

Dès notre plus jeune âge

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

chez vous.
pour vous.™

Aliant 

Dès notre plus jeune âge, nous avons un désir inné de communiquer, d’abord avec maman et papa, puis avec le reste du monde. Tout au long de la vie, ce désir ne s’estompe jamais. Notre objectif est d’aider les Canadiens de l’Atlantique à combler ce besoin humain fondamental en leur proposant des solutions simples et fiables. Que ce soit pour communiquer avec un ami en ville ou un collègue à l’étranger, nous sommes là pour vous.

Avis de convocation à l’assemblée annuelle des actionnaires	1
Circulaire d’information	2
Nomination	2
Actions comportant droit de vote et principal porteur	3
Candidats à l’élection aux postes d’administrateurs	3
Points à l’ordre du jour de l’assemblée annuelle	5
Composition du comité des ressources humaines et de la rémunération et rapport sur la rémunération de la haute direction	5
Éléments qui composent la rémunération de la haute direction	5
Rémunération du chef de la direction	7
Multiplicateurs de la performance individuelle	7
Rendement de l’action	8
Rémunération des membres de la haute direction	9
Prêts aux administrateurs et membres de la haute direction	9
Cessation d’emploi, changement de fonctions et contrats d’emploi	9
Rémunération incitative à long terme – octrois au cours du dernier exercice terminé	10
Régimes de retraite	11
Énoncé des pratiques en matière de régie d’entreprise	12
Pratiques d’Aliant en matière de régie d’entreprise	13
Présence aux réunions du conseil et des comités en 2004	20
Rémunération des administrateurs	20
Exigences relatives à la propriété d’actions	21
Assurance de la responsabilité des administrateurs et des dirigeants	21
Initiés intéressés dans des opérations importantes	21
Propositions des actionnaires pour 2006	21

Sur la page couverture : Ella, fille de Ken McKinnon, directeur des services d’experts-conseils, xwave, et de Metzzi Prince, directrice de projet, xwave, Terre-Neuve-et-Labrador

This report is also available in English.

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires

Avis est donné que l'assemblée annuelle des actionnaires (l'« assemblée annuelle ») aura lieu à la salle de bal du Delta Prince Edward, 18 Queen Street, Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard), le mardi 17 mai 2005 à 14 h (heure locale) aux fins suivantes :

- 1) recevoir le rapport des administrateurs, les états financiers consolidés pour l'exercice terminé le 31 décembre 2004 et le rapport des vérificateurs sur les états financiers;
- 2) élire les administrateurs pour l'exercice suivant;
- 3) nommer les vérificateurs qui demeureront en fonction jusqu'à la fin de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires et autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération; et
- 4) traiter toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée annuelle.

Les points à l'ordre du jour de l'assemblée sont énoncés dans la circulaire d'information qui est jointe au présent avis de convocation à l'assemblée annuelle.

Nous invitons tous les actionnaires à assister à l'assemblée annuelle en personne. Si vous n'êtes pas en mesure d'y assister, vous pouvez transmettre vos instructions de vote en nommant un fondé de pouvoir. Les fondés de pouvoir peuvent être nommés par voie électronique via Internet ou en complétant, signant et retournant la procuration ci-jointe dans l'enveloppe affranchie réservée à cette fin. Veuillez consulter la circulaire d'information pour obtenir la liste des points à l'ordre du jour de l'assemblée annuelle.

Les actionnaires inscrits à la fermeture des bureaux le 29 mars 2005 recevront l'avis de convocation à l'assemblée annuelle et auront le droit d'y voter, en personne ou par procuration.

Par ordre du conseil d'administration

Frederick P. Crooks, c.r.

Vice-président principal, chef du contentieux et secrétaire

Le 29 mars 2005

Circulaire d'information

La présente circulaire d'information est fournie dans le cadre de la sollicitation par la direction de procurations qui seront utilisées à l'assemblée annuelle des actionnaires qui aura lieu le mardi 17 mai 2005 à 14 h (HAA) et à toute reprise d'assemblée en cas d'ajournement (l'« assemblée »). (Dans la présente circulaire d'information, les termes « Aliant », « la société », « nous », « nos » désignent Aliant Inc.)

NOMINATION

Les actionnaires ont le choix de nommer, pour les représenter à l'assemblée annuelle, une autre personne que les personnes désignées par la direction sur la procuration, en inscrivant le nom de cette autre personne dans l'espace réservé à cette fin sur la procuration ci-jointe, en remplissant une autre procuration ou en le signalant à l'occasion de la désignation d'un fondé de pouvoir et de la transmission à ce dernier d'instructions de vote par Internet. Les droits de vote afférents aux actions ordinaires représentées par la procuration seront exercés conformément aux instructions de l'actionnaire dans le cadre de tout scrutin pouvant être demandé. Les droits de vote conférés par la procuration seront exercés « pour » toute question à l'égard de laquelle aucun choix n'est indiqué et, dans la mesure où cela est autorisé par la loi et sous réserve des instructions de vote, la procuration confère un pouvoir discrétionnaire à l'égard de toute modification ou tout changement aux questions indiquées sur l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires et à l'égard de toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée.

LIVRAISON PAR LA POSTE

Les actionnaires peuvent envoyer leur procuration remplie par la poste dans l'enveloppe affranchie réservée à cette fin qui est jointe aux présentes.

INTERNET

Les actionnaires peuvent soumettre leur procuration par Internet, en accédant au site Web suivant : www.eproxyvoting.com/aliant.

Afin de soumettre une procuration par Internet, les actionnaires doivent entrer le numéro de contrôle à 13 chiffres qui leur est fourni sur la procuration en papier ci-jointe. L'actionnaire peut alors désigner un fondé de pouvoir et transmettre ses instructions de vote par voie électronique via Internet.

ACTIONNAIRES NON-INSCRITS

Les actionnaires qui détiennent des actions par l'intermédiaire d'une banque, d'une société de fiducie, d'un courtier ou d'un autre intermédiaire (les « actionnaires non-inscrits ») peuvent exercer leurs droits de vote en transmettant leurs instructions de vote à l'intermédiaire ou en assistant à l'assemblée en personne. Les actionnaires non-inscrits recevront de leur intermédiaire les documents nécessaires pour fournir des instructions de vote et ils devront suivre attentivement les procédures énoncées dans ces documents. Aliant n'a pas accès aux noms de ses actionnaires non-inscrits. L'actionnaire non-inscrit qui souhaite voter en personne à l'assemblée annuelle devrait inscrire son nom dans l'espace réservé à cette fin sur le formulaire d'instructions de vote qui lui a été envoyé par l'intermédiaire, afin qu'il soit désigné comme fondé de pouvoir, et devrait également suivre toutes les autres instructions de l'intermédiaire.

RÉVOCATION

La procuration peut être révoquée en tout temps avant qu'elle ne soit exercée à l'assemblée annuelle, en déposant un acte écrit de révocation signé par l'actionnaire ou son mandataire muni d'une autorisation écrite a) soit à notre siège social au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'assemblée annuelle ou la date de reprise en cas d'ajournement; b) soit entre les mains du président de l'assemblée annuelle à la date de son ouverture. L'actionnaire peut également révoquer une procuration de toute autre manière autorisée par la loi.

Si les instructions de vote ont été transmises par Internet, de nouvelles instructions peuvent être transmises par Internet avant 14 h (HAA) le 13 mai 2005, ou si l'assemblée annuelle est ajournée, au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant le début de toute reprise de l'assemblée annuelle.

DATE LIMITE POUR SOUMETTRE UNE PROCURATION

Les procurations qui seront utilisées à l'assemblée annuelle, qu'elles aient été transmises par la poste ou par Internet, doivent parvenir à Compagnie Trust CIBC Mellon avant 14 h (HAA) le 13 mai 2005, ou si l'assemblée annuelle est ajournée, au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant le début de toute reprise de l'assemblée annuelle.

ACTIONS COMPORTANT DROIT DE VOTE ET PRINCIPAL PORTEUR

Les actionnaires ordinaires inscrits à la fermeture des bureaux le 29 mars 2005 auront droit à une voix par action immatriculée à leur nom.

Le 29 mars 2005, on comptait 131 657 420 actions ordinaires de la société en circulation. À la connaissance de nos administrateurs et dirigeants, la seule personne physique ou morale qui est propriétaire véritable, directement ou indirectement, d'actions ordinaires conférant 10 pour cent ou plus des droits de vote afférents à toutes les actions ordinaires d'Aliant, ou qui exerce un contrôle ou une emprise sur celles-ci, est BCE Inc. (« BCE »).

Le 29 mars 2005, BCE est propriétaire véritable de 70 065 285 actions ordinaires, représentant environ 53,2 pour cent des actions ordinaires d'Aliant en circulation. Le 29 mars 2005, nos administrateurs et hauts dirigeants, en tant que groupe, étaient propriétaires véritables de 87 677 actions ordinaires de la société, ou exerçaient un contrôle sur celles-ci.

CANDIDATS À L'ÉLECTION AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

Le tableau suivant donne des renseignements sur les personnes qui entendent se porter candidats à l'élection au poste d'administrateur.

Nom et poste ou fonctions	Membre d'un comité d'Aliant ¹	Administrateur depuis	Autres postes d'administrateur	Unités d'actions	Actions ordinaires ⁵	Actions privilégiées
Miller Ayre, C.M. St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) Éditeur, The Telegram (Journaux)	Régie d'entreprise (<i>président</i>) Ressources humaines et rémunération	22 avril 1999	Mansbord Incorporated Conseil de liaison des Forces canadiennes Centre syndical et patronal du Canada	13 221 ^{2,6}	1 639	
Charles Caty Oakville (Ontario) Administrateur de sociétés	Ressources humaines et rémunération (<i>président</i>) Investissement	22 avril 1999	NAL Oil & Gas Trust Aviva Canada Inc.	4 067 ²	2 803	
Robert Dexter, c.r. Halifax (Nouvelle-Écosse) Président du conseil et chef de la direction, Maritime Travel Inc. (Agence de voyage)	Investissement (<i>président</i>) Vérification	22 avril 1999	Empire Company Limited High Liner Foods Inc. Sobeys Inc. Wajax Limitée	12 512 ²	1 814	
Jay Forbes Saint John (Nouveau-Brunswick) Président et chef de la direction, Aliant Inc. (Télécommunications)		19 avril 2002	Conseil économique des provinces de l'Atlantique Dalhousie School of Management Rothesay Netherwood School L'Institut canadien des affaires internationales Université Dalhousie	38 167 ⁴	1 092	
Lawson Hunter Ottawa (Ontario) Vice-président à la direction, BCE Inc. (Télécommunications)	Investissement	28 juin 2004	La Galerie d'art d'Ottawa Groupe CGI Inc. Association canadienne de la technologie de l'information (ACTI) CanStage Université du Nouveau-Brunswick "Forging our Future" Campaign Cabinet Ottawa Hospital Campaign Cabinet Conseil consultatif du Antitrust & Trade Regulation Report	Voir la note 3		
Terry Mosey Oakville (Ontario) Vice-président à la direction, Bell Canada (Télécommunications)	Régime de retraite à prestations déterminées Régime de retraite à cotisations déterminées	15 décembre 2003	Bell Nordiq NorthwesTel Toronto Board of Trade Centre des sciences de l'Ontario ProAction	Voir la note 3		

