance des renseignements et des faits nouveaux; l'étude de l'ensemble des documents d'information; la supervision de la conception, de l'établissement et du maintien des contrôles et procédures de communication de l'information et des contrôles internes sur la présentation de l'information financière; et la supervision de l'intégrité et de l'efficacité des contrôles et procédures de communication de l'information de Bell Aliant et des contrôles internes sur la communication de l'information financière. Le comité sur la communication de l'information et la conformité étudie toutes les annonces publiques importantes et fait des recommandations au conseil et à ses comités. Le comité d'audit est responsable de l'examen de tous les états financiers, rapports de gestion et communiqués portant sur les résultats de Bell Aliant qui nécessitent l'approbation du conseil et de s'assurer que des procédures adéquates sont en place pour l'examen de la communication de l'information financière de Bell Aliant.

La direction de Bell Aliant tient également des réunions périodiques avec la communauté financière et les médias pour expliquer les résultats et répondre aux questions.

### **Contrôles internes**

Selon le mandat écrit du conseil, le conseil est chargé d'assurer l'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de Bell Aliant. Tel qu'il est indiqué ci-dessus, le comité sur la communication de l'information et la conformité rend compte au conseil, notamment, de la supervision de la conception, de l'établissement et du maintien des contrôles et procédures de communication de l'information de Bell Aliant ainsi que de la supervision de l'intégrité et de l'efficacité de ces contrôles et procédures, y compris les contrôles internes à l'égard de l'information financière. Il incombe au comité sur la communication de l'information et la conformité d'évaluer trimestriellement la conception des contrôles et procédures de communication de l'information et les contrôles internes à l'égard de l'information financière et d'en évaluer l'efficacité annuellement.

### **Approche en matière de gouvernance**

Le comité de gouvernance est spécifiquement chargé, entre autres choses, d'examiner les questions de gouvernance et de faire des recommandations au conseil en ce qui a trait aux meilleures pratiques en matière de gouvernance, qu'il juge à propos, pour améliorer le rendement de Bell Aliant. Ce comité est responsable de l'examen régulier des modifications apportées au cadre réglementaire relatif à la gouvernance et du présent énoncé annuel des pratiques en matière de gouvernance. Le mandat du comité est énoncé à l'Annexe A – Mandats du conseil et des comités. Tel qu'il est indiqué ci-dessus, le conseil a adopté un manuel de gouvernance qui consigne les principes et pratiques du conseil en matière de gouvernance.

### **Participation des actionnaires**

Le conseil de Bell Aliant est déterminé à faire participer les actionnaires. Des rencontres ont lieu régulièrement entre nos membres de la haute direction et des actionnaires institutionnels; nous tenons chaque trimestre une conférence téléphonique avec des analystes financiers afin d'examiner les résultats financiers du trimestre, et, après la fin de notre exercice, elle comprend une revue de nos perspectives financières pour l'exercice à venir.

Nous avons également pris des mesures pour recevoir des commentaires des actionnaires et d'autres parties intéressées. Nous avons mis en place un numéro sans frais pour les demandes des actionnaires par l'entremise du service des relations avec les investisseurs (1-877-248-3113) et par l'entremise également de notre agent des transferts, Compagnie Trust CIBC Mellon (1-800-387-0825). De plus, nous sollicitons les commentaires des actionnaires sur la procuration distribuée avant chaque assemblée annuelle. Les actionnaires et les autres parties intéressées peuvent également communiquer avec le conseil de Bell Aliant et son président en communiquant avec le bureau du secrétaire à [governance@bellaliant.ca](mailto:governance@bellaliant.ca) ou en téléphonant à notre service des relations avec les investisseurs (1-877-248-3113).

À l'assemblée, les actionnaires seront priés d'étudier et d'approuver, s'ils le jugent opportun, une résolution de consultation non contraignante sur la rémunération des membres de la haute direction. Le comité des ressources de direction et de la rémunération et le conseil examineront et analyseront les résultats du vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction et en tiendront compte lorsqu'ils examineront et établiront les principes, les politiques et les mécanismes futurs en matière de rémunération des membres de la haute direction.

Comme toujours, les commentaires des actionnaires sur la rémunération des membres de la haute direction peuvent également être transmis en communiquant avec le service des relations avec les investisseurs ou le bureau du secrétaire, de la manière indiquée ci-dessus. Le conseil s'engage à examiner toutes les réactions et tous les commentaires des actionnaires relativement aux questions liées à la rémunération des membres de la haute direction et à en tenir compte.

#### **Descriptions de fonctions**

Des descriptions de fonctions ont été élaborées pour le président et l'administrateur principal indépendant, les présidents des comités et le chef de la direction, et celles-ci sont énoncées à l'Annexe A – Mandats du conseil et des comités. Les descriptions de fonctions sont examinées annuellement par le comité de gouvernance dans le cadre de son examen du manuel de gouvernance et sont approuvées par le conseil.

#### **Évaluation du rendement du chef de la direction**

Le comité des ressources de direction et de la rémunération, conjointement avec le conseil, passe en revue et approuve régulièrement les objectifs que le président et chef de la direction doit atteindre. Ce comité et le conseil évaluent chaque année le rendement du président et chef de la direction en fonction de ces objectifs.

### **ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE**

#### **Orientation des administrateurs**

Il incombe au comité de gouvernance d'examiner et de superviser les programmes d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs et de faire des recommandations à cet égard. Bell Aliant a déjà un programme d'orientation officiel, y compris un guide d'orientation détaillé. Le guide d'orientation comprend, notamment, des documents organisationnels et des politiques en matière de gouvernance de Bell Aliant ainsi que des renseignements concernant les devoirs des administrateurs prévus par la loi ou la common law et les normes de rendement.

L'orientation des administrateurs vise à renseigner les nouveaux administrateurs sur la nature des activités de Bell Aliant, le secteur des communications en général ainsi que les principes fondamentaux en matière de gouvernance. Le programme d'orientation peut comprendre des visites aux divers bureaux de Bell Aliant, des rencontres avec des membres de la haute direction et des visites des installations des clients (en fonction des besoins, des intérêts et de l'expérience des nouveaux administrateurs) ainsi que des séances d'information relativement aux tendances et aux facteurs sociaux, économiques et politiques dans les territoires où Bell Aliant exerce des activités. Bell Aliant adapte son programme d'orientation principal à l'expérience, aux besoins et aux intérêts spécifiques de chaque administrateur.

#### **Formation continue**

Bell Aliant tient des séances de formation périodiques à l'intention des administrateurs au cours desquelles un ou plusieurs aspects de l'entreprise sont discutés en détail. Le sujet de ces séances est déterminé selon les intérêts et les besoins cernés par les administrateurs et au moyen de discussions avec le président du conseil et/ou l'administrateur principal indépendant. Le comité de gouvernance a également le mandat d'examiner la formation continue des administrateurs actuels et de faire des recommandations à cet égard.

### **ÉTHIQUE COMMERCIALE**

#### **Code de conduite commerciale de Bell Aliant**

Le conseil a adopté un énoncé de comportement éthique intitulé « Code de conduite commerciale de Bell Aliant » (le « Code »). Ce document expose un code d'éthique commerciale devant être respecté par tous les employés, dirigeants et administrateurs de Bell Aliant.

Le Code est accessible sur le site Web de Bell Aliant au [www.bellaliant.ca](http://www.bellaliant.ca) en suivant les liens suivants : (i) À propos de nous; (ii) Gouvernance; et (iii) Code de conduite commerciale. Les employés peuvent également obtenir le Code sur le site intranet de Bell Aliant. Les nouveaux administrateurs reçoivent un exemplaire du Code dans leurs documents d'orientation. Le comité d'audit supervise la conformité au Code et reçoit des rapports réguliers de l'auditeur interne de Bell Aliant concernant les plaintes ou les demandes d'information reçues au moyen de la procédure de soumission anonyme de Bell Aliant, ou autrement, concernant des questions d'éthique. Bell Aliant exige que l'ensemble de ses employés, dirigeants et administrateurs respectent rigoureusement le Code.

#### **Déclarations**

Tous les administrateurs, dirigeants et cadres supérieurs de Bell Aliant doivent remettre une fois l'an des déclarations écrites de conformité au Code et aux autres politiques clés en matière de gouvernance. Tous les employés doivent lire chaque année le Code et attester qu'ils en ont compris la substance.

#### **Politique régissant les conflits d'intérêts**

Le manuel de gouvernance comprend une politique régissant les conflits d'intérêts qui s'applique à tous les administrateurs. Cette politique traite, notamment, de la responsabilité de ceux-ci d'éviter les conflits d'intérêts et donne des exemples de conduite pouvant constituer un conflit d'intérêts. Aux termes de cette politique, les administrateurs sont tenus de déclarer tout conflit d'intérêts pouvant découler d'une question soumise au conseil. La politique prévoit également que les administrateurs doivent s'abstenir de voter relativement à une telle question et, s'il y a lieu, s'abstenir d'assister aux discussions du conseil concernant cette question.

#### **Culture d'entreprise**

Aux termes du manuel de gouvernance, le conseil a également chargé le chef de la direction de favoriser une culture d'entreprise qui promeut des pratiques éthiques, encourage l'intégrité individuelle et s'acquitte de ses responsabilités sociales, et de maintenir un environnement de travail positif et éthique.

### **DÉSIGNATION DES CANDIDATS À UN POSTE D'ADMINISTRATEUR**

#### **Comité de gouvernance**

Le comité de gouvernance est constitué de cinq administrateurs externes, dont trois sont indépendants, ce qui assure un processus objectif de désignation des candidats à un poste d'administrateur.

Victor Young ne s'est pas porté de nouveau candidat à l'élection à un poste d'administrateur et son mandat a pris fin le 16 juin 2010. Edward Reevey a été nommé au comité de gouvernance le 16 juin 2010. Il incombe à ce comité, notamment, de faire des recommandations au conseil concernant la désignation des candidats à un poste d'administrateur. Le processus de sélection des administrateurs de Bell Aliant est résumé dans les présentes et est présenté plus en détail à l'onglet « Gouvernance » du site Web de Bell Aliant à l'adresse [www.bellaliant.ca](http://www.bellaliant.ca).

#### **Processus de sélection des administrateurs**

Les statuts de Bell Aliant Inc. indiquent qu'il y aura au minimum trois (3) et au maximum vingt (20) administrateurs. La taille du conseil est déterminée selon les besoins. En 2010, le conseil a conclu, suivant la recommandation du comité de gouvernance, qu'il serait avantageux d'augmenter le nombre d'administrateurs, de neuf (9) à dix (10), et d'ajouter un administrateur indépendant supplémentaire. Une recherche formelle a été menée avec l'aide de consultants professionnels et a permis d'identifier des candidats potentiels. Sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil a invité M<sup>me</sup> Catherine Bennett à se joindre au conseil. M<sup>me</sup> Bennett a été nommée administratrice de Bell Aliant Inc. et membre du comité d'audit le 8 février 2011. Par conséquent, cette année, les actionnaires seront priés d'élire dix administrateurs. On juge que ce nombre est approprié et qu'il permettra aux administrateurs de prendre des décisions avec efficacité.

Le manuel de gouvernance indique le processus de sélection des administrateurs de Bell Aliant comprenant : l'examen des objectifs stratégiques de Bell Aliant; l'analyse des compétences, de l'expérience et des forces dynamiques actuelles du conseil; une analyse de divergence pour identifier les caractéristiques que l'on désire retrouver chez les nouveaux candidats à un poste d'administrateur; l'élaboration de critères de recherche; la conduite d'un processus de recherche, y compris le recours à des consultants professionnels au besoin; et le processus de sélection lui-même. Le comité utilisera ce processus pour combler les postes vacants au fur et à mesure, plutôt que de garder une liste à jour d'administrateurs éventuels. Le manuel de gouvernance donne également des critères de sélection pour les candidats et la composition du conseil dans son ensemble. Selon les critères de sélection, le conseil doit considérer si une personne est en mesure de consacrer suffisamment de temps à ses fonctions d'administrateur et si elle a la capacité et la volonté de s'acquitter de ses responsabilités à ce titre. Le comité de gouvernance évalue si les candidats seront ou non en mesure de consacrer suffisamment de temps en fonction des discussions avec ceux-ci et des connaissances du comité du temps nécessaire aux besoins du conseil.

