

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des porteurs de parts et circulaire d'information

Assemblée annuelle : le 16 mai 2007

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des porteurs de parts	2
Circulaire d'information	3
Exercer les droits de vote rattachés à vos parts	3
À propos du Fonds	6
Questions à l'ordre du jour	7
À propos des fiduciaires et des administrateurs mis en candidature	8
Rapport sur la rémunération de la haute direction	13
Énoncé des pratiques en matière de gouvernance	23
Rémunération des fiduciaires et des administrateurs	30
Autres renseignements importants	31
Questions de gouvernance de Bell Aliant	32



Avis de convocation à l'assemblée annuelle des porteurs de parts

VOUS ÊTES INVITÉ À NOTRE ASSEMBLÉE ANNUELLE DES PORTEURS DE PARTS

Quand

Le mercredi 16 mai 2007 à 10 h (heure de l'Atlantique)

Où

Delta Brunswick, Ballroom
39 King Street
Saint John (Nouveau-Brunswick)

Objet de l'assemblée

L'assemblée annuelle des porteurs de parts (*l'assemblée*) du Fonds de revenu Bell Aliant Communications régionales (le *Fonds*) traitera des trois questions suivantes :

- (1) recevoir les états financiers consolidés du Fonds pour la période terminée le 31 décembre 2006, ainsi que le rapport des vérificateurs sur ceux-ci;
- (2) élire les fiduciaires du Fonds et approuver la nomination des administrateurs de Placements Bell Aliant Communications régionales Inc. qui doivent être nommés par le Fonds pour l'année qui vient;
- (3) nommer les vérificateurs du Fonds.

Ces trois questions sont décrites de façon plus détaillée dans la circulaire d'information ci-jointe. L'assemblée peut 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 de parts du Fonds à la fermeture des bureaux le 30 mars 2007. Les porteurs de parts à droit de vote spécial du Fonds à la fermeture des bureaux le 30 mars 2007 ont également le droit d'être convoqués à l'assemblée et d'y voter.

Si 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 électroniquement en utilisant Internet ou en remplissant et signant la procuration ci-jointe et en la retournant dans l'enveloppe affranchie fournie à cette fin.

Votre vote est important

À titre de porteur de parts du Fonds, il est important que vous lisiez le présent document attentivement et que vous exerciez les droits de vote rattachés à vos parts, 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 parts.

Par ordre des fiduciaires du Fonds de revenu Bell Aliant Communications régionales,

Frederick P. Crooks, c.r.

Chef des affaires juridiques et secrétaire général de Bell Aliant Communications régionales inc., commandité de Bell Aliant Communications régionales, société en commandite, administrateur du Fonds de revenu Bell Aliant Communications régionales
Le 30 mars 2007

Note : Si vous êtes un nouveau porteur de parts ou un porteur de parts qui n'a pas choisi de recevoir notre rapport annuel 2006, vous pouvez consulter ce rapport sur notre site Web au www.bell.aliant.ca. Si vous souhaitez en recevoir une copie papier l'année prochaine, veuillez remplir le formulaire de demande compris dans cette trousse et nous ajouterons votre nom à la liste d'envoi.

Circulaire d'information

Dans le présent document, *vous, votre et porteur de parts* renvoient aux porteurs de parts du Fonds (y compris les porteurs de parts à droit de vote spécial du Fonds, s'il y a lieu). *Nous, notre et Fonds* renvoient au Fonds de revenu Bell Aliant Communications régionales. **L'information figurant dans le présent document est datée du 30 mars 2007, à moins d'indication contraire.**

La présente circulaire est fournie dans le cadre de l'assemblée annuelle des porteurs de parts du Fonds de revenu Bell Aliant Communications régionales (le *Fonds*) devant avoir lieu le mercredi 16 mai 2007 à 10 h (heure de l'Atlantique) et de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report (*l'assemblée*). À titre de porteur de parts, vous avez le droit d'exprimer les voix rattachées à vos parts afin d'élire les fiduciaires et les administrateurs ou d'approuver leur nomination (tel qu'il est expliqué de façon plus détaillée ci-dessous), de nommer les vérificateurs du Fonds et 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 vous informe sur l'assemblée, les fiduciaires et les administrateurs candidats à l'élection, les vérificateurs proposés, nos pratiques en matière de gouvernance et la rémunération des fiduciaires, des administrateurs et des dirigeants.

La direction du Fonds sollicite votre procuration. Tous les frais associés à la présente sollicitation de procuration seront assumés par le Fonds.

Si vous avez des questions sur l'information figurant dans le présent document, veuillez communiquer avec le service des relations avec les investisseurs du Fonds au numéro sans frais au Canada et aux États-Unis : 877-248-3113 ou par courriel à investors@bell.aliant.ca.

Approbation de la présente circulaire

Les fiduciaires du Fonds ont approuvé le contenu de la présente circulaire et ont autorisé son envoi à chaque porteur de parts ayant le droit d'être convoqué et de voter à notre assemblée annuelle des porteurs de parts ainsi qu'à chacun des fiduciaires et aux vérificateurs.

Exercer les droits de vote rattachés à vos parts

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 (fondé de pouvoir) le pouvoir d'exercer les droits de vote rattachés à vos parts pour vous à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. Une procuration est incluse dans la présente trousse.

Vous pouvez choisir parmi 5 façons différentes de voter par procuration :

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

Les personnes nommées dans la procuration ci-jointe sont des dirigeants ou des administrateurs de Bell Aliant Communications régionales inc. (*Bell Aliant, commandité*), le commandité de Bell Aliant Communications régionales, société en commandite (*Bell Aliant, société en commandite*), l'administrateur du Fonds. **Ces personnes exerceront les droits de vote rattachés à vos parts pour vous, à moins que vous ne nommiez quelqu'un d'autre comme fondé de pouvoir. Si vous nommez quelqu'un d'autre, cette personne doit être présente à l'assemblée pour exercer les droits de vote rattachés à vos parts.**

Si vous exercez les droits de vote rattachés à vos parts par procuration, notre agent des transferts, Compagnie Trust CIBC Mellon (*CIBC Mellon*), **doit recevoir votre procuration remplie avant 10 h (heure de l'Atlantique) le lundi 14 mai 2007**, ou 48 heures (en excluant les samedis, dimanches et jours fériés à Toronto (Ontario)) avant toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement ou de report.

Vous êtes un porteur de parts inscrit si votre nom figure sur votre certificat de parts. Votre procuration indique si vous êtes un porteur de parts inscrit ou non.

Vous êtes un porteur de parts 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 parts pour vous. Pour la plupart d'entre vous, votre procuration indique si vous êtes un porteur de parts non inscrit (ou véritable).

Si vous ne savez pas si vous êtes un porteur de parts inscrit, veuillez communiquer avec CIBC Mellon –

COMPAGNIE TRUST CIBC MELLON
B.P. 7010 Adelaide Street Postal Station
Toronto (Ontario) M5C 2W9

Téléphone Ligne réponse : 800-387-0825 (*sans frais au Canada et aux États-Unis*)

Télécopieur 866-781-3111 (*sans frais au Canada et aux États-Unis*)
416-368-2502 (*à l'extérieur du Canada et des États-Unis*)

Courriel inquiries@cibcmellon.com

COMMENT VOTER – PORTEURS DE PARTS INSCRITS

A. Par procuration

1. Par téléphone
 - Composez le 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 se trouve sur votre procuration.
 - Suivez les instructions.
 2. Par Internet
 - Allez à www.epoxyvoting.com/bellaliant.
 - Entrez le numéro de contrôle à 13 chiffres qui se trouve 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 autrement à Compagnie Trust CIBC Mellon, Proxy Dept., B.P. 721, Agincourt (Ontario) M1S 0A1.
 - Veuillez lire « Remplir la procuration » pour plus d'information.
 4. Par télécopieur
 - Remplissez, signez et datez la procuration.
 - Télécopiez au 866-781-3111 *(sans frais au Canada et aux États-Unis)* ou au 416-368-2502 *(à l'extérieur du Canada et des États-Unis)*.
 - Veuillez lire « Remplir la procuration » pour plus d'information.
 5. En nommant une autre personne pour assister à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à vos parts pour vous.
 - Cette personne ne doit pas nécessairement être un porteur de parts.
 - Biffez les trois noms qui sont imprimés sur la procuration et inscrivez le nom de la personne que vous nommez 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 « Remplir la procuration » pour plus d'information.
- B. 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.

COMMENT VOTER – PORTEURS DE PARTS NON INSCRITS

A. 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 formulaire de procuration dans la présente trousse.
- Dans la plupart des cas, vous recevrez un formulaire de directives de vote qui vous permet de donner vos directives de vote par téléphone, sur Internet, par la poste ou par télécopieur. Le formulaire de directives de vote doit être rempli, signé et retourné conformément aux instructions données dans la procuration.
- Moins fréquemment, vous pouvez recevoir, de votre prête-nom, une procuration qui a déjà été signée par le prête-nom, procuration qui est limitée quant au nombre de parts dont vous êtes le propriétaire véritable, et qui n'est pas remplie par ailleurs. Si vous recevez un formulaire de procuration, vous devez le remplir conformément aux instructions données dans le formulaire et le retourner à Compagnie Trust CIBC Mellon, Services des procurations, B.P. 721, Agincourt, (Ontario) M1S 0A1 ou par télécopieur au 800-781-3111 *(sans frais au Canada et aux États-Unis)* ou au 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 10 h (heure de l'Atlantique) le lundi 14 mai 2007.

B. En personne à l'assemblée

- Nous n'avons pas accès au nom ou au nombre de parts de nos porteurs de parts non inscrits. Cela signifie que vous pouvez uniquement exercer les droits de vote rattachés à vos parts en personne à l'assemblée si vous vous êtes précédemment vous-même nommé comme fondé de pouvoir pour vos parts en inscrivant votre nom dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire de directives de vote 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 de procuration.**
- On vous demandera de vous inscrire à l'assemblée.
- Vos voix seront recueillies et comptées à l'assemblée.

REMPHIR LA PROCURATION

Vous pouvez « voter en faveur » des questions énumérées sur la procuration ou « vous abstenir de voter » à leur égard. Les droits de vote rattachés aux parts représentées par une procuration seront exercés ou feront l'objet d'une abstention conformément à vos directives à tout scrutin pouvant être tenu et si vous précisez un choix à l'égard d'une question, les droits de vote rattachés aux parts seront exercés en conséquence.

Lorsque vous signez la procuration, vous autorisez Lawson Hunter, président du conseil des fiduciaires du Fonds, Charles White, vice-président du conseil et fiduciaire indépendant principal du Fonds, ou Stephen Wetmore, président et chef de la direction de Bell Aliant, commandité, le commandité de Bell Aliant, société en commandite, l'administrateur du Fonds, à exercer les droits de vote rattachés à vos parts à l'assemblée selon vos directives. **Si vous retournez votre procuration et ne nous indiquez pas comment vous voulez que soient exprimées les voix rattachées à vos parts, celles-ci seront exprimées :**

- EN FAVEUR de l'élection des fiduciaires candidats à l'élection et de l'approbation de la nomination des administrateurs de Placements Bell Aliant communications régionales inc. (*Placements Bell Aliant, commandité*) qui sont énumérés dans la présente circulaire;
- EN FAVEUR de la nomination de Deloitte & Touche s.r.l. à titre de vérificateurs.

Votre fondé de pouvoir exercera également les droits de vote rattachés à vos parts comme il le juge bon sur toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée.

Vous avez le droit de nommer quelqu'un d'autre que les personnes désignées dans la procuration pour vous représenter à l'assemblée. Si vous nommez quelqu'un d'autre pour exercer les droits de vote rattachés à vos parts pour vous à l'assemblée, biffez les trois noms imprimés sur la procuration et inscrivez le nom de la personne que vous nommez dans l'espace prévu à cette fin. **Si vous ne précisez pas comment vous voulez que soient exercés les droits de vote rattachés à vos parts, votre fondé de pouvoir les exercera de la façon décrite ci-dessus comme il le juge bon pour toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée.**

Si vous êtes un particulier porteur de parts, 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 porteur de parts) devrait indiquer les fonctions de cette personne (après sa signature) et 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 du Fonds).

Si vous avez besoin d'aide pour remplir votre procuration, veuillez communiquer avec les Relations avec les investisseurs au 877-248-3113 (*sans frais au Canada et aux États-Unis*) ou par courriel à investors@bell.aliant.ca.

CHANGEZ VOTRE VOTE / RÉVOCATION DE PROCURATIONS

Vous pouvez révoquer un vote que vous avez soumis par procuration :

- En votant de nouveau par téléphone ou sur Internet avant 10 h (heure de l'Atlantique) le lundi 14 mai 2007.
- En remplissant une procuration portant une date plus tardive que la procuration que vous changez et en l'envoyant par la poste ou par télécopieur à Compagnie Trust CIBC Mellon, Service des procurations, B.P. 721, Agincourt (Ontario) M1S 0A1 de manière à ce qu'elle soit reçue avant 10 h (heure de l'Atlantique) le lundi 14 mai 2007.
- En envoyant un avis écrit de vous-même ou de votre mandataire autorisé (ou, si le porteur de parts est une société, d'un dirigeant dûment autorisé) révoquant votre procuration au secrétaire général de Bell Aliant, commandité, l'administrateur du Fonds, de manière à ce qu'il soit reçu avant 10 h (heure de l'Atlantique) le lundi 14 mai 2007.
- En donnant un avis écrit de vous ou de votre mandataire autorisé (ou, si le porteur de parts est une société, par un dirigeant dûment autorisé) révoquant votre procuration au président de l'assemblée, à l'assemblée, ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.
- En assistant à l'assemblée en personne et en exerçant les droits de votre rattachés aux parts.

PARTS ET DROITS DE VOTE SPÉCIAUX

Le Fonds est autorisé à émettre un nombre illimité de parts et un nombre illimité de parts à droit de vote spécial. Les droits de vote rattachés aux parts et aux parts à droit de vote spécial en circulation seront exercés ensemble à l'assemblée.

COMMENT LES VOIX SONT COMPTÉES

Vous avez une voix par part que vous déteniez le 30 mars 2007. Au 30 mars 2007, il y avait 135 196 386 parts du Fonds en circulation, chacune conférant le droit d'exprimer une voix aux assemblées des porteurs de parts du Fonds. De plus, au 30 mars 2007, il y avait 100 373 827 parts à droit de vote spécial en circulation, chacune conférant le droit d'exprimer une voix aux assemblées des porteurs de parts du Fonds. Ces parts à droit de vote spécial sont détenues par BCE Inc. (*BCE*) ou les membres de son groupe, tel qu'il est décrit ci-dessous.

Seules les personnes qui sont inscrites à titre de porteurs de parts et de parts à droit de vote spécial du Fonds à la fermeture des bureaux le 30 mars 2007 (la *date de clôture des registres*) ont le droit d'être convoquées, d'assister et de voter à l'assemblée. Le Fonds dressera ou fera dresser une liste des porteurs inscrits des parts et de parts à droit de vote spécial du Fonds à la fermeture des bureaux à la date de clôture des registres. À l'assemblée, chaque porteur de parts du Fonds et chaque porteur de parts à droit de vote spécial figurant sur cette liste aura le droit d'exercer les droits de vote rattachés aux parts figurant en regard du nom du porteur sur la liste.

À la connaissance des fiduciaires du Fonds, BCE est la seule personne physique ou morale qui est propriétaire véritable, directement ou indirectement, de titres comportant 10 % ou plus des droits de vote rattachés à l'ensemble des parts comportant droit de vote du Fonds ou qui exerce un contrôle sur ceux-ci. Au 30 mars 2007, BCE était propriétaire, directement ou indirectement, de 42,61 % du Fonds après dilution (sous la forme de parts de société en commandite échangeables de Placements Bell Aliant Communications régionales, société en commandite (*Placements Bell Aliant, société en commandite*) et de Bell Aliant, société en commandite) et de 100 373 827 parts à droit de vote spécial. Nos fiduciaires et les administrateurs et hauts dirigeants de Placements Bell Aliant, commandité et de Bell Aliant, commandité, collectivement, étaient propriétaires véritables de 150 401 parts du Fonds, ou exerçaient un contrôle sur un tel nombre de parts au 30 mars 2007.

CIBC Mellon compte les voix et compile les résultats. Elle le fait indépendamment du Fonds afin de s'assurer que le vote des particuliers porteurs de parts est confidentiel. CIBC Mellon ne renvoie les procurations à la direction que dans les cas suivants :

- il est clair qu'un porteur de parts veut communiquer avec la direction;
- la validité du formulaire est en question;
- la loi l'exige.

À propos du Fonds

Le Fonds

Le Fonds est une fiducie à capital variable, non constituée en société, régie par les lois de la province de l'Ontario. Le Fonds est actuellement admissible à titre de *fiducie de fonds communs de placement* aux fins de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).

Le 7 juillet 2006, un arrangement a été conclu et aux termes de celui-ci, les opérations de télécommunications filaires d'Aliant inc. au Canada Atlantique, son entreprise de technologie de l'information et d'autres activités connexes d'Aliant inc. ont été regroupées avec les opérations de télécommunications filaires de Bell Canada dans certains de ses territoires régionaux de l'Ontario et du Québec et la participation indirecte de 63,4 % de Bell Canada dans Télébec, société en commandite et dans NorthernTel, Société en commandite (les sociétés en commandite Bell Nordiq) (l'arrangement).

Le 30 janvier 2007, le Fonds a réalisé une opération de fermeture avec le Fonds de revenu Bell Nordiq (*Bell Nordiq*) aux termes de laquelle il a acquis indirectement le solde de la participation dans les sociétés Bell Nordiq.

Droits de gouvernance de BCE

Dans le cadre de l'arrangement, le Fonds et Placements Bell Aliant commandité ont conclu une convention des porteurs de titres (la *convention des porteurs de titres*) avec, entre autres, Bell Aliant, commandité, Placements Bell Aliant, société en commandite, BCE et Bell Canada. Aux termes de la convention des porteurs de titres, le Fonds et ses entités d'exploitation 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, BCE et les membres de son groupe ont certains droits à l'égard de la nomination des administrateurs de Placements Bell Aliant, commandité et de Bell Aliant, commandité et de la nomination des fiduciaires du Fonds. BCE et les membres de son groupe ont le droit de nommer une majorité des administrateurs de Placements Bell Aliant, commandité et de Bell Aliant, commandité et de donner des instructions à Placements Bell Aliant, commandité pour la mise en candidature d'une majorité des fiduciaires du Fonds tant que BCE, directement ou indirectement, détient au moins 30 % des parts du Fonds après dilution et que les conventions commerciales importantes conclues entre Bell Canada et le Fonds et ses principales entités d'exploitation sont en place. Si ces conventions commerciales sont résiliées par une des parties conformément à leurs modalités ou si BCE et les membres de son groupe, directement ou indirectement, détiennent moins de 30 % des parts du Fonds après dilution, BCE aura le droit de nommer sa quote-part des administrateurs de Placements Bell Aliant, commandité et de Bell Aliant, commandité et de donner des instructions quant à la nomination de sa quote-part des fiduciaires du Fonds (arrondie au nombre entier suivant) calculée d'après les parts du Fonds dont elle est directement et indirectement propriétaire après dilution. Quoi qu'il en soit, BCE aura le droit de proposer deux administrateurs au conseil de Placements Bell Aliant, commandité tant que ces conventions commerciales seront en place, peu importe sa participation dans le Fonds (après dilution) ou dans ses filiales. BCE a toute latitude quant à l'exercice de ces droits. BCE et les membres de son groupe sont actuellement propriétaires de 42,61 % des parts du Fonds après dilution (sous la forme de parts de société en commandite échangeables de Placements Bell Aliant, société en commandite et de Bell Aliant, société en commandite) et des parts à droit de vote spécial du Fonds, soit 42,61 % du nombre total des parts du Fonds et des parts à droit de vote spécial prises dans leur ensemble.

Contrats de gestion

Convention d'administration

Dans le cadre de l'arrangement, le Fonds, Fiducie Placements Bell Aliant (la *Fiducie*), Placements Bell Aliant, commandité, Placements Bell Aliant, société en commandite et Bell Aliant, société en commandite ont conclu une convention d'administration (la *convention d'administration*). Aux termes de la convention d'administration, Bell Aliant, société en commandite fournit des services d'administration et de soutien au Fonds, y compris les services nécessaires à ce qui suit :

- a) s'efforcer de veiller à ce que le Fonds respecte les obligations d'information continue prévues par la législation en valeurs mobilières applicable;
- b) fournir des services de relations avec les investisseurs;
- c) fournir ou voir à fournir aux porteurs de parts avec droit de vote (au sens de la convention d'administration) toute l'information à laquelle ils ont droit en vertu de la déclaration de fiducie du Fonds et des lois applicables, y compris l'information pertinente en matière financière et fiscale;
- d) préparer et tenir des assemblées des porteurs de parts avec droit de vote et distribuer toute la documentation nécessaire, y compris les avis de convocation et les circulaires d'information à l'égard de ces assemblées;
- e) aider les fiduciaires du Fonds à calculer et à faire les distributions aux porteurs de parts;
- f) s'occuper de toutes les questions administratives et autres dans le cadre d'un rachat de parts;
- g) s'efforcer de veiller au respect des restrictions du Fonds en matière de la propriété par des non-résidents;
- h) s'occuper de toutes les questions administratives et autres découlant de la conversion, de l'exercice ou de l'échange des parts de société en commandite échangeables de catégorie 1 de Placements Bell Aliant, société en commandite (les parts de société en commandite de catégorie 1 de Placements) ou des parts de société en commandite échangeables de catégorie B de Bell Aliant, société en commandite (les parts de société en commandite échangeables de Bell Aliant) ou d'autres titres échangeables, y compris l'émission et la livraison de parts du Fonds, de parts de la Fiducie et/ou de billets subordonnés, non garantis, émis par la Fiducie s'y rapportant; et
- i) généralement, en ce qui concerne le Fonds, fournir tous les autres services qui peuvent être nécessaires ou qui peuvent être demandés par les fiduciaires du Fonds.

Bell Aliant, société en commandite, en sa qualité de commandité de Placements Bell Aliant, société en commandite, fournit également à la fiducie et à Placements Bell Aliant, commandité des services similaires aux termes de la convention d'administration.

La convention d'administration a une durée initiale de 10 ans et sera automatiquement prolongée pour des périodes supplémentaires de cinq ans à moins qu'un avis de résiliation ne soit donné par le Fonds, la Fiducie, Placements Bell Aliant, commandité, ou Bell Aliant, société en commandite au moins 180 jours avant l'expiration de la durée 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, avec certaines exceptions, si ce défaut n'est pas corrigé dans les 30 jours qui suivent la livraison d'un avis écrit.

L'adresse de Bell Aliant, société en commandite est le 1505 Barrington Street, Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 2W3. Au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2006, les services de gestion fournis au Fonds par Bell Aliant, société en commandite aux termes de la convention d'administration ont coûté au Fonds un total de 982 206 \$. Pour de plus amples renseignements, veuillez vous reporter à la note 8 des états financiers consolidés du Fonds pour la période terminée le 31 décembre 2006.

Questions à l'ordre du jour

Trois questions seront traitées à l'assemblée :

- (1) recevoir les états financiers consolidés du Fonds pour la période terminée le 31 décembre 2006, ainsi que le rapport des vérificateurs sur ceux-ci;
- (2) élire les fiduciaires du Fonds et approuver la nomination des administrateurs de Placements Bell Aliant, commandité qui doivent être nommés par le Fonds pour l'année qui vient;
- (3) nommer les vérificateurs du Fonds pour l'année qui vient.

L'assemblée peut également traiter d'autres questions dûment soumises à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. À la date de la présente circulaire, les administrateurs et dirigeants de Placements Bell Aliant, commandité ne sont au courant d'aucune question dont peut être saisie l'assemblée, sauf celles qui sont indiquées dans la présente circulaire. Cependant, si d'autres questions devaient être 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 autres questions selon le jugement de la personne qui détient la procuration à l'assemblée.