CANDIDATS À L'ÉLECTION AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS (suite)

Nom et poste ou fonctions	Membre d'un comité d'Aliant ¹	Administrateur depuis	Autres postes d'administrateur	Unités d'actions	Actions ordinaires ⁵	Actions privilégiées
Edward Reevey Saint John (Nouveau-Brunswick) Président du conseil et chef de la direction, Addee Developments Limited et Eedda Capital Inc. (sociétés de portefeuille fermées)	Vérification (<i>président</i>) ben Régime de retraite à prestations déterminées (<i>président</i>) Régime de retraite à cotisations déterminées (<i>président</i>)	22 avril 1999	The Greater Saint John Community Foundation Inc. Stratos Global Corporation	4 067 ²	37 937	6 000
Karen Sheriff Toronto (Ontario) Présidente, petites et moyennes entreprises, Bell Canada (Télécommunications)	Régie d'entreprise	28 juin 2004	Gardiner Museum of Ceramic Art Association canadienne du marketing Conseillère du conseil – Adventis Corporation	Voir la note 3		
Catherine Tait Brooklyn (New York) Présidente, Duopoly Inc. (production de films et d'émissions télévisées)	Vérification Régie d'entreprise	20 avril 2001	Triptych Media CHUM Limited	4 728 ²		
Stephen Wetmore Mississauga (Ontario) Président de groupe, Marchés nationaux de Bell Canada, et vice-président à la direction de BCE Inc. (Télécommunications)	Ressources humaines et rémunération	22 avril 1999	Bell Canada Holdings La Société Canadian Tire Limitée L'Alliance-Éducation Institut C.D. Howe Stratos Global Corporation	Voir la note 3		
Charles White, c.r. St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) <i>Président du conseil</i> , avocat, White Ottenheimer & Baker (cabinet d'avocats)	Vérification Régie d'entreprise Ressources humaines et rémunération Investissement Régime de retraite à prestations déterminées Régime de retraite à cotisations déterminées	22 avril 1999	BMO Fonds mutuels Unifund Assurance Company North Atlantic Refining Limited Stratos Global Corporation	12 850 ^{2,6}	1 500	
Victor Young St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) Administrateur de sociétés	Vérification Régie d'entreprise	19 avril 2002	Compagnie pétrolière impériale Ltée Banque Royale du Canada McCain Foods Limited BCE Inc.	3 225 ²	1 500	

1. Nous avons un comité de vérification, dont les membres sont MM. Reevey (président), Dexter, Young, White et M^{me} Tait. En outre, nous comptons cinq autres comités du conseil. Les comités sont décrits dans le tableau intitulé « Pratiques d'Aliant en matière de régie d'entreprise ». MM. Hunter, Mosey, Wetmore et Young, et M^{me} Sheriff sont des candidats de BCE, qui est le propriétaire véritable de 53,2 pour cent de nos actions ordinaires émises et en circulation. Nous n'avons pas de comité de direction de notre conseil d'administration.
2. Unités d'actions au 29 mars 2005. Une description de notre plan d'unités d'actions pour les administrateurs qui ne sont pas des employés (le « plan d'unités d'actions ») figure à la rubrique intitulée « Rémunération des administrateurs » de la présente circulaire d'information.
3. Les administrateurs qui sont à l'emploi d'Aliant ou de ses filiales, de BCE ou de Bell Canada ne reçoivent aucune rémunération pour leurs fonctions d'administrateurs d'Aliant. Dans le cas des administrateurs à l'emploi de BCE ou de Bell Canada, la rémunération est versée à Bell Canada. Par conséquent, ces employés ne sont pas tenus de détenir des actions d'Aliant et ne participent pas au plan d'unités d'actions.
4. Étant donné que M. Forbes est un employé d'Aliant, il ne participe pas au plan d'unités d'actions d'Aliant pour les administrateurs qui ne sont pas des employés. Toutefois, il participe au plan d'unités d'actions attribuées en fonction de la performance (le « PUAP »). Le nombre d'unités d'actions indiqué ci-dessus représente les unités d'actions octroyées aux termes du PUAP jusqu'en 2004 à l'exclusion des dividendes. Il y a lieu de se reporter à la rubrique intitulée « Composition du comité des ressources humaines et de la rémunération et rapport sur la rémunération de la haute direction » pour obtenir des renseignements supplémentaires sur le PUAP et les lignes directrices en matière de propriété d'actions applicables à M. Forbes.
5. Actions ordinaires de la société détenues en propriété véritable ou sur lesquelles un contrôle ou une emprise était exercé au 29 mars 2005.
6. Ces chiffres comprennent les unités d'actions octroyées aux termes du plan d'unités d'actions de NewTel.

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

Suit la liste des points à l'ordre du jour de l'assemblée annuelle (tels qu'ils sont détaillés dans l'avis de convocation à l'assemblée) :

POINT 1 – RAPPORT ANNUEL ET ÉTATS FINANCIERS

Le rapport des administrateurs aux actionnaires, les états financiers de la société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2004 et le rapport des vérificateurs sur les états financiers seront soumis à l'assemblée. Les états financiers sont inclus dans notre rapport annuel aux actionnaires.

POINT 2 – ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS (VOIR LE POINT 1 SUR LA PROCURATION)

Les statuts de la société prévoient que le conseil d'administration se compose d'au moins trois et d'au plus 19 administrateurs. Le conseil propose la candidature des 12 personnes mentionnées aux pages 3 et 4 à l'élection au poste d'administrateur, pour un mandat se terminant à la fin de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. À notre avis, les candidats désignés possèdent les compétences requises pour diriger les activités de la société jusqu'à la prochaine assemblée annuelle. Les candidats ont tous indiqué qu'ils étaient disposés à se porter candidats à l'élection.

À moins de recevoir des instructions contraires, les droits de vote afférents aux procurations reçues seront exercés en faveur de l'élection des personnes dont le nom figure dans la présente circulaire d'information. Si l'un ou l'autre des candidats énumérés devait ne plus être disponible avant l'assemblée annuelle, le fondé de pouvoir aura le pouvoir discrétionnaire de voter en faveur d'un remplaçant dûment qualifié. Chaque administrateur demeurera en fonction jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce que son successeur soit élu ou nommé.

POINT 3 – NOMINATION DES VÉRIFICATEURS (VOIR LE POINT 2 SUR LA PROCURATION)

Un cabinet de vérificateurs sera nommé au moyen du vote d'une majorité des actionnaires lors de l'assemblée annuelle en vue d'agir comme vérificateurs jusqu'à la fin de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Nous recommandons que le cabinet Ernst & Young s.r.l., qui avait été nommé initialement par la société le 22 avril 1999, peu de temps après notre constitution, et de nouveau nommé le 25 avril 2000, le 20 avril 2001, le 19 avril 2002, le 14 mai 2003 et le 28 juin 2004, soit de nouveau nommé. À moins de recevoir des instructions contraires, les droits de vote afférents aux procurations seront exercés en faveur de la nomination du cabinet Ernst & Young s.r.l. en tant que vérificateurs, et de l'autorisation, pour les administrateurs, de fixer leur rémunération. En 2004, le montant global versé au cabinet Ernst & Young s.r.l. pour les services professionnels rendus à Aliant et à ses filiales en propriété exclusive s'établissait comme suit : environ 918 224 \$ pour des services de vérification et services connexes et 1 001 411 \$ pour des services fiscaux.

POINT 4 – AUTRES QUESTIONS

Les dirigeants feront un rapport sur les événements récents importants pour la société et sur d'autres questions pouvant intéresser les actionnaires. En date de la présente circulaire d'information, les administrateurs et les dirigeants n'ont pas connaissance de questions, autres que celles indiquées ci-dessus, qui pourraient être soumises à l'assemblée annuelle pour y être débattues. Toutefois, si l'assemblée devait être dûment saisie d'autres questions, la procuration confère, dans la mesure autorisée par la loi et sous réserve des instructions de vote, un pouvoir discrétionnaire permettant à la personne qui détient la procuration à l'assemblée annuelle de voter à l'égard de ces autres questions selon son bon jugement.

COMPOSITION DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION ET RAPPORT SUR LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Le comité des ressources humaines et de la rémunération (le « comité ») du conseil administre notre programme de rémunération de la haute direction. Le comité a été formé le 20 septembre 1999 dans le but d'établir : 1) un plan devant assurer le maintien en poste des membres de la direction et des autres employés clés; 2) un régime général de la rémunération de la haute direction en vue d'attirer, de conserver et de stimuler les membres de la direction et les autres employés clés; et 3) un procédé devant permettre d'évaluer chaque année le rendement des membres de la direction en vue d'établir des recommandations relativement à leur rémunération. Le comité se compose des cinq administrateurs suivants, qui ne sont pas des employés de la société et dont quatre sont des administrateurs indépendants et non reliés : Charles Caty (*président*), Miller Ayre, Margot Northey, Stephen Wetmore et Charles White.

ÉLÉMENTS QUI COMPOSENT LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Le régime de rémunération des membres de la direction d'Aliant est essentiellement établi par rapport à la rémunération versée pour des fonctions de direction similaires par des sociétés canadiennes comparables. La rémunération des membres de la direction, y compris celle du chef de la direction, se compose essentiellement de quatre principaux éléments :

- le salaire de base annuel;
- la rémunération incitative à court terme – la prime cible d'encouragement à court terme varie de 40 pour cent à 75 pour cent du salaire de base annuel du membre de la direction;

- la rémunération incitative à moyen terme – la prime cible d'encouragement à moyen terme varie de 25 pour cent à 85 pour cent du salaire de base annuel du membre de la direction; et
- la rémunération incitative à long terme – la prime cible d'encouragement à long terme varie de 25 pour cent à 85 pour cent du salaire de base annuel du membre de la direction.

Le recours à la rémunération incitative à court terme, à moyen terme et à long terme place une partie importante de la rémunération totale du membre de la direction à risque et récompense les membres de la direction en fonction de leur performance individuelle et de la performance de la société et de la création d'une valeur durable pour les actionnaires. Par exemple, environ 70 pour cent de la rémunération potentielle du chef de la direction est à risque.

SALAIRE DE BASE ANNUEL

Les salaires sont établis en fonction d'une évaluation des responsabilités du poste de chaque membre de la direction ainsi que de l'expérience, des connaissances et de la performance du membre de la direction. Les salaires des membres de la direction sont examinés chaque année et rajustés, le cas échéant, pour tenir compte de la performance individuelle, des capacités et des responsabilités du membre de la direction, ainsi que des données relatives au marché concurrentiel. La rémunération des membres de la direction se situent dans la fourchette médiane de sociétés canadiennes comparables que le comité a étudiées.