Dans le cadre du processus de désignation des candidats à un poste d'administrateur, le comité de gouvernance, en collaboration avec le président du conseil et l'administrateur principal indépendant, évalue annuellement le rendement continu des administrateurs actuels. Bell Aliant n'a pas de politique de départ à la retraite obligatoire pour les administrateurs. Le comité de gouvernance examine la composition du conseil de Bell Aliant en tenant compte des aptitudes, des forces, des compétences et de l'expérience des membres actuels et de l'orientation stratégique de Bell Aliant. Cela aide le comité à déterminer l'expérience et les compétences essentielles et recherchées chez les administrateurs éventuels, et à proposer de nouveaux candidats.

À l'exception de M<sup>me</sup> Bennett, qui a été nommée le 8 février 2011, les administrateurs actuels ont été nommés au conseil de Bell Aliant Inc. le 20 décembre 2010 en prévision de la réalisation de l'arrangement.

Tel qu'il est décrit ci-dessus à la rubrique « À propos de Bell Aliant Inc. », BCE et Bell Canada ont certains droits en ce qui a trait à la désignation des candidats à un poste d'administrateur de Bell Aliant. BCE jouit d'un pouvoir discrétionnaire absolu en ce qui a trait à l'exercice de ces droits. Le processus de sélection des administrateurs est assujéti à ces droits.

#### **Vote à la majorité**

Le conseil de Bell Aliant a adopté une politique à l'égard de l'élection des administrateurs. En respectant cette politique, nous nous assurerons que les procurations utilisées pour l'élection des administrateurs de Bell Aliant permettent aux actionnaires de voter en faveur de chaque candidat à un poste d'administrateur séparément ou de s'abstenir de voter séparément à leur égard. À une assemblée des actionnaires à laquelle les administrateurs doivent être élus, dans le cadre d'une élection sans opposition, si un candidat à un poste d'administrateur reçoit un plus grand nombre de votes « s'abstenir » que de votes « en faveur » de son élection, il doit, au plus tard dix jours après la réception du rapport audité et définitif du scrutateur relativement à cette assemblée, remettre au conseil sa démission, qui prend effet uniquement au moment de son acceptation par le conseil.

Le conseil, sur recommandation du comité de la gouvernance de Bell Aliant, dans les 90 jours suivant la publication des résultats du vote, décide d'accepter ou non la démission de l'administrateur, et le conseil divulgue sans délai, par communiqué, sa décision, y compris, dans les cas où le conseil a décidé de ne pas accepter la démission, les motifs de sa décision. On s'attend généralement à ce que le comité de gouvernance recommande que le conseil accepte cette démission, sauf dans des circonstances extraordinaires. Si une démission est acceptée, le conseil peut nommer un nouvel administrateur pour combler tout poste vacant ou réduire le nombre de membres du conseil, sous réserve de la convention des porteurs de titres.

## **RÉMUNÉRATION**

### **Comité des ressources de direction et de la rémunération**

Le conseil a nommé un comité des ressources de direction et de la rémunération composé de cinq administrateurs externes, dont trois sont indépendants, ce qui assure un processus objectif de détermination de la rémunération de la direction.

Victor Young ne s'est pas porté de nouveau candidat à l'élection à un poste d'administrateur et son mandat a pris fin le 16 juin 2010. Edward Reevey a été nommé au comité des ressources de direction et de la rémunération le 16 juin 2010. Ce comité a des règles écrites qui établissent son objet, ses responsabilités et sa composition. Les règles du comité sont reproduites à l'Annexe A – Mandats du conseil et des comités.

Il incombe au comité des ressources de direction et de la rémunération d'approuver les buts et objectifs du chef de la direction et des autres membres clés de la haute direction et également :

- d'établir et d'administrer un plan devant assurer le maintien en poste des membres de la haute direction et des autres employés clés;
- d'établir et d'administrer un régime général de rémunération de la haute direction qui est concurrentiel et motivant afin de recruter, de fidéliser et d'inspirer les membres de la haute direction et les autres employés clés;
- d'examiner l'information sur la rémunération de la haute direction qui sera publiée;
- d'examiner annuellement le rendement de chaque membre de la haute direction et de faire des recommandations à l'égard de leur rémunération;
- d'établir et d'administrer des procédures de révision et de supervision des régimes d'avantages sociaux, des arrangements relatifs aux avantages accessoires et des régimes de retraite des employés.

### Rémunération de la haute direction

La rubrique « Énoncé sur la rémunération des membres de la haute direction » explique en détail la manière dont la rémunération de la haute direction est déterminée ainsi que les lignes directrices en matière de propriété pour les membres de la haute direction visés. Le comité des ressources de direction et de la rémunération revoit l'information sur la rémunération de la haute direction avant sa publication.

Les actionnaires seront priés d'étudier et d'approuver, s'ils le jugent opportun, une résolution de consultation non contraignante sur la rémunération des membres de la haute direction. Le comité des ressources de direction et de la rémunération et le conseil de Bell Aliant examineront et analyseront les résultats du vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction et en tiendront compte lorsqu'ils examineront et établiront les principes, les politiques et les mécanismes futurs en matière de rémunération.

### Rémunération des administrateurs

Le comité de gouvernance recommande chaque année la rémunération ainsi que les avantages sociaux devant être fournis ou versés aux administrateurs. La recommandation est généralement faite à la suite d'un examen des données du marché quant à la rémunération versée aux administrateurs par des sociétés comparables. La rubrique « Rémunération des administrateurs » explique en détail la rémunération versée aux administrateurs ainsi que les exigences minimales en matière de propriété.

### AUTRES COMITÉS DU CONSEIL

Le comité de retraite du conseil est composé de quatre administrateurs. Andrew Smith a été nommé au comité de retraite le 16 juin 2010. Les fonctions de ce comité sont décrites dans ses règles, qui figurent à l'Annexe A – Mandats du conseil et des comités. L'article 5.1 du Règlement 52-110 oblige les émetteurs à donner de l'information précise et détaillée concernant leur comité d'audit. L'information relative au comité d'audit se trouve aux annexes 1 et 2 de la notice annuelle 2011 datée du 31 mars 2011 de Bell Aliant, commandité et de Bell Aliant, qui se trouve à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

### ÉVALUATIONS

Il incombe au comité de gouvernance d'évaluer chaque année les aptitudes et les compétences du conseil et des comités ainsi que le rendement de chaque administrateur. Les évaluations se font par divers moyens déterminés par le comité de gouvernance, notamment par la voie de sondages, de questionnaires, d'entretiens individuels et de groupes de discussion.

### RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

#### Placements Bell Aliant Inc. (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2010)

#### Rémunération

Après un examen préliminaire des changements survenus sur le marché de la rémunération et après des consultations avec Towers Watson, le comité de gouvernance a achevé son examen annuel de la rémunération du fiduciaire du Fonds et des administrateurs de Placements Bell Aliant Inc. en novembre 2010 et a établi qu'aucun examen formel de la rémunération n'était nécessaire à ce moment-là.

En 2010, les administrateurs de Placements Bell Aliant Inc. ont reçu la rémunération suivante :

1. La rémunération fixe annuelle pour les administrateurs qui ne sont pas présidents de comité s'est établie à 120 000 \$;
2. La rémunération fixe annuelle pour le président du comité de gouvernance et du comité des ressources de direction et de la rémunération (en date de la présente circulaire d'information, Robert Dexter) s'est établie à 150 000 \$;
3. La rémunération fixe annuelle pour l'administrateur indépendant principal et le président du comité d'audit (en date de la présente circulaire d'information, Edward Reevey, qui était également président du comité de retraite) s'est établie à 200 000 \$.

Les administrateurs de Placements Bell Aliant Inc. employés par le Fonds, ses filiales, BCE ou Bell Canada n'ont pas reçu de rémunération en 2010. Dans le cas des administrateurs employés par BCE ou Bell Canada, à l'égard de leurs responsabilités à titre d'administrateurs, la rémunération était payable à Bell Canada tel qu'il a été convenu entre Bell Aliant et Bell Canada. Les membres du conseil qui ne sont pas des employés ont également été remboursés des frais de déplacement et des autres frais raisonnables engagés par suite de leur participation aux réunions du conseil et de comités. Les fiduciaires du Fonds qui étaient également administrateurs de Placements Bell Aliant Inc. n'ont pas reçu de rémunération à titre de fiduciaires qui s'ajoutait à la rémunération qu'ils ont reçue à titre d'administrateurs de Placements Bell Aliant Inc.

## Rémunération de 2010

Le tableau qui suit indique la rémunération gagnée par chaque administrateur de Placements Bell Aliant Inc. en 2010 :

Administrateur	Honoraires pour 2010 (\$)
George Cope <sup>(1)</sup>	0
Kevin Crull <sup>(1)</sup>	0
Robert Dexter <sup>(2)</sup>	150 000
Edward Reevey <sup>(2)</sup>	188 462
Karen Sheriff <sup>(3)</sup>	0
Andrew Smith <sup>(4)</sup>	0
Louis Tanguay	120 000
Siim Vanaselja <sup>(1)</sup>	0
David Wells <sup>(1)</sup>	0
Victor Young <sup>(5)</sup>	55 385

Notes :

- (1) Dans le cas des administrateurs employés par BCE ou Bell Canada, la rémunération était payable à Bell Canada comme il a été convenu entre Bell Aliant et Bell Canada.
- (2) Edward Reevey était président du comité d'audit, du comité de retraite et administrateur indépendant principal. Afin de refléter les responsabilités accrues liées à sa nomination au comité de gouvernance et au comité des ressources de direction et de la rémunération, M. Reevey a reçu une augmentation de sa rémunération, qui est passée de 175 000 \$ à 200 000 \$, avec prise d'effet le 16 juin 2010. Robert Dexter était président du comité de gouvernance et président du comité des ressources de direction et de la rémunération.
- (3) Karen Sheriff était présidente et chef de la direction de Bell Aliant s.e.c. Par conséquent, en 2010, M<sup>me</sup> Sheriff n'a pas reçu de rémunération à l'égard de ses responsabilités à titre d'administratrice de Placements Bell Aliant Inc.
- (4) Andrew Smith a été nommé au conseil de Placements Bell Aliant Inc. le 16 juin 2010.
- (5) Victor Young ne s'est pas porté de nouveau candidat à l'élection à un poste d'administrateur, et son mandat d'administrateur a pris fin le 16 juin 2010.

### Exigences en matière de propriété minimale

Dans le cadre de son modèle de rémunération pour les fiduciaires et les administrateurs, le conseil de Placements Bell Aliant Inc. a approuvé une politique en matière de propriété minimale. Les administrateurs étaient tenus de détenir des parts du Fonds d'une valeur marchande minimale de 250 000 \$ au plus tard le 31 décembre 2010. Les administrateurs qui étaient employés par le Fonds, ses filiales, BCE ou Bell Canada n'ont pas reçu de rémunération et n'étaient, par conséquent, pas tenus de remplir les exigences en matière de propriété de parts. Tous les autres administrateurs ont rempli les exigences en matière de propriété minimale au 31 décembre 2010. Karen Sheriff était présidente et chef de la direction de Bell Aliant s.e.c. et a été assujettie à une exigence de propriété minimale de parts du Fonds correspondant à quatre fois son salaire de base. Les exigences en matière de propriété qui s'appliquent actuellement à M<sup>me</sup> Sheriff sont indiquées à la rubrique « Énoncé sur la rémunération des membres de la haute direction ».

### Bell Aliant Inc. (avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> janvier 2011)

#### Rémunération

Avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> janvier 2011, les administrateurs de Bell Aliant Inc. recevront la rémunération suivante :

1. La rémunération fixe annuelle pour les administrateurs qui ne sont pas président de comité s'élève à 120 000 \$;
2. La rémunération fixe annuelle pour le président du comité de gouvernance et du comité des ressources de direction et de la rémunération (en date de la présente circulaire d'information, Robert Dexter) s'élève à 150 000 \$;
3. La rémunération fixe annuelle pour l'administrateur indépendant principal et le président du comité d'audit (en date de la présente circulaire d'information, Edward Reevey, qui est également président du comité de retraite) s'élève à 200 000 \$.

Les administrateurs de Bell Aliant Inc. employés par Bell Aliant, ses filiales, BCE ou Bell Canada ne reçoivent pas de rémunération. Dans le cas des administrateurs employés par BCE ou Bell Canada, à l'égard de leurs responsabilités à titre d'administrateurs, la rémunération était payable à Bell Canada tel qu'il a été convenu entre Bell Aliant et Bell Canada. Les membres du conseil qui ne sont pas des employés sont également remboursés des frais de déplacement et des autres frais raisonnables engagés par suite de leur participation aux réunions du conseil et de comités.

### Régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs de Bell Aliant

Bell Aliant Inc. a établi le régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs de Bell Aliant (le « RUAD à l'intention des administrateurs ») avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> janvier 2011. Le RUAD à l'intention des administrateurs vise à améliorer la capacité de Bell Aliant d'attirer et de retenir des personnes de grande qualité afin qu'elles siègent à titre d'administrateurs et à promouvoir une meilleure correspondance entre les administrateurs qui ne sont pas employés et les actionnaires de Bell Aliant. Chaque administrateur qui n'est pas un employé de Bell Aliant, de ses filiales, de BCE ou de Bell Canada (une « personne admissible ») est admissible à participer au RUAD à l'intention des administrateurs. Aux termes du RUAD à l'intention des administrateurs, la totalité de la provision annuelle d'une personne admissible doit être versée sous la forme d'unités d'actions différées jusqu'à ce que l'exigence de propriété minimale soit remplie, comme il est décrit ci-après. Une fois que l'exigence en matière de propriété minimale sera remplie, le RUAD à l'intention des administrateurs prévoit qu'une personne admissible peut continuer à recevoir la totalité de sa provision annuelle restante pour cette année sous la forme d'unités d'actions différées. Pour les années futures, une personne admissible doit continuer à différer au moins 25 pour cent de sa rémunération annuelle dans le RUAD à l'intention des administrateurs. À la fin de chaque trimestre, la rémunération différée est divisée par la valeur marchande d'une action et convertie en unités d'actions différées inscrites dans le compte de la personne admissible.

### Exigences en matière de propriété minimale

Le conseil de Bell Aliant a approuvé une politique en matière de propriété d'actions minimale avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> janvier 2011. Les administrateurs sont tenus de détenir des actions et/ou des unités d'actions différées d'une valeur marchande combinée minimale de 250 000 \$ dans les trois années suivant le moment où ils sont devenus administrateurs de Bell Aliant. Les administrateurs qui sont employés de Bell Aliant, de ses filiales, de BCE ou de Bell Canada ne reçoivent pas de rémunération et, par conséquent, ils ne sont pas tenus de remplir les exigences en matière de propriété de parts. Catherine Bennett, qui a été nommée administratrice le 8 février 2011, sera tenue de remplir les exigences en matière de propriété minimale d'actions d'ici le 8 février 2014. Tous les autres administrateurs remplissent les exigences en matière de propriété minimale d'actions courantes. Karen Sheriff est présidente et chef de la direction de Bell Aliant et est assujettie à une exigence en matière de propriété minimale d'actions de Bell Aliant correspondant à quatre fois son salaire de base. Les exigences en matière de propriété qui s'appliquent à M<sup>me</sup> Sheriff sont indiquées à la rubrique « Énoncé sur la rémunération des membres de la haute direction ».

Le tableau suivant présente l'exigence en matière de propriété minimale qui s'applique à chacun des administrateurs au 31 décembre 2010 ainsi que le nombre de parts du Fonds détenues au 31 décembre 2010 et la valeur totale de celles-ci, qui correspond au nombre de parts du Fonds multiplié par le cours de clôture des parts du Fonds à la TSX le 31 décembre 2010 (25,99 \$). Par suite de la réalisation de l'arrangement, le 1<sup>er</sup> janvier 2011, chaque administrateur a reçu une action en échange de chaque part du Fonds qui lui appartenait le 31 décembre 2010.

Administrateur	Exigence en matière de propriété de parts pour 2010 (\$)	Total des parts du Fonds détenues par les administrateurs au 31 décembre 2010	
		Parts du Fonds détenues (nbre)	Valeur totale des parts du Fonds détenues (\$)
George Cope <sup>(1)</sup>	s.o.	11 263	292 725
Kevin Crull <sup>(1)</sup>	s.o.	220	5 718
Robert Dexter <sup>(1)</sup>	250 000	11 814	307 046
Edward Reevey	250 000	41 898	1 088 929
Karen Sheriff	Voir note 2.	140 960 <sup>(3)</sup>	3 663 550
Andrew Smith	s.o.	38	988
Louis Tanguay	250 000	23 081	599 875
Siim Vanaselja <sup>(1)</sup>	s.o.	742	19 285
David Wells <sup>(1)</sup>	s.o.	33	858

#### Notes :

- (1) Dans le cas des administrateurs à l'emploi de BCE ou de Bell Canada, il n'y a pas d'exigence en matière de propriété de parts.
- (2) Étant une employée de Bell Aliant, Karen Sheriff participe au RAD des membres de la haute direction. Les exigences en matière de propriété qui s'appliquent aux membres de la haute direction sont celles indiquées ci-dessus à la rubrique « Exigences en matière de propriété minimale ». Pour de plus amples renseignements, voir la rubrique « Énoncé sur la rémunération des membres de la haute direction ».
- (3) Ce nombre comprend 540 actions et 140 420 unités d'actions différées. Pour de plus amples renseignements sur le RAD des membres de la haute direction, les principes directeurs en matière de propriété applicables à Karen Sheriff et aux actions qu'elle détient aux termes du RAD des membres de la haute direction, voir la rubrique « Énoncé sur la rémunération des membres de la haute direction ».

# Autres renseignements importants

## RÈGLEMENTS SUR LA PROPRIÉTÉ ET LE CONTRÔLE PAR DES CANADIENS

La *Loi sur les télécommunications* et les règlements connexes (les « Règlements sur les télécommunications ») régissent la propriété et le contrôle des entreprises de télécommunications canadiennes par des Canadiens. Bell Aliant Communications Régionales Inc. et d'autres membres du groupe de Bell Aliant qui sont des entreprises canadiennes sont assujettis à cette loi. Les statuts de Bell Aliant comprennent des restrictions touchant les actions visant à aider au respect de ces règlements.

Aux termes de la *Loi sur les télécommunications*, pour qu'une société puisse être exploitée en tant qu'entreprise canadienne, les conditions suivantes doivent être remplies :

- des Canadiens doivent être propriétaires d'au moins 80 pour cent de ses actions comportant droit de vote;
- au moins 80 pour cent des membres du conseil d'administration de l'entreprise doivent être Canadiens;
- l'entreprise ne doit pas être contrôlée par des non-Canadiens.

En outre, si une société mère d'une entreprise est propriétaire d'au moins  $66\frac{2}{3}$  pour cent des actions comportant droit de vote d'une entreprise, au moins  $66\frac{2}{3}$  pour cent des actions comportant droit de vote de la société mère doivent être détenues par des Canadiens et la société mère ne doit pas être contrôlée par des non-Canadiens.

Bell Aliant est une société mère. Les Règlements sur les télécommunications donnent certains pouvoirs au Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (le « CRTC ») et aux entreprises canadiennes et aux sociétés mères d'entreprises canadiennes pour surveiller et contrôler le niveau de propriété des actions comportant droit de vote par des non-Canadiens afin d'assurer le respect de la *Loi sur les télécommunications*. Par conséquent, Bell Aliant doit remplir les conditions suivantes :

- des Canadiens doivent être propriétaires d'au moins  $66\frac{2}{3}$  pour cent de ses actions comportant droit de vote;
- elle ne doit pas être contrôlée par des non-Canadiens.

Les pouvoirs aux termes des Règlements sur les télécommunications et des statuts de Bell Aliant comprennent le droit de faire ce qui suit :

- suspendre les droits de vote qui se rattachent aux actions que l'on considère être la propriété de non-Canadiens ou sous leur contrôle;
- refuser d'inscrire le transfert d'actions à un non-Canadien;
- forcer un non-Canadien à vendre des actions;
- suspendre les droits de vote qui se rattachent aux actions d'une personne si les titres que cette personne détient auraient une incidence sur le statut de Bell Aliant à titre d'entreprise « canadienne » aux termes de la *Loi sur les télécommunications*.

De même, les règles sur la propriété par des Canadiens qui s'appliquent aux titulaires de licence de radiodiffusion, comme Bell Aliant Communications Régionales Inc., s'harmonisent généralement aux règles visant les entreprises de télécommunications canadiennes en limitant les investissements étrangers autorisés dans les actions comportant droit de vote à un maximum de 20 pour cent au niveau de la société qui exploite la licence et à un maximum de  $33\frac{1}{3}$  pour cent au niveau de la société mère. Le CRTC ne peut, aux termes des instructions émises en vertu de la *Loi sur la radiodiffusion*, émettre, modifier ou réviser une licence de radiodiffusion d'un demandeur qui ne satisfait pas à ces critères de propriété par des Canadiens.

Une restriction supplémentaire empêche la société mère d'un titulaire de licence de radiodiffusion (ou ses administrateurs) d'exercer le contrôle ou une influence sur les décisions de programmation d'une filiale titulaire de la licence si l'investissement étranger dans cette société mère est supérieur à 20 pour cent mais ne dépasse pas  $33\frac{1}{3}$  pour cent. Conformément à la pratique du CRTC, Bell Aliant a adopté des règlements administratifs réservant le pouvoir de prendre des décisions de programmation à des comités de programmation constitués par Bell Aliant et ses filiales titulaires de licence concernées, ce qui permet à l'investissement étranger dans les actions comportant droit de vote de Bell Aliant d'atteindre le plafond de  $33\frac{1}{3}$  pour cent. Les pouvoirs aux termes des statuts de Bell Aliant comprennent le droit d'exercer les pouvoirs prévus par les Règlements sur les télécommunications mentionnés ci-dessus afin d'assurer le respect de la *Loi sur la radiodiffusion* et les instructions connexes.

## PRÊTS AUX FIDUCIAIRES, AUX ADMINISTRATEURS ET AUX HAUTS DIRIGEANTS

Bell Aliant a, et le Fonds avait, une politique interdisant les prêts aux administrateurs et aux dirigeants. En 2010, ni le Fonds, ni Placements Bell Aliant Inc., ni aucune de leurs filiales n'a accordé de garantie, de convention de soutien, de lettre de crédit ou d'entente semblable, à l'égard de la dette d'un fiduciaire, d'un administrateur, d'un dirigeant, d'un candidat à un poste d'administrateur, ou d'une personne ayant un lien avec ceux-ci ou faisant partie de leur groupe. Aucun fiduciaire, administrateur, dirigeant, candidat à un poste d'administrateur, ni aucune personne ayant un lien avec eux ou étant membre du même groupe qu'eux n'a de dette envers Bell Aliant ou ses filiales.

## **ASSURANCE DE LA RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS**

Les administrateurs et les dirigeants de Bell Aliant et de ses filiales bénéficient d'une assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants d'une limite de 200 M\$ US souscrite par l'intermédiaire du programme d'assurance collective de BCE destinée à la protection de tous les administrateurs et dirigeants de BCE et de ses filiales, dont Bell Aliant, à l'égard de la responsabilité engagée par ceux-ci en leur qualité d'administrateurs et de dirigeants. En 2010, les primes que le Fonds et ses filiales ont payées au titre de la couverture de 200 M\$ US à l'égard des fiduciaires du Fonds, des administrateurs et des dirigeants ont totalisé 507 078 \$.

## **PERSONNES INFORMÉES INTÉRESSÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES**

Sauf indication contraire ci-dessous ou ailleurs dans la présente circulaire d'information ainsi que dans la note 25 afférente aux états financiers consolidés de Placements Bell Aliant s.e.c. pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010, qui est intégrée par renvoi dans les présentes et qui peut être obtenue de la manière indiquée à la rubrique « Renseignements supplémentaires », à notre connaissance, aucune personne informée ni aucune personne avec laquelle elle a des liens ou qui est membre de son groupe, n'a eu un intérêt dans une opération importante réalisée depuis le début de notre dernier exercice terminé et qui a eu des répercussions importantes sur le Fonds ou Bell Aliant ou l'une de leurs filiales ou dans une opération projetée qui est susceptible d'avoir des répercussions importantes sur Bell Aliant ou l'une de ses filiales.

## **PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES POUR 2012**

Les propositions d'actionnaires doivent être soumises au plus tard le 28 janvier 2012 pour être incluses dans la circulaire d'information de l'année prochaine aux fins de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2012 de Bell Aliant.

## **RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES**

Un exemplaire de la présente circulaire d'information a été envoyé à chaque administrateur de Bell Aliant, aux autorités de réglementation compétentes, à chaque actionnaire qui a le droit d'être convoqué à l'assemblée et à l'auditeur de Bell Aliant. Sur demande adressée au secrétaire, Bell Aliant enverra à la personne physique ou morale qui le demande, moyennant des frais minimaux, et, dans le cas d'un actionnaire, sans frais, un exemplaire :

- de la notice annuelle courante de Bell Aliant datée du 31 mars 2011;
- des derniers états financiers consolidés comparatifs déposés du Fonds et de Placements Bell Aliant s.e.c., du rapport de gestion et du rapport de l'auditeur s'y rapportant ainsi que des états financiers intermédiaires de Bell Aliant et de Bell Aliant, commandité qui ont été déposés pour toute période postérieure à la fin de son dernier exercice complété;
- de la présente circulaire d'information.