1. États financiers

Les états financiers consolidés du Fonds pour la période terminée le 31 décembre 2006 et le rapport des vérificateurs sur ceux-ci seront soumis à l'assemblée. Les états financiers sont inclus dans notre rapport annuel 2006 auquel vous pouvez avoir accès sur le site Web de Bell Aliant au www.bell.aliant.ca.

2. Candidats à l'élection à titre de fiduciaires du Fonds et désignation par le Fonds de candidats au poste d'administrateur de Placements Bell Aliant, commandité

Vous élirez un total de cinq fiduciaires du Fonds. La déclaration de fiducie du Fonds stipule que le Fonds aura un minimum de trois fiduciaires et un maximum de vingt fiduciaires; le nombre de fiduciaires devant être fixé par résolution des fiduciaires dans les limites de cette fourchette, sous réserve de la convention des porteurs de titres. Les fiduciaires ont résolu qu'il y aura cinq fiduciaires. Les fiduciaires seront nommés par une résolution ordinaire à chaque assemblée annuelle des porteurs de parts pour un mandat expirant à la clôture de l'assemblée annuelle suivante des porteurs de parts (ou lorsque leurs remplaçants ont été nommés ou lorsqu'ils cessent par ailleurs d'exercer leurs fonctions). La convention des porteurs de titres stipule que le conseil d'administration de Placements Bell Aliant, commandité désignera les personnes physiques qui seront proposées comme candidats à l'élection au poste de fiduciaire du Fonds. Les administrateurs de Placements Bell Aliant, commandité proposent les cinq candidats nommés dans la présente circulaire.

Vous approuverez également la nomination de cinq membres du conseil de Placements Bell Aliant, commandité. Aux termes de la convention des porteurs de titres, le conseil d'administration de Placements Bell Aliant, commandité sera constitué de 11 à 15 membres, le conseil déterminant le nombre d'administrateurs dans les limites de cette fourchette. Le conseil a résolu qu'il y aura 11 administrateurs, dont la majorité (6) sera nommée par BCE et dont cinq seront approuvés par les porteurs de parts du Fonds et seront nommés par le Fonds (à titre d'actionnaire de Placements Bell Aliant, commandité). S'ils sont nommés, ils exerceront leurs fonctions jusqu'à l'assemblée annuelle suivante des porteurs de parts (ou leur démission ou destitution, si elle survient plus tôt conformément à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions (L.C.S.A.)* et aux règlements administratifs de la société).

Tous les particuliers désignés sont actuellement fiduciaires du Fonds ou membres du conseil de Placements Bell Aliant, commandité, selon le cas, et ont, à notre avis, les compétences nécessaires pour diriger les activités du Fonds et de Placements Bell Aliant, commandité, selon le cas, jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des porteurs de parts. Tous les candidats ont indiqué qu'ils étaient disposés à se porter candidat ou à être désignés, selon le cas.

Veuillez vous reporter à « À propos des fiduciaires et des administrateurs mis en candidature » pour plus d'information sur les personnes qui ont l'intention de se porter candidat à l'élection au poste de fiduciaire du Fonds (*candidats au poste de fiduciaire*) ou que le Fonds propose de nommer administrateur de Placements Bell Aliant, commandité (*candidats au poste d'administrateur*). À moins d'instructions contraires, les droits de vote rattachés aux procurations reçues seront exercés en faveur de l'élection ou de l'approbation de la nomination, selon le cas, des personnes nommées dans la présente circulaire. Si un des candidats énumérés n'était plus disponible avant l'assemblée, le fondé de pouvoir aura le droit de voter en faveur d'un remplaçant dûment qualifié. Le mandat de chaque fiduciaire et de chaque administrateur prendra fin à l'assemblée annuelle suivante des porteurs de parts ou lorsque le successeur du fiduciaire ou de l'administrateur en question sera élu ou nommé ou lorsqu'ils cesseront par ailleurs d'exercer leurs fonctions.

Les fiduciaires du Fonds et les administrateurs de Placements Bell Aliant, commandité ont adopté une politique à l'égard de l'élection des fiduciaires et de l'approbation de la nomination des administrateurs. Conformément à cette politique, nous nous assurerons que les procurations utilisées pour l'élection des fiduciaires du Fonds et l'approbation de la nomination des administrateurs de Placements Bell Aliant, commandité permettent aux porteurs de parts de voter séparément en faveur de chacun des candidats au poste de fiduciaire et d'administrateur ou de s'abstenir de voter séparément à leur égard. À toute assemblée des porteurs de parts à laquelle des fiduciaires ou des administrateurs doivent être élus ou approuvés, selon le cas, dans le cadre d'une élection non contestée, si un candidat au poste de fiduciaire ou d'administrateur reçoit un plus grand nombre de votes « s'abstenir de voter » pour son élection ou sa nomination que de votes « en faveur » de celle-ci, ce candidat doit, au plus tard 10 jours après la réception du rapport vérifié et définitif du scrutateur portant sur cette assemblée, soumettre aux fiduciaires ou au conseil, selon le cas, sa lettre de démission, qui prend effet uniquement au moment de l'acceptation de cette démission par les fiduciaires ou le conseil.

Le conseil ou les fiduciaires, selon le cas, sur la recommandation du comité de gouvernance de Placements Bell Aliant, commandité (le *comité de gouvernance*), dans les 90 jours suivant la communication publique des résultats du vote, décident d'accepter ou non l'offre de démission du fiduciaire ou de l'administrateur et les fiduciaires ou le conseil communiquent leur décision sans délai, par communiqué de presse en indiquant, s'ils ont décidé de ne pas accepter une démission, les motifs de leur décision. L'on s'attend généralement à ce que le comité de gouvernance recommande aux fiduciaires ou au conseil d'accepter cette démission, sauf dans des circonstances extraordinaires. Si une démission est acceptée, les fiduciaires ou le conseil, selon le cas, peuvent nommer un nouveau fiduciaire ou nouvel administrateur pour combler le poste vacant ou réduire le nombre de fiduciaires ou d'administrateurs.

3. Nomination des vérificateurs

Un cabinet de vérificateurs sera nommé au moyen du vote d'une majorité des porteurs de parts. Le Fonds, conseillé par son comité de vérification, recommande que le cabinet Deloitte & Touche s.r.l., qui a été initialement nommé vérificateurs du Fonds au moment de la réalisation de l'arrangement créant le Fonds, soit nommé pour agir à titre de vérificateurs du Fonds pour l'année qui vient. S'il est nommé, le cabinet Deloitte & Touche s.r.l. exercera ses fonctions jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des porteurs de parts, à moins qu'il ne soit destitué plus tôt.

À moins d'indication contraire, les droits de vote rattachés aux procurations seront exercés en faveur de la nomination du cabinet Deloitte & Touche s.r.l. à titre de vérificateurs du Fonds.

Autres questions

Après la conclusion des questions officielles devant être traitées à l'assemblée, nous :

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

À propos des fiduciaires et des administrateurs mis en candidature

Tel qu'il est décrit à la rubrique « Droits de gouvernance de BCE », BCE a actuellement le droit de donner des instructions à Placements Bell Aliant, commandité quant à la nomination d'une majorité des fiduciaires du Fonds. Le reste des candidats à l'élection au poste de fiduciaire du Fonds sont choisis par le conseil de Placements Bell Aliant, commandité conformément aux conditions de la convention des porteurs de titres. BCE a également le droit de nommer une majorité des administrateurs de Placements Bell Aliant, commandité. Le reste des administrateurs de Placements Bell Aliant, commandité est nommé par le Fonds à titre d'actionnaire, conformément à la convention des porteurs de titres et à la déclaration de fiducie.

À titre de porteurs de parts, vous choisirez un total de cinq fiduciaires du Fonds. Le tableau 1 donne des renseignements sur les personnes qui ont l'intention de se porter candidat à l'élection au poste de fiduciaire du Fonds, soit Lawson Hunter, Edward Reevey, Louis Tanguay, Charles White et Victor Young.

Vous approuverez également la nomination par le Fonds de cinq administrateurs de Placements Bell Aliant, commandité. Si cette approbation est donnée, ces personnes seront nommées au conseil d'administration de Placements Bell Aliant, commandité après l'assemblée. Le tableau 2 donne des renseignements sur les personnes que le Fonds propose de nommer à titre d'administrateurs de Placements Bell Aliant, commandité, soit Robert Dexter, Edward Reevey, Louis Tanguay, Stephen Wetmore et Charles White.

Si elles sont élues ou approuvées, selon le cas, ces personnes exerceront leurs fonctions jusqu'à l'assemblée annuelle suivante des porteurs de parts ou jusqu'à ce que leur successeur soit élu ou nommé ou qu'elles cessent par ailleurs d'occuper leurs fonctions, selon la première éventualité.

BCE a mis en candidature six administrateurs à nommer au conseil d'administration de Placements Bell Aliant, commandité, soit Kevin Crull, Lawson Hunter, Patrick Pichette, Michael Sabia, Karen Sheriff et Victor Young. Des renseignements sur chacun de ces candidats figurent dans le tableau 3 ci-dessous.

TABLEAU 1 – CANDIDATS À L'ÉLECTION AU POSTE DE FIDUCIAIRE DU FONDS

Candidat au poste d'administrateur	Renseignements biographiques	Statut et participation aux comités ^{1,2}	Parts différées	Parts ⁶
 <p>Lawson Hunter</p> <ul style="list-style-type: none"> Résidence : Ottawa (Ontario) Canada Âge : 62 Administrateur depuis : 2004 Fiduciaire depuis : 2006 	<p>M. Hunter est président du conseil des fiduciaires du Fonds Bell Aliant et vice-président à la direction et chef des services généraux de BCE Inc. et de Bell Canada. Ancien associé du cabinet d'avocats Stikeman Elliott, S.E.N.C.R.L., s.r.l., M. Hunter a une vaste expérience en droit de la concurrence et de la réglementation dans les secteurs public et privé. Il est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université du Nouveau-Brunswick et d'une maîtrise en droit de Harvard University.</p> <p>M. Hunter est administrateur de l'Association canadienne de la technologie de l'information, de CanStage et du Réseau EDGE. Il a aussi été administrateur des sociétés ouvertes suivantes au cours des cinq dernières années : Groupe CGI Inc. et Aliant Inc.</p>	<p>Non indépendant</p> <p>Comité des ressources de direction et de la rémunération</p> <p>Comité de gouvernance</p> <p>Comité de la caisse de retraite PD</p> <p>Comité de la caisse de retraite CD.</p>	Voir la note 4	710
 <p>Edward Reevey, FCA</p> <ul style="list-style-type: none"> Résidence : Rothesay (Nouveau-Brunswick) Canada Âge : 63 Administrateur depuis : 1999 Fiduciaire depuis : 2006 	<p>M. Reevey est président et chef de la direction de Eedda Capital Inc., société de portefeuille fermée. Il a auparavant exercé des fonctions au sein de Addee Developments Ltd., de Clarkson Gordon & Co. et de H.R. Doane & Co., et a été président de Autotec Inc. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université Dalhousie et comptable agréé. Il est fellow des comptables agréés depuis 1998.</p> <p>M. Reevey est administrateur de Stratos Global Corporation (société inscrite à la cote de la TSX). Il est également administrateur de The Greater Saint John Community Foundation et de Miramichi Salmon Association. De plus, il a été administrateur de la société ouverte suivante au cours des cinq dernières années : Aliant Inc. M. Reevey a plus de 20 ans d'expérience dans le secteur des communications, ayant siégé comme administrateur de The New Brunswick Telephone Company, Limited de 1982 à 1999 et de Bruncor Inc. de 1985 à 1999.</p>	<p>Indépendant</p> <p>Comité de vérification (président)</p> <p>Comité de la caisse de retraite PD (président)</p> <p>Comité de la caisse de retraite CD (président)</p>	332 ³	37 963
 <p>Louis Tanguay</p> <ul style="list-style-type: none"> Résidence : Laval-sur-le-Lac, (Québec) Canada Âge : 69 Administrateur depuis : 2006 Fiduciaire depuis : 2006 	<p>M. Tanguay est un administrateur de sociétés. Il a été président et chef de la direction de Bell Canada International Inc. de juillet 2000 à novembre 2001. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université Concordia.</p> <p>M. Tanguay a été administrateur des sociétés ouvertes suivantes au cours des cinq dernières années : Rona Inc. (vente au détail), Saputo Inc. (alimentation), SR Telecom Inc. (télécommunications), Groupe Santé Medisys inc. (soins de santé), Groupe Bell Nordiq inc. (télécommunications), Canbras Communications Corp. (communications) et Bell Canada International Inc. (communications). Il est également administrateur d'Aéroports de Montréal. M. Tanguay compte nettement plus de 15 ans d'expérience dans le secteur des télécommunications.</p>	<p>Indépendant</p> <p>Comité de vérification</p>	925 ³	13 530



Candidat au poste d'administrateur	Renseignements biographiques	Statut et participation aux comités ^{1,2}	Parts différées	Parts ⁶
 <p>Charles White, c.r.</p> <ul style="list-style-type: none"> Résidence : St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) Canada Âge : 60 Administrateur depuis : 1999 Fiduciaire depuis : 2006 	<p>M. White est vice-président du conseil et administrateur principal indépendant de Bell Aliant et avocat au sein du cabinet d'avocats White, Ottenheimer & Baker. Sa carrière juridique en pratique privée s'étend sur plus de trois décennies. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la Memorial University de Terre-Neuve, d'un baccalauréat en droit de l'Université Dalhousie et a été nommé conseiller de la reine en 1984.</p> <p>M. White est président du conseil et fiduciaire de BMO Fonds mutuels, vice-président du conseil d'administration et administrateur d'Unifund Assurance Company et de The Johnson Corporation et administrateur de Stratos Global Corporation (société inscrite à la cote de la TSX). M. White est également président du conseil du Comité des bourses d'études de la Law Society of Newfoundland. De plus, il a été administrateur de la société ouverte suivante au cours des cinq dernières années : Aliant Inc. M. White a plus de 15 ans d'expérience dans le secteur des télécommunications, ayant été administrateur de NewTel Enterprises Limited de 1988 à 1999 (y compris son poste de président du conseil de 1994 à 1999) avant de se joindre au conseil d'Aliant (y compris son poste de président du conseil de 2001 à 2006) et, plus tard, de Bell Aliant.</p>	<p>Indépendant</p> <p>Comité de vérification</p> <p>Comité de gouvernance (président)</p> <p>Comité des ressources de direction et de la rémunération (président)</p> <p>Comité de la caisse de retraite PD</p> <p>Comité de la caisse de retraite CD</p>	841 ³	11 573
 <p>Victor Young, O.C.</p> <ul style="list-style-type: none"> Résidence : St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) Canada Âge : 61 Administrateur depuis : 2002 Fiduciaire depuis : 2006 	<p>M. Young, administrateur de sociétés, est l'ancien président du conseil et chef de la direction de Fishery Products International Ltd. Il a aussi déjà été sous-ministre du conseil du Trésor et conseiller spécial du Premier Ministre de Terre-Neuve-et-Labrador et a occupé les fonctions de président du conseil et de chef de la direction de Newfoundland and Labrador Hydro. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la Memorial University de Terre-Neuve et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Western Ontario. Il est Officier de l'Ordre du Canada.</p> <p>M. Young est présentement administrateur des sociétés ouvertes suivantes : Compagnie pétrolière Imperiale Ltée (inscrite à la cote de la TSX et de l'American Stock Exchange), Banque Royale du Canada (inscrite à la cote de la TSX et de la New York Stock Exchange (NYSE)) et BCE Inc. (inscrite à la cote de la TSX et de la NYSE). Il est également administrateur de McCain Foods Limited et de Fiducie RBC Dexia Services aux investisseurs. De plus, il a été administrateur de la société ouverte suivante au cours des cinq dernières années : Aliant Inc. M. Young compte près de 12 ans d'expérience dans le secteur des télécommunications, ayant siégé au conseil de BCE depuis 1995, d'Aliant depuis 2002 et, plus tard, aux conseils de Bell Aliant.</p>	<p>Indépendant ⁷</p> <p>Comité de gouvernance</p> <p>Comité des ressources de direction et de la rémunération</p>	925 ³	5 500

TABLEAU 2 – CANDIDATS DEVANT ÊTRE NOMMÉS PAR LE FONDS À TITRE D'ADMINISTRATEURS DE PLACEMENTS BELL ALIANT, COMMANDITÉ




Candidat au poste d'administrateur	Renseignements biographiques	Statut et participation aux comités ^{1,2}	Parts différées	Parts ⁶
 Robert Dexter, c.r. <ul style="list-style-type: none"> Résidence : Halifax (Nouvelle-Écosse) Canada Âge : 55 Administrateur depuis : 1999 	<p>M. Dexter est président du conseil et chef de la direction de Maritime Travel Inc., la plus grande agence de voyage de détail du Canada atlantique. Il est également associé du cabinet d'avocats Stewart McKelvey LLP. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce ainsi que d'un baccalauréat en droit de l'Université Dalhousie et a été nommé conseiller de la reine.</p> <p>M. Dexter est également président du conseil de Empire Company Limited (société inscrite à la cote de la TSX qui exerce des activités de distribution alimentaire, d'aménagement immobilier et de placements de société) et administrateur ou fiduciaire de diverses autres entités inscrites à la cote de la TSX, y compris High Liner Foods Inc., Sobeys Inc. et Fonds de revenu Wajax. De plus, il a été administrateur de la société ouverte suivante au cours des cinq dernières années : Aliant Inc. M. Dexter a près de 10 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.</p>	<p>Indépendant</p> <p>Comité de gouvernance</p> <p>Comité de vérification</p> <p>Comité des ressources de direction et de la rémunération</p>	925 ³	1 814
Edward Reevey, FCA	Voir le tableau 1.			
Louis Tanguay	Voir le tableau 1.			
 Stephen Wetmore <ul style="list-style-type: none"> Résidence : Halifax (Nouvelle-Écosse) et Mississauga (Ontario) Canada Âge : 54 Administrateur depuis : 1999 	<p>M. Wetmore est président et chef de la direction de Bell Aliant. Il s'est joint à Bell Aliant en 2006 après avoir été vice-président à la direction de BCE Inc. et président de groupe, rendement d'entreprises et marchés nationaux de Bell Canada. Avant de se joindre à Bell Canada en 2002, M. Wetmore a occupé divers postes de direction, y compris celui de président et chef de la direction d'Aliant Inc., de président et chef de la direction de NewTel Enterprises Limited, de président d'Air Atlantic et de directeur général de Scotia Holdings PLC à Londres, en Angleterre. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de Acadia University et comptable agréé.</p> <p>M. Wetmore est administrateur des sociétés ouvertes inscrites à la cote de la TSX suivantes : La Société Canadian Tire Limitée, Axia Netmedia Corporation et Stratos Global Corporation. Il est également administrateur de l'Institut CD Howe et de L'Alliance-Éducation. De plus, il a été administrateur de la société ouverte suivante au cours des cinq dernières années : Aliant Inc.</p>	<p>Non indépendant</p> <p>N'est membre d'aucun comité</p>	Voir la note 5	28 155
Charles White, c.r.	Voir le tableau 1.			

TABLEAU 3 – CANDIDATS DE BCE AU CONSEIL DE PLACEMENTS BELL ALIANT, COMMANDITÉ

Candidat au poste d'administrateur	Renseignements biographiques	Statut et participation aux comités ^{1,2}	Parts différées	Parts ⁶
 Kevin Crull <ul style="list-style-type: none"> Résidence : Toronto (Ontario) Canada Âge : 42 Administrateur depuis : 2006 	<p>M. Crull est président — services résidentiels de Bell Canada (depuis septembre 2005). M. Crull a été président — solutions marchés consommateurs de Bell Canada de mars 2005 à septembre 2005. Avant 2005, M. Crull était premier vice-président et directeur général de AT&T Mobility. Il a également été premier vice-président - consommateurs et petites entreprises de AT&T Inc. de 2001 à 2004. Il est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la University of San Francisco ainsi que d'un baccalauréat en marketing de la Ohio State University.</p>	<p>Non indépendant</p> <p>N'est membre d'aucun comité</p>	Voir la note 4	220

Candidat au poste d'administrateur	Renseignements biographiques	Statut et participation aux comités ^{1,2}	Parts différées	Parts ⁶
Lawson Hunter	Voir le tableau 1.			
 <p>Patrick Pichette ⁸</p> <ul style="list-style-type: none"> Résidence : Saint-Lazare (Québec) Canada Âge : 44 Administrateur depuis : 2006 	<p>M. Pichette est président — exploitation de Bell Canada (depuis novembre 2004). De septembre 2002 à décembre 2003, il a été chef des affaires financières de Bell Canada et, en décembre 2003, est devenu vice-président exécutif de Bell Canada jusqu'à ce qu'il occupe son poste actuel. Avant 2001, M. Pichette était associé principal de McKinsey & Compagnie. Il a également été membre de la haute direction de Téléglobe Inc. jusqu'en mai 2002. Il est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires de l'Université du Québec à Montréal et d'une maîtrise en philosophie, politique et économie de la Oxford University où il a étudié à titre de boursier de la Fondation Cecil Rhodes.</p> <p>M. Pichette est administrateur d'Alaska Communications Systems Inc., société inscrite au NASDAQ. Il est également administrateur de la Fondation de l'Université du Québec à Montréal, de la Fondation Trudeau, d'Ingénieurs Sans Frontières et de Montréal International.</p>	<p><i>Non indépendant</i></p> <p>N'est membre d'aucun comité</p>	Voir la note 4	712
 <p>Michael Sabia ⁸</p> <ul style="list-style-type: none"> Résidence : Westmount (Québec) Canada Âge : 53 Administrateur depuis : 2006 	<p>M. Sabia est président du conseil de Bell Aliant et président et chef de la direction de BCE et chef de la direction de Bell Canada. En juillet 2000, M Sabia a été nommé vice-président exécutif de BCE et vice-président du conseil, services généraux, de Bell Canada. Il a été nommé président de BCE en décembre 2000, président et chef de l'exploitation de BCE et chef de l'exploitation de Bell Canada en mars 2002, puis président et chef de la direction de BCE en avril 2002. Il s'était joint au groupe BCE en octobre 1999 à titre de vice-président du conseil et de chef de la direction de Bell Canada International. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts (économie et politique) de la University of Toronto ainsi que d'une maîtrise en arts et d'une maîtrise en philosophie de la Yale University.</p> <p>M. Sabia est administrateur de The Thomson Corporation, société inscrite à la cote de la TSX et de la NYSE et fournissant des services d'information aux entreprises à l'échelle mondiale. Il est aussi administrateur de Clearwire Corporation, société inscrite au NASDAQ qui exploite des réseaux à large bande sans fil de la prochaine génération permettant des communications Internet rapides et portables dans des marchés choisis un peu partout aux États-Unis et en Europe. Il est aussi administrateur de BCE, de Bell Canada, et de plusieurs entités reliées à BCE. Au cours des cinq dernières années, M. Sabia a également été administrateur d'Emergis Inc. (auparavant, BCE Emergis Inc.) et du Groupe CGI Inc.</p>	<p><i>Non indépendant</i></p> <p>N'est membre d'aucun comité</p>	Voir la note 4	6 829
 <p>Karen Sheriff</p> <ul style="list-style-type: none"> Résidence : Toronto (Ontario) Canada Âge : 49 Administratrice depuis : 2004 	<p>M^{me} Sheriff est présidente, petites et moyennes entreprises de Bell Canada. Auparavant, elle a été chef du marketing et première vice-présidente, gestion et développement des produits de Bell Canada. Avant de se joindre à Bell, elle était chargée de la commercialisation d'entreprise et 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.</p> <p>M^{me} Sheriff est administratrice de Teknion, société inscrite à la cote de la TSX et se spécialisant dans le mobilier et le matériel de bureau. Elle est aussi administratrice du Gardiner Museum of Ceramic Art.</p>	<p><i>Non indépendante</i></p> <p>Comité de gouvernance</p> <p>Comité des ressources de direction et de la rémunération</p>	Voir la note 4	726
Victor Young, O.C.	Voir le tableau 1.			

