

Assemblée annuelle du 7 mai 2015



**Avis de convocation à l'assemblée annuelle  
et  
circulaire de sollicitation de procurations  
par la direction**

Le 20 mars 2015

# FORTIS INC.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE .....</b>	<b>1</b>
<b>CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION .....</b>	<b>3</b>
SOLLICITATION DE PROCURATIONS .....	3
DROIT DE RÉVOCATION DES PROCURATIONS .....	3
EXERCICE DES DROITS DE VOTE AFFÉRENTS AUX PROCURATIONS .....	4
PRÉSENCE À L'ASSEMBLÉE .....	5
ACTIONNAIRES NON INSCRITS (PROPRIÉTAIRES VÉRITABLES) ET NOTIFICATION ET ACCÈS .....	5
ACTIONS COMPORTANT DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS .....	6
<b>QUESTIONS SOUMISES AUX ACTIONNAIRES .....</b>	<b>6</b>
ÉTATS FINANCIERS .....	6
ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS .....	7
NOMINATION DE L'AUDITEUR ET AUTORISATION DES ADMINISTRATEURS DE FIXER LA RÉMUNÉRATION DE L'AUDITEUR .....	8
VOTE CONSULTATIF SUR L'APPROCHE DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION .....	9
AUTRES QUESTIONS .....	9
<b>CONSEIL D'ADMINISTRATION .....</b>	<b>10</b>
CANDIDATS À L'ÉLECTION AU POSTE D'ADMINISTRATEUR .....	10
RELEVÉ GLOBAL DES PRÉSENCES EN 2014 .....	19
RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES SUR LES ADMINISTRATEURS .....	20
RAPPORT SUR LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS .....	20
RÉGIME D'UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES À L'INTENTION DES ADMINISTRATEURS .....	23
PROPRIÉTÉ D' ACTIONS PAR LES ADMINISTRATEURS .....	24
FORMATION DES ADMINISTRATEURS .....	25
POLITIQUE RELATIVE AU MANDAT DES ADMINISTRATEURS ET COMPOSITION DU CONSEIL .....	25
ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS À LA MAJORITÉ DES VOIX .....	27
ASSURANCE DE LA RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS .....	27
<b>RAPPORT SUR LA GOUVERNANCE .....</b>	<b>28</b>
LE CONSEIL D' ADMINISTRATION .....	29
COMITÉ D'AUDIT .....	31
COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES .....	31
COMITÉ DE GOUVERNANCE ET MISES EN CANDIDATURE .....	32
PLANIFICATION DE LA RELÈVE .....	33
<b>RAPPORT SUR LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION .....</b>	<b>34</b>
RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES DU CONSEIL POUR 2014 .....	34
ANALYSE DES CHANGEMENTS CONCERNANT LES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS .....	35
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION .....	36
POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION .....	36
CONSIDÉRATIONS RELATIVES AUX RISQUES LIÉS À LA RÉMUNÉRATION .....	39
PRESTATIONS DE RETRAITE .....	53
RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION POUR 2014 .....	54
LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE D' ACTIONNARIAT .....	68
CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION .....	70
GRAPHIQUE DU RENDEMENT .....	72
TABLEAUX SOMMAIRES DE LA RÉMUNÉRATION .....	74
MODIFICATIONS APPORTÉES À LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION POUR 2015 .....	80
PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE .....	82
PRÊTS AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION, AUX ADMINISTRATEURS ET AUX EMPLOYÉS .....	84
<b>RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES .....</b>	<b>85</b>
<b>POUR COMMUNIQUER AVEC LE CONSEIL .....</b>	<b>86</b>

<b>APPROBATION PAR LES ADMINISTRATEURS.....</b>	<b>86</b>
<b>ANNEXE A – ÉNONCÉ DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE.....</b>	<b>87</b>
<b>ANNEXE A-1 – MANDAT DU CONSEIL.....</b>	<b>95</b>



## AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE

---

**VOUS ÊTES PAR LES PRÉSENTES AVISÉS** que l'assemblée annuelle des actionnaires de FORTIS INC. (« Fortis ») aura lieu au salon A du Holiday Inn St. John's, au 180 Portugal Cove Road, St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador), le jeudi 7 mai 2015, à 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve), aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers consolidés de Fortis pour son exercice terminé le 31 décembre 2014, ainsi que le rapport de l'auditeur s'y rapportant;
2. élire les administrateurs de Fortis;
3. nommer l'auditeur et autoriser les administrateurs à fixer la rémunération de celui-ci;
4. étudier et, avec appui, adopter une résolution de consultation sur l'approche de la rémunération de la haute direction de Fortis; et
5. traiter les autres questions pouvant être dûment présentées à l'assemblée ou à toute reprise d'assemblée.