L'information financière pour les derniers exercices complétés de Bell Aliant Inc. et du Fonds, soit l'exercice terminé le 31 décembre 2010, est fournie dans les états financiers de Bell Aliant pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010, dans les états financiers consolidés du Fonds pour l'exercice terminé le 31 décembre 2010 et dans le rapport de gestion sur ces résultats financiers.

Des renseignements additionnels sur Bell Aliant Inc., le Fonds, Placements Bell Aliant s.e.c., Bell Aliant, commandité et Bell Aliant s.e.c. peuvent être obtenus sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

## **APPROBATION DE LA PRÉSENTE CIRCULAIRE D'INFORMATION**

Les administrateurs de Bell Aliant ont approuvé le contenu de la présente circulaire d'information et ont autorisé son envoi à chaque actionnaire ayant le droit d'être convoqué et d'exercer les droits de vote rattachés à ses actions à l'assemblée, à chacun des administrateurs de Bell Aliant et aux auditeurs de Bell Aliant.



Frederick P. Crooks, c.r.

Vice-président directeur, Services d'entreprise, chef du service juridique et secrétaire de Bell Aliant Inc.

# Mandats du conseil et des comités

Le conseil d'administration de Bell Aliant a établi des mandats pour lui-même, pour ses trois comités permanents (audit, gouvernance et ressources de direction et de rémunération) et pour son comité de retraite.

Les règles qui suivent énoncent les mandats du conseil et des comités, en leur version adoptée et approuvée par le conseil d'administration de Bell Aliant. Ces mandats ont pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

## RÈGLES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

*(y compris les descriptions des fonctions du président du conseil et de l'administrateur principal indépendant)*

### Conseil d'administration

#### I. *Objet*

Le conseil d'administration de Bell Aliant est chargé de superviser la gestion de l'entreprise et des affaires de Bell Aliant.

Dans les présentes règles, le terme « **Bell Aliant** » englobe Bell Aliant Inc., Bell Aliant Communications Régionales Inc. et 6583458 Canada Inc. Le terme « **conseil** » comprend le conseil d'administration de Bell Aliant Inc., de Bell Aliant Communications Régionales Inc. et de 6583458 Canada Inc., selon le cas.

#### II. *Obligations et responsabilités du conseil*

Dans l'exécution de sa mission, le conseil a les obligations et responsabilités suivantes, dont certaines font l'objet initialement d'un examen par le comité pertinent du conseil qui les recommande ensuite au conseil dans son ensemble pour approbation.

##### A. *Stratégie et budget*

1. S'assurer qu'un processus de planification stratégique est en place et approuver, au moins annuellement, un plan d'affaires qui tient compte, entre autres, des possibilités à long terme et des risques de l'entreprise;
2. approuver les budgets d'exploitation et d'immobilisations annuels de Bell Aliant;
3. examiner les résultats d'exploitation et les résultats financiers par rapport au plan d'affaires et aux budgets de Bell Aliant.

##### B. *Gouvernance*

1. Élaborer l'approche de Bell Aliant à l'égard des pratiques de gouvernance, et de la communication de celles-ci, y compris les attentes à l'égard de chacun des administrateurs et leurs responsabilités, ainsi que l'assistance aux réunions du conseil et des comités du conseil et le temps et l'énergie qui doivent y être consacrés;
2. approuver la désignation des candidats à un poste d'administrateur et :
  - a. s'assurer que la composition du conseil de Bell Aliant est conforme à la convention des porteurs de titres et déterminer quels administrateurs, de l'avis raisonnable du conseil, sont indépendants aux termes des lois, des règlements et des exigences d'inscription à la cote applicables;
  - b. élaborer des critères appropriés pour la sélection des administrateurs, y compris des critères pour déterminer l'indépendance des administrateurs;
  - c. nommer le président du conseil, l'administrateur principal indépendant et le président et les membres de chaque comité du conseil, en consultation avec le comité pertinent du conseil;
3. déterminer que les membres du comité d'audit du conseil satisfont à toutes les exigences des membres du comité d'audit, aux termes des lois, des règlements et des exigences d'inscription à la cote applicables, y compris en ce qui concerne l'indépendance et les compétences financières;
4. offrir un programme d'orientation aux nouveaux administrateurs et des possibilités de formation continue à tous les administrateurs;
5. évaluer chaque année l'efficacité et la contribution du conseil, du président du conseil et de l'administrateur principal indépendant, de chaque comité du conseil et de leurs présidents respectifs et de chacun des administrateurs;
6. élaborer des descriptions de fonctions écrites pour le président du conseil et l'administrateur principal indépendant et le président de chaque comité du conseil;
7. nommer et destituer le secrétaire de Bell Aliant.

- C. *Chef de la direction, dirigeants et politiques en matière de rémunération et d'avantages*
1. Nommer le chef de la direction et tous les autres hauts dirigeants de Bell Aliant (définis comme étant les échelons 1 à 3);
  2. avec le chef de la direction, élaborer une description de fonctions écrite pour le chef de la direction;
  3. élaborer les buts et les objectifs de Bell Aliant que le chef de la direction est chargé d'atteindre et examiner le rendement du chef de la direction par rapport à ces buts et objectifs d'entreprise;
  4. approuver la politique de rémunération de Bell Aliant pour les administrateurs;
  5. approuver la politique en matière de rémunération et d'avantages de Bell Aliant pour les hauts dirigeants (y compris les régimes de retraite) ou toute modification à celle-ci et approuver, par les administrateurs externes, toutes les formes de rémunération pour le chef de la direction, et également :
    - a. contrôler et examiner, s'il y a lieu, l'administration, la capitalisation et les placements des régimes de retraite de Bell Aliant;
    - b. nommer, ou destituer, le gardien, le fiduciaire ou le ou les gestionnaires de placement des régimes de retraite et de la ou des caisses de retraite de Bell Aliant;
  6. s'assurer de l'intégrité du chef de la direction et des autres dirigeants, y compris les hauts dirigeants, et que le chef de la direction et les autres dirigeants, y compris les hauts dirigeants, créent une culture d'intégrité dans toute l'organisation;
  7. assurer la direction de la planification de la relève, y compris la nomination, la formation et la surveillance du chef de la direction et des autres dirigeants, y compris les hauts dirigeants.
- D. *Gestion des risques, gestion du capital et contrôles internes*
1. Déterminer et évaluer les principaux risques de l'entreprise de Bell Aliant et voir à la mise en œuvre de systèmes appropriés pour gérer ces risques;
  2. s'assurer de l'intégrité du système de contrôle interne et des systèmes d'information de gestion de Bell Aliant ainsi que de la protection des actifs de Bell Aliant;
  3. examiner et approuver la politique de communication de l'information de Bell Aliant et, au besoin, contrôler le respect de celle-ci par les administrateurs, les dirigeants, y compris les hauts dirigeants, et les autres employés;
  4. examiner, approuver et superviser les contrôles et les procédures de communication de l'information de Bell Aliant;
  5. examiner et approuver le code de conduite commerciale de Bell Aliant dans le but de promouvoir l'intégrité et de prévenir les actes répréhensibles ainsi que d'encourager et de promouvoir une culture de conduite professionnelle conforme à l'éthique et, au besoin, contrôler le respect du code de conduite commerciale de Bell Aliant par les administrateurs et les dirigeants, y compris les hauts dirigeants, et les employés.
- E. *Information financière, auditeurs et opérations*
1. Examiner et approuver, au besoin, les états financiers et l'information financière connexe de Bell Aliant;
  2. nommer, sous réserve de l'approbation des actionnaires (y compris le mandat), l'auditeur externe et le destituer;
  3. nommer (y compris les responsabilités, le budget et la dotation en personnel) et destituer l'auditeur interne de Bell Aliant;
  4. nommer et destituer le chef des affaires financières de Bell Aliant, sous réserve que le conseil exerce ces pouvoirs uniquement sur la recommandation du comité d'audit;
  5. déléguer (dans la mesure autorisée par la loi) au chef de la direction et aux autres dirigeants, y compris les hauts dirigeants, les pouvoirs appropriés pour gérer l'entreprise et les affaires de Bell Aliant.
- F. *Exigences d'ordre juridique et communication*
1. Contrôler le caractère adéquat des processus de Bell Aliant afin d'assurer le respect, par Bell Aliant, des exigences d'ordre juridique et réglementaire applicables.
- G. *Divers*
1. Examiner et approuver, au besoin, les politiques environnementales de Bell Aliant et les systèmes de gestion qui en découlent;
  2. examiner et approuver les politiques et les pratiques en matière de santé et de sécurité de Bell Aliant et, au besoin, contrôler le respect de celles-ci par les administrateurs, les dirigeants, y compris les hauts dirigeants, et les employés;
  3. remplir toute autre fonction prescrite par la loi ou non déléguée par le conseil à l'un des comités du conseil ou aux membres de la direction.

## Président du conseil et administrateur principal indépendant

### I. *Nomination*

Le conseil nomme son président parmi les administrateurs de Bell Aliant.

Si le président du conseil n'est pas indépendant, le conseil nomme un administrateur principal indépendant parmi les administrateurs indépendants de Bell Aliant.

### II. *Obligations et responsabilités du président du conseil et de l'administrateur principal indépendant*

Le président du conseil et l'administrateur principal indépendant dirigent le conseil dans tous les aspects de son travail et il leur incombe de gérer efficacement les affaires du conseil et de s'assurer que le conseil est organisé comme il se doit et fonctionne efficacement. Le président du conseil et l'administrateur principal indépendant, selon le cas, conseillent également le chef de la direction sur toutes les questions concernant les intérêts du conseil et les relations entre les membres de la direction et le conseil.

Plus particulièrement, le **président du conseil** a les responsabilités indiquées ci-après.

#### A. *Stratégie*

1. Diriger le conseil de façon à lui permettre d'agir efficacement pour exécuter ses obligations et s'acquitter de ses responsabilités de la façon décrite dans les règles du conseil et tel qu'il peut être approprié par ailleurs;
2. collaborer avec le chef de la direction et les autres dirigeants, y compris les hauts dirigeants pour suivre l'avancement du plan d'affaires, des budgets annuels, de la mise en œuvre des politiques et de la planification de la relève.

#### B. *Conseiller du chef de la direction*

1. Servir de conseiller, de guide et de mentor au chef de la direction et aux autres membres du conseil;
2. en consultation avec le chef de la direction, s'assurer de l'existence d'une relation fructueuse entre les membres de la direction et les membres du conseil.

#### C. *Structure du conseil et direction*

1. Présider les réunions du conseil;
2. en consultation avec le chef de la direction, le secrétariat et les présidents des comités du conseil, déterminer la fréquence, les dates et les lieux des réunions du conseil et des comités du conseil et des assemblées des actionnaires;
3. en consultation avec le chef de la direction et le secrétariat, passer en revue les ordres du jour des réunions afin de s'assurer que toutes les affaires requises sont portées à l'attention du conseil pour lui permettre d'exécuter ses obligations et de s'acquitter de ses responsabilités efficacement;
4. s'assurer, en consultation avec les présidents des comités du conseil, que tous les éléments devant être approuvés par le conseil et les comités sont correctement soumis à la discussion;
5. veiller à l'acheminement approprié de l'information vers le conseil et examiner, avec le chef de la direction et le secrétariat, le caractère adéquat et l'opportunité des documents à l'appui des propositions des membres de la direction;
6. conjointement avec le comité du conseil pertinent (et son président), examiner et évaluer les registres de présence aux réunions des administrateurs et l'efficacité et le rendement du conseil, de ses comités (et de leurs présidents) et de chacun des administrateurs.

#### D. *Divers*

1. Exercer le pouvoir du chef de la direction dans le cas improbable où le chef de la direction serait absent et incapable d'agir et qu'une action de sa part serait requise d'urgence pour protéger les intérêts de Bell Aliant;
2. accomplir les mandats spéciaux ou s'acquitter de toute fonction à la demande du conseil;
3. assister à toutes les réunions des comités qu'il juge appropriées, sans toutefois bénéficier d'un droit de vote.

Plus particulièrement, l'administrateur principal indépendant a les responsabilités indiquées ci-après.