Notes :

- (1) Placements Bell Aliant, commandité a un comité de vérification dont les membres sont Edward Reevey (président), Robert Dexter, Louis Tanguay et Charles White. Victor Young était membre du comité de vérification jusqu'au 1^{er} mars 2007. Le comité de vérification de Placements Bell Aliant, commandité sert également de comité de vérification au Fonds. De plus, le conseil d'administration de Placements Bell Aliant, commandité a quatre autres comités permanents. Les comités sont décrits à la rubrique « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance ». Le conseil d'administration de Placements Bell Aliant, commandité n'a pas de comité de direction.
- (2) Un résumé de la présence des candidats aux réunions des fiduciaires, du conseil et des comités est donné à la rubrique « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance » de la présente circulaire. Le statut de chaque candidat est expliqué dans cette rubrique.
- (3) Un régime de parts différées pour les fiduciaires et les administrateurs externes (le RPD à l'intention des administrateurs) a été établi avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2007, sous réserve de la réception d'une décision en matière d'impôt favorable de l'Agence du revenu du Canada. Cette colonne reflète les parts différées au 30 mars 2007, sous réserve de la réception d'une décision en matière d'impôt favorable de l'Agence du revenu du Canada. Une description du RPD à l'intention des administrateurs est donnée à la rubrique « Rémunération des fiduciaires et des administrateurs » de la présente circulaire.
- (4) Les administrateurs de Placements Bell Aliant, commandité doivent être propriétaires de parts du Fonds conformément aux principes directeurs en matière de propriété de parts. Veuillez vous reporter à la sous-rubrique « Exigences en matière de propriété minimale » de la rubrique « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance » pour en savoir davantage. Les administrateurs de Placements Bell Aliant, commandité qui sont au service du Fonds, de ses filiales, de BCE ou de Bell Canada ne sont pas rémunérés pour leur participation au conseil d'administration. Dans le cas des administrateurs employés par BCE ou Bell Canada, la rémunération est versée à Bell Canada. Ces administrateurs ne sont donc pas tenus d'être propriétaires de parts du Fonds et ne participent pas au RPD à l'intention des administrateurs.
- (5) Comme il est employé de Bell Aliant, société en commandite, Stephen Wetmore ne participe pas au RPD à l'intention des administrateurs. Pour de plus amples renseignements sur les principes directeurs en matière de propriété applicables à M. Wetmore, veuillez vous reporter à la rubrique « Rapport sur la rémunération de la haute direction ».
- (6) Parts du Fonds détenues en propriété véritable, ou sur lesquelles un contrôle était exercé au 30 mars 2007.
- (7) Victor Young est membre du conseil de Placements Bell Aliant, commandité et de ses comités de gouvernance et des ressources de direction et de la rémunération et il siège également au conseil d'administration de BCE, entité membre du même groupe. M. Young est considéré comme un administrateur indépendant. M. Young était membre du comité de vérification jusqu'au 1^{er} mars 2007.
- (8) Était administrateur ou membre de la haute direction de Télélobe Inc. ou de certains des membres de son groupe le, ou au cours de l'exercice précédant le, 15 mai 2002, date à laquelle Télélobe Inc. et certains des membres de son groupe ont demandé la protection des tribunaux en vertu des lois sur l'insolvabilité dans divers pays dont le Canada et les États-Unis.

Rapport sur la rémunération de la haute direction

Dans la présente section, Bell Aliant désigne Bell Aliant Communications régionales, société en commandite, le principal employeur des membres de la haute direction visés et des cadres supérieurs.

Notre rapport sur la rémunération de la haute direction commence par un aperçu de l'objet et du mandat du comité des ressources de direction et de la rémunération (appelé dans la présente section, le *comité*) du conseil d'administration.

En 2006, après la réalisation de l'arrangement, une nouvelle structure de rémunération de la haute direction a été établie pour Bell Aliant, qui lie nos politiques et programmes de rémunération à la mission de la société. Cette année, nous faisons rapport sur les programmes et les régimes de rémunération de Bell Aliant depuis juillet 2006, ainsi que sur les programmes et les régimes en place chez Aliant avant cette date.

Composition et mandat du comité

Le comité administre le programme de rémunération de la haute direction de Bell Aliant. Le comité a été formé le 7 juillet 2006 et il est composé de cinq administrateurs dont aucun n'est employé par Bell Aliant et dont trois sont indépendants : Charles White (président), Robert Dexter, Victor Young, Lawson Hunter et Karen Sheriff. Lawson Hunter est vice-président à la direction et chef des services généraux de BCE et de Bell Canada et Karen Sheriff est présidente – petites et moyennes entreprises de Bell Canada.

En ce qui concerne la rémunération, le rôle du comité consiste à :

- superviser et recommander pour approbation la politique en matière de rémunération de la haute direction de Bell Aliant, y compris toutes les formes de rémunération du chef de la direction et de chaque membre de la haute direction;
- surveiller la rémunération générale, les politiques et les plans de Bell Aliant;
- examiner et approuver les avantages sociaux et avantages accessoires 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;
- examiner avec le chef de la direction tout changement important proposé à l'organisation ou au personnel.

On trouvera des renseignements supplémentaires sur le comité et ses responsabilités, y compris le mandat du comité, dans la section de la présente circulaire intitulée « Questions de gouvernance de Bell Aliant ».

Conseils indépendants

Pour s'assurer que Bell Aliant offre une rémunération concurrentielle aux membres de sa haute direction, le comité étudie des renseignements provenant de conseillers en rémunération externes et les pratiques en matière de rémunération d'autres organisations comparables. En outre, le comité mandate un consultant externe indépendant pour le conseiller en matière de rémunération de la haute direction. Pour obtenir des renseignements concernant les services fournis par les consultants en rémunération à Bell Aliant durant 2006, veuillez vous reporter à la section intitulée « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance » de la présente circulaire.

Philosophie et orientation en matière de rémunération de Bell Aliant

La philosophie en matière de rémunération de la haute direction, approuvée par le comité en juillet 2006, vise à atteindre quatre objectifs clés :

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

Compte tenu de ces objectifs, notre philosophie en matière de rémunération de la haute direction nous a guidés dans l'élaboration d'un modèle de rémunération totale de Bell Aliant qui comprend le salaire de base, ainsi que des encouragements à court et à long terme. Les caractéristiques du modèle de rémunération sont les suivantes :

- viser un salaire de base au 50^e percentile du groupe comparable;
- viser une rémunération totale au 60^e percentile du groupe comparable, si le rendement de Bell Aliant ou le rendement individuel le justifie;
- soutenir une rigoureuse culture de rendement par l'utilisation de régimes d'intéressement à court terme et à long terme qui placent une partie importante de la rémunération totale du membre de la haute direction à risque;
- faire correspondre les intérêts du membre de la haute direction et ceux des porteurs de parts par l'établissement de principes directeurs en matière de propriété et la possibilité de recevoir des parts du Fonds dans le cadre des régimes d'intéressement à long terme.

Rémunération totale de Bell Aliant pour 2006 (juillet à décembre)

Le recours par Bell Aliant à la rémunération incitative à court terme et à long terme place une partie importante de la rémunération totale de chaque membre de la haute direction à risque et récompense les membres de la haute direction en fonction de leur rendement individuel et de celui de l'entreprise et de la création d'une valeur durable pour les porteurs de parts.

Le tableau ci-dessous présente la composition de la rémunération totale de Bell Aliant pour chaque membre de la haute direction visé, suivie par un sommaire de chaque élément :

Membre de la haute direction ¹	Salaire de base	Rémunération incitative à court terme	Rémunération incitative à long terme
Stephen Wetmore, président et chef de la direction	25 %	25 %	50 %
Frank Fagan, chef de l'exploitation	31 %	23 %	46 %
Glen LeBlanc, chef des finances	34 %	24 %	42 %
David Rathbun, chef des ressources humaines	39 %	23 %	38 %
Fred Crooks, chef des affaires juridiques	39 %	23 %	38 %

Note :

(1) La composition de la rémunération totale des autres membres de la haute direction est la suivante : de 34 à 43 % pour le salaire de base, de 22 à 24 % pour le régime d'intéressement à court terme et de 35 à 42 % pour le régime d'intéressement à long terme.

Salaire de base annuel

Les salaires sont établis en fonction de l'évaluation des responsabilités du poste de chaque membre de la haute direction ainsi que de l'expérience, des connaissances et du rendement du membre de la haute direction. Les salaires des membres de la haute direction sont révisés annuellement et rajustés, le cas échéant, en fonction du rendement individuel, des capacités, des responsabilités et des données du marché concurrentiel.

Rémunération incitative à court terme

Le régime d'intéressement à court terme (RICT) de Bell Aliant a été créé afin d'inciter au rendement et de récompenser l'atteinte de cibles financières et non financières précises. En 2006, le régime était centré sur l'importance du service à la clientèle et du rendement financier.

Le programme compte deux mesures : les mesures aux termes du RICT de Bell Aliant et les cibles incitatives personnelles.

On compte quatre mesures aux termes du RICT de Bell Aliant : l'encaisse distribuable, les produits d'exploitation, le coût par client et le service à la clientèle. Pour chaque mesure, il n'y a aucun versement à moins qu'un seuil (50 % de la cible) ne soit atteint. Le versement maximal par mesure est de 150 %. Par ailleurs, aucun incitatif à court terme n'est gagné à moins d'atteindre un plancher financier.

Les cibles incitatives individuelles dépendent des responsabilités du membre de la haute direction et représentent de 50 à 100 % de son salaire de base annuel.

Le comité approuve les changements des cibles d'encouragement à court terme pour les membres de la haute direction, ainsi que les montants des versements annuels. Les versements aux membres de la haute direction sont calculés en fonction du salaire, des pourcentages cibles et du rendement réel. Les résultats de Bell Aliant de juillet à décembre 2006 se sont établis à 104,3 % de la cible du régime d'intéressement à court terme.

Le tableau ci-dessous résume les résultats pour Bell Aliant (juillet à décembre 2006).

Mesure	Pondération	Résultats réels
Encaisse distribuable	30 %	30,0 %
Produits d'exploitation	20 %	25,0 %
Indice du service à la clientèle	30 %	33,3 %
Coût par client	20 %	16,0 %
Total	100 %	104,3 %

Rémunération incitative à long terme

Le régime de rémunération incitative à long terme apparie le rendement des membres de la haute direction à la croissance à long terme de la valeur pour les porteurs de parts. Les cibles du régime d'intéressement à long terme en 2006 se sont échelonnées de 80 à 200 % du salaire de base annuel du membre de la haute direction visé.

On a établi le régime d'intéressement à long terme afin de soutenir les objectifs de propriété par les employés, de favoriser un équilibre responsable entre les résultats à court et à long terme et de développer et maintenir un fort esprit de rendement et d'initiative.

Régime de parts différées (RPD)

Des membres de la haute direction et des cadres supérieurs choisis sont admissibles à la participation au RPD. Le conseil et les fiduciaires désignent les personnes clés à qui l'on octroiera des parts différées, la date d'octroi, le nombre de parts différées, les conditions d'acquisition et de rendement et les conditions du RPD.

Aux termes du RPD, chaque part différée représente le droit de recevoir une part du Fonds à la condition de remplir certains critères de rendement et/ou d'acquisition. À l'acquisition, les parts différées sont détenues pour le participant jusqu'à ce que celui-ci quitte Bell Aliant. Les parts différées détenues dans le compte engendrent des parts différées supplémentaires en ce qui concerne les distributions par le Fonds aux porteurs de parts du Fonds. Le nombre de parts différées attribuées dépend du montant cible de rémunération incitative à long terme et du cours de clôture moyen pondéré des parts du Fonds négociées à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant l'attribution. La valeur finale des parts gagnées dépendra de la juste valeur marchande des parts du Fonds à la fin de la période de rendement ou d'acquisition.

Le tiers des parts différées attribuées à l'égard de 2006 sera acquis chaque année en 2006, en 2007 et en 2008.

Le nombre maximal de parts du Fonds autorisé à des fins d'émission aux termes du RPD est de 1 200 000, soit environ 0,5 % du nombre de parts du Fonds en circulation (après dilution, dans l'hypothèse de l'échange de la totalité des parts de société en commandite de catégorie 1 de Placements, et des parts de société en commandite échangeables de Bell Aliant détenues par BCE et les membres de son groupe).

Rémunération à risque pour 2006

Les membres de la haute direction de Bell Aliant sont rémunérés pour leur incidence sur le rendement de l'entreprise. Le tableau qui suit résume les cibles de rémunération à risque pour 2006 pour les membres de la haute direction visés de Bell Aliant par rapport à leur salaire de base :

Membre de la haute direction	Régime d'intéressement à court terme % du salaire de base	Régime d'intéressement à long terme % du salaire de base
Stephen Wetmore, chef de la direction	100 %	200 %
Frank Fagan, chef de l'exploitation	75 %	150 %
Glen LeBlanc, chef des finances	70 %	125 %
David Rathbun, chef des ressources humaines	60 %	100 %
Fred Crooks, chef des affaires juridiques	60 %	100 %

Principes directeurs en matière de propriété

Bell Aliant a établi des principes directeurs en matière de propriété des parts afin de mieux faire correspondre les intérêts des membres de la haute direction et ceux des porteurs de parts du Fonds. Les principes directeurs en matière de propriété de parts pour les membres de la haute direction visés sont les suivants :

Principes directeurs en matière de propriété ¹

Membre de la haute direction	Propriété de parts ² /d'unités
Stephen Wetmore, chef de la direction	4 x salaire de base
Frank Fagan, chef de l'exploitation	3 x salaire de base
Glen LeBlanc, chef des finances	3 x salaire de base
David Rathbun, chef des ressources humaines	3 x salaire de base
Fred Crooks, chef des affaires juridiques	3 x salaire de base

Notes :

(1) La propriété est définie comme étant la propriété de parts du Fonds et/ou de parts différées détenues dans le RPD et d'unités détenues dans le RUAR (défini dans la rubrique « Rapport sur la rémunération de la haute direction d'Aliant » de la présente circulaire).

(2) Un délai de 5 ans à compter de la date de leur nomination est accordé aux membres de la direction pour qu'ils se conforment aux principes directeurs.

Rémunération du chef de la direction

Stephen Wetmore a été nommé président et chef de la direction de Bell Aliant le 7 juillet 2006. Les éléments de la rémunération totale du chef de la direction comprennent le salaire de base, la rémunération incitative à court terme et la rémunération incitative à long terme. Une grande importance est accordée à la rémunération à risque. Pour 2006, les composantes étaient approximativement les suivantes : salaire de base 25 %, rémunération incitative à court terme 25 % et rémunération incitative à long terme 50 %.

Le comité a retenu une entreprise de conseillers en rémunération indépendants, Towers Perrin, pour effectuer une étude de marché et une analyse de la rémunération totale du chef de la direction et d'autres membres de la haute direction de Bell Aliant en 2006. En fonction de l'étude, le conseil a approuvé un salaire de base annuel du chef de la direction de 900 000 \$, une cible du régime d'intéressement à court terme de 100 % du salaire de base annuel et une cible du régime d'intéressement à long terme de 200 % du salaire de base annuel.

Pour 2006, le chef de la direction a reçu un versement de 469 350 \$ pour l'atteinte par Bell Aliant d'un résultat de 104,3 % pour les cibles de rendement du régime d'intéressement à court terme. Le versement a été calculé en multipliant le salaire annuel de 2006 de M. Wetmore chez Bell Aliant (calculé au pro rata pour la période de juillet à décembre) par sa cible du régime d'intéressement à court terme et le pourcentage de rendement.

Pour 2006, le chef de la direction a reçu une prime de rémunération à long terme en titres de 1 250 000 \$ aux termes du RPD, ce qui représente 42 823 parts différées.

Le tableau qui suit résume la rémunération, y compris au titre de la retraite et d'autres formes de rémunération annuelle, du chef de la direction à compter de sa nomination au sein de Bell Aliant.

Stephen Wetmore	2006
Président et chef de la direction	\$
Salaire de base ¹	431 250
Rémunération fondée sur le rendement	
Prime aux termes du régime d'intéressement à court terme	469 350
Valeur cible de l'octroi aux termes du régime d'intéressement à long terme ²	1 250 000
Autre rémunération	
Coûts annuels des régimes de retraite ³	748 200
Avantages accessoires	25 000
Toute autre rémunération ⁴	8 625
Total de la rémunération cible	2 932 425

Notes :

1. Montant déterminé en fonction du salaire depuis la nomination au poste de président et chef de la direction de Bell Aliant le 7 juillet 2006. Le salaire annuel de M. Wetmore est de 900 000 \$.
2. M. Wetmore a reçu 42 823 parts différées aux termes du régime de parts différées au prix par part de 29,19 \$. La valeur ultime de l'octroi sous forme de titres de participation dépend de la juste valeur marchande des parts du Fonds au moment du rachat.
3. Voir la rubrique « Régimes de retraite » de la présente circulaire pour obtenir davantage de renseignements.
4. La ligne « Toute autre rémunération » comprend les cotisations de la société et les intérêts gagnés dans le cadre du régime d'épargne des employés.

Rémunération des autres membres de la haute direction visés

Le tableau suivant résume la rémunération, y compris les sommes versées au titre des régimes de retraite et toute autre rémunération annuelle, des membres de la haute direction visés pour les trois derniers exercices.

Frank Fagan	2006	2005	2004
Chef de l'exploitation	\$	\$	\$
Salaire de base	450 000	397 635	397 885
Rémunération fondée sur le rendement			
Prime aux termes du régime d'intéressement à court terme	417 000	224 334	163 625
Valeur cible de l'octroi aux termes du régime d'intéressement à long terme ¹	600 000 ²	660 094 ³	450 009 ⁴
Autre rémunération			
Coûts annuels des régimes de retraite ⁵	0	0	0
Avantages accessoires	45 000	30 000	25 000
Toute autre rémunération ⁶	43 291	40 543	25 000
Total de la rémunération cible	1 555 291	1 352 606	1 061 609

Notes :

1. La valeur ultime de ces octrois dépend de la juste valeur marchande des parts du fonds au moment du rachat.
2. M. Fagan a reçu 20 555 parts différées aux termes du régime de parts différées au prix par part de 29,19 \$.
3. Représente la valeur cible de l'octroi d'options d'achat d'actions d'Aliant et les octrois d'unités d'actions au titre du rendement. Les options de 2005 ont été octroyées au prix de 29,25 \$ et les unités d'actions au titre du rendement ont été octroyées aux prix de 27,22 \$ et de 29,22 \$.
4. Représente la valeur cible de l'octroi d'options d'achat d'actions d'Aliant et l'octroi d'unités d'actions au titre du rendement. Les options de 2004 ont été octroyées au prix de 32,39 \$ et les unités d'actions au titre du rendement ont été octroyées au prix de 31,88 \$.
5. Voir la rubrique « Régimes de retraite » de la présente circulaire pour obtenir davantage de renseignements.
6. La ligne « Toute autre rémunération » comprend les cotisations de la société et les intérêts gagnés dans le cadre du régime d'épargne des employés, plus une prime de maintien en poste annuelle de 25 000 \$.

Glen LeBlanc	2006	2005	2004
Chef des finances	\$	\$	\$
Salaire de base	329 807	212 000	200 000
Rémunération fondée sur le rendement			
Prime aux termes du régime d'intéressement à court terme	311 360	143 775	35 936
Valeur cible de l'octroi aux termes du régime d'intéressement à long terme ¹	375 000 ²	325 679 ³	40 950 ⁴
Autre rémunération			
Coûts annuels des régimes de retraite ⁵	124 000	33 000	12 767
Avantages accessoires	45 000	25 000	15 000
Toute autre rémunération ⁶	54 461	0	0
Total de la rémunération cible	1 239 628	739 454	304 653

Notes :

1. La valeur ultime de ces octrois dépend de la juste valeur marchande des parts du fonds au moment du rachat.
2. M. LeBlanc a reçu 12 847 parts différées aux termes du régime de parts différées au prix par part de 29,19 \$.
3. Représente la valeur cible de l'octroi d'options d'achat d'actions d'Aliant et les octrois d'unités d'actions au titre du rendement. Les options de 2005 ont été octroyées au prix de 29,25 \$ et les unités d'actions au titre du rendement ont été octroyées aux prix de 27,22 \$ et de 29,22 \$.
4. Représente la valeur cible de l'octroi d'options d'achat d'actions d'Aliant et l'octroi d'unités d'actions au titre du rendement. Les options de 2004 ont été octroyées au prix de 32,39 \$ et les unités d'actions au titre du rendement ont été octroyées au prix de 31,88 \$.
5. Voir la rubrique « Régimes de retraite » de la présente circulaire pour obtenir davantage de renseignements.
6. La ligne « Toute autre rémunération » comprend les cotisations de la société et les intérêts gagnés dans le cadre du régime d'épargne des employés, plus une prime de reconnaissance de 50 000 \$ en 2006.

David Rathbun	2006	2005	2004
Chef des ressources humaines	\$	\$	\$
Salaire de base	300 000	294 796	270 923
Rémunération fondée sur le rendement			
Prime aux termes du régime d'intéressement à court terme	200 160	184 815	90 780
Valeur cible de l'octroi aux termes du régime d'intéressement à long terme ¹	300 000 ²	363 507 ³	156 010 ⁴
Autre rémunération			
Coûts annuels des régimes de retraite ⁵	155 400	103 000	45 000
Avantages accessoires	40 000	25 000	17 500
Toute autre rémunération ⁶	13 159	10 418	0
Total de la rémunération cible	1 008 719	981 536	580 213

Notes :

1. La valeur ultime de ces octrois dépend de la juste valeur marchande des parts du fonds au moment du rachat.
2. M. Rathbun a reçu 10 277 parts différées aux termes du régime de parts différées au prix par part de 29,19 \$.
3. Représente la valeur cible de l'octroi d'options d'achat d'actions d'Aliant et les octrois d'unités d'actions au titre du rendement. Les options de 2005 ont été octroyées au prix de 29,25 \$ et les unités d'actions au titre du rendement ont été octroyées aux prix de 27,22 \$ et de 29,22 \$.
4. Représente la valeur cible de l'octroi d'options d'achat d'actions d'Aliant et l'octroi d'unités d'actions au titre du rendement. Les options de 2004 ont été octroyées au prix de 32,39 \$ et les unités d'actions au titre du rendement ont été octroyées au prix de 31,88 \$.
5. Voir la rubrique « Régimes de retraite » de la présente circulaire pour obtenir davantage de renseignements.
6. La ligne « Toute autre rémunération » comprend les cotisations de la société et les intérêts gagnés dans le cadre du régime d'épargne des employés.