RÉMUNÉRATION À RISQUE

Rémunération incitative à court terme

Le régime de rémunération incitative à court terme offre la possibilité aux membres de la direction de recevoir une prime au comptant concurrentielle lorsque des objectifs précis, notamment financiers, sont atteints. En 2003, nous avons décidé d'utiliser l'approche de la carte de pointage équilibré pour définir les primes de rémunération incitative à court terme. La carte de pointage équilibré favorise une meilleure harmonisation entre les mesures et objectifs utilisés pour évaluer la performance d'un employé et les objectifs stratégiques de la société. La carte de pointage équilibré fournit un cadre structuré pour convertir la stratégie au moyen de l'utilisation de critères de mesure de la performance dans quatre domaines; financier, service à la clientèle, processus interne et apprentissage et croissance de l'employé. Les objectifs de performance pour chaque membre de la direction tiennent compte du domaine de responsabilité du membre de la direction et de sa capacité à influencer sur les résultats de la société d'après ces quatre critères de performance. Aucune rémunération incitative n'est payable lorsque les objectifs de la société ne sont pas atteints ou lorsque la performance du membre de la direction n'est pas satisfaisante.

Rémunération incitative à moyen terme

La rémunération incitative à moyen terme vise à faire coïncider la performance des membres de la direction avec la croissance et la création de la valeur pour les actionnaires. Notre programme comprend un plan d'unités d'actions attribuées en fonction de la performance (« PUAP »).

Plan d'unités d'actions attribuées en fonction de la performance

En 2003, nous avons créé le PUAP à l'intention des dirigeants et des cadres supérieurs désignés d'Aliant et de ses filiales afin de mieux faire correspondre les versements faits au titre de la rémunération incitative à long terme avec le rendement total pour les actionnaires. Nous avons modifié notre régime de rémunération à long terme, dont la valeur demeure inchangée, en réduisant le nombre d'options d'achat d'actions de 50 pour cent et en remplaçant celles-ci par des unités d'actions attribuées en fonction de la performance. Nous avons également élaboré des principes directeurs en matière de propriété d'actions.

Les participants au PUAP sont tenus de détenir, au cours d'une période de cinq ans, des actions d'une valeur qui tient compte de leurs fonctions et responsabilités. Le tableau ci-dessous présente les principes directeurs en matière de propriété d'actions pour les membres de la haute direction visés. Aux termes du PUAP, les unités d'actions sont octroyées par le comité des ressources humaines et de la rémunération et chaque unité d'actions donne à son porteur le droit de recevoir, pour chaque unité d'actions acquise, une action ordinaire d'Aliant acquise sur le marché secondaire ou un paiement au comptant équivalent à sa juste valeur marchande, sous réserve des rajustements indiqués ci-dessous, selon l'atteinte des objectifs de performance. En 2004, 45 902 unités d'actions ont été octroyées. Les unités d'actions sont assujetties à une acquisition fondée à la fois sur le temps et sur la performance. Les unités d'actions octroyées en 2004 ne peuvent être acquises avant le 30 novembre 2006, sous réserve des conditions relatives à la performance. Les bénéficiaires de l'octroi ont également le droit de recevoir des unités d'actions supplémentaires d'après les dividendes versés sur nos actions ordinaires, à raison du nombre d'unités d'actions supplémentaires correspondant au nombre d'unités d'actions détenues par le bénéficiaire multiplié par le dividende versé sur une action ordinaire, divisé par la juste valeur marchande d'une action à la date de versement du dividende. Un nombre supplémentaire de 4 291 unités d'actions a été crédité en vertu de ce calcul en 2004. Au moment de l'acquisition, le nombre d'actions (ou leur valeur équivalente au comptant) auxquelles le membre de la haute direction peut avoir droit peut varier de zéro à deux fois le nombre initial d'unités d'actions octroyées, d'après la performance réelle par rapport aux conditions de performance prédéterminées. Les conditions de performance sont établies d'après une comparaison entre le rendement total pour nos actionnaires (l'appréciation du cours des actions, majoré du montant du réinvestissement des dividendes) et le rendement total pour les actionnaires à l'égard de groupes de sociétés comparables. Si le rendement total pour les actionnaires d'Aliant est négatif, les versements sont réduits par rapport à ce qu'ils auraient dû être, d'après la comparaison faite entre les rendements pour les actionnaires.

Tableau des principes directeurs en matière de propriété d'actions

Principes directeurs en matière de propriété d'actions	Valeur (\$)
Jay Forbes	1 000 000
Frank Fagan	500 000
Barry Kydd	500 000
David Rathbun	250 000
Wendy Paquette	250 000

Rémunération incitative à long terme

Le programme de rémunération incitative à long terme vise à faire coïncider la performance des membres de la haute direction et la croissance à long terme de la valeur pour les actionnaires. Notre programme comprend un régime d'options d'achat d'actions (« ROA »).

Régime d'options d'achat d'actions

Les dirigeants et cadres supérieurs désignés peuvent participer au ROA. Les options d'achat d'actions sont octroyées par le conseil selon le rendement global de la société et la performance du dirigeant ou du cadre supérieur. Aux termes du ROA, le conseil désigne les principales personnes qui se verront octroyer des options permettant d'acheter des actions ordinaires de la société, et établit le nombre d'options qui seront octroyées.

À moins que la société n'en décide autrement, le prix de levée de l'option correspond au cours de clôture d'au moins un lot régulier d'actions à la Bourse de Toronto (la « TSX ») le jour de bourse qui précède la date d'octroi. Chaque option octroyée a une durée de 10 ans et, sauf indication contraire, les options peuvent être levées à raison d'un tiers des options aux premier, deuxième et troisième anniversaires de la date d'octroi.

Le nombre d'actions pouvant être émises aux termes d'options émises et en cours en vertu du ROA est limité à 6 500 000. Toutefois, le nombre d'actions qui seront émises en vertu du ROA, combiné aux options en cours aux termes d'autres régimes à l'intention des employés ou octroyées à une personne ne peut excéder 5 pour cent des actions émises et en circulation.

Au moment d'octroyer des options, nous tenons compte du nombre d'actions disponibles aux fins d'émission en vertu du ROA. Toutefois, nous ne tenons pas compte, sur une base individuelle, des montants et des modalités des options en cours lorsque nous déterminons si de nouvelles options devraient être octroyées à un employé et combien de nouvelles options devraient lui être octroyées.

RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION

Les éléments qui composent la rémunération globale du chef de la direction sont les mêmes que ceux qui s'appliquent aux autres membres de la haute direction d'Aliant, soit le salaire de base, la rémunération incitative à court terme, la rémunération incitative à moyen terme, la rémunération incitative à long terme et les avantages sociaux. L'emphase est principalement axée sur la rémunération qui est à risque. L'ensemble de la rémunération pour l'exercice 2004 se composait approximativement, à 30 %, du salaire de base; à 20 %, de la rémunération incitative à court terme; et à 50 %, de la rémunération à moyen et à long terme.

Le comité des ressources et de la rémunération passe en revue toutes les modifications aux salaires de base, la rémunération incitative à court terme, ainsi que les primes au titre de la rémunération incitative à moyen et à long terme à l'égard du président et chef de la direction et des membres de son équipe de direction, et formule des recommandations au conseil à cet égard.

MULTIPLICATEURS DE LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE

Pour déterminer les primes qui doivent être réellement versées au titre de la rémunération à court terme, à moyen et à long terme, la performance de la société est mesurée et un multiplicateur de la performance individuelle est appliqué. Le multiplicateur de la performance individuelle à l'égard de la prime au titre de la rémunération incitative à court terme varie de 0 % à 150 %. Le multiplicateur de la performance individuelle à l'égard des primes au titre de la rémunération incitative à moyen et à long terme sont les suivants : 0 %, 80 %, 100 % et 120 %.

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

Charles Caty (*président*)

Miller Ayre

Margot Northey

Stephen Wetmore

Charles White

RENDEMENT DE L'ACTION

Le tableau du rendement du prix cumulé et le graphique de rendement de l'action ci-après ont été préparés d'après le cours des actions d'Aliant en fin d'année de 1999 à 2004.

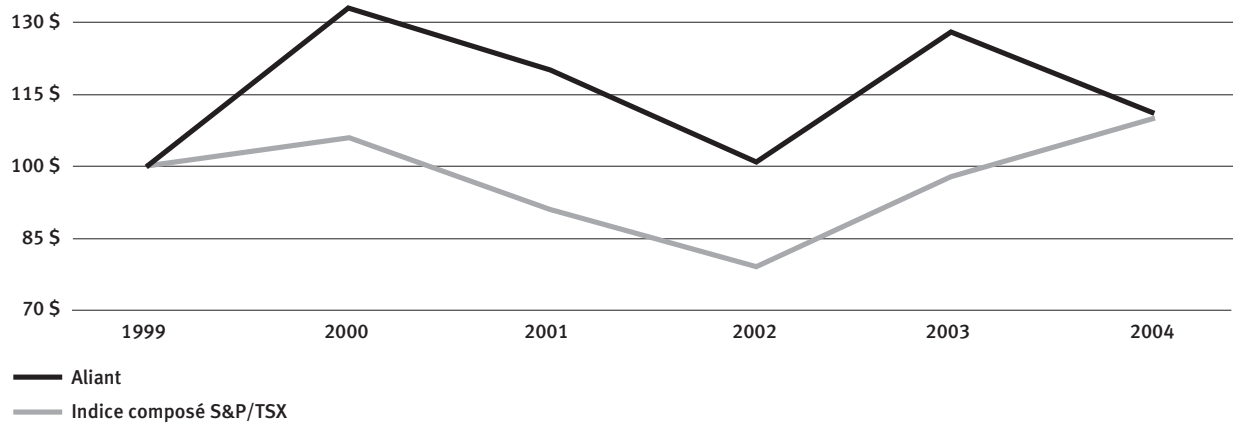
RENDEMENT TOTAL CUMULATIF

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Rendement*
Aliant	100	133	120	101	128	111	2,15 %
Indice composé S&P/TSX	100	106	91	79	98	110	1,91 %

* 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 \$ investie le 31 décembre 1999. À titre comparatif, nous avons fourni les renseignements correspondants à l'égard de l'indice composé S&P/TSX.



RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Le tableau sommaire de la rémunération ci-dessous indique la rémunération totale que la société ou ses filiales ont versée aux membres de la haute direction visés pour les exercices 2002, 2003 et 2004.