1. S'assurer que le conseil a la possibilité, à chaque réunion régulière, de se réunir séparément, en l'absence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction, et à cette fin :
  - a. présider ces réunions;
  - b. par la suite, transmettre au président du conseil et au chef de la direction, au besoin, tout commentaire ou toute question ou suggestion des administrateurs indépendants;
  - c. si, à la demande des administrateurs indépendants, des réunions supplémentaires sont nécessaires, il incombe à l'administrateur principal indépendant de prendre les mesures nécessaires pour la tenue de ces réunions, par exemple les avis de convocation, les ordres du jour, les procès-verbaux et ainsi de suite;
2. exercer le pouvoir du président du conseil à toute réunion à laquelle le président du conseil est absent;
3. accomplir les mandats spéciaux ou s'acquitter de toute fonction à la demande du conseil.

## RÈGLES DU COMITÉ D'AUDIT

### *I. Objet*

Le comité d'audit a pour objet d'aider le conseil à surveiller :

- A. l'intégrité des états financiers et des informations connexes de Bell Aliant;
- B. le respect par Bell Aliant des exigences d'ordre juridique et réglementaire applicables;
- C. l'indépendance, les titres et qualités et la nomination de l'auditeur externe;
- D. le rendement de l'auditeur externe et de l'auditeur interne de Bell Aliant;
- E. la responsabilité de la direction à l'égard des contrôles internes et de la gestion des risques;
- F. l'administration, la capitalisation et les placements des régimes de retraite (le « régime ») et de la caisse de Bell Aliant;
- G. les risques environnementaux de Bell Aliant.

Dans les présentes règles, le terme « conseil » désigne le conseil d'administration de Bell Aliant Inc., de Bell Aliant Communications Régionales Inc. et de 6583458 Canada Inc., selon le cas.

### *II. Obligations et responsabilités*

Le comité d'audit remplit les fonctions habituellement remplies par les comités d'audit et toutes les autres fonctions assignées par le conseil.

Plus particulièrement, le comité d'audit a les obligations et les responsabilités indiquées ci-après.

#### *A. Information financière et contrôle*

1. Périodiquement, examiner ce qui suit et en discuter avec la direction et l'auditeur externe :
  - a. les principales questions concernant les principes comptables et la présentation des états financiers, y compris les changements importants dans la sélection ou l'application des principes comptables par Bell Aliant, et les principales questions quant au caractère adéquat des contrôles internes de Bell Aliant et des mesures d'audit spéciales adoptées en raison de lacunes de contrôle importantes;
  - b. les analyses préparées par la direction ou l'auditeur externe exposant d'importantes questions relatives à l'information financière et les décisions prises dans le cadre de la préparation des états financiers, y compris les analyses des effets des autres méthodes comptables généralement reconnues sur les états financiers lorsque ces autres méthodes ont été choisies au cours de l'exercice courant;
  - c. l'effet des initiatives réglementaires et comptables ainsi que des structures hors bilan sur les états financiers de Bell Aliant;
  - d. le type et la présentation de l'information à inclure dans les communiqués sur les résultats (y compris toute utilisation d'informations pro forma ou d'informations ajustées non conformément aux principes comptables généralement reconnus);

2. se réunir pour examiner les éléments suivants et en discuter avec la direction et l'auditeur externe, faire rapport et, s'il y a lieu, formuler des recommandations à ce sujet au conseil avant la publication :
  - a. les états financiers consolidés annuels et intermédiaires, les renseignements sur Bell Aliant communiqués dans le rapport de gestion, la notice annuelle, les communiqués sur les résultats, l'information financière et les indications de résultats fournis aux analystes et aux agences de notation et l'intégrité de la présentation de l'information financière de Bell Aliant;
  - b. les problèmes ou difficultés d'audit et la réponse de la direction à ceux-ci, y compris les restrictions de la portée des activités de l'auditeur externe ou de l'accès aux renseignements demandés et tous les désaccords importants avec la direction.

En plus du rôle du comité d'audit consistant à faire des recommandations au conseil lorsque les membres du comité d'audit considèrent que c'est approprié et dans l'intérêt de Bell Aliant, les états financiers consolidés intermédiaires, les renseignements intermédiaires sur Bell Aliant communiqués dans le rapport de gestion intermédiaire pour la période intermédiaire, et les communiqués sur les résultats intermédiaires et les indications de résultats intermédiaires peuvent également être approuvés au nom du conseil par le comité d'audit, pourvu que cette approbation soit ensuite déclarée au conseil;

3. examiner les rapports de l'auditeur externe portant sur les éléments suivants et en discuter :
  - a. toutes les conventions et pratiques comptables essentielles suivies par Bell Aliant;
  - b. tous les autres traitements possibles importants de l'information financière conformes aux principes comptables généralement reconnus qui ont fait l'objet de discussions avec la direction, y compris les ramifications de l'utilisation de ces autres traitements et informations possibles ainsi que le traitement privilégié par l'auditeur externe;
  - c. les autres communications écrites importantes entre l'auditeur externe et la direction, et discuter de ce rapport avec l'auditeur externe.

#### *B. Surveillance de l'auditeur externe*

1. Être directement responsable de la surveillance du travail de l'auditeur externe et de tout autre auditeur préparant ou délivrant un rapport d'audit ou exécutant d'autres services d'audit, d'examen ou d'attestation pour Bell Aliant ou une filiale consolidée de Bell Aliant, s'il y a lieu, et examiner la désignation, le mandat, la destitution, l'indépendance et la rémunération proposée de l'auditeur externe, et faire rapport et, s'il y a lieu, formuler des recommandations au conseil à ce sujet;
2. approuver à l'avance tous les honoraires de missions d'audit, d'examen ou d'attestation et les conditions de tous les services d'audit, d'examen ou d'attestation devant être fournis par l'auditeur externe à Bell Aliant et à toute filiale consolidée de Bell Aliant et par tout autre auditeur préparant ou délivrant un rapport d'audit ou effectuant d'autres services d'audit, d'examen ou d'attestation pour Bell Aliant ou toute filiale consolidée de Bell Aliant, s'il y a lieu;
3. approuver au préalable toutes les missions pour des services autres que d'audit autorisés fournis par l'auditeur externe à Bell Aliant et à toute filiale consolidée de Bell Aliant et, à cet effet, pouvoir établir des politiques et des procédures pour la mission de l'auditeur externe qui fournira à Bell Aliant et à toute filiale consolidée de celle-ci des services autres que d'audit autorisés;
4. déléguer, s'il est jugé approprié, à un ou plusieurs membres du comité d'audit, le pouvoir d'approuver au préalable les services d'audit, d'examen ou d'attestation et les services autres que d'audit autorisés, pourvu que ces autorisations soient présentées au comité d'audit à sa prochaine réunion régulière;
5. établir des politiques pour l'embauche des associés, d'employés et d'anciens associés et employés de l'auditeur externe;
6. au moins annuellement, examiner les éléments suivants, les évaluer et en faire rapport au conseil :
  - a. l'indépendance de l'auditeur externe, y compris si l'exécution de services autres que d'audit autorisés par l'auditeur externe est compatible avec l'indépendance de l'auditeur externe;
  - b. obtenir de l'auditeur externe une déclaration écrite (i) énonçant le cadre de toutes les relations entre l'auditeur externe et Bell Aliant; (ii) assurant que l'associé principal responsable de l'audit change comme la loi l'exige; et (iii) concernant toutes les autres relations qui peuvent nuire à l'indépendance de l'auditeur externe;
  - c. l'évaluation de l'associé principal responsable de l'audit, en tenant compte des avis de la direction et du service d'audit interne;

7. au moins annuellement, obtenir et examiner un rapport de l'auditeur externe décrivant :
    - a. les procédures de contrôle de la qualité internes de l'auditeur externe;
    - b. toutes les questions importantes soulevées par l'examen de contrôle de la qualité interne le plus récent, ou par un examen par les pairs du cabinet de l'auditeur externe, ou par toute enquête des autorités gouvernementales ou professionnelles, au cours des cinq dernières années, concernant un ou plusieurs audits indépendants exécutés par le cabinet de l'auditeur externe et toutes les mesures prises pour faire face à ces problèmes;
  8. régler tout désaccord entre la direction et l'auditeur externe au sujet de la présentation de l'information financière;
  9. examiner le plan d'audit avec l'auditeur externe;
  10. rencontrer périodiquement l'auditeur externe en l'absence de la direction et de l'audit interne;
  11. approuver la nomination (y compris les conditions de celle-ci et les modifications de celle-ci) ou la destitution des auditeurs des régimes de retraite à prestations déterminées et du Fonds de la fiducie maîtresse de Bell Aliant.
- C. *Surveillance de l'audit interne*
1. examiner les éléments suivants, en discuter avec le responsable de l'audit interne, et faire rapport et, s'il y a lieu, formuler des recommandations au conseil à ce sujet :
    - a. la nomination et le mandat de l'audit interne, y compris les responsabilités, le budget et la dotation en personnel de l'audit interne de Bell Aliant;
    - b. la portée et l'exécution de l'audit interne, y compris un examen du plan d'audit interne annuel, et s'il y a des restrictions ou des limitations à l'audit interne;
    - c. les rapports périodiques sur les constatations de l'audit interne, y compris les contrôles internes de Bell Aliant, et les progrès réalisés par Bell Aliant dans la correction des lacunes importantes du contrôle;
  2. rencontrer périodiquement le responsable de l'audit interne en l'absence de la direction et de l'auditeur externe.
- D. *Surveillance du système de contrôle interne de Bell Aliant*
1. Examiner les éléments suivants, en discuter avec la direction, l'auditeur externe et l'audit interne, les suivre, et faire rapport et, s'il y a lieu, formuler des recommandations au conseil à leur sujet :
    - a. le système de contrôle interne de Bell Aliant;
    - b. le respect des politiques et des pratiques de Bell Aliant concernant l'éthique des affaires;
    - c. le respect par les administrateurs, les dirigeants et les autres membres de la direction de la politique de communication de l'information de Bell Aliant;
    - d. la relation du comité d'audit avec les autres comités du conseil et la direction;
  2. examiner le processus suivi pour délivrer les attestations devant figurer dans le dossier d'information de Bell Aliant et en discuter avec le chef de la direction et le chef des affaires financières de Bell Aliant;
  3. examiner les contrôles et les procédures d'information et les contrôles internes de l'information financière de Bell Aliant, les contrôler, et faire rapport et, s'il y a lieu, formuler des recommandations au conseil à leur sujet;
  4. établir des procédures pour la réception, la conservation et le traitement des plaintes reçues par Bell Aliant au sujet de questions comptables, de contrôles comptables internes ou de questions d'audit, y compris des procédures pour que des employés puissent exposer confidentiellement et anonymement des questions comptables ou des audits contestables;
  5. rencontrer périodiquement la direction en l'absence de l'auditeur externe et de l'audit interne.
- E. *Surveillance de la gestion des risques de Bell Aliant*
1. Examiner et contrôler les éléments suivants, et faire rapport et, s'il y a lieu, formuler des recommandations au conseil à ce sujet :
    - a. les processus suivis par Bell Aliant pour déterminer, évaluer et gérer les risques;
    - b. les principaux risques financiers de Bell Aliant et les mesures prises par Bell Aliant pour contrôler et maîtriser ces risques;
  2. examiner et contrôler le programme de gestion des risques et d'assurance de Bell Aliant, et faire rapport et, s'il y a lieu, formuler des recommandations au conseil à ce sujet;
  3. examiner et contrôler les relations d'impartition de Bell Aliant avec Bell Canada, et faire rapport et, s'il y a lieu, formuler des recommandations au conseil à ce sujet.
- F. *Surveillance des risques environnementaux de Bell Aliant*
1. Examiner et contrôler la politique environnementale et les systèmes de gestion de l'environnement de Bell Aliant, et faire rapport et, s'il y a lieu, formuler des recommandations au conseil à ce sujet;
  2. s'il y a lieu, s'assurer que les filiales de Bell Aliant établissent une politique environnementale et des systèmes de gestion de l'environnement et les examiner et faire rapport à ce sujet au conseil de Bell Aliant.

*G. Respect des exigences d'ordre juridique*

1. Examiner le caractère adéquat du processus suivi par Bell Aliant pour se conformer aux lois et aux règlements et en discuter avec la direction, l'auditeur externe et l'audit interne, contrôler l'application du processus, et faire rapport et, s'il y a lieu, formuler des recommandations au conseil à ce sujet;
2. recevoir, périodiquement, des rapports du chef du service juridique de Bell Aliant concernant les questions d'ordre juridique.

*H. Divers*

1. Formuler des recommandations au conseil concernant la nomination et la destitution du chef des affaires financières de Bell Aliant.