Fred Crooks	2006	2005	2004
Chef des affaires juridiques	\$	\$	\$
Salaire de base	250 000	237 634	229 327
Rémunération fondée sur le rendement			
Prime aux termes du régime d'intéressement à court terme	173 472	136 857	57 375
Valeur cible de l'octroi aux termes du régime d'intéressement à long terme ¹	240 000 ²	319 604 ³	90 014 ⁴
Autre rémunération			
Coûts annuels des régimes de retraite ⁵	63 695	32 076	23 747
Avantages accessoires	40 000	25 000	17 500
Toute autre rémunération ⁶	60 157	2 344	0
Total de la rémunération cible	827 324	754 058	417 963

Notes

1. La valeur ultime de ces octrois dépend de la juste valeur marchande des parts du fonds au moment du rachat.
2. M. Crooks a reçu 8 222 parts différées aux termes du régime de parts différées au prix par part de 29,19 \$.
3. Représente la valeur cible de l'octroi d'options d'achat d'actions d'Aliant et les octrois d'unités d'actions au titre du rendement. Les options de 2005 ont été octroyées au prix de 29,25 \$ et les unités d'actions au titre du rendement ont été octroyées aux prix de 27,22 \$ et de 29,22 \$.
4. Représente la valeur cible de l'octroi d'options d'achat d'actions d'Aliant et l'octroi d'unités d'actions au titre du rendement. Les options de 2004 ont été octroyées au prix de 32,39 \$ et les unités d'actions au titre du rendement ont été octroyées au prix de 31,88 \$.
5. Voir la rubrique « Régimes de retraite » de la présente circulaire pour obtenir davantage de renseignements.
6. La ligne « Toute autre rémunération » comprend les cotisations de la société et les intérêts gagnés dans le cadre du régime d'épargne des employés, plus une prime de reconnaissance de 50 000 \$ en 2006.

RAPPORT SUR LES PROGRAMMES DE RÉMUNÉRATION D'ALIAN'T

La présente section est un rapport sur l'information sur la rémunération ayant trait aux programmes et aux régimes d'Aliant de janvier à juillet 2006.

Composition et mandat du comité d'Aliant

Le comité des ressources humaines et de la rémunération d'Aliant, dont le mandat était essentiellement similaire au mandat du comité de Bell Aliant exposé précédemment, était composé des quatre administrateurs suivants dont aucun n'était au service d'Aliant et dont trois étaient indépendants : Charles Caty (président), Miller Ayre, Charles White et Stephen Wetmore. M. Wetmore a été vice-président à la direction de BCE et président de groupe, rendement d'entreprises et marchés nationaux de Bell Canada. Avant de se joindre à BCE et à Bell Canada en 2002, M. Wetmore était président et chef de la direction d'Aliant.

Rémunération incitative à court terme

Le régime d'intéressement à court terme d'Aliant a été conçu pour créer une culture qui récompense les employés en liant directement stratégie d'affaires et rendement individuel, en orientant les personnes vers les activités de travail clés et des objectifs précis.

Au cours des deux premiers trimestres de 2006, les mesures et les cibles de la carte de pointage équilibré d'Aliant ont servi à évaluer le rendement par rapport aux objectifs stratégiques d'Aliant. La carte de pointage équilibré fournit des mesures dans quatre catégories. Les cibles de rendement pour chaque membre de la haute direction tiennent compte du domaine de responsabilité du membre de la haute direction et de sa capacité d'influencer les résultats d'Aliant.

Pour les membres de la haute direction qui étaient au service d'Aliant et qui ont participé au régime d'intéressement à court terme d'Aliant de 2006, on a effectué et déterminé les paiements en calculant proportionnellement les résultats d'Aliant de janvier à juin 2006 avec les résultats de Bell Aliant de juillet à décembre 2006.

Régimes d'intéressement à moyen terme

Le programme de rémunération à moyen terme d'Aliant a apparié le rendement des membres de la haute direction à la croissance et la création de la valeur pour les actionnaires et a récompensé ce rendement. Le programme s'est composé d'un régime d'unités d'actions au titre du rendement.

Régime d'unités d'actions au titre du rendement (RUAR)

Le comité des ressources humaines et de la rémunération d'Aliant a octroyé des unités d'actions d'Aliant aux membres de la haute direction et à des cadres supérieurs choisis afin de mieux faire correspondre les versements au titre de la rémunération incitative à moyen terme au rendement total pour les actionnaires d'Aliant aux termes du RUAR. Chaque unité d'action d'Aliant représentait le droit de recevoir, pour chaque unité d'action acquise, une action ordinaire d'Aliant acquise sur le marché secondaire ou un paiement au comptant égal à la juste valeur marchande, sous réserve des rajustements indiqués ci-dessous, selon l'atteinte des objectifs de rendement.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération d'Aliant a approuvé la continuation du RUAR d'Aliant après la réalisation de l'arrangement, les actions ordinaires d'Aliant étant remplacées par des parts du Fonds. Les unités d'actions du RUAR octroyées en 2005 seront acquises le 30 novembre 2007, sous réserve des conditions de rendement. Les conditions de rendement sont établies d'après une comparaison entre le rendement total pour les porteurs de parts du Fonds (la plus-value du cours des parts, majorée du montant du réinvestissement des distributions) et le rendement total pour les porteurs de parts de groupes de sociétés comparables.

Il n'y a eu aucun octroi aux termes de ce régime en 2006 et aucun autre octroi ne sera effectué aux termes de ce régime.

Régime d'unités d'actions au titre du rendement personnel (RUARP)

En 2005, un régime complémentaire au RUAR appelé le régime d'unités d'actions axées au titre du rendement personnel d'Aliant a été créé. Toutes les unités d'actions du RUARP octroyées aux termes du régime complémentaire qui devaient être acquises le 30 novembre 2006 ont été résiliées conformément au régime en date du 5 juillet 2006. Il n'y a eu aucun octroi aux termes de ce régime en 2006.

Octrois d'unités d'actions au titre du rendement

Le tableau ci-dessous donne des renseignements sur les octrois et les versements aux termes du RUAR et du RUARP consentis aux membres de la haute direction visés d'Aliant :

Nom et fonction principale	Année de l'octroi	Unités d'actions au titre du rendement				
		Unités octroyées ¹	Unités additionnelles gagnées ²	Total des unités au 31 décembre 2006	Année de l'échéance	Montant des versements (\$)
Jay Forbes	2005	18 761	1 139	0	2006	599 882
Président et chef de la direction, Aliant	2005	4 023	126	0	2006	1 329 998 ³
	2004	16 797	1 409	0	2006	
	2003	21 370	2 403	0	2005	620 936
Frank Fagan	2005	7 897	774	8 671	2007	
Vice-président directeur et chef de l'exploitation, Aliant	2005	7 278	228	0	2006	406 705 ³
	2004	7 058	592	0	2006	
	2003	9 930	1 116	0	2005	289 043
Glen LeBlanc	2005	1 162	114	1 276	2007	—
Vice-président principal et chef des finances, Aliant	2005	9 184	115	0	2006	249 536 ³
David Rathbun	2005	2 282	224	2 506	2007	—
Vice-président principal, affaires générales, et chef des ressources humaines, Aliant	2005	8 450	266	0	2006	305 029 ³
	2004	2 447	205	0	2006	
	2003	4 667	525	0	2005	139 677
Fred Crooks	2005	2 287	214	2 501	2007	
Vice-président principal, chef des affaires juridiques, et secrétaire général, Aliant	2005	7 333	366	0	2006	244 013 ³
	2004	1 412	146	0	2006	
	2003	488	40	0	2005	13 480

Notes :

- (1) Les unités d'actions sont assujetties à une acquisition fondée à la fois sur le temps et sur le rendement. Le nombre d'unités d'actions (ou l'équivalent en espèces) auquel un membre de la haute direction peut avoir droit au moment de l'acquisition peut varier de zéro à deux fois le nombre initial d'unités d'actions octroyées, selon le rendement réel par rapport aux conditions de rendement prédéterminées. Voir la rubrique intitulée « Régime d'unités d'actions au titre du rendement » sous « Rapport sur les programmes de rémunération d'Aliant ».
- (2) Ces montants représentent le nombre d'unités d'actions gagnées au moyen du réinvestissement des dividendes et des distributions à partir du moment de l'octroi jusqu'au moment de l'acquisition. Les dividendes ont été portés au crédit du compte des participants jusqu'à la réalisation de l'arrangement. Au 7 juillet 2006, les participants gagnaient des unités d'actions additionnelles au moyen du réinvestissement des distributions.
- (3) Les unités d'actions versées aux termes de l'octroi du RUARP de 2004 et de l'octroi du RUARP de 2005 qui devaient être acquises le 30 novembre 2006 ont été résiliées conformément à ce régime le 5 juillet 2006. Le montant représente le versement aux termes des deux octrois.

Régimes d'intéressement à long terme

Le programme de rémunération incitative à long terme d'Aliant a apparié le rendement des membres de la haute direction à la croissance à long terme de la valeur pour les actionnaires. Le programme d'Aliant est le régime d'options d'achat d'actions d'Aliant.

Régime d'options d'achat d'actions

Le régime d'option d'achat d'actions a été résilié conformément à ses conditions en date du 5 juillet 2006. Il n'y a pas eu d'octroi d'options d'achat d'actions en 2006.

Ancien chef de la direction d'Aliant

À titre de chef de la direction d'Aliant de janvier 2006 à juillet 2006, M. Forbes a reçu un salaire de base de 340 384 \$ et le paiement incitatif à court terme de 2006 de 609 175 \$ pour les résultats obtenus au cours de cette année. Conformément au RUARP d'Aliant (moyen terme) et au régime d'options d'achat d'actions qui ont pris fin le 5 juillet 2006 par suite de la constitution de Bell Aliant, M. Forbes a reçu 1 329 998 \$ et 1 151 250 \$, respectivement. M. Forbes a participé au régime d'épargne des employés d'Aliant en 2006; les cotisations de la société et les intérêts gagnés en 2006 totalisaient 26 261 \$.

Le contrat d'emploi de M. Forbes définissait les conditions de sa cessation d'emploi et les paiements qu'il a reçus étaient conformes à ce contrat. L'indemnité de départ comprenait 30 mois de salaire de base (1 475 000 \$) et une rémunération incitative à court terme cible (1 475 000 \$), les cotisations de la société au régime de retraite de M. Forbes (442 500 \$), le montant des avantages accessoires sur 30 mois (87 500 \$) et une indemnité de déménagement (49 167 \$). M. Forbes pouvait également recevoir son indemnité de vacances (68 077 \$).

Le tableau qui suit résume les indemnités de départ versées à M. Forbes.

Jay Forbes	2006
Chef de la direction et président, Aliant	\$
Indemnité de départ	
Salaire de base (30 mois)	1 475 000
Régime d'intéressement à court terme (30 mois)	1 475 000
Cotisation au régime de retraite	442 500
Autres	204 744
Total	3 597 244

On a également versé à M. Forbes la valeur accumulée totale aux termes de son régime de retraite (485 162 \$).

De plus, M. Forbes pouvait désormais recevoir des paiements relatifs aux régimes incitatifs à moyen et à long termes. Cette rémunération aurait normalement été acquise au cours de périodes subséquentes, mais son acquisition a été devancée en raison du départ de M. Forbes. M. Forbes a reçu des paiements de 599 882 \$ pour le régime d'intéressement à moyen terme de 2005 et de 1 696 250 \$ pour le régime d'intéressement à long terme de 2006.

Rapport présenté par le comité des ressources de direction et de la rémunération.

Charles White (*président*)
 Robert Dexter
 Lawson Hunter
 Karen Sheriff
 Victor Young

AUTRES RENSEIGNEMENTS SUR LA RÉMUNÉRATION

Rémunération des membres de la direction

Comme l'exigent les autorités en valeurs mobilières canadiennes, le tableau ci-dessous indique la rémunération totale versée par Bell Aliant ou ses filiales aux membres de la haute direction visés de Bell Aliant pour 2004, 2005 et 2006.

Nom et fonctions principales ¹	Exercice	Rémunération annuelle		Rémunération à moyen et à long terme ³		
		Salaire (\$)	Rémunération incitative à court terme ² (\$)	Parts différées de Bell Aliant / Actions ordinaires d'Aliant visées par des options octroyées ⁴	Versements incitatifs à moyen terme ⁶ (\$)	Autre rémunération (\$)
Stephen Wetmore Président et chef de la direction	2006	431 250	469 350	42 823	s.o.	30 711 ⁵
Jay Forbes Président et chef de la direction, Aliant	2006	340 384	609 175	s.o.	1 929 880	5 804 917 ^{5,7}
	2005	581 800	632 532	89 166	620 936	95 881 ⁵
	2004	546 096	342 975	69 399		114 610 ⁵
Frank Fagan Chef de l'exploitation	2006	450 000	417 000	20 555	406 705	43 291 ^{5,8}
	2005	397 635	224 334	37 534	289 043	40 543 ⁸
	2004	397 885	163 625	29 159		25 000 ⁸
Glen LeBlanc Chef des finances	2006	329 807	311 360	12 847	249 536	54 461 ⁵
	2005	212 000	143 775	5 525	s.o.	0
	2004	200 000	35 936	5 307		0
David Rathbun Chef des ressources humaines	2006	300 000	200 160	10 277	305 029	42 248 ⁵
	2005	294 796	184 815	10 846	139 677	23 135 ⁵
	2004	270 923	90 780	10 108		34 793 ⁵
Fred Crooks Chef des affaires juridiques	2006	250 000	173 472	8 222	244 013	118 186 ⁵
	2005	237 634	136 857	10 724	13 480	33 230 ⁵
	2004	229 327	57 375	5 832		23 627 ⁵

Notes :

- (1) Stephen Wetmore a été nommé président et chef de la direction de Bell Aliant le 7 juillet 2006. Avant cette date, M. Wetmore a occupé divers postes au sein de BCE et de Bell Canada dont les plus récents furent ceux de vice-président à la direction de BCE et président de groupe, rendement d'entreprises et marchés nationaux de BCE et Bell Canada. Les montants de la rémunération pour M. Wetmore sont fondés sur les gains à compter du 7 juillet 2006 jusqu'au 31 décembre 2006.
 Frank Fagan a été nommé chef de l'exploitation de Bell Aliant le 7 juillet 2006, après avoir été vice-président directeur et chef de l'exploitation d'Aliant depuis octobre 2002.
 Glen LeBlanc a été nommé chef des finances de Bell Aliant le 7 juillet 2006, après avoir été vice-président principal et chef des finances d'Aliant depuis septembre 2005, date avant laquelle il était vice-président, finances et contrôleur.
 David Rathbun a été nommé chef des ressources humaines de Bell Aliant le 7 juillet 2006, après avoir été vice-président principal, Affaires générales, et chef des ressources humaines d'Aliant depuis juillet 2002.
 Fred Crooks a été nommé chef des affaires juridiques de Bell Aliant avec prise d'effet le 7 juillet 2006, après avoir été vice-président principal, chef des affaires juridiques et secrétaire général d'Aliant depuis le 20 octobre 2003.
- (2) Toute la rémunération incitative à court terme indiquée a trait aux résultats pour l'exercice au cours duquel elle a été gagnée.
- (3) Voir « Rémunération incitative à long terme » pour Bell Aliant et « Rémunération incitative à moyen terme » et « Rémunération incitative à long terme » sous « Rapport sur les programmes de rémunération d'Aliant ».
- (4) En 2004 et en 2005, il y a eu des octrois aux termes du régime d'options d'achat d'actions d'Aliant. Voir « Régime d'options d'achat d'actions » sous « Rapport sur les programmes de rémunération d'Aliant ». En 2006, il y a eu des octrois aux termes du régime de parts différées de Bell Aliant. Voir « Rémunération incitative à long terme ».
- (5) Comprend les montants cotisés ou accumulés, compte non tenu du revenu de placement conceptuel sur ceux-ci aux termes des régimes de retraite à cotisations déterminées à l'intention des membres de la

haute direction. Voir « Régimes de retraite ». Les cotisations d'employeurs et l'intérêt versé aux hauts dirigeants visés aux termes du régime d'achat de parts à l'intention des employés ou du régime d'épargne-actions des employés sont également inclus. En 2006, Fred Crooks et Glen LeBlanc ont reçu une prime de reconnaissance de 50 000 \$.

- (6) Le RUARP d'Aliant a été résilié conformément à ses conditions au 5 juillet 2006. Voir « Régime d'unités d'actions au titre du rendement personnel » sous « Rémunération incitative à moyen terme ».
- (7) Jay Forbes a quitté Bell Aliant avec prise d'effet le 31 juillet 2006. Au moment de son départ, il a reçu les paiements prévus dans son contrat d'emploi. Voir « Ancien chef de la direction d'Aliant » sous « Rapport sur les programmes de rémunération d'Aliant ».
- (8) M. Fagan a reçu des primes spéciales de maintien de l'emploi qui ont totalisé 25 000 \$ au cours de chacune des années 2006, 2005 et 2004.

Cessation d'emploi, changement de fonctions et contrats de travail

Le contrat de M. Wetmore avec Bell Canada a été pris en charge par Bell Aliant en date du 7 juillet 2006. M. Wetmore a le droit de recevoir, en cas de résiliation sans motif valable, son salaire de base et la rémunération incitative à court terme cible pour une période de 24 mois. Toutes les options d'achat d'actions de BCE en cours de validité seraient considérées comme entièrement acquises.

Aux termes des contrats de travail conclus avec MM. Rathbun, LeBlanc et Crooks, en cas de résiliation sans motif valable, Bell Aliant devra verser une rémunération en espèces correspondant à 24 mois de salaire. De plus, M. Rathbun et M. LeBlanc ont tous deux droit, dans ces circonstances, de commencer à recevoir des prestations de retraite de leur régime de retraite à prestations déterminées à 55 ans (ou à l'âge qu'ils ont au moment de leur cessation d'emploi, si celle-ci survient plus tard) sans réduction actuarielle pour retraite anticipée. M. Fagan n'a pas de contrat d'emploi.

Aux termes du régime d'unités d'actions au titre du rendement 2005 d'Aliant, en cas de résiliation sans motif valable, toutes les unités non acquises seront considérées comme entièrement acquises pour les participants actuels du régime : M. Fagan, M. LeBlanc, M. Rathbun et M. Crooks. Aux termes du RPD de Bell Aliant, en cas de résiliation sans motif valable, les unités différées seront calculées proportionnellement à la durée de la date de l'octroi à la date de la résiliation. Les parts calculées proportionnellement seront acquises à la fin de la période de rendement déterminée au moment de l'octroi.

Rémunération incitative à long terme – octroi pendant le dernier exercice terminé

Des octrois au titre de la rémunération incitative à long terme aux termes du régime de parts différées ont été faits aux membres de la haute direction de Bell Aliant pour l'exercice 2006. Les montants réels des octrois sont indiqués ci-dessous :

Nom	Parts différées octroyées	Pourcentage du total des parts différées octroyées aux employés en 2006	Date d'acquisition de l'octroi	Estimation du nombre final de parts ¹
Stephen Wetmore	42 823	14 %	1/3 2006; 1/3 2007; 1/3 2008	42 823
Frank Fagan	20 555	6 %	1/3 2006; 1/3 2007; 1/3 2008	20 555
Glen LeBlanc	12 847	4 %	1/3 2006; 1/3 2007; 1/3 2008	12 847
David Rathbun	10 277	3 %	1/3 2006; 1/3 2007; 1/3 2008	10 277
Fred Crooks	8 222	3 %	1/3 2006; 1/3 2007; 1/3 2008	8 222

Note:

- (1) Le nombre final de parts augmentera avec la réception de distributions au cours de la période d'acquisition de trois ans.

Levées globales d'options au cours du dernier exercice complet et valeur des options en fin d'exercice

En 2006, une levée d'options par un membre de la haute direction visé a eu lieu avant la résiliation du régime d'options d'achat d'actions d'Aliant. Frank Fagan a levé 303 options d'achat d'actions à un prix d'octroi de 13,089 \$ pour une valeur nette de 3 965,97 \$ au moment de l'exercice. À la fin de décembre 2006, le solde des options d'achat d'actions d'Aliant en cours pour tous les membres de la haute direction visés était nul étant donné que le régime d'options d'achat d'actions d'Aliant a pris fin dans le cadre de l'arrangement.

Paiements à l'égard de la résiliation d'options dans le cadre de l'arrangement

Dans le cadre de l'arrangement, les titulaires d'options d'achat d'actions ordinaires d'Aliant ont été autorisés, au lieu de lever ces options, à demander à Aliant qu'elle verse au titulaire, à l'égard de chaque action ordinaire d'Aliant visée par une option, le montant de l'excédent du cours des actions ordinaires d'Aliant par rapport au prix de levée par action ordinaire d'Aliant visée par l'option. Stephen Wetmore, Jay Forbes, Frank Fagan, Glen LeBlanc, David Rathbun et Fred Crooks ont reçu des paiements en espèces de 323 509 \$, de 1 151 250 \$, de 870 017 \$, de 83 469 \$, de 444 628 \$ et de 63 647 \$, respectivement, et leurs options d'achat d'actions ordinaires d'Aliant ont pris fin.

Titres autorisés à des fins d'émission aux termes des régimes de rémunération en titres de participation

Le tableau suivant indique, au 31 décembre 2006, des renseignements concernant les régimes de rémunération aux termes desquels des titres de participation du Fonds peuvent être émis. Les données indiquées sous « Régimes de rémunération en titres de participation approuvés par les porteurs de titres » se rapportent au RPD de Bell Aliant, au RPD à l'intention des administrateurs et au régime d'achat de parts des employés du Fonds. Se reporter également aux rubriques « Rémunération incitative à long terme » et « Rémunération des fiduciaires et des administrateurs » de la présente circulaire et à la note 5 des états financiers consolidés du Fonds pour la période terminée le 31 décembre 2006.

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis lors de l'acquisition de parts	Nombre de titres demeurant disponibles à des fins d'émission future aux termes des régimes de rémunération en titres de participation
Régimes de rémunération en titres de participation approuvés par les porteurs de titres	1 700 000 ¹	3 779 527 ²

Notes :

- (1) Comprend une réserve de 1 200 000 pour le RPD de Bell Aliant, une réserve de 200 000 pour le RPD à l'intention des administrateurs et une réserve de 300 000 pour le régime d'actionariat reporté correspondant, lequel a été approuvé mais n'a pas encore été mis en œuvre.
- (2) Comprend les titres supplémentaires requis pour le régime d'achat de parts à l'intention des employés.

RENDEMENT DES ACTIONS/PARTS

Le tableau du rendement total cumulatif et le graphique du rendement des actions/parts ci-dessous se fondent sur une mise de fonds de 100 \$ dans des actions ordinaires d'Aliant et ont été préparés d'après le cours des actions d'Aliant en fin d'année de 2001 à 2005 et le cours des parts du Fonds pour 2006.

Rendement total cumulatif^a

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Rendement ²
Aliant/Fonds	100	87	115	103	120	110	1,9 %
Indice composé S&P/TSX	100	88	111	127	158	185	13,1 %

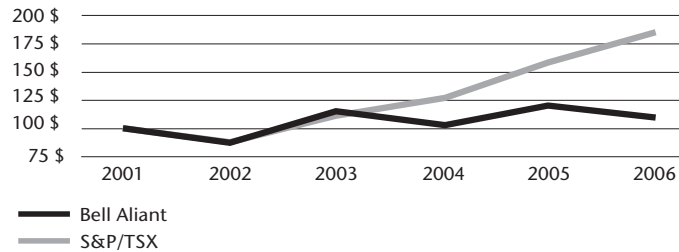
Notes :

(1) Les rendements totaux cumulatifs de 2001 à 2005 sont ceux d'Aliant et le résultat de 2006 comprend à la fois Aliant et Bell Aliant.

(2) Taux de croissance annuel composé sur une période de cinq ans.

Graphique de rendement

Le graphique de rendement se fonde sur une mise de fonds initiale de 100 \$ dans Aliant le 31 décembre 2001. À titre comparatif, des renseignements correspondants à l'égard de l'indice composé S&P/TSX sont fournis ci-dessous.



RÉGIMES DE RETRAITE

Dans le cadre de l'arrangement, avec prise d'effet le 7 juillet 2006, Bell Aliant a pris en charge les obligations d'Aliant pour les régimes de retraite et les régimes de retraite à l'intention des membres de la haute direction. De plus, de nouveaux régimes ont été établis pour les employés en Ontario et au Québec qui ont été mutés de Bell Canada à Bell Aliant et pour les nouveaux employés engagés en Ontario et au Québec après le 7 juillet 2006.