Nom et poste principal ¹	Exercice	Rémunération annuelle			Rémunération à long terme à risque ⁴	Toute autre rémunération (\$)
		Salaire (\$)	Rémunération incitative à court terme ² (\$)	Autre rémunération annuelle ³ (\$)	Actions ordinaires visées par des options octroyées ⁵	
Jay Forbes	2004	546 096	342 975	0	69 399	114 610 ⁸
Président et chef de la direction	2003	524 615	600 000	0	50 095	52 462 ⁸
	2002	451 308	0	0	65 760	53 506 ⁸
Frank Fagan	2004	397 885	163 625	0	29 159	25 000 ⁷
Vice-président directeur et chef de l'exploitation	2003	365 192	277 500	0	22 901	336 911 ⁷
	2002	264 493	0	0	12 000	385 000 ⁷
Barry Kydd	2004	378 615	158 525	58 883 ⁶	28 304	64 962 ⁸
Vice-président directeur et chef des finances	2003	358 981	271 000	78 496 ⁶	21 310	35 898 ⁸
	2002	148 173	0	0	20 000	14 817 ⁸
David Rathbun	2004	270 923	90 780	0	10 108	34 793 ⁸
Vice-président principal, Affaires générales, et chef des ressources humaines	2003	258 269	164 000	0	7 952	20 662 ⁸
	2002	226 145	0	0	12 000	10 999 ⁸
Wendy Paquette	2004	270 923	90 780	0	10 108	0
Vice-présidente principale, Service à la clientèle	2003	258 269	173 000	0	7 952	0
	2002	244 691	29 363	0	12 000	0

1. M. Forbes s'est joint à Aliant à titre de vice-président directeur et chef des finances en février 2001 et a été nommé au poste indiqué ci-dessus en mars 2002. M. Fagan était président, Services sans fil, jusqu'à sa nomination à titre de vice-président directeur et chef de l'exploitation en octobre 2002. M. Kydd s'est joint à Aliant à titre de vice-président directeur et chef des finances en juillet 2002 et a démissionné le 10 février 2005. M. Rathbun a été nommé vice-président principal, Affaires générales, et chef des ressources humaines en juillet 2002. Auparavant, il était chef des ressources humaines. M^{me} Paquette était présidente, Service à la clientèle, de Télécommunications Aliant Inc. jusqu'à sa nomination à titre de vice-présidente principale, Service à la clientèle et exploitation en octobre 2002.
2. La rémunération incitative à court terme indiquée a trait aux résultats pour l'exercice au cours de laquelle elle a été gagnée. Au cours des années antérieures, la rémunération incitative à court terme était indiquée à l'égard de l'exercice au cours duquel le paiement était reçu. Par conséquent, les circulaires d'information antérieures indiqueront des montants différents puisque la rémunération était indiquée pour l'exercice au cours de laquelle elle était reçue. Voir la rubrique intitulée « Rémunération incitative à court terme ».
3. Les autres avantages non divulgués ne dépassent pas le moins élevé de ce qui suit : 50 000 \$ ou 10 pour cent de la somme du salaire annuel et de la rémunération incitative à court terme de chacun des membres de la haute direction visés pour la période visée.
4. Voir la rubrique intitulée « Rémunération incitative à long terme ».
5. Voir la rubrique intitulée « Régime d'option d'achat d'actions ».
6. M. Kydd s'est vu rembourser certains frais liés à sa réinstallation.
7. M. Fagan a reçu des primes spéciales de maintien de l'emploi qui ont totalisé 25 000 \$ en 2004, 336 911 \$ en 2003 et 385 000 \$ en 2002, pour demeurer à l'emploi de la société.
8. Les montants comprennent 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 des dirigeants. Voir la rubrique intitulée « Régimes de retraite ».

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Aliant a une politique qui interdit l'octroi de prêts aux administrateurs et membres de la haute direction de la société. À la fin de l'exercice 2004, ni la société ni ses filiales n'ont fourni de caution, de convention de soutien, de lettre de crédit ou d'autre arrangement ou entente similaire relativement à des prêts à un administrateur, membre de la haute direction, cadre supérieur, candidat à l'élection au poste d'administrateur ni à une autre personne ayant des liens avec ceux-ci. Aucun administrateur, membre de la haute direction ou cadre supérieur ou candidat à l'élection au poste d'administrateur, ni aucune personne ayant des liens avec ceux-ci, n'est endetté envers la société ou ses filiales.

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

Aux termes du contrat de travail de M. Forbes, en cas de licenciement sans motif, nous devons lui verser une rémunération en espèces correspondant à 30 mois de salaire et toutes les options d'achat d'actions en cours et les unités d'actions en circulation seraient considérées comme entièrement acquises. Aux termes des contrats de travail conclus avec M. Kydd, M. Rathbun et M^{me} Paquette, en cas de licenciement sans motif, nous devons leur verser une rémunération en espèces correspondant à 24 mois de salaire et toutes leurs options d'achat d'actions en cours et les unités d'actions en circulation seraient considérées comme entièrement acquises. M. Fagan n'a pas de contrat de travail.

RÉMUNÉRATION INCITATIVE À LONG TERME – OCTROIS AU COURS DU DERNIER EXERCICE TERMINÉ

Octrois d'options au cours du dernier exercice terminé

Nom	Actions ordinaires sous options octroyées ¹	Pourcentage du total des options octroyées aux employés au cours de l'exercice	Prix de levée ou de base (\$/action ordinaire) ²	Cours des actions ordinaires sous-jacentes aux options à la date d'octroi (\$/titre)	Date d'expiration de l'octroi
Jay Forbes	69 399	16,0 %	33,52	32,39	29 janvier 2014
Frank Fagan	29 159	6,7 %	33,52	32,39	29 janvier 2014
Barry Kydd	28 304	6,5 %	33,52	32,39	29 janvier 2014
David Rathbun	10 108	2,3 %	33,52	32,39	29 janvier 2014
Wendy Paquette	10 108	2,3 %	33,52	32,39	29 janvier 2014

1. Chaque option octroyée aux termes du ROA vise une action ordinaire de la société. Le ROA est décrit à la rubrique intitulée « Composition du comité des ressources humaines et de la rémunération et rapport sur la rémunération de la haute direction ».

2. Le prix de levée des options d'achat d'actions indiqué dans ce tableau correspond au cours de clôture moyen d'au moins un lot régulier d'actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse qui précèdent la date d'octroi.

Nombre total d'options levées au cours du dernier exercice terminé et valeur des options en fin d'exercice

Nom	Titres acquis à la levée (n ^{bre})	Valeur globale réalisée à la levée ¹ (\$)	Options non levées pouvant être levées/ ne pouvant être levées (n ^{bre})	Valeur des options non levées en jeu en fin d'exercice pouvant être levées/ ne pouvant être levées (\$)
Jay Forbes	0	0	99 299/124 716	16 685/33 731
Frank Fagan	0	0	84 884/48 426	246 868/15 420
Barry Kydd	0	0	20 437/49 177	7 174/14 349
David Rathbun	0	0	56 807/19 409	137 783/5 354
Wendy Paquette	10 670	125 725	66 403/19 409	137 783/5 354

1. D'après le cours de clôture à la TSX le 31 décembre 2004, qui était de 27,80 \$ l'action ordinaire.

Octrois d'unités d'actions en fonction de la performance au cours du dernier exercice terminé

Nom	Unités d'actions en fonction de la performance octroyées ¹	Période visée
Jay Forbes	16 797	30 novembre 2006
Frank Fagan	7 058	30 novembre 2006
Barry Kydd	6 851	30 novembre 2006
David Rathbun	2 447	30 novembre 2006
Wendy Paquette	2 447	30 novembre 2006

1. Ces chiffres représentent le nombre d'unités d'actions octroyées. Ces unités d'actions sont assujetties à une acquisition fondée à la fois sur le temps et la performance. Le nombre d'actions (ou l'équivalent en espèces) auxquelles un membre de la haute direction peut avoir droit au moment de l'acquisition peut s'établir dans une fourchette de zéro à deux fois le nombre initial d'unités d'actions octroyées, ce nombre étant déterminé d'après la performance réelle par rapport aux conditions de performance prédéterminées. Les conditions de performance sont établies d'après une comparaison entre le rendement total pour nos actionnaires (appréciation du cours de l'action, majorée du montant du réinvestissement des dividendes) et le rendement total pour les actionnaires à l'égard de groupes de sociétés comparables. Si le rendement total pour les actionnaires d'Aliant est négatif, les versements sont réduits. Voir la rubrique intitulée « Plan d'unités d'actions attribuées en fonction de la performance ».

Titres autorisés à des fins d'émission en vertu de régimes de rémunération à base de titres de participation

Le tableau suivant présente les renseignements, au 31 décembre 2004, à l'égard des régimes de rémunération aux termes desquels des titres de participation d'Aliant sont autorisés à des fins d'émission. Les nombres indiqués à la ligne « Régimes de rémunération à base de titres de participation approuvés par les porteurs » ont trait au régime d'options d'achat d'actions et au régime d'épargne-actions des employés d'Aliant. Veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération incitative à long terme » de la présente circulaire et à la note 15 des états financiers d'Aliant. Les nombres indiqués à la ligne « Régimes de rémunération à base de titres de participation non approuvés par les porteurs » ont trait au plan d'unités d'actions attribuées en fonction de la performance d'Aliant. Veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération incitative à moyen terme » de la présente circulaire.

Titres autorisés à des fins d'émission en vertu de régimes de rémunération à base de titres de participation

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options ou des bons ou des droits en circulation	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation	Nombre de titres restant à émettre en vertu de régimes de rémunération à base de titres de participation
Régimes de rémunération à base de titres de participation approuvés par les porteurs	2 496 777	30,37 \$	8 932 241
Régimes de rémunération à base de titres de participation non approuvés par les porteurs	109 322	s.o.	s.o.
Total	2 606 099	30,37 \$	8 932 241

RÉGIMES DE RETRAITE

Les montants indiqués ci-dessous comme étant les valeurs approximatives des obligations au titre des régimes de retraite accumulées en date du 31 décembre 2004, des coûts engagés au cours de l'exercice 2004 et des montants payables à la date du départ à la retraite des membres de la haute direction sont tous fondés sur des hypothèses et des engagements contractuels qui peuvent éventuellement être modifiés. Les principales hypothèses utilisées pour réaliser ces estimations sont comparables à celles utilisées pour évaluer toutes nos obligations liées aux avantages postérieures à l'emploi et sont indiquées à la note 7 de nos états financiers consolidés pour l'exercice terminé le 31 décembre 2004.

JAY FORBES ET BARRY KYDD

M. Forbes a commencé à participer à notre régime de retraite des dirigeants dès son embauche le 19 février 2001. M. Kydd a commencé à participer au même régime dès son embauche le 22 juillet 2002. Il s'agit d'un régime de retraite non contributif à cotisations déterminées dont 10 pour cent des gains ouvrant droit à pension sont cotisés à un régime de retraite enregistré d'épargne-retraite jusqu'à concurrence des limites fiscales personnelles, et les cotisations qui dépassent ces limites fiscales sont versées dans un compte théorique. Les gains ouvrant droit à pension incluent le salaire et les versements faits au titre de la rémunération incitative à court terme. La cotisation maximale qui pouvait être versée aux régimes enregistrés d'épargne-retraite pour l'exercice 2004 s'établissait à 15 500 \$. Les cotisations devant être versées aux termes du régime de retraite des dirigeants au-delà de ces limites fiscales sont accumulées et versées dans des comptes théoriques pour chaque membre de la direction. Le montant total accumulé en date du 31 décembre 2004 aux fins de paiement à M. Forbes à la retraite s'élève à environ 241 000 \$ et à environ 92 000 \$ à l'égard de M. Kydd. Le coût total des cotisations au régime de retraite, y compris le revenu de placement conceptuel attribuable aux services rendus par M. Forbes au cours de l'exercice 2004 s'établissait à environ 131 000 \$ et à environ 68 000 \$ dans le cas de M. Kydd.