**III. Évaluation du comité d'audit et rapport au conseil**

- A. Le comité d'audit évalue et examine annuellement le rendement du comité d'audit avec le comité de gouvernance du conseil.
- B. Le comité d'audit examine annuellement le caractère adéquat des règles du comité d'audit et en discute avec le comité de gouvernance du conseil.
- C. Le comité d'audit fait rapport périodiquement sur ses activités au conseil.

**IV. Conseillers externes**

Le comité d'audit a le pouvoir de retenir les services d'un conseiller juridique externe et d'autres conseillers externes selon ce qu'il juge approprié pour l'aider dans l'exécution de ses fonctions. Bell Aliant fournit les fonds appropriés pour ces conseillers, tel que le détermine le comité d'audit.

**V. Membres**

Le comité d'audit compte un minimum de trois administrateurs et un maximum de cinq administrateurs, qui sont tous indépendants, conformément à la convention des porteurs de titres. Les membres du comité d'audit répondent aux exigences en matière d'indépendance et d'expérience et aux autres exigences relatives aux membres prévues par les lois, les règles et les règlements applicables, selon ce que détermine le conseil.

**VI. Président du comité d'audit**

Le président du comité d'audit est nommé par le conseil. Le président du comité d'audit dirige le comité d'audit dans tous les aspects de son travail et il lui incombe de gérer efficacement les affaires du comité d'audit et de s'assurer qu'il est correctement organisé et qu'il fonctionne efficacement. Plus particulièrement, le président du comité d'audit a les responsabilités suivantes :

- A. diriger de manière à permettre au comité d'audit d'agir efficacement pour exécuter ses obligations et s'acquitter de ses responsabilités décrites ailleurs dans les présentes règles et tel qu'il peut être approprié par ailleurs;
- B. en consultation avec le président du conseil, l'administrateur principal indépendant et le chef de la direction, s'assurer de l'existence d'une relation efficace entre la direction et les membres du comité d'audit;
- C. présider les réunions du comité d'audit;
- D. en consultation avec le chef de la direction, le secrétariat, le président du conseil et l'administrateur principal indépendant, déterminer la fréquence, les dates et les lieux des réunions du comité d'audit;
- E. en consultation avec le chef de la direction, le chef des affaires financières, le secrétariat et, s'il y a lieu, d'autres hauts dirigeants, examiner l'ordre du jour des réunions du comité d'audit afin de s'assurer que toutes les affaires requises sont portées à l'attention du comité d'audit pour lui permettre d'exécuter ses obligations et de s'acquitter de ses responsabilités efficacement;
- F. s'assurer, en consultation avec le président du conseil et l'administrateur principal indépendant, que tous les éléments devant être approuvés par le comité d'audit sont correctement soumis à la discussion;
- G. assurer l'acheminement approprié de l'information vers le comité d'audit et examiner, avec le chef de la direction, le chef des affaires financières, le secrétariat et, s'il y a lieu, d'autres hauts dirigeants, le caractère adéquat et l'opportunité des documents à l'appui des propositions de la direction;
- H. faire rapport au conseil sur les questions examinées par le comité d'audit, et sur les décisions ou les recommandations du comité d'audit, à la réunion du conseil qui suit toute réunion du comité d'audit;
- I. exécuter les mandats spéciaux ou toute fonction à la demande du conseil.

**VII. Durée des fonctions**

Les membres du comité d'audit sont nommés par résolution du conseil pour exercer leurs fonctions à compter du moment de leur nomination jusqu'à la prochaine assemblée générale annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce que leur remplaçant soit ainsi nommé.

**VIII. Procédures pour les réunions**

Le comité d'audit établit sa propre procédure aux réunions et pour la convocation des réunions. Le comité d'audit se réunit séparément à huis clos en l'absence de la direction, de l'audit interne et de l'auditeur externe, à chaque réunion régulière.

**IX. Quorum et vote**

Sauf si le conseil en décide autrement par résolution, deux membres du comité d'audit constituent le quorum pour le traitement des affaires à une réunion. Pour les réunions dont le président du comité d'audit est absent, tous les membres présents décident qui parmi eux présidera la réunion. À une réunion, les décisions se prennent à la majorité des voix exprimées par les membres du comité d'audit, sauf lorsque seulement deux membres sont présents, auquel cas les décisions se prennent à l'unanimité.

**X. Secrétaire**

Sauf si le comité d'audit en décide autrement par résolution, le secrétaire de Bell Aliant ou son délégué est le secrétaire du comité d'audit.

**XI. Postes vacants**

Les postes qui deviennent vacants à tout moment sont comblés par résolution du conseil.

**XII. Registres**

Le comité d'audit tient les registres de ses procès-verbaux qu'il peut juger nécessaires et fait rapport sur ses activités et soumet ses recommandations périodiquement au conseil.

**RÈGLES DU COMITÉ DE GOUVERNANCE**

**I. Objet**

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

- A. élaborer et mettre en œuvre les lignes directrices relatives à la gouvernance de Bell Aliant;
- B. identifier les personnes qui ont les compétences nécessaires pour devenir membres du conseil;
- C. déterminer la composition du conseil et de ses comités;
- D. déterminer la rémunération des administrateurs pour leur travail au sein du conseil et des comités;
- E. élaborer et superviser un processus d'évaluation du président du conseil, de l'administrateur principal indépendant, du conseil, des comités du conseil, des présidents de comités et de chacun des administrateurs;
- F. contrôler les politiques de Bell Aliant concernant la conduite des affaires, la déontologie, la publication d'informations importantes et d'autres questions.

Dans les présentes règles, le terme « conseil » désigne le conseil d'administration de Bell Aliant Inc., de Bell Aliant Communications Régionales Inc. et de 6583458 Canada Inc., selon le cas.

## **II. Obligations et responsabilités**

Le comité de gouvernance remplit les fonctions habituellement remplies par les comités de gouvernance et des mises en candidature et les autres fonctions assignées par le conseil. Plus particulièrement, le comité de gouvernance a les obligations et les responsabilités indiquées ci-après.

### **A. Gouvernance**

1. Faire rapport au conseil annuellement sur les questions de gouvernance, y compris les normes de rendement pour les administrateurs, la taille du conseil, la structure, les règles et la composition des comités du conseil et les recommandations de Bell Aliant au sujet des propositions d'actionnaires qui ont été reçues, selon le cas;
2. élaborer et recommander des règles du conseil d'administration au conseil, ainsi que la communication des lignes directrices et des principes relatifs à la gouvernance de Bell Aliant dans les documents d'information continue de Bell Aliant, conformément aux lois et aux règlements applicables, et examiner ces lignes directrices et ces principes périodiquement, au moins annuellement, et recommander les changements jugés nécessaires;
3. élaborer et recommander au conseil un manuel de gouvernance qui comprend des politiques concernant ce qui suit :
  - a. les responsabilités générales et les fonctions du conseil et de ses membres;
  - b. l'organisation et les responsabilités des comités du conseil, y compris les règles des comités;
  - c. le fonctionnement et les procédures des réunions du conseil.

### **B. Administrateurs**

1. Repérer, évaluer et recommander au conseil en vue de leur approbation des candidats possédant les compétences nécessaires pour devenir de nouveaux administrateurs et les candidats à l'élection et/ou à la nomination à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires;
2. élaborer et recommander au conseil des critères appropriés pour la sélection des membres du conseil, y compris des critères pour la détermination de l'indépendance des administrateurs;
3. effectuer un examen annuel de la rémunération des administrateurs pour leur travail au sein du conseil et des comités par rapport aux normes actuelles et recommander toute modification au conseil en vue de son approbation;
4. aider à l'orientation des administrateurs nouvellement élus ou nommés, notamment en les aidant à se familiariser avec Bell Aliant et son processus de gouvernance, et favoriser les possibilités de formation continue pour tous les membres du conseil.

### **C. Politiques**

1. Surveiller les dons de charité de Bell Aliant;
2. examiner la politique de communication de l'information, le code de conduite commerciale, la politique sur les opérations d'initiés et les autres politiques et lignes directrices connexes de Bell Aliant, et faire rapport et formuler, s'il y a lieu, des recommandations à ce sujet au conseil et recommander les modifications jugées appropriées;
3. aider au besoin le conseil à interpréter et à appliquer la politique de communication de l'information, le code de conduite commerciale, la politique sur les opérations d'initiés et les autres politiques et lignes directrices connexes de Bell Aliant.

## **III. Évaluation du conseil, du comité de gouvernance et des autres comités et rapport au conseil**

### **A. Chaque année, le comité de gouvernance doit :**

1. élaborer et surveiller un processus visant à permettre à chaque administrateur d'évaluer l'efficacité et le rendement (i) du conseil, du président du conseil et de l'administrateur principal indépendant, (ii) des comités du conseil, et de leur président respectif et (iii) d'eux-mêmes en tant que membres du conseil, et examiner les résultats de ces évaluations avec le conseil;
2. évaluer et examiner le rendement du comité de gouvernance et faire rapport à ce sujet au conseil;
3. examiner le caractère adéquat des règles adoptées par chacun des comités du conseil et en discuter avec chacun de ces comités et recommander au conseil les changements jugés appropriés.

### **B. Le comité de gouvernance fait rapport périodiquement sur ses activités au conseil.**

## **IV. Conseillers externes**

Le comité de gouvernance a le pouvoir de retenir les services d'un conseiller juridique externe et d'autres conseillers externes selon ce qu'il juge approprié pour aider le comité de gouvernance dans l'exécution de ses fonctions. Bell Aliant fournit des fonds appropriés pour ces conseillers selon ce que détermine le comité de gouvernance. Le comité de gouvernance a le pouvoir d'approuver tout mandat confié à un conseiller juridique externe ou à un autre conseiller externe par un membre du conseil.

#### V. *Membres*

Le comité de gouvernance est composé du nombre d'administrateurs que le conseil peut déterminer par résolution, sans toutefois être inférieur à trois. La majorité des membres du comité de gouvernance doivent être indépendants de Bell Aliant, tel que le détermine le conseil conformément aux lois, aux règles et aux règlements applicables.

#### VI. *Président du comité de gouvernance*

Le président du comité de gouvernance est nommé par le conseil. Le président du comité de gouvernance dirige le comité de gouvernance dans tous les aspects de son travail et il lui incombe de gérer efficacement les affaires du comité de gouvernance et de s'assurer qu'il est correctement organisé et qu'il fonctionne efficacement. Plus particulièrement, le président du comité de gouvernance a les responsabilités suivantes :

- A. diriger de façon à permettre au comité de gouvernance d'agir efficacement pour exécuter ses obligations et s'acquitter de ses responsabilités tel qu'il est décrit ailleurs dans les présentes règles et tel qu'il peut être approprié par ailleurs;
- B. en consultation avec le président du conseil, l'administrateur principal indépendant et le chef de la direction, s'assurer de l'existence d'une relation efficace entre la direction et les membres du comité de gouvernance;
- C. présider les réunions du comité de gouvernance;
- D. en consultation avec le chef de la direction, le secrétariat, le président du conseil et l'administrateur principal indépendant, déterminer la fréquence, les dates et les lieux des réunions du comité de gouvernance;
- E. en consultation avec le chef de la direction, le secrétariat et, s'il y a lieu, d'autres hauts dirigeants, examiner l'ordre du jour des réunions afin de s'assurer que toutes les affaires requises sont portées à l'attention du comité de gouvernance pour lui permettre d'exécuter ses obligations et de s'acquitter de ses responsabilités efficacement;
- F. en consultation avec le président du conseil et l'administrateur principal indépendant, s'assurer que toutes les questions devant être approuvées par le comité de gouvernance sont correctement soumises à la discussion;
- G. voir à l'acheminement approprié de l'information vers le comité de gouvernance et examiner, avec le chef de la direction, le secrétariat et, s'il y a lieu, d'autres hauts dirigeants, le caractère adéquat et l'opportunité des documents à l'appui des propositions de la direction;
- H. faire rapport au conseil sur les questions examinées par le comité de gouvernance et sur les décisions ou les recommandations du comité de gouvernance à la réunion du conseil qui suit toute réunion du comité de gouvernance;
- I. exécuter tout mandat spécial ou toute fonction à la demande du conseil.

#### VII. *Durée des fonctions*

Les membres du comité de gouvernance sont nommés par résolution du conseil pour exercer leurs fonctions à compter du moment de leur nomination jusqu'à la prochaine assemblée générale annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce que leur remplaçant soit ainsi nommé.

#### VIII. *Procédures pour les réunions*

Le comité de gouvernance fixe sa propre procédure aux réunions et pour la convocation des réunions. Le comité de gouvernance se réunit séparément à huis clos en l'absence de la direction, à chaque réunion régulière.