Les montants indiqués ci-dessous sont les valeurs approximatives des obligations accumulées au titre du régime de retraite au 31 décembre 2006, les coûts engagés au cours de l'exercice 2006 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 postérieurs à l'emploi et sont indiquées à la note 7 des états financiers consolidés de Placements Bell Aliant, société en commandite pour l'exercice terminé le 31 décembre 2006.

Stephen Wetmore

Stephen Wetmore participe au provisionnement des prestations déterminées du régime de retraite de Bell Aliant (Ontario et Québec) et à un régime de retraite complémentaire. Les régimes prévoient une rente annuelle de 1,0 % de la moyenne des gains ouvrant droit à pension des 36 mois consécutifs les mieux rémunérés pour chaque année de service décomptée jusqu'à concurrence du maximum des gains ouvrant droit à pension et de 1,7 % de la moyenne des gains ouvrant droit à pension des 36 mois consécutifs les mieux rémunérés pour chaque année de service décomptée en sus du maximum des gains ouvrant droit à pension jusqu'à concurrence d'un maximum de 70 % de ces gains. 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 les montants incitatifs à long terme ou les parts ou les unités indiqués dans le tableau sommaire de la rémunération. Le régime complémentaire prévoit une demi-année supplémentaire par année de service à titre de haut dirigeant et, au 31 décembre 2006, M. Wetmore avait 11,3 années de service décomptées. Le régime complémentaire prévoit une rente au conjoint survivant correspondant à 66,67 % des prestations de retraite de M. Wetmore. L'entente relative à la retraite conclue avec M. Wetmore prévoit des prestations de retraite minimales à 55 ans au moins égales à 25 % de la moyenne des gains ouvrant droit à pension des 36 mois consécutifs les mieux rémunérés, plus un 3 % supplémentaire par année d'emploi ouvrant droit à pension après 55 ans jusqu'à concurrence d'un maximum de 55 % à 65 ans. À la retraite, le régime complémentaire prévoit un paiement forfaitaire égal au salaire de base annuel de M. Wetmore immédiatement avant la retraite. La prestation annuelle estimative pour M. Wetmore à l'âge de la retraite le plus précoce est de 367 700 \$. Le montant total accumulé aux termes du régime de retraite agréé et du régime de retraite complémentaire au 31 décembre 2006 pour M. Wetmore est d'environ 5 951 000 \$. Le coût total des régimes de retraite attribuable aux services de M. Wetmore en 2006 est d'environ 748 200 \$.

Le tableau suivant illustre les prestations de retraite annuelles minimales estimatives payables à M. Wetmore, qui est membre d'un régime de retraite à prestations déterminées, à la retraite d'après les niveaux de rémunération et les années de service décomptées indiquées.

Tableau du régime de retraite (en dollars)

Gains ouvrant droit à pension	Années de service décomptées			
	15	20	25	30
500 000	147 000	197 000	247 000	275 000
900 000	264 600	354 600	444 600	495 000
1 000 000	294 000	394 000	494 000	550 000
1 100 000	323 400	433 400	543 400	605 000
1 200 000	352 800	472 800	592 800	660 000
1 300 000	382 200	512 200	642 200	715 000
1 400 000	411 600	551 600	691 600	770 000
1 500 000	441 000	591 000	741 000	825 000
1 800 000	529 200	709 200	889 200	990 000
2 000 000	588 000	788 000	988 000	1 100 000
2 200 000	646 800	866 800	1 086 800	1 210 000

Jay Forbes

Jay Forbes a participé au régime de retraite des hauts dirigeants d'Aliant et était membre du régime de sa date d'embauche le 19 février 2001 jusqu'à la fin de son emploi avec prise d'effet le 31 juillet 2006. Le régime est un régime de retraite à cotisations déterminées non contributif dans lequel Bell Aliant a versé 15 pour cent des gains ouvrant droit à pension. Les gains ouvrant droit à pension comprenaient le salaire et les paiements incitatifs à court terme, mais ne comprenaient pas les paiements incitatifs à long terme ou les parts indiqués dans le tableau sommaire de la rémunération. Des cotisations de Bell Aliant jusqu'à la limite fiscale personnelle ont été versées à un régime enregistré d'épargne-retraite et des cotisations en sus de la limite fiscale se sont accumulées et ont été indiquées dans un compte théorique pour M. Forbes. La cotisation maximale qui pouvait être versée aux régimes enregistrés d'épargne-retraite pour 2006 était de 18 000 \$. Le montant total accumulé au 31 juillet 2006 pour M. Forbes était de 485 162 \$. Le coût total des cotisations aux régimes de retraite, y compris le revenu de placement conceptuel attribuable aux services rendus par M. Forbes en 2006, s'établissait à 147 146 \$.

Frank Fagan

Frank Fagan participe au régime de pension à prestations déterminées de Bell Aliant et au régime de retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction. Collectivement, les régimes prévoient une rente annuelle par année de service décomptée de 1,5 % de la moyenne des gains ouvrant droit à pension pour les 36 mois consécutifs les mieux rémunérés, jusqu'à concurrence de 70 % de ces gains. Les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire, les paiements incitatifs à court terme et les autres avantages reçus par M. Fagan, mais ne comprennent pas les paiements incitatifs à long terme ou les parts indiqués dans le tableau sommaire de la rémunération. À 65 ans, les prestations de retraite sont réduites afin de tenir compte des prestations payables aux termes du Régime de pensions du Canada. Le régime prévoit une demi-année de service additionnelle pour chaque année de service en tant que membre de la haute direction. Au 31 décembre 2006, M. Fagan comptait 58,5 années de service décomptées. M. Fagan a atteint le pourcentage de retraite le plus élevé et recevra une rente correspondant à 70 % de la moyenne des gains ouvrant droit à pension pour les 36 mois consécutifs les mieux rémunérés. Les régimes prévoient une rente au conjoint survivant correspondant à 66,67 % de la prestation de retraite de M. Fagan. Au moment de la retraite, le régime complémentaire prévoit un paiement forfaitaire correspondant à 12 mois de rémunération. Au 31 décembre 2006, le montant total accumulé aux termes du régime de retraite agréé et du régime de retraite complémentaire se rapportant à M. Fagan s'établit à environ 8 598 000 \$. Le coût total des régimes de retraite attribuable aux services rendus par M. Fagan au cours de l'exercice 2006 était égal à zéro puisqu'il avait atteint le pourcentage de retraite le plus élevé.

Le tableau suivant indique les prestations de retraite annuelles estimatives payables à M. Fagan, qui participe à un régime de retraite à prestations déterminées, au moment de sa retraite, en fonction des niveaux de rémunération et des années de service décomptées indiqués :
Tableau du régime de retraite (en dollars)

Gains ouvrant droit à pension	Années de service décomptées			
	10	20	30	40
200 000	27 895	55 790	83 685	111 580
300 000	42 895	85 790	128 685	171 580
400 000	57 895	115 790	173 685	231 580
500 000	72 895	145 790	218 685	291 580
600 000	87 895	175 790	263 685	351 580
700 000	102 895	205 790	308 685	411 580
800 000	117 895	235 790	353 685	471 580
900 000	132 895	265 790	398 685	531 580
1 000 000	147 895	295 790	443 685	591 580

Glen LeBlanc

Glen LeBlanc participe au régime de retraite à prestations déterminées de Bell Aliant, à un régime de retraite à prestations déterminées agréé, ainsi qu'à un régime de retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction. Les régimes prévoient une rente annuelle de 1,5 % de la moyenne de ses gains ouvrant droit à pension pour les 60 mois consécutifs les mieux rémunérés pour chaque année de service décomptée avant 2005, plus 1,7 % de la moyenne des gains ouvrant droit à pension pour les 36 mois consécutifs les mieux rémunérés pour chaque année de service décomptée 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 prime de reconnaissance, les paiements incitatifs à long terme ou les parts indiqués dans le tableau sommaire de la rémunération. À 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. Au 31 décembre 2006, M. LeBlanc avait 11,28 années de service décomptées avant 2005 et 2,0 années de service décomptées à partir du 1er janvier 2005. Le régime complémentaire prévoit une rente au conjoint survivant correspondant à 66,67 % de la prestation de retraite de M. LeBlanc. Au 31 décembre 2006, le montant total accumulé aux termes des régimes pour M. LeBlanc s'élevait à environ 1 359 000 \$. Le coût total des régimes attribuable aux services rendus par M. LeBlanc au cours de l'exercice 2006 s'établissait à environ 124 000 \$.

Le tableau suivant indique les prestations de retraite annuelles estimatives payables à M. LeBlanc au moment de sa retraite aux termes du régime de retraite à prestations déterminées complémentaires, en fonction des niveaux de rémunération et des années de service décomptées indiqués :

Tableau du régime de retraite (en dollars)

Gains ouvrant droit à pension	Années de service décomptées			
	10	20	30	40
200 000	27 895	61 114	95 114	129 114
300 000	42 895	92 858	143 858	194 858
400 000	57 895	124 602	192 602	260 602
500 000	72 895	156 346	241 346	326 346
600 000	87 895	188 090	290 090	392 090
700 000	102 895	219 834	338 834	457 834
800 000	117 895	251 578	387 578	523 578
900 000	132 895	283 322	436 322	589 322

David Rathbun

David Rathbun participe au régime de retraite à cotisations déterminées de Bell Aliant Communications régionales, société en commandite et à un régime de retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction. Le régime de retraite à cotisations déterminées agréé, tel qu'il s'applique à M. Rathbun, est un régime auquel il cotise 2 % des gains ouvrant droit à pension et auquel Bell Aliant cotise 6 %. Les cotisations combinées sont versées dans le régime de retraite agréé jusqu'à concurrence de la limite fiscale (19 000 \$ en 2006) et les cotisations en sus de cette limite sont versées dans un compte théorique.

M. Rathbun participe également à un régime complémentaire de retraite à prestations déterminées qui prévoit une rente annuelle de 1,5 % de la moyenne des gains ouvrant droit à pension pour les 36 mois consécutifs les mieux rémunérés pour chaque année de service décomptée (jusqu'à concurrence de 75 % de ces gains). Les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire, les paiements incitatifs à court terme et les avantages accessoires reçus par le membre de la haute direction visé, mais ne comprennent pas les paiements incitatifs à long terme ou les parts indiqués dans le tableau sommaire de la rémunération. À 65 ans, les prestations de retraite sont réduites afin de tenir compte des prestations versées aux termes du Régime de pensions du Canada. Au 31 décembre 2006, M. Rathbun avait 9,1 années de service décomptées. Le régime prévoit une rente au conjoint survivant correspondant à 66,67 % de la prestation de retraite du membre de la haute direction. Le montant accumulé aux termes du régime de retraite complémentaire et dans les comptes théoriques en date du 31 décembre 2006 à l'égard de M. Rathbun s'élevait à environ 1 108 280 \$. Le coût total des cotisations au régime de retraite attribuable aux services rendus par M. Rathbun au cours de l'exercice 2006 s'établissait à environ 155 400 \$, compte tenu du revenu de placement conceptuel.

Le tableau suivant indique les prestations de retraite annuelles estimatives payables à M. Rathbun au moment de sa retraite aux termes du régime de retraite à cotisations déterminées complémentaire, en fonction des niveaux de rémunération et des années de service décomptées indiqués :

Tableau du régime de retraite (en dollars)

Gains ouvrant droit à pension	Années de service décomptées			
	10	20	30	40
200 000	27 895	55 790	83 685	111 580
300 000	42 895	85 790	128 685	171 580
400 000	57 895	115 790	173 685	231 580
500 000	72 895	145 790	218 685	291 580
600 000	87 895	175 790	263 685	351 580
700 000	102 895	205 790	308 685	411 580
800 000	117 895	235 790	353 685	471 580
900 000	132 895	265 790	398 685	531 580

M. Rathbun a également droit à une bonification du régime de retraite découlant de sa prime de maintien en poste de 2001. Cette prime visait à assurer la continuité de la direction après la fusion des sociétés remplacées par Aliant, et les membres de la haute direction visés avaient droit à une rémunération s'ils demeuraient au service d'Aliant jusqu'au 1er juin 2001. Avant d'être admissible à la prime, M. Rathbun a choisi d'utiliser le solde de sa prime de maintien en fonction à titre de bonification du régime de retraite. Au 31 décembre 2006, le montant total accumulé, avec intérêts, pour M. Rathbun s'établissait à 277 000 \$ et la prestation annuelle estimative payable à l'âge normal de la retraite (60 ans) est de 28 000 \$.

Fred Crooks

Fred Crooks participe au régime de retraite à l'intention des membres de la haute direction de Bell Aliant depuis son entrée en fonctions, le 20 octobre 2003. Le régime est un régime de retraite à cotisations déterminées non contributif dont 15 % des gains ouvrant droit à pension sont cotisés par Bell Aliant. Les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire et les paiements incitatifs à court terme, mais ne comprennent pas les paiements incitatifs à long terme ou les parts indiqués dans le tableau sommaire de la rémunération. Les cotisations de Bell Aliant, jusqu'à concurrence de la limite fiscale personnelle, sont versées à un régime enregistré d'épargne-retraite, et les cotisations en sus de la limite fiscale personnelle s'accumulent et sont indiquées dans un compte théorique pour M. Crooks. La cotisation maximale qui pouvait être versée aux régimes enregistrés d'épargne-retraite pour 2006 était de 18 000 \$. Le montant total accumulé au 31 décembre 2006 pour M. Crooks s'élevait à 69 519 \$. Le coût total des cotisations au régime de retraite, y compris le revenu de placement conceptuel attribuable aux services rendus par M. Crooks au cours de l'exercice 2006 s'établissait à environ 63 695 \$.

Énoncé des pratiques en matière de gouvernance

INTRODUCTION

Le Fonds et ses principales entités d'exploitation (collectivement appelées dans la présente section « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance », *Bell Aliant*) ont 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 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 des fiduciaires du Fonds, du conseil d'administration de Placements Bell Aliant, commandité, des comités du conseil 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 porteurs de parts.

Le texte suivant décrit les pratiques de Bell Aliant en matière de gouvernance eu égard à l'information concernant la gouvernance exigée des émetteurs (y compris les fiducies de revenu) aux termes du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance (Règlement 58-101)*, y compris des informations facultatives additionnelles, au besoin, pour donner un meilleur aperçu des pratiques adoptées, tel que 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 (IG 58-201)*.

L'IG 58-201 indique que les fiduciaires de revenu devraient appliquer les lignes directrices prescrites dans cette instruction générale en considérant que certaines fonctions d'une société par actions, de ses administrateurs et de ses dirigeants peuvent être remplies par les administrateurs ou les dirigeants d'une filiale de la fiducie ou par une société de gestion. Par conséquent, l'information sur les pratiques en matière de gouvernance des fiduciaires de revenu devrait comprendre les fonctions et activités exercées pour la fiducie de revenu par les filiales ou les sociétés de gestion. Dans le cas du Fonds, de nombreuses fonctions de gouvernance sont exercées par le conseil d'administration de Placements Bell Aliant, commandité. Par conséquent, le présent énoncé des pratiques en matière de gouvernance fait référence aux fonctions et activités exercées tant par les fiduciaires du Fonds que par le conseil d'administration de Placements Bell Aliant, commandité.

Lorsque l'IG 58-201 a été publiée en juin 2005, les Autorités canadiennes en valeurs mobilières ont fait remarquer que certaines parties s'étaient dites inquiètes de la façon dont l'IG 58-201 et le Règlement 58-101 touchaient les sociétés contrôlées et avaient indiqué qu'elles avaient l'intention d'examiner avec soin le problème dans le contexte d'une étude de la gouvernance des sociétés contrôlées. Les autorités ont indiqué qu'après la réalisation de l'étude, elles examineraient s'il faut changer ou non la façon dont l'IG 58-201 et le Règlement 58-101 traitent les sociétés contrôlées. À ce jour, les autorités n'ont pas publié de directives officielles concernant la gouvernance des sociétés contrôlées.

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.

Aux fins du Règlement 58-101 et du Règlement 52-110 sur le comité de vérification (*Règlement 52-110*), il incombe au conseil de Placements Bell Aliant, commandité de déterminer, sur le conseil du comité de vérification, 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 le Fonds ou l'un des membres 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 rempli par les administrateurs.

Selon les renseignements fournis au conseil de Placements Bell Aliant, commandité par chaque administrateur, le conseil a conclu que les administrateurs dont on propose l'approbation le 16 mai 2007, soit Robert Dexter, Edward Reevey, Louis Tanguay, Charles White et Victor Young, sont *indépendants* au sens du Règlement 58-101. Le conseil a également déterminé que (i) Stephen Wetmore, chef de la direction de Bell Aliant, société en commandite, (ii) Michael Sabia, chef de la direction de BCE, et (iii) Karen Sheriff, (iv) Lawson Hunter, (v) Kevin Crull et (vi) Patrick Pichette, qui sont tous membres de la haute direction de BCE et/ou de Bell Canada, ne sont pas *indépendants* au sens du Règlement 58-101. Par conséquent, le conseil est actuellement composé de 11 administrateurs, dont cinq sont indépendants. Exprimé en pourcentage, quarante-cinq pour cent (45 %) des administrateurs sont *indépendants*. Une majorité des membres de chaque comité du conseil sont également *indépendants*.

Autres postes d'administrateurs

Dans le cas où un administrateur dont on propose l'approbation le 16 mai 2007 est actuellement administrateur d'un autre émetteur assujéti (ou l'équivalent), cette information est donnée à la rubrique « À propos des administrateurs et des fiduciaires mis en candidature » de la présente circulaire. En ce qui a trait aux administrateurs interdépendants, Stephen Wetmore, Edward Reevey et Charles White sont tous membres du conseil de Stratos Global Corporation.

Manuel de gouvernance

Lors de la constitution de Bell Aliant, le conseil de Placements Bell Aliant, commandité a adopté un manuel de gouvernance (le *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 offre aux administrateurs et aux fiduciaires des renseignements et des indications à l'égard de leurs responsabilités fiduciaires et fonctionnelles. On peut trouver le manuel de gouvernance dans la partie Gouvernance du site Web de Bell Aliant au www.bell.aliant.ca.

Président du conseil de Placements Bell Aliant, commandité

Le manuel de gouvernance prévoit que le poste de président de conseil est un poste non dirigeant et que les postes de président 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 et vice-président du conseil doit être nommé parmi les administrateurs indépendants. Michael Sabia, administrateur non indépendant, agit à titre de président du conseil. Charles White, administrateur indépendant, agit à titre d'administrateur principal et vice-président du conseil. M. White a agi à titre de président du conseil d'Aliant de 1999 à juillet 2006 et il a exercé les mêmes fonctions auprès de NewTel Enterprises Limited de 1994 à 1999. Un sommaire des rôles et responsabilités du président du conseil et de l'administrateur principal tels qu'ils sont énoncés dans le manuel de gouvernance figure à la rubrique « Questions de gouvernance de Bell Aliant » de la présente circulaire.

Indépendance du conseil de Placements Bell Aliant, commandité

Dans le cadre de leurs responsabilités, le président du conseil et le vice-président du conseil 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 du conseil. Les administrateurs se réunissent également en l'absence de la direction à chaque réunion du conseil et à certaines réunions des comités.

En sa capacité de vice-président du conseil non dirigeant et indépendant, Charles White consacre la plus grande partie de son énergie et de ses ressources à s'assurer qu'une libre discussion est possible 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 et vice-président du conseil 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. De plus, les administrateurs indépendants se réunissent au moins annuellement pour une réunion prolongée afin d'avoir davantage de possibilités d'explorer des questions les intéressant. Depuis la constitution de Bell Aliant en juillet 2006, les administrateurs indépendants se sont réunis quatre fois.

Relations avec BCE Inc. et Bell Canada

Dans le cadre de l'arrangement, Bell Aliant a conclu plusieurs conventions en juillet 2006 avec, notamment, BCE et Bell Canada, y compris la convention des porteurs de titres, tel qu'il est décrit à la rubrique de la présente circulaire intitulée « À propos du Fonds – Droits de gouvernance de BCE » qui accordent à Bell Canada/BCE certains droits de gouvernance.

Bell Aliant et Bell Canada ont également conclu une série de conventions commerciales à long terme dans le cadre de l'arrangement, qui procurent à Bell Aliant une vaste gamme de services de soutien technique, opérationnel et en ressources humaines.

Responsabilités des administrateurs

Le mandat du conseil d'administration de Placements Bell Aliant, commandité est énoncé dans le manuel de gouvernance. Le manuel donne diverses lignes directrices dont les administrateurs doivent tenir compte dans l'exercice de leurs responsabilités individuelles, y compris l'exigence qui leur est faite de lire les documents reçus par la poste, de garder un bon relevé de présence et d'obtenir les renseignements adéquats pour prendre des décisions. Les tableaux suivants présentent le relevé de présence de chaque administrateur d'Aliant du 1^{er} janvier 2006 au 6 juillet 2006 et de Bell Aliant, commandité¹ du 7 juillet au 27 juillet 2006 et pour chaque fiduciaire du Fonds et chaque administrateur de Placements Bell Aliant, commandité pour toutes les réunions des fiduciaires, du conseil et des comités tenues depuis le 7 juillet 2006.

Présence des administrateurs d'Aliant et de Bell Aliant, commandité De janvier 2006 à juillet 2006¹

Administrateur	Bell Aliant, commandité ¹					Aliant Inc.			
	Conseil	Vérifi- cation	Conseil	Vérifi- cation	Gouver- nance d'entre- prise	Ressources humaines et rému- nération	Régime de retraite à prestations détermi- nées	Régime de retraite à cotisations détermi- nées	Indépen- dant ²
Miller Ayre	1/1	—	5/5	—	2/2	2/2	—	—	11/11
Charles Caty	1/1	—	5/5	—	—	2/2	—	—	11/11
Robert Dexter	1/1	1/1	5/5	3/3	—	—	—	—	11/11
Jay Forbes	1/1	—	5/5	—	—	—	—	—	—
Lawson Hunter	1/1	—	5/5	—	—	—	—	—	—
Terry Mosey	1/1	—	4/5	—	—	—	3/3	1/1	—
Edward Reevey	1/1	1/1	5/5	3/3	—	—	3/3	1/1	11/11
Karen Sheriff	1/1	—	5/5	—	2/2	—	—	—	—
Catherine Tait	1/1	1/1	4/5	3/3	2/2	—	—	—	11/11
Stephen Wetmore	1/1	—	4/5	—	—	1/2	—	—	—
Charles White	1/1	Voir note 3	5/5	Voir note 3	Voir note 3	Voir note 3	Voir note 3	Voir note 3	Voir note 3
Victor Young	1/1	—	5/5	—	2/2	—	—	—	—

Notes :

- (1) Le conseil de Bell Aliant, commandité a été composé des mêmes membres que le conseil d'Aliant jusqu'au 27 juillet 2006 aux fins de l'approbation des informations du 2^e trimestre d'Aliant, après quoi la composition du conseil de Bell Aliant, commandité a changé pour correspondre au conseil actuel de Placements Bell Aliant, commandité. Le présent tableau comprend la présence aux réunions du conseil de Bell Aliant, commandité et du comité de vérification tenues le 27 juillet 2006.
- (2) Le comité indépendant d'Aliant n'était pas un comité permanent du conseil. Le comité indépendant a été nommé par le conseil d'Aliant en décembre 2005 pour examiner l'arrangement qui a donné lieu à la constitution de Bell Aliant et faire une recommandation au conseil.
- (3) À titre de président du conseil d'Aliant, Charles White a assisté à toutes les réunions régulières des comités permanents, sauf dans les circonstances où deux réunions de comités avaient lieu simultanément.