DAVID RATHBUN

M. Rathbun participe à la partie à cotisations déterminées du régime de retraite d'Aliant (Nouvelle-Écosse) et au régime de retraite complémentaire à l'intention des dirigeants. Le régime de retraite à cotisations déterminées, tel qu'il s'applique à M. Rathbun, est un régime de retraite à cotisations déterminées auquel il cotise deux pour cent des gains ouvrant droit à pension et auquel la société cotise six pour cent. Les cotisations combinées sont versées dans le régime enregistré de retraite jusqu'à concurrence de la limite fiscale et dans un compte théorique pour les cotisations qui dépassent cette limite.

Le régime de retraite complémentaire à l'intention des dirigeants prévoit une rente annuelle par année de service décomptée de 1,5 pour cent multiplié par la moyenne des gains ouvrant droit à pension pour les 36 mois consécutifs au cours desquels ils ont été les plus élevés (jusqu'à concurrence de 75 pour cent de ces gains). Les gains ouvrant droit à pension incluent le salaire, les primes et les autres avantages sociaux que le membre de la haute direction visé a reçus. Lorsque le dirigeant atteint l'âge de 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 2004, M. Rathbun comptait 7,1 années de service décomptées. Le régime prévoit une prestation au conjoint survivant correspondant à 66,67 pour cent de la prestation de retraite du dirigeant. Le montant accumulé aux termes du régime de retraite complémentaire et dans les comptes théoriques en date du 31 décembre 2004 à l'égard de M. Rathbun s'élève à environ 310 000 \$. Le coût total des cotisations au régime de retraite attribuable aux services rendus par M. Rathbun au cours de l'exercice 2004 s'établissait à environ 45 000 \$, compte tenu du revenu du placement conceptuel.

M. Rathbun a également droit à une bonification du régime de retraite. Voir la note 8 du tableau intitulé « Tableau sommaire de la rémunération ».

FRANK FAGAN ET WENDY PAQUETTE

Le tableau suivant présente les prestations de retraite annuelles estimatives payables à M. Fagan et à M^{me} Paquette, qui participent au régime de retraite à prestations déterminées, au moment du passage à la retraite, selon les niveaux de rémunération et les années de service décomptées précisés :

Tableau du régime de retraite (en dollars)

Rémunération	Années de service décomptées			
	10	20	30	40 (maximum)
200 000	37 975	75 950	113 925	150 000
300 000	57 975	115 950	173 925	225 000
400 000	77 975	155 950	233 925	300 000
500 000	97 975	195 950	293 925	375 000
600 000	117 975	235 950	353 925	450 000
700 000	137 975	275 950	413 925	525 000
800 000	157 975	315 950	473 925	600 000
900 000	177 975	355 950	533 925	675 000

Frank Fagan

M. Fagan participe au régime de retraite à prestations déterminées (Terre-Neuve-et-Labrador) et au régime de retraite complémentaire à l'intention des dirigeants. Collectivement, les régimes prévoient une rente annuelle pour chaque année de service décomptée de 1,5 pour cent multiplié par la moyenne des gains ouvrant droit à pension pour les 36 mois consécutifs au cours desquels ils ont été les plus élevés (jusqu'à concurrence de 70 pour cent de ces gains). Les gains ouvrant droit à pension incluent le salaire, les primes et les autres avantages sociaux que le membre de la haute direction visé a reçus. Lorsque le dirigeant atteint l'âge de 65 ans, les prestations de retraite sont réduites afin de tenir compte des prestations versées aux termes du Régime de pensions du Canada. Le régime prévoit une demie année de service supplémentaire pour chaque année de service au cours de laquelle il a agi en tant que haut dirigeant. Au 31 décembre 2004, M. Fagan comptait 55,5 années de service décomptées. Les régimes prévoient une prestation au conjoint survivant correspondant à 66,67 pour cent de la prestation de retraite du membre de la haute direction visé. Au moment de la retraite, le régime complémentaire prévoit le versement d'un montant forfaitaire correspondant à 12 mois de rémunération. Le montant total accumulé aux termes du régime de retraite enregistré et du régime de retraite complémentaire en date du 31 décembre 2004 à l'égard de M. Fagan s'établissait à environ 7 117 000 \$. Le coût total lié aux régimes de retraite attribuable aux services rendus par M. Fagan au cours de l'exercice 2004 s'établissait à zéro, étant donné qu'il avait atteint le pourcentage maximal déterminé.

Wendy Paquette

M^{me} Paquette participe au régime de retraite d'Aliant (Nouvelle-Écosse) et au régime de retraite complémentaire à l'intention des dirigeants. Collectivement, les régimes prévoient une rente annuelle pour chaque année de service décomptée de 1,5 pour cent multiplié par la moyenne des gains ouvrant droit à pension pour les 36 mois consécutifs au cours desquels ils ont été les plus élevés (jusqu'à concurrence de 75 pour cent de ces gains). Si M^{me} Paquette prend sa retraite à compter de l'âge de 55 ans, le taux de la rente passe de 1,5 pour cent à 2,0 pour cent. Au 31 décembre 2004, M^{me} Paquette comptait 22,4 années de service décomptées. Les gains ouvrant droit à pension incluent le salaire, les primes et les autres avantages sociaux que le membre de la haute direction visé a reçus. Lorsque le dirigeant atteint l'âge de 65 ans, les prestations de retraite sont réduites afin de tenir compte des prestations versées aux termes du Régime de pensions du Canada. Les prestations de retraite décrites ci-dessus comprennent les avantages sociaux payables dans le cadre de la participation du membre de la haute direction à la partie à cotisations déterminées du régime de retraite à laquelle le membre de la haute direction est tenu de cotiser deux pour cent des gains ouvrant droit à pension. Les régimes prévoient une prestation au conjoint survivant correspondant à 66,67 pour cent de la prestation de retraite du membre de la haute direction visé. Au moment de la retraite, M^{me} Paquette recevra l'équivalent de son salaire de base pour 12 mois. Le montant total accumulé aux termes du régime de retraite agréé et du régime de retraite complémentaire en date du 31 décembre 2004 à l'égard de M^{me} Paquette s'élève à environ 2 068 000 \$. Le coût total lié aux régimes de retraite attribuable aux services rendus par M^{me} Paquette au cours de l'exercice 2004 s'établit à environ 129 000 \$.

ÉNONCÉ DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE RÉGIE D'ENTREPRISE**INTRODUCTION**

Nous avons pris l'engagement de respecter des normes d'excellence en matière de régie d'entreprise. Nous croyons que nous avons jeté les bons fondements pour une saine régie d'entreprise en favorisant systématiquement une culture fondée sur les valeurs au sein de la société. Nous avons établi un cadre officiel en matière de régie d'entreprise qui définit clairement le mandat et les responsabilités du conseil, de ses comités et de la direction. Nous avons adopté les normes émergentes en matière de régie d'entreprise et continuons de peaufiner nos lignes directrices en matière de régie d'entreprise pour tenir compte des meilleures pratiques en vigueur et de l'évolution des exigences réglementaires et législatives. Nous estimons que l'excellence en matière de régie d'entreprise est une responsabilité sociale générale ainsi qu'un outil essentiel pour accroître la valeur actionnariale à long terme. Le tableau qui suit résume les pratiques d'Aliant en matière de régie d'entreprise, lesquelles sont conformes aux lignes directrices pour une saine régie d'entreprise de la Bourse de Toronto (les « lignes directrices de la TSX »). Il décrit également les pratiques de la société en matière de régie d'entreprise eu égard aux exigences applicables au comité de vérification énoncées dans la Norme multilatérale 52-110 et les modifications proposées à cette norme (la « NM 52-110 ») ainsi qu'aux pratiques en matière de régie d'entreprise qui ont été proposées dans le projet de Norme canadienne 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance (la « NC 58-101 ») et l'instruction générale 58-201 relative à la gouvernance (l'« IG 58-201 »). Bien que nous soulignons que les exigences de la NC 58-101 et de l'IG 58-201 ne s'appliquent pas encore à la société, le conseil d'administration et la direction de la société estiment qu'il est important pour la société de fournir à ses actionnaires des renseignements qui tiennent compte des normes émergentes en matière de régie d'entreprise.

PRATIQUES D'ALIAN T EN MATIÈRE DE RÉGIE D'ENTREPRISE

Il est fait référence aux lignes directrices de la TSX et aux normes émergentes pour de meilleures pratiques des autorités canadiennes en valeurs mobilières.