#### IX. *Quorum et vote*

Sauf si le conseil en décide autrement par résolution, deux membres du comité de gouvernance constituent le quorum pour le traitement des affaires à une réunion. Pour toutes les réunions dont le président du comité de gouvernance est absent, tous les membres présents décident qui parmi eux présidera la réunion. À une réunion, toutes les décisions se prennent à la majorité des voix exprimées par les membres du comité de gouvernance, sauf lorsque seulement deux membres sont présents, auquel cas les décisions se prennent à l'unanimité.

#### X. *Secrétaire*

Sauf si le comité de gouvernance en décide autrement par résolution, le secrétaire de Bell Aliant ou son délégué est le secrétaire du comité de gouvernance.

#### **XI. Postes vacants**

Les postes qui deviennent vacants à tout moment sont comblés par résolution du conseil.

#### **XII. Registres**

Le comité de gouvernance tient les registres de ses procès-verbaux qu'il juge nécessaires et fait rapport sur ses activités et formule ses recommandations au conseil périodiquement.

### **RÈGLES DU COMITÉ DES RESSOURCES DE DIRECTION ET DE LA RÉMUNÉRATION**

#### **I. Objet**

Le comité des ressources de direction et de la rémunération a pour objet d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance concernant, selon le cas :

- A. la rémunération, la désignation, l'évaluation et la relève des hauts dirigeants (définis comme étant les échelons 1 à 3);
- B. les politiques et pratiques en matière de santé et de sécurité de Bell Aliant;
- C. la nomination des dirigeants.

Dans les présentes règles, le terme « conseil » désigne le conseil d'administration de Bell Aliant Inc., de Bell Aliant Communications Régionales Inc. et de 6583458 Canada Inc., selon le cas.

#### **II. Obligations et responsabilités**

Le comité des ressources de direction et de la rémunération exerce les fonctions qu'exercent habituellement les comités de rémunération et toutes les autres fonctions assignées par le conseil. Plus particulièrement, le comité des ressources de direction et de la rémunération a les obligations et les responsabilités indiquées ci-après.

##### **A. Dirigeants et hauts dirigeants**

1. Examiner et recommander au conseil en vue de son approbation la nomination du chef de la direction (sous réserve de la convention des porteurs de titres) et de tous les autres dirigeants de Bell Aliant;
2. examiner avec le chef de la direction l'évaluation faite par la direction des ressources de direction existantes et des plans visant à assurer que le personnel compétent nécessaire sera disponible pour remplacer les hauts dirigeants, et faire rapport à ce sujet au conseil au moins une fois par année;
3. examiner et évaluer annuellement, conjointement avec le conseil, le rendement du chef de la direction par rapport à des buts et à des objectifs d'entreprise et individuels préétablis approuvés par le comité des ressources de direction et de la rémunération;
4. examiner avec le chef de la direction les évaluations de rendement annuelles de tous les autres hauts dirigeants et faire rapport annuellement au conseil sur ces évaluations.

##### **B. Rémunération**

1. Examiner et recommander au conseil en vue de son approbation la politique de rémunération des hauts dirigeants de Bell Aliant et examiner expressément et recommander annuellement aux administrateurs externes en vue de leur approbation toutes les formes de rémunération du chef de la direction;
2. examiner et déterminer la rémunération de chaque haut dirigeant et recommander au conseil la rémunération de chacun des hauts dirigeants en vue de son examen et de son approbation;
3. recommander au conseil les régimes d'avantages sociaux devant être accordés aux hauts dirigeants et les lignes directrices s'y rapportant afin qu'il les examine, les approuve et les établisse;
4. à la suite de l'approbation et de l'établissement par le conseil d'un régime d'intéressement à long terme :
  - a. sous réserve d'une confirmation par le conseil et des conditions du régime, approuver les octrois aux termes du régime d'intéressement à long terme;
  - b. suggérer et examiner toute modification au régime d'intéressement à long terme que le comité juge nécessaire et formuler des recommandations au conseil à l'égard de toute modification à ce régime; toutefois, toute modification à ce régime sera assujettie à l'examen et à l'approbation du conseil;
  - c. voir au respect de toutes les autres exigences administratives à l'égard du régime d'intéressement à long terme;

5. à la suite de l'approbation et de l'établissement par le conseil d'autres régimes de rémunération incitative :
    - a. désigner des employés clés à titre de participants afin qu'ils reçoivent une rémunération incitative, au besoin;
    - b. suggérer et examiner toute modification à l'égard des régimes de rémunération incitative qu'il juge nécessaire et formuler des recommandations au conseil à ce sujet; toutefois, toutes les modifications à ces régimes sont assujetties à l'examen et à l'approbation du conseil;
    - c. voir au respect de toutes les autres exigences administratives à l'égard des autres régimes de rémunération incitative;
  6. sous réserve de l'approbation de l'établissement par le conseil des régimes d'avantages sociaux et d'avantages accessoires pour les hauts dirigeants et dans les limites des lignes directrices établies par le conseil, examiner et approuver les avantages sociaux et avantages accessoires à accorder aux hauts dirigeants aux termes de tous les régimes d'avantages sociaux, y compris les niveaux et les types d'avantages;
  7. examiner et approuver toutes les améliorations ou les diminutions projetées des avantages revenant aux employés aux termes des régimes de retraite;
  8. examiner les principales modifications proposées aux régimes d'avantages de Bell Aliant et recommander en vue de son approbation toute modification exigeant la prise d'une mesure par le conseil;
  9. examiner le rapport annuel de Bell Aliant sur la rémunération de la direction et/ou l'analyse de la rémunération devant être inclus dans les documents d'information continue, conformément aux règles et aux règlements applicables;
  10. examiner avec le chef de la direction les principaux changements proposés dans l'organisation ou le personnel.
- C. *Examiner les politiques et pratiques en matière de santé et de sécurité de Bell Aliant*
1. Examiner et contrôler les politiques et les pratiques en matière de santé et de sécurité de Bell Aliant et faire rapport et formuler, s'il y a lieu, des recommandations au conseil à ce sujet;
  2. s'il y a lieu, s'assurer que les filiales de Bell Aliant établissent des politiques et des pratiques en matière de santé et de sécurité et les examiner et faire rapport à ce sujet au conseil.

### III. *Évaluation du comité des ressources de direction et de la rémunération et rapport au conseil*

- A. Le comité des ressources de direction et de la rémunération évalue et examine avec le comité de gouvernance du conseil annuellement le rendement du comité des ressources de direction et de la rémunération;
- B. le comité des ressources de direction et de la rémunération examine le caractère adéquat de ses règles et en discute avec le comité de gouvernance du conseil annuellement;
- C. le comité des ressources de direction et de la rémunération fait rapport périodiquement sur ses activités au conseil.

### IV. *Conseillers externes*

Le comité des ressources de direction et de la rémunération a le pouvoir de retenir les services d'un conseiller juridique externe et d'autres conseillers externes selon ce qu'il juge approprié pour aider le comité des ressources de direction et de la rémunération à s'acquitter de ses fonctions. Bell Aliant fournit les fonds appropriés pour ces conseillers, selon ce que détermine le comité des ressources de direction et de la rémunération.

### V. *Membres*

Le comité des ressources de direction et de la rémunération est composé du nombre d'administrateurs que le conseil détermine par résolution, sans toutefois être inférieur à trois. La majorité des membres du comité des ressources de direction et de la rémunération sont indépendants de Bell Aliant, selon ce que détermine le conseil conformément aux lois, aux règles et aux règlements applicables.

#### **VI. *Président du comité des ressources de direction et de la rémunération***

Le président du comité des ressources de direction et de la rémunération est nommé par le conseil. Le président du comité des ressources de direction et de la rémunération dirige le comité des ressources de direction et de la rémunération dans tous les aspects de son travail et il lui incombe de gérer efficacement les affaires du comité des ressources de direction et de la rémunération et de s'assurer que celui-ci est correctement organisé et fonctionne efficacement. Plus particulièrement, le président du comité des ressources de direction et de la rémunération a les responsabilités suivantes :

- A. diriger de façon à permettre au comité des ressources de direction et de la rémunération d'agir efficacement en exécutant ses obligations et en s'acquittant de ses responsabilités de la façon décrite ailleurs dans les présentes règles et tel qu'il peut être approprié par ailleurs;
- B. en consultation avec le président du conseil, l'administrateur principal indépendant et le chef de la direction, s'assurer de l'existence d'une relation efficace entre la direction et les membres du comité des ressources de direction et de la rémunération;
- C. présider les réunions du comité des ressources de direction et de la rémunération;
- D. en consultation avec le chef de la direction, le secrétariat, le président du conseil et l'administrateur principal indépendant, déterminer la fréquence, les dates et les lieux des réunions du comité des ressources de direction et de la rémunération;
- E. en consultation avec le chef de la direction, le secrétariat et, s'il y a lieu, d'autres hauts dirigeants, examiner l'ordre du jour des réunions afin de s'assurer que toutes les affaires requises sont portées à l'attention du comité des ressources de direction et de la rémunération pour lui permettre d'exécuter ses obligations et de s'acquitter de ses responsabilités efficacement;
- F. s'assurer, en consultation avec le président du conseil et l'administrateur principal indépendant, que tous les éléments devant être approuvés par le comité des ressources de direction et de la rémunération sont soumis à la discussion de façon appropriée;
- G. veiller à l'acheminement approprié de l'information vers le comité des ressources de direction et de la rémunération et examiner, avec le chef de la direction, le secrétariat et, s'il y a lieu, d'autres hauts dirigeants, le caractère adéquat et l'opportunité des documents à l'appui des propositions de la direction;
- H. faire rapport au conseil sur les questions examinées par le comité des ressources de direction et de la rémunération et sur les décisions ou les recommandations de ce comité à la réunion du conseil qui suit toute réunion du comité des ressources de direction et de la rémunération;
- I. exécuter tous les mandats spéciaux ou toutes les fonctions à la demande du conseil.

#### **VII. *Durée des fonctions***

Les membres du comité des ressources de direction et de la rémunération sont nommés par résolution du conseil pour exercer leurs fonctions à compter du moment de leur nomination jusqu'à la prochaine assemblée générale annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce que leur remplaçant soit ainsi nommé.

#### **VIII. *Procédures pour les réunions***

Le comité des ressources de direction et de la rémunération fixe sa propre procédure aux réunions et pour la convocation des réunions. Le comité des ressources de direction et de la rémunération se réunit à huis clos en l'absence de la direction à chaque réunion régulière.

#### **IX. *Quorum et vote***

Sauf si le conseil en décide autrement par résolution, deux membres du comité des ressources de direction et de la rémunération constituent le quorum pour le traitement des affaires à une réunion. Pour toute réunion dont le président du comité des ressources de direction et de la rémunération est absent, tous les membres présents décident lequel d'entre eux présidera la réunion. À une réunion, toutes les décisions sont prises à la majorité des voix exprimées par les membres du comité des ressources de direction et de la rémunération, sauf lorsque seulement deux membres sont présents, auquel cas toutes les décisions sont prises à l'unanimité.

#### **X. *Secrétaire***

Sauf si le comité des ressources de direction et de la rémunération en décide autrement par résolution, le vice-président principal, Services de l'entreprise et chef du service juridique de Bell Aliant ou son délégué est le secrétaire du comité des ressources de direction et de la rémunération.

#### *XI. Postes vacants*

Les postes qui deviennent vacants à tout moment sont comblés par résolution du conseil.

#### *XII. Registres*

Le comité des ressources de direction et de la rémunération tient les registres qu'il juge nécessaires de ses procès-verbaux et fait rapport sur ses activités et, s'il y a lieu, formule ses recommandations au conseil périodiquement.

### RÈGLES DU COMITÉ DE RETRAITE

#### *I. Objet*

Le comité de retraite a pour objet d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance concernant :

- A. l'administration, la capitalisation et les placements des régimes de retraite de Bell Aliant (les « régimes ») et des Fonds fiduciaires (les « Fonds »);
- B. tous les fonds communs parrainés par Bell Aliant pour le placement collectif des actifs des régimes (c.-à-d. les « Fonds de la fiducie maîtresse »).

Dans les présentes règles, le terme « conseil » désigne le conseil d'administration de Bell Aliant Inc., de Bell Aliant Communications Régionales Inc. et de 6583458 Canada Inc.

#### *II. Obligations et responsabilités*

Le comité de retraite exécute les fonctions qui sont exécutées habituellement par les comités de retraite et toutes les autres fonctions assignées par le conseil. Plus particulièrement, le comité de retraite a les obligations et les responsabilités indiquées ci-après.