Présence des fiduciaires du Fonds et des administrateurs de Placements Bell Aliant, commandité De juillet 2006 à mars 2007¹

Administrateur	Fonds			Placements Bell Aliant, commandité				
	Conseil des fiduciaires	Conseil	Vérification	Gouvernance	Ressources de direction et rémunération	Régime de retraite à prestations déterminées	Régime de retraite à cotisations déterminées	
Kevin Crull	—	11/12	—	—	—	—	—	—
Robert Dexter	—	9/12	7/8	4/5	4/5	—	—	—
Lawson Hunter ²	9/9	12/12	—	5/5	5/5	1/1	—	1/1
Patrick Pichette	—	11/12	—	—	—	—	—	—
Edward Reevey ²	9/9	12/12	8/8	—	—	1/1	—	1/1
Michael Sabia	—	12/12	—	—	—	—	—	—
Karen Sheriff	—	11/12	—	5/5	5/5	—	—	—
Louis Tanguay ²	8/9	11/12	8/8	—	—	—	—	—
Stephen Wetmore	—	12/12	—	—	—	—	—	—
Charles White ²	9/9	12/12	7/8	5/5	5/5	1/1	—	1/1
Victor Young ²	9/9	12/12	7/8	5/5	5/5	—	—	—

Notes :

- (1) Le présent tableau comprend les présences aux réunions préparatoires du conseil et des comités proposés de Placements Bell Aliant, commandité tenues le 21 juin 2006 afin d'examiner des documents clés concernant la gouvernance et l'exploitation avant la constitution de Bell Aliant le 7 juillet 2006.
- (2) Lawson Hunter, Edward Reevey, Louis Tanguay, Charles White et Victor Young sont les fiduciaires du Fonds.

Mandat du conseil

Mandats du conseil et des comités

Le manuel de gouvernance contient un mandat écrit détaillé 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. Un exemplaire du mandat écrit du conseil d'administration, tel qu'il figure dans le manuel de gouvernance, est inclus à la rubrique « Questions de gouvernance de Bell Aliant » de la présente circulaire. Cette section contient également les mandats écrits des comités de gouvernance, des ressources de direction et de rémunération, de la caisse de retraite au titre du régime de retraite à cotisations déterminées et de la caisse de retraite au titre du régime de retraite à prestations déterminées, qui décrivent les responsabilités que le conseil a assignées à chaque comité permanent. On peut se procurer le mandat du comité de vérification dans la partie Gouvernance du site Web de Bell Aliant au www.bell.aliant.ca et ce mandat est joint à l'annexe 2 de la notice annuelle 2006 de Placements Bell Aliant, société en commandite datée du 20 mars 2007, que l'on peut trouver au www.sedar.com. Il incombe au comité de gouvernance de réviser annuellement le mandat du conseil, ainsi que les mandats des comités, du président du conseil, du vice-président du conseil et de l'administrateur principal ainsi que du chef de la direction.

Processus de planification stratégique

La direction doit remettre annuellement au conseil un plan stratégique à long terme ainsi que le plan d'affaires et financier annuel énumérant les occasions et les risques associés à l'entreprise. Chaque année à l'automne, le conseil tient une séance de planification stratégique pour étudier ce plan et en discuter avec la direction, lequel plan tient compte, notamment, des occasions et des risques liés à l'entreprise. Au cours des discussions qui s'étendent sur plusieurs semaines, le plan est rajusté et amélioré et, en novembre, le conseil approuve généralement le plan et le budget pour le prochain exercice. Lorsqu'ils sont approuvés, le conseil examine le rendement par rapport au plan stratégique et au budget à chaque réunion du conseil. L'orientation stratégique générale est décrite dans le rapport de gestion de Placements Bell Aliant, société en commandite, que l'on peut trouver au www.sedar.com.

Principaux risques

Conformément au manuel de gouvernance, il incombe au conseil de veiller à la mise en œuvre 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. L'on identifie les risques en tenant compte des facteurs économiques et concurrentiels, des changements technologiques et du régime de réglementation. Les principaux risques sont décrits dans le rapport de gestion et la notice annuelle de Placements Bell Aliant, société en commandite. Il incombe au comité de vérification 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 explicitement responsable de la nomination, de la rémunération, de l'évaluation du rendement et du remplacement du chef de la direction et des membres de la haute direction 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 examine également, annuellement ou au besoin, tous les changements organisationnels proposés ou nécessaires.

Politique de communication

Le mandat écrit du conseil 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 adéquatement aux porteurs de parts, aux autres porteurs de titres et aux organismes de réglementation en temps opportun et régulièrement. Le conseil et les fiduciaires ont adopté une politique de divulgation pour s'assurer que les communications avec le public soient ponctuelles, factuelles, exactes, complètes et largement diffusées conformément aux lois sur les valeurs mobilières. Les comités de vérification et de gouvernance examinent cette politique périodiquement.

Le conseil et les fiduciaires ont mis sur pied un comité de divulgation et de conformité responsable de la supervision de toute la divulgation au public. Le comité doit rendre compte au conseil des fiduciaires de ce qui suit, notamment : la mise en œuvre, l'administration et la supervision de l'efficacité de la politique de divulgation; l'évaluation de l'importance des renseignements et des faits nouveaux; l'étude de l'ensemble des documents de divulgation; la supervision de la conception, de l'établissement et du maintien des contrôles et procédures de divulgation 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 divulgation de Bell Aliant et des contrôles internes sur la présentation de l'information financière. Le comité de divulgation et de conformité étudie toutes les annonces publiques importantes et fait des recommandations au conseil et aux comités du conseil. Le comité de vérification du conseil est responsable de l'examen de tous les états financiers, rapports de gestion et communiqués de presse du Fonds et de Placements Bell Aliant, société en commandite qui nécessitent l'approbation du conseil et/ou des fiduciaires du Fonds, et de s'assurer que des procédures adéquates sont en place pour l'examen de la divulgation de l'information financière de Bell Aliant.

Le conseil prend également des mesures pour recevoir une rétroaction des porteurs de parts. En plus de notre assemblée annuelle des porteurs de parts, Bell Aliant a également mis sur pied un service de relations avec les investisseurs pour recevoir les commentaires et demandes des investisseurs et y répondre. En outre, Bell Aliant tient 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 de divulgation et de conformité rend compte au conseil, notamment, de la supervision de la conception, de l'établissement et du maintien des contrôles et procédures de divulgation 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 d'évaluer trimestriellement l'efficacité des contrôles et procédures de divulgation et, à compter de la fin de 2007, d'évaluer annuellement l'efficacité des contrôles internes sur la présentation de l'information financière.

Démarche en matière de gouvernance

Le comité de gouvernance est spécifiquement chargé, entre autres choses, d'examiner les questions de gouvernance et de faire les 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 de l'énoncé annuel des pratiques de Bell Aliant en matière de gouvernance. Le mandat du comité est énoncé à la rubrique « Questions de gouvernance de Bell Aliant » de la présente circulaire. 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.

Réactions des parties intéressées

Bell Aliant a mis sur pied un service de relations avec les investisseurs, qui est administré par Compagnie Trust CIBC Mellon, pour recevoir les demandes d'information des porteurs de parts ou des investisseurs et y répondre. Le conseil d'administration et les membres de la haute direction encouragent les porteurs de parts à formuler des questions, auxquelles il est donné suite rapidement. Bell Aliant a également établi un numéro de téléphone sans frais pour communiquer plus facilement avec notre groupe de relations avec les investisseurs.

Poste

Descriptions de poste

Des descriptions de poste ont été élaborées pour le président du conseil et le vice-président du conseil, les présidents des comités, le chef de la direction et les administrateurs, et celles-ci font partie intégrante du manuel de gouvernance. Ces descriptions de poste sont comprises à la rubrique « Questions de gouvernance de Bell Aliant » de la présente circulaire. Les descriptions de poste sont examinées annuellement par le comité de gouvernance dans le cadre de son examen du manuel de gouvernance et sont approuvées par le conseil.

Politique en matière d'autorisation

Le conseil a également approuvé une politique en matière d'autorisation qui régit l'approbation d'opérations, la délégation de pouvoirs et la signature d'ententes. Aux termes de cette politique, certaines mesures doivent être examinées et approuvées par le conseil.

Évaluation du rendement du chef de la direction

Le comité des ressources de direction 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 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, qui est complété par des documents écrits regroupés sous forme d'un guide d'orientation détaillé. Le guide d'orientation comprend, notamment, le manuel de gouvernance, qui explique en détail le rôle du conseil, de ses comités et des administrateurs et fiduciaires. Le guide d'orientation comprend également des exemplaires des documents organisationnels de Bell Aliant ainsi que des renseignements concernant les devoirs des administrateurs et des fiduciaires prévus par la loi ou la *common law* et les normes de rendement, les politiques en matière de gouvernance interne, les conflits d'intérêts, l'information confidentielle, les droits et assemblées des porteurs de parts et des exemplaires des derniers documents d'information continue de Bell Aliant.

L'orientation des administrateurs vise à renseigner les nouveaux administrateurs sur la nature des activités de Bell Aliant, l'industrie des télécommunications en général ainsi que les principes fondamentaux en matière de gouvernance d'entreprise. Le programme d'orientation comprend des visites aux divers bureaux de Bell Aliant; des rencontres avec des membres de la haute direction; des visites des installations des clients, en fonction des besoins, des intérêts et de l'expérience des administrateurs; des séances d'information relativement aux tendances et aux facteurs sociaux, économiques et politiques; ainsi que des séances d'information sur les tendances en matière de gouvernance dans les territoires d'exploitation de Bell Aliant. Bell Aliant adapte son programme 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 ou le vice-président du conseil. Le comité de gouvernance a également le mandat d'examiner le perfectionnement continu des administrateurs existants et de faire des recommandations à cet égard.

Éthique commerciale

Code d'éthique et de conduite commerciale

Le conseil a adopté un énoncé de comportement éthique intitulé « Vivre les valeurs de notre entreprise, notre code d'éthique et de conduite commerciale » (*Code*). Ce document expose un code d'éthique commerciale détaillé devant être respecté par tous les employés, dirigeants et administrateurs et fiduciaires du Fonds.

Le Code est accessible sur le site Web de Bell Aliant au www.bell.aliant.ca en suivant les liens : (i) À propos de nous; (ii) Gouvernance; et (iii) Code d'éthique et de conduite commerciale. Les employés peuvent également obtenir le Code sur Connexion, le site Intranet de Bell Aliant. Les nouveaux administrateurs reçoivent un exemplaire du Code dans leurs guides d'orientation.

Les comités de gouvernance et de vérification supervisent la conformité à ce Code, et le comité de vérification reçoit des rapports réguliers du groupe de vérification interne 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 s'attend à ce que l'ensemble de ses employés, dirigeants et administrateurs respectent rigoureusement le Code. Aux termes de l'IG 58-201, les Autorités canadiennes en valeurs mobilières considèrent qu'une conduite d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction constituant un manquement important au Code constituerait vraisemblablement un « changement important » au sens défini par le *Règlement 51-102 sur les obligations d'information*

continue. Par conséquent, si une dérogation était accordée à un membre de la haute direction ou à un administrateur à l'égard d'un manquement important au Code, ce qui n'est pas actuellement prévu dans le Code ou dans le manuel de gouvernance, une telle dérogation devrait vraisemblablement être communiquée au moyen du dépôt d'une déclaration de changement important conformément à la politique de divulgation de Bell Aliant. À ce jour, aucune dérogation de ce genre n'a été demandée ni accordée.

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 chaque administrateur d'éviter les conflits d'intérêts et donne des exemples de conduite pouvant constituer un conflit d'intérêts. Aux termes de la politique, les administrateurs sont tenus de déclarer tout conflit d'intérêts pouvant découler d'une question soumise au conseil. La politique prévoit également que l'administrateur doit 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 charge également 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 climat de travail positif et éthique. Ces principes sont présentés dans « Valeurs de Bell Aliant » qui sont des principes directeurs basés sur les valeurs qui s'appliquent à toute l'entreprise.

Déclarations

Tous les administrateurs, dirigeants et membres de la haute direction de Bell Aliant doivent remettre une fois l'an les déclarations écrites de conformité au Code et aux autres politiques clés en matière de gouvernance.

Sélection des candidats au conseil d'administration

Comité de gouvernance

Le comité de gouvernance de Placements Bell Aliant, commandité est constitué de cinq administrateurs externes, dont trois sont indépendants. Une copie du mandat du comité de gouvernance et du processus de sélection des administrateurs, tels qu'ils figurent dans le manuel de gouvernance, est incluse à la rubrique « Questions de gouvernance de Bell Aliant » de la présente circulaire. Il incombe au comité, notamment, de faire des recommandations au conseil concernant les nouveaux candidats à l'élection au conseil.

Processus de sélection des administrateurs

La convention des porteurs de titres stipule que le conseil de Placements Bell Aliant, commandité est composé d'au moins onze et d'au plus quinze membres. La taille du conseil de Placements Bell Aliant, commandité et du conseil des fiduciaires du Fonds est déterminée chaque année selon les besoins. Le comité de gouvernance a conclu que le nombre d'administrateurs actuel de Placements Bell Aliant, commandité est approprié. Par conséquent, cette année, on demandera aux porteurs de parts d'approuver la nomination par les fiduciaires du Fonds de cinq administrateurs en plus des six administrateurs devant être nommés par BCE. On juge que ce nombre est approprié et qu'il permettra au conseil de prendre des décisions avec efficacité.

La déclaration de fiducie du Fonds prévoit que le nombre de fiduciaires du Fonds est d'au moins un fiduciaire et d'au plus vingt fiduciaires. Le comité de gouvernance a conclu que le nombre actuel de fiduciaires est approprié. Par conséquent, cette année, on demandera aux porteurs de parts d'élire cinq fiduciaires du Fonds. On juge que ce nombre est approprié et qu'il permettra aux fiduciaires de prendre des décisions avec efficacité.

Dans le cadre du processus de nomination, le comité de gouvernance examine la composition du conseil de Placements Bell Aliant, commandité en tenant compte des aptitudes, des forces, des compétences et de l'expérience des membres actuels du conseil, des dates de départ à la retraite 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 des candidats à titre de nouveaux administrateurs.

Le manuel de gouvernance comprend un processus formel de sélection des administrateurs comprenant : l'examen des objectifs stratégiques d'entreprise; l'analyse des compétences, de l'expérience et des forces dynamiques actuelles; une analyse de divergence pour identifier les caractéristiques que l'on désire retrouver chez les nouveaux candidats au conseil; l'élaboration de critères de recherche; la conduite d'un processus formel de recherche, y compris l'utilisation de consultants professionnels au besoin; et le processus de sélection lui-même. Le comité utilise ce processus pour combler les postes vacants au fur et à mesure, plutôt que de garder une liste 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 nomination des administrateurs, le comité de gouvernance, en collaboration avec le président du conseil et le vice-président du conseil, évalue annuellement le rendement continu des administrateurs actuels.

La dernière nomination d'un nouveau membre au conseil remonte à juillet 2006 après la réalisation de l'arrangement.

Au début de 2007, le conseil et les fiduciaires ont adopté, sur une base facultative, des principes de vote à la majorité pour l'approbation de la nomination des administrateurs et l'élection des fiduciaires aux assemblées annuelles des porteurs de parts. Le conseil et les fiduciaires se sont engagés à maintenir la pratique de voir à ce que les procurations utilisées pour l'approbation de la nomination des administrateurs et l'élection des fiduciaires permettent aux porteurs de parts de voter en faveur de chaque candidat à un poste d'administrateur ou de fiduciaire séparément ou de s'abstenir de voter séparément à leur égard. Le conseil et les fiduciaires ont adopté une politique qui stipule qu'à toute assemblée des porteurs de parts à laquelle des administrateurs ou des fiduciaires doivent être élus dans une élection non contestée, si un candidat à un poste d'administrateur ou de fiduciaire reçoit un plus grand nombre de votes « s'abstenir » que de votes « en faveur », ce candidat doit, au plus tard dix jours après la réception du rapport vérifié et définitif du scrutateur qui a trait à cette

assemblée, remettre au conseil ou aux fiduciaires, selon le cas, sa lettre de démission, qui prend effet uniquement au moment de l'acceptation de cette démission par le conseil ou les fiduciaires.

Le conseil ou les fiduciaires, selon le cas, sur recommandation du comité de la gouvernance, dans les 90 jours suivant la divulgation publique des résultats du vote, décident d'accepter ou non l'offre de démission de l'administrateur ou du fiduciaire et le conseil ou les fiduciaires divulguent sans délai, par communiqué de presse, leur décision, y compris, dans les cas où le conseil ou les fiduciaires ont décidé de ne pas accepter une démission, les motifs de leur décision. L'on s'attend généralement à ce que le comité de gouvernance recommande que le conseil ou les fiduciaires acceptent cette démission, sauf dans des circonstances extraordinaires. Si une démission est acceptée, le conseil ou les fiduciaires, selon le cas, peuvent nommer un nouvel administrateur ou fiduciaire pour combler tout poste vacant ou réduire le nombre de membres du conseil ou de fiduciaires.

Rémunération

Comité des ressources de direction et de la rémunération de Placements Bell Aliant, commandité

Le conseil a nommé un comité des ressources de direction et de la rémunération composé de cinq administrateurs externes, dont trois sont indépendants. Ce comité a un mandat écrit qui établit son objectif, ses responsabilités et sa composition. Une copie du mandat tel qu'il figure dans le manuel de gouvernance est incluse à la rubrique « Questions de gouvernance de Bell Aliant » de la présente circulaire.

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 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 d'attirer, de garder et d'inspirer les membres de la haute direction et les autres employés clés;
- d'examiner la présentation d'information sur la rémunération de la haute direction;
- d'examiner annuellement le rendement de chaque membre de la haute direction et de faire des recommandations à l'égard de leur rémunération;
- de s'occuper 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

Le « Rapport sur la rémunération de la haute direction » explique en détail la manière dont la rémunération de la haute direction est déterminée, ainsi que les exigences en matière de propriété de parts du Fonds 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.

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 faite à la suite d'un examen des données du marché quant à la rémunération versée aux administrateurs par des fiducies et des sociétés ouvertes comparables. Cette analyse considère la rémunération des administrateurs versée par des entités de taille semblable, ainsi que par des organismes du secteur des télécommunications et d'autres entités ouvertes à des fins de comparaison. Dans le cadre de son processus menant à la formulation d'une recommandation, le comité obtient également des conseils de conseillers professionnels en rémunération. Le résultat de ce processus tient compte des fonctions et des responsabilités précises des administrateurs de Placements Bell Aliant, commandité et du marché actuel. La rubrique « Rémunération des fiduciaires et des administrateurs » de la présente circulaire explique en détail la rémunération versée aux administrateurs, ainsi que les exigences minimales en matière de propriété de parts.

Consultants externes

Le comité des ressources de direction et de la rémunération et le comité de gouvernance peuvent mandater des consultants externes indépendants pour les conseiller en matière de rémunération de la haute direction et des administrateurs. Ce processus permet aux comités d'obtenir des conseils objectifs et indépendants de la part d'experts sur des questions liées à la rémunération. En 2006, Aliant et le Fonds et ses filiales ont retenu les services des conseillers de Towers Perrin (*Towers*) relativement aux questions suivantes en matière de rémunération de la haute direction :

- Services relatifs à la rémunération de la haute direction – y compris des conseils techniques sur la conversion en fiducie de revenu
Aliant : 151 468 \$
Bell Aliant : 134 920 \$
- Examen de la rémunération du conseil d'administration et des fiduciaires
Bell Aliant : 9 218 \$

En 2006, les honoraires versés à Towers pour des services de consultation en matière de rémunération de la haute direction s'élevaient à 295 598 \$ et se rapportaient au travail sur la rémunération du conseil et de la haute direction mentionné ci-dessus.

Les décisions prises par le comité des ressources de direction et de la rémunération incombent à ce comité et peuvent tenir compte de facteurs et de considérations autres que l'information fournie par ces consultants en rémunération.

Autres comités du conseil

Le comité de la caisse de retraite au titre du régime de retraite à prestations déterminées du conseil de Placements Bell Aliant, commandité est composé de trois administrateurs externes, dont deux sont indépendants.

Le comité de la caisse de retraite au titre du régime de retraite à cotisations déterminées est composé des membres du comité de la caisse de retraite au titre du régime de retraite à prestations déterminées et de deux représentants d'employés choisis qui participent au régime de retraite à cotisations déterminées.

Les fonctions de ces comités sont décrites dans leur mandat respectif contenu dans le manuel de gouvernance, lesquels mandats sont inclus à la rubrique « Questions de gouvernance de Bell Aliant » de la présente circulaire.

Évaluation

Il incombe au comité de gouvernance d'évaluer chaque année les aptitudes et les compétences du conseil dans son ensemble, ainsi que le rendement de chaque administrateur. Le comité réalise également un examen et une évaluation annuels des présidents du conseil et de ses comités. Les évaluations se font par divers moyens déterminés par le comité de gouvernance, notamment par la voie de sondages, d'entretiens et de groupes de discussion. Dans le cadre de son processus annuel de mise en candidature pour un autre mandat, le comité évalue l'apport des différents administrateurs d'après la présence aux réunions, la préparation, la participation, la contribution à valeur ajoutée ainsi que d'autres critères.

L'article 5.1 du Règlement 52-110 oblige les émetteurs à donner de l'information précise et détaillée concernant leur comité de vérification. L'information relative au comité de vérification se trouve aux annexes 1 et 2 de la notice annuelle 2006 de Placements Bell Aliant, commandité et de celle du Fonds qui se trouvent sur www.sedar.com.

Rémunération des fiduciaires et des administrateurs

Aliant

Rémunération

Au cours de la période allant du 1^{er} janvier au 6 juillet 2006, des honoraires annuels et des jetons de présence ont constitué la rémunération des administrateurs d'Aliant. Les honoraires annuels de chaque administrateur admissible se sont élevés à 35 000 \$, dont la totalité a été reportée au régime d'unités d'actions à l'intention des administrateurs qui ne sont pas des employés (appelé dans la présente section le régime d'unités d'actions) et convertie en unités d'actions. En plus des honoraires pour siéger au conseil, le président du comité de vérification a reçu des honoraires annuels de 22 000 \$. Les présidents des autres comités ont reçu des honoraires annuels supplémentaires de 7 000 \$ et les membres de comités ont reçu des honoraires annuels supplémentaires de 3 000 \$. Le président de chaque comité a reçu les honoraires que reçoivent les membres des comités ainsi que ceux que reçoivent les présidents des comités. Les jetons de présence pour chaque réunion du conseil et des comités se sont élevés à 1 500 \$. Ces honoraires et jetons de présence s'appliquaient aux comités permanents ainsi qu'au comité indépendant spécial. Le président du conseil d'administration a reçu des honoraires annuels de 200 000 \$, dont un minimum de 100 000 \$ a été reporté au régime d'unités d'actions. Le président du conseil n'a pas reçu de jetons de présence pour les réunions du conseil et des comités auxquelles il a assisté. Les membres du conseil qui ne sont pas des employés ont également été remboursés de leurs frais de déplacement et autres dépenses remboursables engagés dans le cadre de leur participation aux réunions du conseil et des comités.

Les administrateurs d'Aliant qui étaient au service d'Aliant, de ses filiales, de BCE ou de Bell Canada n'ont pas reçu cette rémunération. Dans le cas des administrateurs qui étaient au service de BCE ou de Bell Canada, la rémunération a été versée à Bell Canada.

Régime d'unités d'actions

Le régime d'unités d'actions a été conçu et établi seulement à l'intention des membres du conseil d'administration qui n'étaient pas des employés d'Aliant, de ses filiales, de BCE ou de Bell Canada. Le régime d'unités d'actions avait pour but de mieux permettre à Aliant d'attirer et de garder des personnes hautement qualifiées aux postes de membres du conseil et de faire coïncider davantage les intérêts des membres du conseil qui ne sont pas des employés avec ceux des actionnaires d'Aliant. Les administrateurs admissibles et le président du conseil pouvaient choisir de reporter au régime d'unités d'actions toute partie de leurs honoraires en sus des montants reportés minimums de 35 000 \$ et de 100 000 \$ applicables aux administrateurs et au président du conseil, respectivement. À la fin de chaque trimestre, les honoraires étaient divisés par le cours d'une action ordinaire d'Aliant et convertis en unités d'actions. Les dividendes sur les unités d'actions étaient portés au crédit du compte du régime d'unités d'actions de chaque administrateur sous forme d'unités d'actions supplémentaires. Lorsqu'ils cessaient d'être membres du conseil, les administrateurs recevaient la valeur en espèces équivalant au nombre d'unités d'actions alors inscrites dans le compte du régime d'unités d'actions de l'administrateur, d'après le cours d'une action ordinaire d'Aliant à ce moment.