Lignes directrices de la TSX et dispositions analogues de la NC 58-101, de l'IG 58-201 et de la NM 52-110	Pratiques d'Aliant en matière de régie d'entreprise	Respect des lignes directrices de la TSX
<p>Ligne directrice 1 de la TSX Le conseil devrait assumer explicitement la responsabilité de gérance de la société.</p> <p>IG 58-201 Ligne directrice 3.4 (Mandat du conseil)</p>	<p>Gérance de la société Le conseil a adopté un manuel de régie d'entreprise qui énonce les principes et les pratiques du conseil en matière de régie d'entreprise et donne aux administrateurs des renseignements et des directives relativement aux responsabilités fiduciaires et fonctionnelles du conseil et de chaque administrateur. Le manuel de régie d'entreprise contient également un énoncé écrit détaillé du mandat du conseil, qui énonce la responsabilité du conseil en ce qui a trait à la gérance de la société.</p>	✓
<p>Ligne directrice 1a) de la TSX Le conseil devrait assumer la responsabilité de l'adoption d'un processus de planification stratégique.</p> <p>IG 58-201 Ligne directrice 3.4b) (Mandat du conseil)</p>	<p>Adoption d'un processus de planification stratégique Le mandat du conseil d'Aliant, tel qu'il est indiqué dans son manuel de régie d'entreprise, prévoit que le conseil est chargé d'examiner et d'approuver ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> i) les plans d'affaires et les plans stratégiques de la direction; et ii) les objectifs, les plans et les mesures de nature financière de la société. <p>En s'acquittant de cette responsabilité, le conseil doit acquérir une connaissance détaillée de l'entreprise afin d'être en mesure de c</p> <p>e mis en œuvre.</p> <p>La direction est tenue de soumettre à chaque année au conseil un plan stratégique à long terme ainsi qu'un plan financier et d'affaires annuel qui énonce les occasions et les risques associés à l'entreprise. Le conseil tient une séance annuelle de planification pour examiner et discuter de ce plan avec la direction et reçoit également les rapports mettant à jour la planification stratégique au cours des réunions régulières du conseil.</p>	✓
<p>Ligne directrice 1b) de la TSX Le conseil devrait assumer la responsabilité de l'identification des principaux risques associés à l'entreprise et de la mise en œuvre de systèmes appropriés permettant la gestion de ces risques.</p> <p>IG 58-201 Ligne directrice 3.4c) (Mandat du conseil)</p>	<p>Identification des principaux risques et mise en œuvre de systèmes pour gérer ces risques Aux termes du manuel de régie d'entreprise d'Aliant, le conseil est responsable de la mise en œuvre de systèmes appropriés pour identifier et gérer les principaux risques associés à l'entreprise de la société. Le conseil identifie les principaux risques associés à l'entreprise de la société en tenant compte des facteurs économiques et concurrentiels, des percées technologiques et du cadre réglementaire. Les principaux risques sont décrits dans le rapport de gestion d'Aliant ainsi que dans sa notice annuelle. Le comité de vérification du conseil est chargé de revoir et de superviser les systèmes d'évaluation des risques et les contrôles internes associés aux principaux systèmes d'information comptable et financière.</p>	✓
<p>Ligne directrice 1c) de la TSX Le conseil devrait assumer la responsabilité de la planification de la relève, y compris la désignation, la formation et la supervision des hauts dirigeants.</p> <p>IG 58-201 Ligne directrice 3.4d) (Mandat du conseil)</p>	<p>Planification de la relève Aux termes du manuel de régie d'entreprise, le conseil est spécifiquement responsable de la nomination, de la rémunération, de la réalisation de la performance et du remplacement du chef de la direction et des hauts dirigeants sur recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, et avec l'avis du chef de la direction à l'égard des hauts dirigeants. Le conseil doit également s'assurer que des programmes ont été mis en place pour assurer la continuité au niveau de la direction.</p> <p>Chaque année, le comité des ressources humaines et de la rémunération examine et approuve un programme de planification de la relève à l'égard des membres de la haute direction d'Aliant. Le programme de planification de la relève comprend des programmes de formation spécifiques pour les successeurs éventuels. Ce comité examine également, sur une base annuelle et au besoin, toute modification proposée ou nécessaire de nature organisationnelle.</p>	✓

Lignes directrices de la TSX et dispositions analogues de la NC 58-101, de L'IG 58-201 et de la NM 52-110	Pratiques d'Aliant en matière de régie d'entreprise	Respect des lignes directrices de la TSX
<p>Ligne directrice 1d) de la TSX Le conseil devrait assumer la responsabilité d'une politique de communications de la société.</p>	<p>Politique de communications Le conseil doit s'assurer que toutes les communications publiques faites par la société sont exhaustives et exactes.</p> <p>Le conseil a mis en œuvre une politique de divulgation, qui établit les procédures pour s'assurer que les communications à l'ensemble du public, aux actionnaires et au public investisseur sont faites en temps opportun, annoncent les faits, sont véridiques, et qu'elles sont diffusées à grande échelle, conformément aux exigences législatives et réglementaires applicables.</p> <p>La société a mis sur pied un service de relations avec les actionnaires chargé de recevoir les commentaires et demandes des actionnaires et d'y répondre. Aliant tient également des réunions régulières avec la communauté financière et les médias pour expliquer les résultats et répondre aux questions.</p>	✓
<p>IG 58-201 Ligne directrice 3.4e) (Mandat du conseil)</p>		
<p>Ligne directrice 1e) de la TSX Le conseil devrait assumer la responsabilité de l'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion.</p>	<p>Intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion Le conseil est chargé de s'assurer de la mise en œuvre et de l'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de la société. Le comité de vérification est responsable des contrôles internes associés aux principaux systèmes d'information comptable et financière, ainsi que de l'examen du travail de vérification interne qui est effectué.</p> <p><i>Veillez également vous reporter à la ligne directrice 13 de la TSX pour obtenir de plus amples renseignements.</i></p>	✓
<p>IG 58-201 Ligne directrice 3.4f) (Mandat du conseil)</p>		
<p>Ligne directrice 2 de la TSX Le conseil devrait être composé en majorité de personnes qui sont des « administrateurs non reliés ». L'administrateur non relié est un administrateur indépendant de la direction et n'ayant aucun intérêt ni aucune relation, y compris des relations d'affaires, qui soit susceptible de nuire d'une façon importante à sa capacité d'agir au mieux des intérêts de la société, ou qui soit raisonnablement susceptible d'être perçu comme ayant cet effet.</p>	<p>Composition du conseil – Administrateurs indépendants et non reliés À l'exception de Jay Forbes, chef de la direction de la société, et de Victor Young, membre du conseil d'administration de BCE, de Stephen Wetmore, ancien chef de la direction de la société et membre actuel de la haute direction de BCE et de Bell Canada, et de Terry Mosey, Karen Sheriff et Lawson Hunter, qui sont des membres de la haute direction de BCE et/ou de Bell Canada, tous les administrateurs qui se portent candidats à l'élection le 17 mai 2005, sont des administrateurs « non reliés » au sens des lignes directrices de la TSX. À l'exception de MM. Forbes, Wetmore, Mosey et Hunter, et de Mme Sheriff, tous les administrateurs qui se portent candidats à l'élection le 17 mai 2005 sont des administrateurs « indépendants » au sens défini dans le projet de Norme canadienne 58-101. Le conseil est actuellement composé de 13 administrateurs, dont sept sont des administrateurs non reliés et huit sont des administrateurs indépendants.</p>	✓
<p>IG 58-201 Ligne directrice 3.1 (Composition du conseil) Le conseil devrait être composé en majorité d'administrateurs « indépendants ». Indépendant s'entend d'une personne qui n'a aucune relation importante directe ou indirecte avec l'émetteur. Une relation importante s'entend d'une relation qui, de l'avis du conseil, pourrait raisonnablement entraver l'exercice du jugement indépendant d'un membre du conseil.</p>		

Lignes directrices de la TSX et dispositions analogues de la NC 58-101, de L'IG 58-201 et de la NM 52-110	Pratiques d'Aliant en matière de régie d'entreprise	Respect des lignes directrices de la TSX
<p>Ligne directrice 3 de la TSX L'application de la définition d'« administrateurs non reliés » au cas de chaque administrateur devrait incomber au conseil, lequel sera tenu de divulguer le fait qu'il est ou non constitué en majorité d'administrateurs non reliés ainsi que l'analyse de l'application des principes à l'appui de cette conclusion.</p> <p>IG 58-201, section 2.1 (Définition d'indépendance)</p> <p><i>Veillez vous reporter à la ligne directrice 3.1 de l'IG 58-201 ci-dessus.</i></p>	<p>Identification des administrateurs reliés et non reliés Il incombe au conseil de déterminer si un administrateur est « non relié » au sens des lignes directrices de la TSX et s'il est « indépendant » au sens du projet d'Instruction générale 58-201. Dans le cadre de cette détermination, le conseil évalue si un administrateur a une relation importante avec la société ou l'une de ses filiales qui soit raisonnablement susceptible d'entraver l'exercice du jugement indépendant de l'administrateur. À cette fin, le conseil obtient des renseignements des administrateurs quant à leur situation particulière et à leurs relations. Les autorités canadiennes en valeurs mobilières ont précisé certaines relations qui sont réputées avoir une incidence sur l'indépendance. Selon les renseignements fournis au conseil par chaque administrateur, le conseil a conclu que MM. Forbes, Young, Wetmore, Mosey et Hunter et M^{me} Sheriff, sont des administrateurs « reliés » au sens des lignes directrices de la TSX. Le conseil a conclu que MM. Forbes, Wetmore, Mosey et Hunter et M^{me} Sheriff ne sont pas des administrateurs « indépendants » au sens du projet d'Instruction générale 58-201.</p>	✓
<p>Ligne directrice 4 de la TSX Le conseil devrait nommer un comité d'administrateurs, composé exclusivement d'administrateurs externes, et en majorité d'administrateurs non reliés, et charger ce comité de proposer au conseil de nouveaux candidats aux postes d'administrateurs ainsi que d'évaluer les administrateurs régulièrement.</p> <p>IG 58-201 Lignes directrices 3.10 à 3.14 (Nomination d'administrateurs)</p>	<p>Nominations au conseil et évaluation régulière d'administrateurs Le comité de régie d'entreprise a un mandat écrit détaillé aux termes duquel il est chargé de proposer au conseil des candidats à l'élection au poste d'administrateur. Le comité, qui est composé uniquement d'administrateurs externes, et en majorité d'administrateurs non reliés, établit un plan à long terme pour la composition du conseil, en tenant compte des forces, des compétences et de l'expérience actuelles des membres du conseil, des dates de retraite et de l'orientation stratégique d'Aliant. Ce plan à long terme 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.</p> <p>Le comité est également responsable d'évaluer la performance des administrateurs actuels sur une base annuelle.</p>	✓
<p>Ligne directrice 5 de la TSX Le conseil devrait mettre en œuvre une marche à suivre par le comité des mises en candidature ou tout autre comité approprié aux fins de l'évaluation de l'efficacité du conseil dans son ensemble, des comités du conseil et de l'apport des différents administrateurs.</p> <p>IG 58-201 Ligne directrice 3.18 (Évaluations régulières du conseil)</p>	<p>Évaluation de l'efficacité du conseil d'administration, de ses comités et de chaque administrateur Il incombe au comité de régie d'entreprise d'évaluer chaque année les aptitudes et les compétences du conseil dans son ensemble ainsi que la performance de chaque administrateur. Le comité réalise également un examen et une évaluation annuels du président du conseil et des comités du conseil. Les évaluations se déroulent par l'intermédiaire de divers moyens déterminés par le comité de régie d'entreprise, 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 en terme de présence aux réunions, de préparation, de participation, de contribution à valeur ajoutée et d'après d'autres critères.</p>	✓