##### *A. Établissement de la stratégie et des politiques*

- 1. Examiner toute modification proposée aux régimes de Bell Aliant et, en particulier, l'incidence, sur le passif et la capitalisation des régimes, des modifications proposées des prestations aux termes des régimes et conseiller le conseil à ce sujet;
- 2. approuver les objectifs de capitalisation à long terme par rapport au passif des régimes;
- 3. au moins annuellement, confirmer les énoncés des politiques et procédures d'investissement des régimes et/ou des Fonds de la fiducie maîtresse, ou approuver des changements à ceux-ci, y compris les combinaisons d'actifs à long terme à respecter.

##### *B. Nominations de mandataires et délégation à la direction ou à un comité du niveau de la direction*

- 1. Approuver la nomination ou la destitution de l'actuaire du régime;
- 2. approuver la nomination (y compris ses conditions et toute modification de celle-ci) ou la destitution des gardiens, des fiduciaires, des gardiens des registres ou des gestionnaires de placement (y compris l'attribution d'actifs à chacun de ces gestionnaires de placement) pour les Fonds et/ou les Fonds de la fiducie maîtresse;
- 3. nommer les membres d'un comité du niveau de la direction et déléguer à ce comité (ou à la direction, si des membres ne sont pas nommés à ce comité) les responsabilités déterminées par les membres du comité de retraite comme étant de nature opérationnelle en ce qui concerne l'administration et les placements du régime, des Fonds et du Fonds de la fiducie maîtresse.

##### *C. Contrôle de haut niveau*

- 1. Examiner au moins annuellement les politiques et procédures en place pour que Bell Aliant s'acquitte de ses responsabilités à titre d'employeur et d'administrateur des régimes, y compris les procédures de supervision et de contrôle;
- 2. examiner et approuver les états financiers audités des régimes;
- 3. périodiquement, comme le détermine le comité de retraite, obtenir et examiner un rapport sur le rendement des placements;
- 4. périodiquement, comme le détermine le comité de retraite, obtenir les rapports sur les processus de communication éducatifs à l'intention des employés;
- 5. examiner et approuver les évaluations actuarielles des régimes;
- 6. périodiquement, comme le détermine le comité de retraite, et à la demande du comité de l'information de retraite CD, obtenir et examiner les rapports de ce dernier comité, et en tenir compte.

### **III. Évaluation du comité de retraite et rapport au conseil**

- A. Le comité de retraite évalue et examine annuellement, avec le comité de gouvernance du conseil, le rendement du comité de retraite.
- B. Le comité de retraite examine le caractère adéquat des règles du comité de retraite et en discute annuellement avec le comité de gouvernance du conseil.
- C. Le comité de retraite fait rapport périodiquement sur ses activités au conseil.

### **IV. Conseillers externes**

Le comité de retraite a le pouvoir de retenir les services d'un conseiller juridique externe et d'autres conseillers externes selon ce qu'il juge approprié pour l'aider à s'acquitter de ses fonctions. Bell Aliant fournit les fonds appropriés pour ces conseillers selon ce que détermine le comité de retraite.

### **V. Membres**

Le comité de retraite se compose du nombre d'administrateurs que le conseil détermine par résolution, sans toutefois être inférieur à trois.

### **VI. Président du comité de retraite**

Le président du comité de retraite est nommé par le conseil. Le président du comité de retraite dirige ce comité dans tous les aspects de son travail et il lui incombe de gérer efficacement les affaires du comité de retraite et de s'assurer qu'il est correctement organisé et qu'il fonctionne efficacement. Plus particulièrement, le président du comité de retraite a les responsabilités suivantes :

- A. diriger de façon à permettre au comité de retraite d'agir efficacement pour exécuter ses obligations et s'acquitter de ses responsabilités de la façon décrite ailleurs dans les présentes règles et tel qu'il peut être approprié par ailleurs;
- B. en consultation avec le président du conseil, l'administrateur principal indépendant et le chef de la direction, s'assurer de l'existence d'une relation efficace entre la direction et les membres du comité de retraite;
- C. présider les réunions du comité de retraite;
- D. en consultation avec le chef de la direction, le secrétariat, le président du conseil et l'administrateur principal indépendant, déterminer la fréquence, les dates et les lieux des réunions du comité de retraite;
- E. en consultation avec le chef de la direction, le secrétariat et, s'il y a lieu, d'autres hauts dirigeants, examiner l'ordre du jour des réunions afin de s'assurer que toutes les affaires requises sont portées à l'attention du comité de retraite de façon à lui permettre d'exécuter ses obligations et de s'acquitter de ses responsabilités efficacement;
- F. s'assurer, en consultation avec le président du conseil et l'administrateur principal indépendant, que toutes les questions devant être approuvées par le comité de retraite sont correctement soumises à la discussion;
- G. veiller à l'acheminement approprié de l'information vers le comité de retraite et examiner, avec le chef de la direction, le secrétariat et, s'il y a lieu, d'autres hauts dirigeants, le caractère adéquat et l'opportunité des documents à l'appui des propositions de la direction;
- H. faire rapport au conseil sur les questions examinées par le comité de retraite et ses décisions ou recommandations à la réunion du conseil qui suit toute réunion du comité de retraite;
- I. exécuter tous mandats spéciaux ou toutes fonctions à la demande du conseil.

### **VII. Durée des fonctions**

Les membres du comité de retraite sont nommés par résolution du conseil pour exercer leurs fonctions à compter du moment de leur nomination jusqu'à la prochaine assemblée générale annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce que leur remplaçant soit ainsi nommé.

### **VIII. Procédures pour les réunions**

Le comité de retraite fixe sa propre procédure aux réunions et pour la convocation des réunions.

**IX. Quorum et votes**

Sauf si le conseil en décide autrement par résolution, deux membres du comité de retraite constituent le quorum pour le traitement des affaires à une réunion. Pour toute réunion dont le président du comité de retraite est absent, tous les membres présents décident lequel d'entre eux présidera la réunion. À une réunion, toutes les décisions sont prises à la majorité des voix exprimées par les membres du comité de retraite, sauf lorsque seulement deux membres sont présents, auquel cas, toutes les décisions sont prises à l'unanimité.

**X. Secrétaire**

Sauf si le conseil en décide autrement par résolution, le secrétaire de Bell Aliant ou son délégué est le secrétaire du comité de retraite.

**XI. Postes vacants**

Les postes qui deviennent vacants à tout moment sont comblés par résolution du conseil.

**XII. Registres**

Le comité de retraite tient les registres de ses procès-verbaux qu'il juge nécessaires et fait rapport périodiquement sur ses activités au conseil et formule des recommandations, s'il y a lieu.

**DESCRIPTION DES FONCTIONS DU CHEF DE LA DIRECTION**

Le chef de la direction de Bell Aliant Inc. et de Bell Aliant Communications Régionales Inc. (collectivement, « **Bell Aliant** ») a pour principale responsabilité la gestion des activités et des affaires de Bell Aliant. À ce titre, le chef de la direction fixe l'orientation de Bell Aliant sur le plan stratégique et de l'exploitation et, ainsi, exerce une direction et offre une vision pour la gestion globale efficace, la rentabilité, l'accroissement de la valeur pour les actionnaires et la croissance de Bell Aliant et pour la conformité aux politiques convenues par le conseil. Le chef de la direction est directement responsable envers le conseil de toutes les activités de Bell Aliant.

Plus particulièrement, en collaboration avec le conseil, le chef de la direction a les responsabilités indiquées ci-après.

**A. Direction**

1. Créer, au sein de Bell Aliant, une culture qui favorise l'atteinte des objectifs sur le plan de la stratégie et de l'exploitation en veillant à la rigueur dans le recrutement, la sélection et le perfectionnement individuel et le contrôle des membres de l'équipe de direction et des autres membres de la haute direction, veillant ainsi à ce que Bell Aliant maintienne un plan de relève solide;
2. exercer une direction et offrir une vision à Bell Aliant et promouvoir l'objectif de rentabilité et de croissance de Bell Aliant d'une manière durable et responsable;
3. faire prendre conscience des tendances mondiales dans les principales branches d'activité de Bell Aliant afin de gérer les progrès technologiques rapides;
4. promouvoir un environnement centré sur la clientèle et sur un service à la clientèle remarquable de façon à répondre aux exigences de marchés de plus en plus axés sur le service.

**B. Responsabilité sociale et intégrité de l'entreprise**

1. Élaborer et maintenir une culture d'entreprise qui fait la promotion de l'intégrité et des valeurs morales dans toute l'organisation, favorisant une culture de conduite professionnelle conforme à l'éthique;
2. promouvoir et protéger la réputation de Bell Aliant dans ses marchés et avec tous les clients, toutes les collectivités et tous les organismes gouvernementaux et de réglementation.

**C. Stratégie, risques et budget**

1. Élaborer le plan d'affaires et les budgets d'exploitation et d'immobilisations annuels, en surveiller la réalisation et en contrôler l'avancement;
2. cerner et élaborer des plans pour gérer les principaux risques à l'égard de Bell Aliant et de ses activités.

*D. Gouvernance et politiques*

1. Surveiller l'élaboration, la mise en œuvre et le respect des principales politiques de l'entreprise, y compris les politiques concernant la gouvernance, la responsabilité sociale, la gestion des risques et la présentation de l'information financière, ainsi que la conformité aux exigences d'ordre juridique et réglementaire applicables;
2. collaborer étroitement avec le président du conseil et l'administrateur principal indépendant pour établir le calendrier et l'ordre du jour des réunions du conseil et des comités de façon à garantir que le conseil est tenu au courant en temps opportun des opérations commerciales et des principales questions avec lesquelles Bell Aliant est aux prises et à s'assurer de l'existence d'une relation fructueuse entre la direction et les membres du conseil.

*E. Gestion de l'entreprise*

1. Approuver les engagements dans les limites des pouvoirs d'approbation délégués par le conseil et assurer une supervision et une gestion générales des activités et des affaires quotidiennes de Bell Aliant;
2. agir à titre de principal porte-parole de Bell Aliant pour ses principaux intervenants, y compris ses actionnaires, la collectivité financière, les clients, les organismes gouvernementaux et de réglementation et le public en général.

*F. Communication*

1. Avec le comité de communication de l'information et de la conformité et le chef des affaires financières, veiller à la communication appropriée et en temps opportun de l'information importante;
2. avec le chef des affaires financières :
  - a) établir et maintenir les contrôles et les procédures de communication de Bell Aliant par le biais de politiques et de processus appropriés;
  - b) établir et maintenir les contrôles internes de Bell Aliant sur la présentation de l'information financière par le biais de politiques et de procédures appropriées;
  - c) élaborer le processus à suivre pour les attestations à fournir dans les documents d'information continue de Bell Aliant et s'y conformer.

*G. Divers*

1. Exécuter toutes les autres fonctions et s'acquitter de toutes les autres responsabilités appropriées confiées par le conseil.

Cette page a intentionnellement été laissée en blanc.

Cette page a intentionnellement été laissée en blanc.

Assemblée annuelle des actionnaires  
Le mardi 14 juin 2011 à 9 h (heure de l'Atlantique)

Hôtel The Westin Nova Scotian  
Salle Commonwealth  
1181 Hollis Street  
Halifax (Nouvelle-Écosse)

Bell Aliant  
1-877-248-3113  
investors@bellaliant.ca  
www.bellaliant.ca

# Bell Aliant

## Créer un avenir durable

La protection de l'environnement est importante pour nous. Pour créer un avenir durable, nous tenons compte de l'incidence économique, environnementale et sociale à long terme de la façon dont nous exerçons nos activités.

## Choisir le bon papier

Notre avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2011 et circulaire d'information de la direction a été imprimé sur du papier certifié Forest Stewardship Council® (FSC®) qui contient un pourcentage élevé de fibres recyclées après consommation. Notre imprimeur, Lowe-Martin, est certifié FSC et un chef de file reconnu en matière de pratiques environnementales.



## Calculer les économies

En choisissant un papier comportant 50 pour cent de fibres recyclées après consommation, nous avons réalisé les économies suivantes sur le plan de l'environnement :

				
222 arbres	385 230 litres d'eaux usées	2 926 kilogrammes de déchets solides	91 millions de BTU	10 237 kilogrammes de CO <sub>2</sub>

Les estimations des économies sur le plan de l'environnement ont été établies au moyen du calculateur de la consommation de papier de l'Environmental Defense Fund. Pour plus de renseignements, consulter le site Web [www.papercalculator.org](http://www.papercalculator.org).

Veuillez recycler le présent document.