L'arrangement a été réalisé le 7 juillet 2006 et, dans le cadre de l'arrangement, Aliant a été fusionnée pour former sa société remplaçante Bell Aliant, commandité. Les anciens membres du conseil et des comités d'Aliant ont formé le conseil de Bell Aliant, commandité jusqu'au 27 juillet 2006.

Le régime d'unité d'actions a été résilié conformément à ses conditions, le 7 juillet 2006, et les unités d'actions détenues dans le régime d'unités d'actions ont été payées en espèces. Le versement des unités d'actions a été calculé en multipliant le nombre d'unités d'actions figurant dans le compte d'unités d'actions de chaque administrateur admissible le 7 juillet 2006 par la moyenne pondérée du cours des parts du Fonds pour la période de cinq jours de bourse précédant immédiatement le 31 juillet 2006.

Exigences en matière de propriété minimale

Les administrateurs d'Aliant devaient détenir 3 000 actions ordinaires d'Aliant ou 3 000 unités d'actions aux termes du régime d'unités d'action différées, ou une combinaison des deux, dans les trois ans suivant leur nomination. Tel qu'il est indiqué ci-dessus, les administrateurs qui ont été employés par Aliant, ses filiales, BCE ou Bell Canada n'ont pas reçu de rémunération pour leur participation au conseil d'Aliant. Par conséquent, ces administrateurs n'étaient pas tenus de respecter des exigences en matière de propriété d'actions.

Bell Aliant

Rémunération

Au cours de la période allant du 7 juillet 2006 à la fin de 2006, des honoraires annuels et des jetons de présence ont constitué la rémunération des administrateurs de Placements Bell Aliant, commandité. Les honoraires annuels de chaque administrateur admissible se sont élevés à 35 000 \$. En plus des honoraires pour siéger au conseil, le président du comité de vérification a reçu des honoraires annuels de 22 000 \$. Les présidents des autres comités ont reçu des honoraires annuels supplémentaires de 7 000 \$, et les membres des comités ont reçu des honoraires annuels supplémentaires de 3 000 \$. Le président de chaque comité a reçu les honoraires que reçoivent les membres de comités ainsi que ceux que reçoivent les présidents de comités. Les jetons de présence pour chaque réunion du conseil et des comités se sont élevés à 1 500 \$. Le vice-président du conseil et administrateur indépendant principal reçu des honoraires annuels de 200 000 \$. Le vice-président du conseil n'a pas reçu de jetons de présence pour les réunions du conseil et des comités auxquelles il a assisté. Les membres du conseil qui ne sont pas des employés ont également été remboursés de leurs frais

de déplacement et autres dépenses remboursables engagés dans le cadre de leur participation aux réunions du conseil et des comités.

Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2007, la rémunération des administrateurs de Placements Bell Aliant, commandité est constituée d'honoraires fixes de 110 000 \$ pour tous les administrateurs y compris le président du conseil, avec des honoraires supplémentaires de 40 000 \$ (pour un total de 150 000 \$) pour le président du comité de vérification et des honoraires globaux de 200 000 \$ pour le vice-président du conseil et administrateur indépendant principal. Les administrateurs employés par le Fonds, ses filiales, BCE ou Bell Canada ne recevront pas cette rémunération. Dans le cas des administrateurs employés par BCE ou Bell Canada, la rémunération sera payée à Bell Canada, tel qu'il est jugé approprié par Bell Canada et Bell Aliant. Les membres du conseil qui ne sont pas des employés sont également remboursés de leurs frais de déplacements et autres dépenses remboursables engagés dans le cadre de leur participation aux réunions du conseil et des comités. Les fiduciaires du Fonds qui sont également administrateurs de Placements Bell Aliant, commandité ne reçoivent pas de rémunération à titre de fiduciaires en plus de la rémunération qu'ils reçoivent à titre d'administrateurs de Placements Bell Aliant, commandité.

Régime de parts différées

Le régime de parts différées de Bell Aliant à l'intention des fiduciaires et des administrateurs (le RPD à l'intention des administrateurs) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2007, sous réserve de la réception d'une décision anticipée en matière d'impôt favorable de l'Agence de revenu du Canada. Le RPD à l'intention des administrateurs vise à accroître la capacité du Fonds et de Placements Bell Aliant, commandité d'attirer et de garder des personnes hautement qualifiées aux postes de fiduciaires et d'administrateurs et de faire correspondre davantage les intérêts des fiduciaires et des administrateurs qui ne sont pas des employés avec ceux des porteurs de parts du Fonds. Chaque fiduciaire ou administrateur qui n'est pas un employé du Fonds, de ses filiales, de BCE ou de Bell Canada (une *personne admissible*) est admissible à la participation au RPD à l'intention des administrateurs. Le RPD à l'intention des administrateurs exige que la totalité de la rémunération annuelle d'une personne admissible soit versée sous forme de parts différées jusqu'à ce que l'exigence minimale en matière de propriété de parts soit satisfaite, tel qu'il est indiqué ci-dessous. Une fois que l'exigence minimale en matière de propriété est satisfaite, le RPD à l'intention des administrateurs prévoit qu'une personne admissible continue de recevoir la totalité de la rémunération annuelle qui reste pour cette année en parts différées. Au cours des années ultérieures, une personne admissible doit choisir de différer 25 %, 50 % ou 100 % de sa rémunération annuelle au RPD à l'intention des administrateurs. À la fin de chaque trimestre, les honoraires différés sont divisés par le cours d'une part du Fonds et convertis en parts différées. Les distributions sur les parts différées sont portées au crédit du compte de chaque personne admissible sous la forme de parts supplémentaires à la fin de chaque trimestre. Lorsqu'elle cesse d'être membre du conseil, la personne admissible reçoit de nouvelles parts du Fonds correspondant aux parts différées inscrites dans son compte.

Exigences en matière de propriété minimale

Les administrateurs de Placements Bell Aliant, commandité sont tenus de détenir des parts et/ou des parts différées ayant une valeur marchande combinée minimale de 250 000 \$ dans les trois ans suivant leur nomination. Les administrateurs qui sont employés par le Fonds, ses filiales, BCE ou Bell Canada ne reçoivent pas de rémunération. Ces administrateurs ne sont donc pas tenus de respecter des exigences en matière de propriété de parts. Stephen Wetmore, à titre de président et chef de la direction de Placements Bell Aliant, commandité doit être propriétaire d'un minimum de parts du Fonds correspondant à quatre fois son salaire de base. Les exigences en matière de propriété minimale de parts du Fonds figurent dans le « Rapport sur la rémunération de la haute direction ».

Autres renseignements importants

PRÊTS AUX FIDUCIAIRES, AUX ADMINISTRATEURS ET AUX HAUTS DIRIGEANTS

Placements Bell Aliant, commandité a une politique interdisant les prêts à ses fiduciaires, à ses administrateurs et à ses dirigeants. En 2006, ni Placements Bell Aliant, commandité ni aucune de ses 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 proposé à l'élection au poste de fiduciaire ou d'administrateur, ni à aucune personne ayant un lien avec un tel fiduciaire, administrateur, dirigeant ou candidat proposé. Aucun fiduciaire, administrateur, dirigeant, ou candidat proposé à l'élection à un poste de fiduciaire ou d'administrateur, ni aucune personne associée ou affiliée à un tel fiduciaire, administrateur, dirigeant ou candidat proposé à l'élection au poste de fiduciaire ou d'administrateur n'a de dette envers Bell Aliant ou ses filiales.

ASSURANCE DE LA RESPONSABILITÉ DES FIDUCIAIRES, DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS

Les fiduciaires, les administrateurs et les dirigeants du Fonds et de ses filiales bénéficient d'une assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants collective d'une limite de 200 millions de dollars US souscrite par l'intermédiaire du programme d'assurance collective de BCE destinée à la protection de tous les fiduciaires, administrateurs et dirigeants de BCE et de ses filiales, à l'égard de la responsabilité engagée par ceux-ci en leur qualité de fiduciaires, d'administrateurs et de dirigeants.

En 2006, les primes qu'Aliant et le Fonds et ses filiales ont payées au titre de la couverture participative à l'égard des fiduciaires, des administrateurs et des dirigeants se sont élevées à 491 092,70 \$. Lorsque Bell Aliant indemnise les fiduciaires, les administrateurs et les dirigeants, la franchise s'élève à 1 million de dollars US pour Bell Aliant. Lorsque Bell Aliant n'indemnise pas les fiduciaires, les administrateurs et les dirigeants ou qu'elle ne peut le faire en vertu d'une loi, il n'y a pas de franchise à payer.

PERSONNES INFORMÉES INTÉRESSÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES

Sauf tel qu'il est déclaré dans la présente circulaire et aux notes 2 et 21 des états financiers consolidés de Placements Bell Aliant, société en commandite pour l'exercice terminé le 31 décembre 2006, qui sont intégrés aux présentes par renvoi, nous n'avons connaissance d'aucune personne informée ni d'aucune personne avec laquelle elle a des liens ou qui est membre de son groupe, qui 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 l'une de ses filiales ou dans une opération projetée qui aurait des répercussions importantes sur le Fonds ou l'une de ses filiales.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Un exemplaire de la présente circulaire a été envoyé à chaque fiduciaire du Fonds et à chaque administrateur de Placements Bell Aliant, commandité aux autorités de réglementation pertinentes, à chaque porteur de parts qui a le droit d'être convoqué à l'assemblée et aux vérificateurs du Fonds. Sur demande adressée au secrétaire de Bell Aliant, commandité, le commandité de Bell Aliant, société en

commandite, l'administrateur du Fonds, le Fonds enverra à la personne ou à la société qui le demande, moyennant des frais minimaux, et, dans le cas d'un porteur de parts, sans frais, un exemplaire :

- de la notice annuelle courante du Fonds datée du 20 mars 2007;
- les derniers états financiers consolidés comparatifs déposés du Fonds, le rapport de gestion et le rapport des vérificateurs s'y rapportant, ainsi que les états financiers consolidés intermédiaires du Fonds qui ont été déposés pour toute période après la fin de son dernier exercice complété;
- la présente circulaire.

L'information financière pour le dernier exercice complété du Fonds, au 31 décembre 2006, est fournie dans les états financiers consolidés du Fonds pour la période terminée le 31 décembre 2006, et dans le rapport de gestion sur ces résultats financiers.

Des renseignements additionnels sur le Fonds et Placements Bell Aliant, société en commandite sont accessibles sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com.

Questions de gouvernance de Bell Aliant

Aux fins de la présente section, « Questions de gouvernance de Bell Aliant », le terme *Société* comprend Bell Aliant Communications régionales inc., Placements Bell Aliant Communications régionales inc. et la fiducie mère ultime de la Société, Fonds de revenu Bell Aliant Communications régionales. Le terme *conseil d'administration* de la Société comprend également le conseil des fiduciaires du Fonds et le terme *administrateurs* de la Société comprend les fiduciaires du Fonds. Le terme *actionnaires* de la Société comprend également les porteurs de parts du Fonds.

PARTIE 1 – DESCRIPTION DES RÔLES, DES RESPONSABILITÉS ET DES FONCTIONS – PLACEMENTS BELL ALIANT, COMMANDITÉ

1. RESPONSABILITÉS DU PRÉSIDENT DU CONSEIL ET DE L'ADMINISTRATEUR PRINCIPAL

I. Nomination

Le conseil nomme son président parmi les administrateurs de la Société.

Si le président du conseil n'est pas indépendant, le conseil nomme un vice-président du conseil et administrateur principal parmi les administrateurs indépendants de la Société.

II. Obligations et responsabilités du président du conseil et administrateur principal

Le président du conseil et le vice-président du conseil/administrateur principal dirigent le conseil dans tous les aspects de son travail et 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 le vice-président du conseil/administrateur principal, selon le cas, conseillent également le chef de la direction sur toutes les questions concernant les intérêts du conseil et les relations entre les cadres et le conseil.

Plus particulièrement, le **président du conseil** a les responsabilités suivantes :

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 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 cadres 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 bureau du secrétaire et les présidents des comités du conseil, selon le cas, 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 bureau du secrétaire, 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 au cheminement approprié de l'information vers le conseil et examiner, avec le chef de la direction et le bureau du secrétaire, le caractère adéquat et l'opportunité des documents à l'appui des propositions des cadres;
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 la Société;
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 droit de vote.

Plus particulièrement, l'**administrateur principal** a les responsabilités suivantes :

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 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 de laquelle le président du conseil est absent;
3. accomplir les mandats spéciaux ou s'acquitter de toute fonction à la demande du conseil.

2. RESPONSABILITÉS INDIVIDUELLES DES ADMINISTRATEURS

Les obligations et responsabilités générales des administrateurs sont établies dans la common law, dans la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (la LCSA) ainsi que dans les règlements administratifs de la Société.

La relation de l'administrateur par rapport à la Société est de nature fiduciaire. Un fiduciaire est une personne qui, du point de vue du droit, peut de par sa fonction toucher les droits d'autrui reconnus par la loi et exercer un certain contrôle sur le bien d'autrui.

Les administrateurs de la Société sont des *fiduciaires* dans la mesure où, dans l'exécution de leurs fonctions, ils entretiennent une relation de nature fiduciaire avec la Société et sont liés par toutes les règles d'équité, de moralité et d'intégrité que la loi impose.

Le rôle collectif du conseil d'administration consiste à superviser le rendement de la haute direction. En bref, il s'agit de sélectionner une équipe de gestion efficace, de superviser la stratégie et les résultats de l'entreprise, de conseiller la direction et d'assurer une communication efficace avec les investisseurs. Chaque administrateur à titre individuel partage cette responsabilité collective avec les autres membres du conseil d'administration.

En outre, à titre individuel, les administrateurs doivent, en ce qui concerne les pouvoirs et les obligations liés à leurs fonctions, faire preuve de soin, de la diligence et de la compétence dont une personne raisonnablement prudente ferait preuve dans des circonstances comparables. Ce soin et cette diligence se manifestent entre autres par le fait que chaque administrateur assiste aux réunions du conseil et prend part aux discussions.

Telles qu'elles sont établies par la LCSA et interprétées par les tribunaux, les obligations de l'administrateur se résument comme suit :

- A. Obligation d'intégrité – Dans leurs rapports avec les autres membres du conseil, les administrateurs doivent dire toute la vérité et être de bonne foi. Les administrateurs n'ont pas droit à des bénéfices secrets.
- B. Obligation de loyauté – L'administrateur est tenu d'être loyal envers la société. Chaque administrateur doit exercer ses pouvoirs avec intégrité et au profit de la société dans son ensemble.
- C. Obligation de soin – L'administrateur est tenu de faire preuve de prudence et de diligence. L'obligation de soin exige de faire preuve de prudence en fonction du bon sens.
- D. Obligation de diligence – Il s'agit pour l'administrateur de s'informer comme le ferait une personne raisonnablement diligente à sa place ou pour gérer ses propres affaires.
- E. Obligation de compétence – À l'origine, en common law, l'administrateur était tenu de faire preuve de la même compétence qu'on attendrait raisonnablement d'une personne ayant ses connaissances et son expérience. La LCSA oblige désormais chaque administrateur à faire preuve du soin, de la diligence et de la compétence dont ferait preuve une personne raisonnablement prudente dans des circonstances comparables.
- F. Obligation de prudence – L'obligation de prudence oblige les administrateurs à faire preuve de bon sens. L'administrateur doit agir posément, sciemment, avec circonspection en essayant de prévoir les conséquences.

Les administrateurs doivent également garder à l'esprit les lignes directrices qui suivent dans l'exercice de leurs fonctions individuelles :

- exercer les pouvoirs d'administrateur de façon appropriée aux fins pour lesquelles ils leur ont été conférés;
- veiller à éviter quelque conflit d'intérêts que ce soit, qu'il soit réel ou perçu. Lorsqu'un conflit d'intérêts ne peut être évité, faire état du conflit et, en fonction des circonstances particulières, s'abstenir de voter ou ne pas assister à la réunion et ne pas voter;
- ne pas abuser de renseignements ou de ses fonctions;
- veiller à ce que les dossiers appropriés soient tenus et à ce que les distributions ou paiements appropriés soient effectués;
- à l'égard des buts et objectifs du Fonds, satisfaire aux exigences et aux obligations juridiques d'un administrateur, participer à l'examen des politiques et stratégies et surveiller leur évolution;
- quant aux activités du conseil, faire preuve de discernement et agir avec intégrité, utiliser ses compétences et son expérience ainsi que son influence de façon constructive, faire office de personne-ressource tant pour la direction que pour le conseil, respecter la confidentialité, gouverner plutôt que gérer, prêter une attention particulière aux conflits potentiels, évaluer le rendement du chef de la direction et le rendement de la société, aider à maximiser la valeur pour les investisseurs;
- à l'égard de la préparation et de la présence aux réunions, lire les documents reçus, assister avec régularité aux réunions, se renseigner de façon adéquate pour aider la prise de décisions;
- en ce qui a trait à la communication, participer pleinement et franchement aux réunions, favoriser les discussions honnêtes et ouvertes, amener des sujets de réflexion;
- en ce qui a trait à l'indépendance, manifester son intérêt à l'égard du succès à long terme des entreprises du Fonds, s'exprimer et agir de façon indépendante;
- être un membre efficace, indépendant et respecté du conseil et nouer des relations collégiales avec les autres membres du conseil;
- à l'égard des travaux au sein de comités, connaître les buts et objectifs du comité, comprendre le processus et le rôle de la direction et du personnel à l'appui du travail du comité;
- à l'égard des activités et du secteur d'activité, bien connaître les services, les installations et le secteur d'activité des entreprises du Fonds, comprendre le rôle des entreprises du Fonds au sein de la collectivité, comprendre le contexte dans lequel évoluent les entreprises du

Fonds, qu'il soit réglementaire, législatif, commercial, social et politique, connaître les dirigeants et être un ambassadeur efficace des entreprises du Fonds.

3. RESPONSABILITÉS DU PRÉSIDENT ET DU CHEF DE LA DIRECTION

Le chef de la direction de Placements Bell Aliant Communications régionales inc. et de Bell Aliant Communications régionales inc. (collectivement, la *Société*) a pour principale responsabilité la gestion des activités et des affaires de la Société. À ce titre, le chef de la direction fixe l'orientation de la Société 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/les porteurs de parts et la croissance de la Société et pour la conformité aux politiques convenues par le conseil d'administration de la Société/le conseil des fiduciaires du Fonds (collectivement, le *conseil*). Le chef de la direction est directement responsable envers le conseil de toutes les activités de la Société.

Plus particulièrement, en collaboration avec le conseil, le chef de la direction a les responsabilités suivantes :

A. *Direction*

1. Créer, au sein de la Société, une culture qui appuie 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 la surveillance des membres de l'équipe de la haute direction et des autres cadres supérieurs, veillant ainsi à ce que la Société maintienne un plan de relève solide.
2. Exercer une direction et offrir une vision à la Société et promouvoir l'objectif de rentabilité et de croissance de la Société d'une manière durable et responsable.
3. Faire prendre conscience des tendances mondiales dans les principales branches d'activité de la Société 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 la Société 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 la Société 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 d'entreprise, la responsabilité sociale, la gestion des risques et la présentation de l'information financière, ainsi que la conformité aux exigences juridiques et réglementaires applicables.
2. Collaborer étroitement avec le président du conseil et l'administrateur principal pour établir le calendrier et l'ordre du jour des réunions du conseil et des comités du conseil de façon à garantir que le conseil est tenu au courant en temps opportun des opérations commerciales et des principales questions avec lesquelles la Société 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 la Société.
2. Agir à titre de principal porte-parole de la Société 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 et de conformité et le chef des finances, veiller à la communication appropriée et en temps opportun de l'information importante.
2. Avec le chef des finances :
 - a) établir et maintenir les contrôles et les procédures de communication de la Société par le biais de politiques et de processus appropriés;
 - b) établir et maintenir les contrôles internes de la Société sur la présentation de l'information financière par le biais de politiques et de procédures appropriés;
 - c) élaborer le processus à suivre pour les attestations à fournir dans les documents d'information continue de la Société et s'y conformer.

G. *Autres*

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

4. RESPONSABILITÉS DES PRÉSIDENTS DE COMITÉS

Président du comité de gouvernance

Le président du comité de gouvernance est nommé par le conseil d'administration. 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 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 bureau du secrétaire et le président du conseil et l'administrateur principal, déterminer la fréquence, les dates et les lieux des réunions du comité de gouvernance;
- E. en consultation avec le chef de la direction, le bureau du secrétaire et, s'il y a lieu, d'autres 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, s'assurer que toutes les questions devant être approuvées par le comité de gouvernance sont correctement soumises à la discussion;
- G. voir au cheminement approprié de l'information vers le comité de gouvernance et examiner, avec le chef de la direction, le bureau du secrétaire et, s'il y a lieu, d'autres dirigeants, le caractère adéquat et l'opportunité des documents à l'appui des propositions de la direction;
- H. faire rapport au conseil d'administration sur les questions examinées par le comité de gouvernance et sur les décisions ou les recommandations du comité de gouvernance à la prochaine réunion du conseil d'administration suivant toute réunion du comité de gouvernance;
- I. exécuter tout mandat spécial ou toute fonction à la demande du conseil d'administration.

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 d'administration. 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 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 bureau du secrétaire et le président du conseil et l'administrateur principal, 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 bureau du secrétaire et, s'il y a lieu, d'autres 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, 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 au cheminement approprié de l'information vers le comité des ressources de direction et de la rémunération et examiner, avec le chef de la direction, le bureau du secrétaire et, s'il y a lieu, d'autres dirigeants, le caractère adéquat et l'opportunité des documents à l'appui des propositions de la direction;
- H. faire rapport au conseil d'administration 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 d'administration 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 d'administration.

Président du comité de la caisse de retraite au titre des régimes à prestations déterminées

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

- A. diriger de façon à permettre au comité de la caisse de retraite PD 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 et le chef de la direction, s'assurer de l'existence d'une relation efficace entre la direction et les membres du comité de la caisse de retraite PD;
- C. présider les réunions du comité de la caisse de retraite PD;
- D. en consultation avec le chef de la direction, le bureau du secrétaire et le président du conseil, déterminer la fréquence, les dates et les lieux des réunions du comité de la caisse de retraite PD;
- E. en consultation avec le chef de la direction, le bureau du secrétaire et, s'il y a lieu, d'autres 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 la caisse de retraite PD 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, que toutes les questions devant être approuvées par le comité de la caisse de retraite PD sont correctement soumises à la discussion;
- G. veiller au cheminement approprié de l'information vers le comité de la caisse de retraite PD et examiner, avec le chef de la direction, le bureau du secrétaire et, s'il y a lieu, d'autres dirigeants, le caractère adéquat et l'opportunité des documents à l'appui des propositions de la direction;
- H. faire rapport au conseil d'administration sur les questions examinées par le comité de la caisse de retraite PD et ses décisions ou recommandations à la réunion du conseil d'administration qui suit toute réunion du comité de la caisse de retraite PD;
- I. exécuter tous mandats spéciaux ou toutes fonctions à la demande du conseil d'administration.