Lignes directrices de la TSX et dispositions analogues de la NC 58-101, de L'IG 58-201 et de la NM 52-110	Pratiques d'Aliant en matière de régie d'entreprise	Respect des lignes directrices de la TSX
<p>Ligne directrice 6 de la TSX La société devrait, dans le cadre de la marche à suivre pour la nomination de nouveaux administrateurs, fournir un programme d'orientation et de formation à l'intention des nouveaux membres du conseil.</p> <p>IG 58-201 Lignes directrices 3.6 et 3.7 (Orientation et formation continue)</p>	<p>Programme d'orientation et de formation à l'intention des nouveaux administrateurs Il incombe au comité de régie d'entreprise d'examiner et de superviser les programmes d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs, et de faire des recommandations à cet égard. 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 programme d'orientation à l'intention des administrateurs comprend des visites aux divers bureaux d'Aliant, des rencontres avec des membres de la haute direction, des visites des installations des clients, le cas échéant, 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 afférents au Canada atlantique, ainsi que des séances d'information sur les tendances en matière de régie d'entreprise. Aliant conserve la flexibilité lui permettant d'adapter son programme principal à l'expérience, aux besoins et aux intérêts spécifiques de chaque administrateur.</p> <p>Pour ce qui est de la formation continue, Aliant tient des séances de formation périodiques à l'intention des anciens administrateurs ainsi qu'à l'intention des nouveaux administrateurs avant les réunions du conseil au cours de celles-ci, où un ou plusieurs aspects de l'entreprise sont discutés en détail.</p>	✓
<p>Ligne directrice 7 Le conseil devrait revoir sa taille et entreprendre au besoin un programme pour établir un nombre d'administrateurs permettant de prendre des décisions avec plus d'efficacité.</p> <p>IG 58-201 Ligne directrice 3.12 (Nomination des administrateurs)</p>	<p>Taille du conseil Le nombre d'administrateurs qui composent le conseil est fixé chaque année selon les besoins. Le comité de régie d'entreprise a conclu que la taille optimale du conseil se situait entre 10 à 16 administrateurs. Cette année, on demandera aux actionnaires d'élire 12 administrateurs. On juge que ce nombre est approprié et qu'il permettra au conseil de prendre des décisions avec efficacité.</p>	✓
<p>Ligne directrice 8 de la TSX Le conseil devrait revoir le montant de la rémunération et le mode de rémunération des administrateurs afin de déterminer si cette rémunération est adéquate et de s'assurer qu'elle reflète d'une manière réaliste les responsabilités et le risque associés au fait d'être un administrateur.</p> <p>IG 58-201 Ligne directrice 3.17</p>	<p>Rémunération des administrateurs Le comité de régie d'entreprise recommande à chaque année la rémunération (honoraires et jetons de présence) 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 sociétés comparables. 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 la société, et du marché actuel.</p>	✓

Lignes directrices de la TSX et dispositions analogues de la NC 58-101, de L'IG 58-201 et de la NM 52-110	Pratiques d'Aliant en matière de régie d'entreprise	Respect des lignes directrices de la TSX
<p>Ligne directrice 9 de la TSX Sous réserve de la ligne directrice 13, les comités du conseil devraient généralement être composés d'administrateurs externes, qui soient en majorité des administrateurs non reliés.</p> <p>IG 58-201 Lignes directrices 3.10 et 3.15 et NM 52-110, article 3.1</p>	<p>Composition des comités du conseil Les membres de chaque comité du conseil sont en majorité des administrateurs « indépendants » et « non reliés ». Le conseil a nommé six comités du conseil.</p> <p>Le comité de régie d'entreprise est composé de cinq administrateurs externes, dont trois sont des administrateurs non reliés et quatre sont des administrateurs indépendants.</p> <p>Le comité de vérification est composé de cinq administrateurs externes et indépendants, dont quatre sont des administrateurs non reliés.</p> <p>Le comité des ressources humaines et de la rémunération est composé de cinq administrateurs externes, dont quatre sont des administrateurs indépendants et non reliés.</p> <p>Le comité d'investissement est composé de quatre administrateurs externes, dont trois sont des administrateurs indépendants et non reliés.</p> <p>Le comité d'investissement du régime de retraite à prestations déterminées est composé de trois administrateurs externes, dont deux sont des administrateurs indépendants et non reliés, et de deux représentants de la direction.</p> <p>Le comité d'investissement du régime de retraite à cotisations déterminées est composé de trois administrateurs externes, dont deux sont des administrateurs indépendants et non reliés, ainsi que de deux représentants de la direction et de trois représentants des employés qui participent au régime de retraite à cotisations déterminées.</p>	✓
<p>Ligne directrice 10 de la TSX Le conseil devrait assumer expressément la responsabilité de mettre au point la démarche devant être suivie par la société en ce qui concerne les questions de régie d'entreprise ou déléguer cette responsabilité générale à un comité du conseil.</p> <p>IG 58-201 Ligne directrice 3.4g) (Mandat du conseil)</p>	<p>Mise au point de la démarche devant être suivie en ce qui concerne les questions de régie d'entreprise Le comité de régie d'entreprise est spécifiquement chargé, entre autres choses, d'examiner les questions de régie d'entreprise et de faire les recommandations au conseil, en ce qui a trait aux meilleures pratiques en matière de régie d'entreprise, qu'il juge à propos. Ce comité est responsable de l'examen régulier des modifications apportées au cadre réglementaire relatif à la régie d'entreprise, de l'énoncé annuel des pratiques de la société en matière de régie d'entreprise et du respect par la société des lignes directrices de la TSX.</p>	✓
<p>Ligne directrice 11 de la TSX Le conseil, conjointement avec le chef de la direction, devrait élaborer des descriptions de fonctions relativement aux membres du conseil et au chef de la direction, et y définir les limites des responsabilités de la direction. En outre, le conseil devrait approuver ou déterminer les objectifs généraux de la société que le chef de la direction doit atteindre et évaluer le chef de la direction en fonction de ces objectifs.</p> <p>IG 58-201 Ligne directrice 3.5 (Descriptions de fonctions)</p>	<p>Élaboration des descriptions de fonctions relativement aux membres du conseil et au chef de la direction et approbation des objectifs généraux que le chef de la direction doit atteindre Des descriptions de fonctions ont été élaborées pour le président du conseil, le chef de la direction et les administrateurs et celles-ci font partie intégrante du manuel de régie d'entreprise d'Aliant. En outre, le conseil a approuvé une pratique en matière d'autorisation qui régit l'approbation d'opérations, la délégation de pouvoirs et la signature d'ententes. Aux termes de cette pratique, certaines activités doivent être examinées et approuvées par le conseil. Le comité des ressources humaines et de la rémunération, conjointement avec le conseil, passe en revue et approuve sur une base régulière les objectifs généraux 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.</p>	✓

Lignes directrices de la TSX et dispositions analogues de la NC 58-101, de L'IG 58-201 et de la NM 52-110	Pratiques d'Aliant en matière de régie d'entreprise	Respect des lignes directrices de la TSX
<p>Ligne directrice 12 de la TSX Le conseil devrait mettre en oeuvre des structures et des méthodes appropriées assurant l'indépendance du conseil par rapport à la direction, y compris des rôles distincts pour le président du conseil et le chef de la direction.</p> <p>IG 58-201 Lignes directrices 3.2 et 3.3 (Composition du conseil et réunions des administrateurs indépendants)</p>	<p>Structure et méthode assurant l'indépendance du conseil Le président du conseil d'Aliant est un président qui n'est pas membre de la direction et il est chargé de s'assurer que le conseil s'acquitte de ses fonctions. Lorsque cela est jugé à propos pour assurer l'indépendance par rapport à la direction, on demande à M. Forbes de quitter les réunions du conseil et des comités. Les administrateurs se réunissent sans les membres de la direction après chaque réunion du conseil ainsi qu'après certaines réunions des comités. En outre, des séances privées sont tenues par les administrateurs « indépendants » et/ou « non reliés », au besoin.</p>	✓
<p>Ligne directrice 13 Le comité de vérification devrait être composé uniquement d'administrateurs externes. Le rôle et les responsabilités du comité de vérification devraient être définis avec précision de manière à fournir à ses membres des indications appropriées sur l'étendue de leurs fonctions. Le comité de vérification devrait disposer de voies de communication directe avec les vérificateurs internes et externes lui permettant d'étudier et de discuter au besoin avec eux des questions particulières. Les fonctions du comité de vérification devraient comprendre la surveillance du système de contrôle interne par la direction. En effet, bien qu'il incombe à la direction de concevoir et de mettre en œuvre un système de contrôle interne efficace, il incombe au comité de vérification de s'assurer que la direction s'est bien acquittée de sa responsabilité à cet égard.</p> <p>NM 52-110 (Comités de vérification) Chaque membre du comité de vérification doit être indépendant. Le terme « indépendant » s'entend de l'absence d'une relation importante, directe ou indirecte, avec l'émetteur. Une relation importante s'entend d'une relation qui, de l'avis du conseil, pourrait raisonnablement entraver l'exercice du jugement indépendant d'un membre du comité. La personne qui siège au conseil d'un actionnaire contrôlant ne perd pas son statut de membre indépendant s'il est par ailleurs indépendant de l'émetteur et de l'actionnaire contrôlant.</p>	<p>Comité de vérification Le comité de vérification est composé de cinq administrateurs externes et indépendants, dont quatre sont des administrateurs non reliés.</p> <p>Le comité de vérification a un mandat écrit et des responsabilités bien définies qui déterminent les fonctions et les responsabilités précises dont doivent s'acquitter les membres du comité de vérification. Les procédures qui ont été mises en place obligent le comité de vérification à se réunir en privé avec les vérificateurs externes ainsi qu'avec les vérificateurs internes sur une base trimestrielle pour discuter et examiner les questions que ce comité ou que les vérificateurs jugent pertinentes et à propos. Le président du comité de vérification est également disponible pour rencontrer les vérificateurs externes et les vérificateurs internes entre les réunions régulières des comités, si les circonstances le justifient. Le comité de vérification examine un rapport trimestriel préparé par les vérificateurs internes, qui traite des contrôles internes au sein de la société, tels qu'ils ont été conçus et mis en œuvre par la direction, et il passe en revue les fonctions et les responsabilités des vérificateurs internes. Le comité de vérification examine tous les états financiers préparés par la société, les communiqués de presse de nature financière, ainsi que d'autres documents financiers exigés par les diverses autorités de réglementation et en fait rapport aux administrateurs de la société.</p> <p>Le comité de vérification recommande également la nomination et la rémunération des vérificateurs externes; supervise les procédures pour la soumission anonyme de préoccupations en matière d'éthique, de comptabilité ou de vérification et approuve au préalable la fourniture de services de vérification et non liés à la vérification par les vérificateurs externes.</p>	✓
<p>Ligne directrice 14 de la TSX Le conseil devrait mettre en œuvre un système permettant à un administrateur donné d'engager un conseiller externe aux frais de la société lorsque les circonstances le justifient.</p> <p>IG 58-201 Ligne directrice 3.16 (Rémunération)</p>	<p>Embauche de conseillers externes par les administrateurs Chaque administrateur peut engager un conseiller externe aux frais de la société, sous réserve de l'approbation préalable du président du conseil.</p>	✓

Autres lignes directrices de l'IG 58-201**IG 58-201 Ligne directrice 3.4i) (Mandat du conseil)**

Le mandat du conseil devrait également définir des mesures pour recueillir les réactions des porteurs de titres.

Recueillir les des réactions des porteurs de titres

Le mandat du conseil d'Aliant tel qu'il est énoncé dans le manuel de régie d'entreprise d'Aliant prévoit qu'il incombe au conseil de veiller à ce que la société ait des systèmes en place qui permettent aux actionnaires, aux clients, aux employés et à la communauté de faire part de leurs réactions. Aliant a créé un service de relations avec les actionnaires, qui est administré par Compagnie Trust CIBC Mellon, pour recevoir les demandes d'information des actionnaires ou des investisseurs et d'y répondre. Le conseil d'administration et les membres de la haute direction encouragent les actionnaires à formuler des questions, auxquelles il est donné suite rapidement.