Président du comité de la caisse de retraite CD au titre des régimes à cotisations déterminées

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

- A. diriger de façon à permettre au comité de la caisse de retraite CD 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 et le chef de la direction, s'assurer de l'existence d'une relation efficace entre la direction et les membres du comité de la caisse de retraite CD;
- C. présider les réunions du comité de la caisse de retraite CD;
- D. en consultation avec le chef de la direction, le bureau du secrétaire et le président du conseil, déterminer la fréquence, les dates et les lieux des réunions du comité de la caisse de retraite CD;
- E. en consultation avec le chef de la direction, le bureau du secrétaire et, s'il y a lieu, d'autres 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 la caisse de retraite CD 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, que toutes les questions devant être approuvées par le comité de la caisse de retraite CD sont correctement soumises à la discussion;
- G. veiller au cheminement approprié de l'information vers le comité de la caisse de retraite CD et examiner, avec le chef de la direction, le bureau du secrétaire et, s'il y a lieu, d'autres dirigeants le caractère adéquat et l'opportunité des documents à l'appui des propositions de la direction;
- H. faire rapport au conseil d'administration sur les questions examinées par le comité de la caisse de retraite CD et ses décisions ou recommandations à la réunion du conseil d'administration qui suit toute réunion du comité de la caisse de retraite CD;
- I. exécuter tous mandats spéciaux ou toutes fonctions à la demande du conseil d'administration.

5. PROCESSUS DE SÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Dans le cas des personnes nommées ou proposées par la fiducie au conseil, il incombe au comité de la gouvernance de recommander, en consultation avec le chef de la direction, des candidats convenables. Le processus de sélection pour les administrateurs indépendants est décrit ci-dessous et il doit respecter les conditions de la convention des porteurs de titres.

I. Processus de recherche

Lorsqu'un poste devient vacant au conseil et que ce poste doit être comblé par un candidat de la fiducie et un administrateur indépendant, le comité de gouvernance (dans la présente section, le *comité*) suit la procédure suivante :

- A. Objectifs stratégiques
Le comité examine les objectifs stratégiques actuels de la Société pour déterminer les incidences de ces objectifs sur la composition du conseil d'administration.
- B. Compétences actuelles, expérience et analyse de la dynamique du conseil
Le comité examine les antécédents, l'expérience et les compétences de chaque administrateur ainsi que la dynamique actuelle du conseil pour déterminer les forces et les besoins actuels du conseil. À cette fin, le comité élabore une matrice des compétences, des connaissances et de l'expérience des administrateurs actuels.
- C. Analyse de la divergence
Le comité examine l'information qu'il a recueillie sur les compétences actuelles et la dynamique à la lumière des objectifs stratégiques de la Société. Cette information sera utilisée pour évaluer si le conseil actuel représente la combinaison de compétences, d'expérience et de caractéristiques individuelles requise pour l'efficacité collective.
- D. Élaboration de critères
En gardant à l'esprit l'analyse de la divergence, le comité élabore les critères pour la sélection des nouveaux administrateurs afin de garantir qu'il complète la composition actuelle du conseil et comble tout écart. En utilisant les résultats de l'analyse de la divergence, le comité élabore un profil des compétences, des connaissances et de l'expérience requises des candidats éventuels, qui cadre avec les critères de sélection généraux énoncés ci-après et qui tient compte des valeurs de la Société.
- E. Processus de recherche
Le comité peut, à son gré, identifier des candidats aux fins d'examen à titre d'administrateurs éventuels. Le comité peut recourir aux services de consultants externes dans la recherche de candidats. Dans sa recherche de candidats, le comité détermine si une personne répond aux critères généraux de sélection et au profil élaboré par le comité. Le comité examine l'interaction des attributs du candidat et de l'expérience et des attributs des autres membres du conseil.
- F. Processus de sélection
Le président du conseil et le chef de la direction, ainsi que le président du comité, rencontrent les candidats. Le comité examine les rapports d'entrevue et formule les recommandations qu'il juge appropriées au conseil.

L'invitation officielle à se joindre au conseil est faite, au nom du conseil, par le président du conseil après discussion avec le comité et l'ensemble du conseil d'administration et avec l'approbation de ceux-ci.

II. Critères de sélection généraux

Qualités individuelles

En général, le conseil envisagera la candidature de personnes

- A. en vue et actives dans l'un ou l'autre de divers secteurs d'activité, diverses institutions ou professions et qui apporteront au conseil une diversité de points de vue et d'expérience;
- B. ayant des connaissances ou une expérience pertinentes pour le succès d'une société ouverte;
- C. connaissant bien les régions des Maritimes, du Québec et de l'Ontario ainsi que les secteurs des télécommunications et de la technologie de l'information;
- D. qui démontrent la capacité de tenir compte de plusieurs points de vue et de les intégrer immédiatement, qui ont un esprit pénétrant et un bon jugement d'affaires et qui font preuve d'indépendance d'esprit;

- E. qui font preuve d'intégrité et d'honnêteté et sont en mesure de gagner la confiance du public et de conserver l'estime et la confiance des investisseurs de la Société;
- F. qui sont en mesure de prodiguer des conseils réfléchis et sages sur une vaste gamme de questions et d'acquérir des connaissances approfondies des activités de la Société;
- G. qui ont le sens de la collégialité et respectent les opinions des autres sans s'incliner devant eux;
- H. qui ont suffisamment de temps, de capacité et d'intérêt pour s'acquitter des responsabilités d'un administrateur.

Composition du conseil dans son ensemble

- A. diversité sur le plan des antécédents, des perspectives et des compétences reliés aux objectifs stratégiques de la Société;
- B. diversité sur le plan de l'origine ethnique, du sexe, de la langue et de l'âge.

PARTIE II – MANDATS DU CONSEIL ET DES COMITÉS

CONSEIL D'ADMINISTRATION

I. Objet

Le conseil d'administration (le *conseil*) de la Société est chargé de superviser la gestion de l'entreprise et des affaires de la Société.

Dans les présentes règles, le terme *Société* englobe Placements Bell Aliant Communications régionales inc., Bell Aliant Communications régionales inc., Fiducie placements Bell Aliant et 6583458 Canada Inc. Le terme *conseil* comprend le conseil d'administration de Placements Bell Aliant Communications régionales inc., de Bell Aliant Communications régionales inc. et de 6583458 Canada Inc. et les fiduciaires de Fiducie placements Bell Aliant, selon le cas.

II. Obligations et responsabilités du conseil

Dans l'exécution de sa mission, le conseil assume 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 et des risques à long terme de l'entreprise;
2. approuver les budgets d'exploitation et d'immobilisations annuels de la Société;
3. examiner les résultats d'exploitation et les résultats financiers par rapport au plan d'affaires et aux budgets de la Société;

B. Gouvernance

1. élaborer l'approche de la Société 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 nomination des administrateurs au conseil ainsi que :
 - a. s'assurer que la composition du conseil de la Société 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 membres du conseil, y compris des critères pour déterminer l'indépendance des administrateurs;
 - c. nommer le président du conseil, l'administrateur principal 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 de vérification du conseil satisfont à toutes les exigences des membres du comité de vérification, 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, 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 et le président de chaque comité du conseil;

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 dirigeants de la Société;
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 l'entreprise 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 la Société pour les administrateurs;
5. approuver la politique en matière de rémunération et d'avantages de la Société (y compris les régimes de retraite) ou toute modification à celle-ci pour les dirigeants 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 l'investissement des régimes de retraite de la Société;
 - b. nommer, ou destituer, le gardien, le fiduciaire ou le ou les gestionnaires de placement des régimes de retraite et de la caisse ou des caisses de retraite de la Société;
6. s'assurer de l'intégrité du chef de la direction, des autres dirigeants et des cadres supérieurs et que le chef de la direction, les autres dirigeants et les cadres supérieurs 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, des autres dirigeants et des cadres supérieurs;

D. Gestion du risque, gestion du capital et contrôles internes

1. déterminer et évaluer les principaux risques de l'entreprise de la Société 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 la Société ainsi que de la protection des actifs de la Société;
3. examiner et approuver la politique de communication de l'information de la Société et, au besoin, contrôler le respect de celle-ci par les administrateurs, les dirigeants et les autres cadres et les employés;
4. examiner, approuver et superviser les contrôles et les procédures de communication de la Société;
5. examiner et approuver le code de déontologie et de conduite commerciale de la Société 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 déontologie et de conduite commerciale de la Société par les administrateurs, les dirigeants et les autres cadres et les employés;

E. Information financière, vérificateurs et opérations

1. examiner et approuver, au besoin, les états financiers et l'information financière connexe de la Société;
2. nommer, sous réserve de l'approbation des actionnaires (y compris le mandat), et destituer le vérificateur externe;
3. nommer (y compris les responsabilités, le budget et la dotation en personnel), et destituer le vérificateur interne de la Société;
4. déléguer (dans la mesure autorisée par la loi) au chef de la direction, aux autres dirigeants et aux cadres les pouvoirs appropriés pour gérer l'entreprise et les affaires de la Société;

F. Exigences juridiques et communication

1. contrôler le caractère adéquat des processus de la Société afin d'assurer le respect, par la Société, des exigences juridiques et réglementaires applicables;

G. Divers

1. examiner et approuver, au besoin, les politiques environnementales de la Société 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 la Société et, au besoin, contrôler le respect de celles-ci par les administrateurs, les dirigeants et les autres cadres 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 cadres.

COMITÉ DE GOUVERNANCE

I. Objet

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

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

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 d'administration. Plus particulièrement, le comité de gouvernance a les obligations et les responsabilités suivantes :

A. Gouvernance

1. faire rapport au conseil d'administration 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 la Société au sujet des propositions des porteurs de parts que la loi exige d'inclure dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Société, s'il y a lieu;
2. élaborer et recommander au conseil d'administration des règles du conseil d'administration, ainsi que la communication des lignes directrices et des principes relatifs à la gouvernance de la Société dans les documents d'information continue de la Société, 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 d'administration 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 d'administration en vue de leur approbation des candidats possédant les compétences nécessaires pour devenir de nouveaux administrateurs et les candidats à l'élection à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires;
2. élaborer et recommander au conseil d'administration des critères appropriés pour la sélection des membres du conseil d'administration, y compris des critères pour la détermination de l'indépendance des administrateurs;
3. effectuer un examen annuel de la rémunération des administrateurs pour le travail au sein du conseil et des comités par rapport aux normes actuelles et recommander toute modification au conseil d'administration en vue de son approbation;
4. aider à l'orientation des administrateurs nouvellement élus/nommés, notamment en les aidant à se familiariser avec la Société et son processus de gouvernance, et favoriser les possibilités de formation continue pour tous les membres du conseil d'administration.

C. Politiques

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

III. Évaluation du conseil d'administration, du comité de gouvernance et des autres comités du conseil d'administration et rapport au conseil d'administration

- 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 d'administration, de son président et de l'administrateur principal; (ii) des comités du conseil d'administration et de leurs présidents respectifs et (iii) d'eux-mêmes en tant que membres du conseil d'administration; et examiner les résultats de ces évaluations avec le conseil d'administration;
 2. évaluer et examiner le rendement du comité de gouvernance et faire rapport à ce sujet au conseil d'administration;
 3. examiner le caractère approprié des règles adoptées par chacun des comités du conseil d'administration et en discuter avec chacun de ces comités et recommander au conseil d'administration les changements jugés appropriés.
- B. Le comité de gouvernance fait rapport périodiquement sur ses activités au conseil d'administration.

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. La Société 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 d'administration peut déterminer par résolution, nombre qui doit être d'au moins trois. La majorité des membres du comité de gouvernance doivent être indépendants de la Société, tel que le détermine le conseil d'administration, conformément aux lois, règles et règlements applicables.

VI. Durée des fonctions

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

VII. 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 en séance de direction en l'absence de la direction, à chaque réunion régulière.

VIII. Quorum et vote

Sauf si le conseil d'administration en décide autrement par résolution, deux membres du comité de gouvernance constituent le quorum pour l'expédition 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.

IX. Secrétaire

Sauf si le conseil d'administration en décide autrement par résolution, le secrétaire de la Société ou son délégué est le secrétaire du comité de gouvernance.

X. Postes vacants

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

XI. Registres

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

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 d'administration à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance concernant :

- A. la rémunération, la nomination, l'évaluation et la relève des dirigeants et des autres cadres;
- B. les politiques et pratiques en matière de santé et de sécurité de la Société.

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 d'administration. Plus particulièrement, le comité des ressources de direction et de la rémunération a les obligations et les responsabilités suivantes :

A. Dirigeants

1. Examiner et recommander au conseil d'administration en vue de son approbation la nomination du chef de la direction (sous réserve des conditions de la convention des porteurs de titres) et de tous les autres dirigeants de la Société;
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 dirigeants et les autres cadres, et faire rapport à ce sujet au conseil d'administration au moins une fois par année;
3. examiner et évaluer annuellement, conjointement avec le conseil d'administration, 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 d'administration sur ces évaluations.

B. Rémunération

1. Examiner et recommander au conseil d'administration en vue de son approbation la politique de rémunération des hauts dirigeants de la Société et examiner expressément et recommander annuellement aux administrateurs externes du conseil d'administration en vue de leur approbation toutes les formes de rémunération du chef de la direction;
2. examiner et déterminer la rémunération de chaque membre de la haute direction et recommander au conseil la rémunération de chacun des hauts dirigeants en vue de son examen et de son approbation;
3. recommander au conseil afin qu'il les examine, les approuve et les établisse, les régimes d'avantages sociaux devant être accordés à la haute direction et les lignes directrices s'y rapportant;
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, 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. dans les limites des lignes directrices établies par le conseil :
 - (i) administrer les régimes de rémunération au rendement pour la haute direction;
 - (ii) désigner des employés clés à titre de membre de la haute direction afin qu'ils reçoivent une rémunération au rendement;
 - (iii) suggérer et examiner toute modification à l'égard du régime de rémunération au rendement que le comité juge nécessaire et formuler des recommandations au conseil aux fins d'examen et d'approbation par celui-ci; toutefois, toutes les modifications à ces régimes sont assujetties à l'examen et à l'approbation du conseil;
6. sous réserve de l'approbation par le conseil de l'établissement des régimes d'avantages sociaux et d'avantages accessoires à l'intention des employés et dans les limites des lignes directrices établies par le conseil, examiner et approuver les avantages sociaux et avantages accessoires à accorder aux termes de tous les régimes d'avantages sociaux à l'intention des employés, 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 la Société et recommander en vue de son approbation toute modification exigeant une action du conseil d'administration;
9. examiner le rapport annuel de la Société sur la rémunération de la haute direction devant être inclus dans les documents d'information continue de la Société, conformément aux règles et aux règlements applicables;
10. examiner avec le chef de la direction les changements importants proposés dans l'organisation ou le personnel.

C. Supervision des politiques et pratiques en matière de santé et de sécurité de la Société

1. Examiner et contrôler les politiques et les pratiques en matière de santé et de sécurité de la Société et faire rapport au conseil d'administration à ce sujet et formuler des recommandations, s'il y a lieu;
2. s'il y a lieu, s'assurer que les filiales de la Société établissent des politiques et des pratiques en matière de santé et de sécurité et les examiner et faire rapport à ce sujet au conseil d'administration de la Société.

III. Évaluation du comité des ressources de direction et de la rémunération et rapport au conseil d'administration

- A. Le comité des ressources de direction et de la rémunération évalue et examine avec le comité de gouvernance du conseil d'administration, 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 approprié de ses règles et en discute, annuellement, avec le comité de gouvernance du conseil d'administration;
- C. le comité des ressources de direction et de la rémunération fait rapport périodiquement sur ses activités au conseil d'administration.

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. La Société 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 d'administration détermine par résolution, nombre qui ne peut être inférieur à trois. La majorité des membres du comité des ressources de direction et de la rémunération sont indépendants de la Société, selon ce que détermine le conseil d'administration, conformément aux lois, règles et règlements applicables.

VI. Durée des fonctions

Les membres du comité des ressources de direction et de la rémunération sont nommés par résolution du conseil d'administration 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.

VII. 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 en séance de direction en l'absence de la direction à chaque réunion régulière.

VIII. Quorum et vote

Sauf si le conseil d'administration en décide autrement par résolution, deux membres du comité des ressources de direction et de la rémunération constituent le quorum pour l'expédition 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.

IX. Secrétaire

Sauf si le conseil d'administration en décide autrement par résolution, le chef des ressources humaines de la Société ou son délégué est le secrétaire du comité des ressources de direction et de la rémunération.

X. Postes vacants

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

XI. 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 périodiquement sur ses activités au conseil d'administration et formule des recommandations, s'il y a lieu.

COMITÉ DE LA CAISSE DE RETRAITE AU TITRE DES RÉGIMES À PRESTATIONS DÉTERMINÉES

I. Objet

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

- A. l'administration, la capitalisation et l'investissement des régimes de retraite à prestations déterminées de la Société (les *régimes*) et des fonds en fiducie (les *fonds*);
- B. tous les fonds communs unitaires parrainés par la Société pour l'investissement collectif des actifs des régimes (c.-à-d. les fonds de la fiducie maîtresse).

II. Obligations et responsabilités

Le comité de la caisse de retraite PD exécute les fonctions qui sont exécutées habituellement par les comités de caisse de retraite et toutes les autres fonctions assignées par le conseil d'administration. Plus particulièrement, le comité de la caisse de retraite PD a les obligations et les responsabilités suivantes :

A. Établissement de la stratégie et des politiques

1. Examiner toute modification proposée aux régimes de la Société 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 d'administration 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 (*ÉPPI*) des fonds et 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 ou des gestionnaires de placements (y compris l'attribution d'actifs à chacun de ces gestionnaires de placements) pour les fonds et les fonds de la fiducie maîtresse.

C. Contrôle de haut niveau

1. Examiner au moins annuellement les politiques et procédures en place pour que la Société s'acquitte de ses responsabilités à titre d'employeur et d'administrateur des régimes, y compris les procédures de supervision et de contrôle (le *système de contrôle*).
2. Périodiquement, comme le détermine le comité de la caisse de retraite PD, obtenir l'assurance que le système de contrôle est respecté et qu'il n'a pas décelé de cas de non-conformité important.
3. Obtenir l'assurance raisonnable que l'administration et l'investissement des régimes, des fonds et des fonds de la fiducie maîtresse sont conformes, pour l'essentiel, aux textes des régimes, aux ententes contractuelles applicables, aux *ÉPPI* applicables et aux lois applicables.
4. Examiner et approuver les états financiers vérifiés des régimes.
5. Périodiquement, comme le détermine le comité de la caisse de retraite PD, obtenir et examiner un rapport sur le rendement des placements respectifs des fonds et des fonds de la fiducie maîtresse.

III. Évaluation du comité de la caisse de retraite PD et rapport au conseil d'administration

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

IV. Conseillers externes

Le comité de la caisse de retraite PD 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. La Société fournit les fonds appropriés pour ces conseillers selon ce que détermine le comité de la caisse de retraite PD.

V. Membres

Le comité de la caisse de retraite PD se compose du nombre d'administrateurs que le conseil d'administration détermine par résolution, nombre qui doit être d'au moins trois.

VI. Durée des fonctions

Les membres du comité de la caisse de retraite PD sont nommés par résolution du conseil d'administration 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.

VII. Procédures pour les réunions

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

VIII. Quorum et votes

Sauf si le conseil d'administration en décide autrement par résolution, deux membres du comité de la caisse de retraite PD constituent le quorum pour l'expédition des affaires à une réunion. Pour toute réunion dont le président du comité de la caisse de retraite PD 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 la caisse de retraite PD, sauf lorsque seulement deux membres sont présents, auquel cas, toutes les décisions sont prises à l'unanimité.

IX. Secrétaire

Sauf si le conseil d'administration en décide autrement par résolution, le secrétaire de la Société ou son délégué est le secrétaire du comité de la caisse de retraite PD.

X. Postes vacants

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

XI. Registres

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

COMITÉ DE LA CAISSE DE RETRAITE AU TITRE DES RÉGIMES À COTISATIONS DÉTERMINÉES

I. Objet

Le comité de la caisse de retraite CD a pour objet d'aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance ayant trait à la politique d'administration et d'investissement des régimes de retraite à cotisations déterminées de la Société (les *régimes*).

II. Obligations et responsabilités

Le comité de la caisse de retraite CD exécute les fonctions qu'exécutent habituellement les comités de caisse de retraite et toutes les autres fonctions assignées par le conseil d'administration. Plus particulièrement, le comité de la caisse de retraite CD a les obligations et responsabilités suivantes :

A. Établissement de la stratégie et des politiques

1. Établir la politique d'investissement des régimes, y compris la sélection de diverses catégories d'actifs au sein desquelles les fonds sont investis.
2. Au moins annuellement, confirmer les énoncés des politiques et des procédures d'investissement (ÉPPI) des régimes ou approuver des modifications de ceux-ci.
3. Donner des orientations à la Société pour l'aider à établir des lignes directrices en matière de rapports et des processus de communication éducatifs pour les employés.

B. Nomination de mandataires et délégation à la direction ou à un comité du niveau de la direction

1. Approuver la nomination (y compris les conditions de celle-ci et les modifications de celle-ci) ou la destitution du responsable de la tenue des registres ou du ou des gestionnaires de placements.

C. Contrôle de haut niveau

1. Examiner au moins une fois par année les politiques et les procédures en place pour que la Société s'acquitte de ses responsabilités à titre d'employeur et d'administrateur des régimes, y compris les procédures de supervision et de contrôle (le *système de contrôle*).
2. Périodiquement, selon ce que détermine le comité de la caisse de retraite CD, obtenir l'assurance que le système de contrôle est respecté et qu'il n'a pas décelé de cas de non-conformité important.
3. Obtenir l'assurance raisonnable que l'administration et l'investissement des régimes sont conformes, pour l'essentiel, aux textes des régimes, aux ententes contractuelles applicables, aux ÉPPI applicables et aux lois applicables.
4. S'il y a lieu, examiner et approuver les états financiers vérifiés des régimes.
5. Périodiquement, comme le détermine le comité de la caisse de retraite CD, obtenir et examiner un rapport sur le rendement des placements des options proposées aux participants aux régimes.

III. Évaluation du comité de la caisse de retraite CD et rapport au conseil d'administration

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

IV. Conseillers externes

Le comité de la caisse de retraite CD 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. La Société fournit les fonds appropriés pour ces conseillers selon ce que juge le comité de la caisse de retraite CD.

V. Membres

Le comité de la caisse de retraite CD est composé des membres du comité de la caisse de retraite PD et de deux représentants élus des employés.

Les représentants des employés sont élus une fois tous les trois ans par les membres des régimes d'une manière que la direction juge équitable et pratique. Un représentant des employés siège à ce titre jusqu'à ce qu'il démissionne ou qu'il cesse d'être un employé de Bell Aliant et d'être participant d'un régime CD de Bell Aliant ou jusqu'à ce que son remplaçant soit élu. Tout poste de représentant des employés vacant est comblé par la nomination, par les autres membres du comité, d'un employé ayant les qualités requises, et celui-ci siège jusqu'à la prochaine élection des représentants des employés.

VI. Procédures pour les réunions

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

VII. Quorum et vote

Sauf si le conseil d'administration en décide autrement par résolution, le quorum est constitué d'au moins quatre membres du comité de la caisse de retraite CD, dont au moins deux sont des administrateurs externes de la Société et deux sont des employés.

Pour toutes les réunions dont le président du comité de la caisse de retraite CD est absent, tous les membres présents décident lequel d'entre eux présidera la réunion.

VIII. Secrétaire

Sauf si le conseil d'administration en décide autrement par résolution, le secrétaire de la Société ou son délégué est le secrétaire du comité de la caisse de retraite CD.

IX. Registres

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

Assemblée annuelle

Le mercredi 16 mai 2007 à 10 h (heure de l'Atlantique)

Delta Brunswick, Ballroom

39 King Street

Saint John (Nouveau-Brunswick)

Bell Aliant

1-877-248-3113

investors@bell.aliant.ca

www.bell.aliant.ca