IG 58-201 Ligne directrice 3.4ii) (Mandat du conseil)

Le mandat du conseil devrait également définir les attentes à l'endroit des administrateurs et leurs responsabilités, notamment leurs obligations et responsabilités de base en ce qui concerne la présence aux réunions du conseil et l'examen préalable des documents étudiés lors des réunions.

Attentes à l'endroit des administrateurs et leurs responsabilités

Le mandat du conseil d'Aliant, tel qu'il est indiqué dans le manuel de régie d'entreprise d'Aliant, contient un certain nombre de lignes directrices dont les administrateurs sont incités à tenir compte dans le cadre de l'exercice de leurs responsabilités respectives. Ils sont notamment tenus de lire les documents envoyés par la poste, d'avoir un bon taux de présence aux réunions et d'aller chercher les renseignements nécessaires pour prendre des décisions éclairées.

G 58-201 Ligne directrice 3.4a) (Mandat du conseil)

Le conseil devrait s'assurer que le chef de la direction et les autres membres de la haute direction et que les dirigeants soient intègres et créent une culture d'intégrité.

Intégrité et comportement éthique

Le conseil a adopté un code d'éthique destiné aux dirigeants financiers de la société, qui s'ajoute aux principes d'éthique, que chaque employé de la société doit respecter. On s'attend à ce que tous les employés agissent avec honnêteté et intégrité dans le cadre de l'ensemble de leurs interactions avec les clients, les fournisseurs, les concurrents, les employés et les autres personnes.

IG 58-201 Lignes directrices 3.8 et 3.9 (Code de conduite et d'éthique)

Le conseil devrait adopter un code de conduite et d'éthique écrit, applicable aux administrateurs, dirigeants et employés de la société, et devrait être responsable de veiller au respect du code.

Code de conduite et d'éthique

Le conseil a adopté des normes de comportement devant être suivi regroupées dans un document intitulé « Nos principes d'éthique ». Ce document prévoit un code de conduite détaillé devant être respecté par tous les employés de la société. Le comité de vérification s'assure que ce code est respecté et seul le conseil est autorisé à accorder des dispenses de l'application de ce code aux dirigeants de la société.

IG 58-201 Lignes directrices 3.15 à 3.17 (Rémunération)

Le conseil devrait nommer un comité de la rémunération composé d'administrateurs indépendants doté d'une charte écrite et ayant la responsabilité d'approuver les objectifs du chef de la direction; de faire des recommandations au sujet de la rémunération des dirigeants autres que le chef de la direction, des régimes de rémunération incitative et des régimes à base d'actions et de revoir l'information sur la rémunération de la haute direction avant sa publication.

Comité des ressources humaines et de la rémunération

Le conseil a nommé un comité des ressources humaines et de la rémunération composé de cinq administrateurs externes, dont quatre sont indépendants et non reliés. Ce comité a un mandat écrit et il est chargé d'approuver les objectifs du chef de la direction et des autres dirigeants clés et d'établir et d'administrer ce qui suit :

- i) un plan de continuité pour les dirigeants et les autres employés clés;
- ii) un régime général de rémunération de la haute direction qui est concurrentiel et motivant afin d'attirer, de conserver et d'inspirer les membres de la haute direction et les autres employés clés et est chargé de revoir l'information sur la rémunération de la haute direction avant sa publication; et un examen annuel du rendement de chaque membre de la haute direction et de faire des recommandations à l'égard de leur rémunération.

PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2004

Sommaire des réunions du conseil et des comités tenues

Réunion ¹	Nombre de réunions tenues
Conseil	10
Vérification	6
Régie d'entreprise	3
Ressources humaines et rémunération	7
Investissement	0
Régime de retraite à prestations déterminées	5
Régime de retraite à cotisations déterminées	4

1. Réunions du conseil et des comités tenues en 2004.

Réunions auxquelles les administrateurs ont assisté

Administrateur	Nombre de réunions auxquelles (il(elle) a assisté	
	Conseil	Comités
Miller Ayre	10/10	10/10
Charles Caty	9/10	7/7 ³
Robert Dexter	9/10	6/6 ³
Jay Forbes	10/10	S.O. ⁴
Lawson Hunter	4/5 ¹	0 ^{1,3,5}
Terry Mosey	9/10	2/2 ⁶
Dr. Margot Northey	8/10	7/7
Edward Reevey	10/10	15/15
Karen Sheriff	4/5 ¹	0 ^{1,2}
Catherine Tait	10/10	9/9
Stephen Wetmore	8/10	4/7
Charles White	10/10	S.O. ⁷
Victor Young	9/10	9/9

1. M. Hunter et M^{me} Sheriff ont été élus au conseil le 28 juin 2004.

2. M^{me} Sheriff a été nommée au comité de régie d'entreprise le 28 octobre 2004.

3. Il n'y a eu aucune réunion du comité d'investissement en 2004.

4. M. Forbes n'est membre d'aucun comité.

5. M. Hunter a été nommé au comité d'investissement le 28 octobre 2004.

6. M. Mosey a été nommé au comité du régime de retraite à cotisations déterminées et au comité du régime de retraite à prestations déterminées le 28 octobre 2004.

7. M. White est membre de tous les comités et assiste à toutes les réunions des comités, sauf si les réunions de deux comités différents doivent être tenues en même temps.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Des honoraires annuels et des jetons de présence constituent la rémunération des administrateurs. Les administrateurs qui sont à l'emploi d'Aliant ou de ses filiales, de BCE ou de Bell Canada ne reçoivent pas cette rémunération. La rémunération des administrateurs qui sont à l'emploi de BCE ou de Bell Canada est versée à Bell Canada. M. Young est membre du conseil d'administration de BCE, mais n'est pas un employé de BCE et, par conséquent, il peut recevoir une rémunération d'Aliant. Les honoraires annuels s'élèvent à 35 000 \$ pour chaque administrateur admissible, dont la totalité est déferée au plan d'unités d'actions pour les administrateurs qui ne sont pas des employés (le « plan d'unités d'actions ») et sont converties en unités d'actions. Le plan d'unités d'actions a été établi et mis en œuvre uniquement pour les membres du conseil d'administration qui ne sont pas des employés d'Aliant ou de ses filiales, de BCE ou de Bell Canada. Les présidents des comités reçoivent des honoraires annuels supplémentaires de 7 000 \$, le président du comité de vérification reçoit des honoraires annuels supplémentaires de 15 000 \$ et les membres d'un comité reçoivent des honoraires annuels supplémentaires de 3 000 \$. Le président de chaque comité reçoit 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 s'élèvent à 1 500 \$. Le président du conseil d'administration reçoit des honoraires annuels de 200 000 \$, dont un minimum de 100 000 \$ est déferé au plan d'unités d'actions. Le président du conseil ne reçoit pas de jetons de présence pour les réunions du conseil et des comités auxquelles il assiste. Les administrateurs qui ne sont pas des employés se voient également rembourser les frais de déplacement et autres dépenses remboursables engagés dans le cadre de leur participation aux réunions des comités et du conseil.

Le plan d'unités d'actions a pour but de nous permettre d'attirer et de conserver 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 de nos actionnaires. Les administrateurs admissibles et le président du conseil peuvent choisir de déferer au plan d'unités d'actions toute partie de leurs honoraires en excédant des montants déferés 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 ainsi déferés sont divisés par le cours d'une action ordinaire et convertis en unités d'actions. Les dividendes sur les unités d'actions sont portés au crédit du compte du plan d'unités d'actions de chaque administrateur sous forme d'unités d'actions supplémentaires. Lorsqu'ils cessent d'être membres du conseil, les administrateurs reçoivent la valeur en espèces équivalant au nombre d'unités d'actions alors inscrites dans le compte du plan d'unités d'actions de l'administrateur, d'après le cours d'une action ordinaire à ce moment.

EXIGENCES RELATIVES À LA PROPRIÉTÉ D' ACTIONS

Les administrateurs doivent détenir 3 000 actions ordinaires d'Aliant ou 3 000 unités d'actions aux termes du plan d'unités d'actions, ou une combinaison des deux, au cours d'un délai raisonnable après leur nomination. Les administrateurs qui sont à l'emploi d'Aliant ou de ses filiales, de BCE ou de Bell Canada ne reçoivent pas de rémunération pour leurs fonctions d'administrateurs d'Aliant. La rémunération à l'égard des administrateurs à l'emploi de BCE ou de Bell Canada est versée à Bell Canada. Par conséquent, ces employés ne sont pas tenus de détenir des actions d'Aliant et ne participent pas au plan d'unités d'actions. Pour connaître le nombre d'actions qu'est tenu d'avoir M. Forbes, qui est un administrateur interne, voir le tableau des principes directeurs en matière de propriété d'actions à la rubrique « Composition du comité des ressources humaines et de la rémunération et rapport sur la rémunération de la haute direction ».

ASSURANCE DE LA RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS

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

En 2004, les primes que le groupe d'Aliant a versées au titre de la couverture participative à l'égard des administrateurs et des dirigeants se sont élevées à 418 230 \$. Lorsque nous indemnisons les administrateurs et les dirigeants, la franchise s'élève à un millions de dollars américains pour la société. Lorsque la société n'indemnise pas 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.

INITIÉS INTÉRESSÉS DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES

Sauf tel qu'il est dévoilé dans les états financiers consolidés vérifiés 2004 et le rapport de gestion de la société et dans notre dernière notice annuelle, pour autant que nous sachions, aucun des administrateurs, dirigeants, candidats à l'élection aux postes d'administrateurs ou autres initiés de la société, ni aucune des personnes avec lesquelles ils ont des liens ou qui leur sont autrement reliés, ne sont intéressés dans une opération importante réalisée depuis le début du dernier exercice terminé de la société et qui a eu des répercussions importantes ou qui est susceptible d'avoir des répercussions importantes sur la société.

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES POUR 2006

Les actionnaires qui souhaitent soumettre une proposition à l'assemblée annuelle des actionnaires en 2006 doivent la soumettre au plus tard le 29 décembre 2005 afin qu'elle soit incluse dans la circulaire d'information de l'an prochain.

Je, soussigné, le vice-président principal, chef du contentieux et secrétaire, atteste que le contenu de la présente circulaire d'information de même que son envoi à chaque actionnaire ayant droit de recevoir un avis de convocation à l'assemblée, à chaque administrateur, aux vérificateurs de la société et aux organismes gouvernementaux concernés, ont été approuvés par le conseil d'administration.



Frederick P. Crooks, c.r.

Vice-président principal, chef du contentieux et secrétaire

Le 29 mars 2005

Assemblée annuelle des actionnaires

Delta Prince Edward
salle de bal
18 Queen Street
Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)
14 h (heure locale)
Le mardi 17 mai 2005

L'assemblée annuelle sera diffusée
sur le Web à l'adresse www.aliant.ca.

Aliant Inc.
1 877 248-3113
investor.relations@aliant.ca
www.aliant.ca