**DATÉ** à St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) le 20 mars 2015.

Sur l'ordre du conseil,

David C. Bennett  
Vice-président, chef du contentieux et  
secrétaire de la société

### NOTES

- A. Les actionnaires qui ne peuvent assister eux-mêmes à l'assemblée sont priés de signer et de retourner le formulaire de procuration ci-joint dans l'enveloppe prévue à cette fin.
- B. Seuls les porteurs d'actions ordinaires inscrits à la fermeture des bureaux le 20 mars 2015 pourront voter à l'assemblée. Un actionnaire qui fait l'acquisition de ses actions après le 20 mars 2015 peut demander, au plus tard 10 jours avant l'assemblée, que son nom soit porté sur la liste des actionnaires admissibles à voter à l'assemblée et, après avoir établi la propriété en bonne et due forme de ses actions ordinaires, cet actionnaire pourra exercer les votes y étant rattachés à l'assemblée.
- C. Un actionnaire qui désire nommer un autre représentant (qui n'est pas tenu d'être lui-même actionnaire de Fortis) pour voter en son nom à l'assemblée peut le faire en indiquant le nom de cette personne dans l'espace prévu sur le formulaire de procuration ci-joint ou en remplissant un autre formulaire de procuration approprié et, dans un cas comme dans l'autre, en déposant la procuration remplie au bureau enregistré de Fortis ou à l'établissement principal de Société de fiducie Computershare du Canada, 100 University Avenue, 8<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, ou par télécopieur, sans frais, au 1 866 249-7775 au Canada et aux États-Unis (416 263-9524 à l'extérieur du Canada et des États-Unis) en tout temps au plus tard à 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 5 mai 2015, ou encore auprès du président de l'assemblée le jour de l'assemblée ou au moins 48 heures avant toute reprise de celle-ci.



## CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION

---

### SOLLICITATION DE PROCURATIONS

La présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction (la « circulaire ») est distribuée dans le cadre de la sollicitation de procurations par la direction de FORTIS INC. (« Fortis » ou la « société ») destinées à l'assemblée annuelle de 2015 (l'« assemblée ») des porteurs (les « actionnaires ») des actions ordinaires (les « actions ordinaires ») de Fortis. L'assemblée aura lieu au salon A du Holiday Inn St. John's, au 180 Portugal Cove Road, St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador), le jeudi 7 mai 2015, à 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve). **Cette sollicitation est faite par la direction de Fortis.** Les procurations sollicitées par la direction seront valides à l'assemblée et à toute reprise d'assemblée, à toutes les fins qui y sont décrites.

On s'attend à ce que la sollicitation de procurations soit principalement effectuée par la poste, mais également à ce que les administrateurs, les dirigeants ou les employés de Fortis, ou les mandataires nommés par Fortis, sollicitent des procurations personnellement, par téléphone, par courrier électronique, par Internet ou par télécopieur. Fortis a retenu les services de Kingsdale Shareholder Services (« Kingsdale ») pour l'aider dans la sollicitation de procurations. Le coût de ces services sera de 45 000 \$, plus le remboursement des frais liés à la sollicitation. Fortis assumera le coût de la sollicitation. Les actionnaires peuvent communiquer avec Kingsdale par la poste à Kingsdale Shareholder Services, The Exchange Tower, 130 King Street West, Bureau 2950, C.P. 361, Toronto (Ontario) M5X 1E2, par téléphone en composant le numéro sans frais en Amérique du Nord 1 888 518-6828 ou en appelant à frais virés à l'extérieur de l'Amérique du Nord au numéro 416 867-2272, ou encore par courriel à l'adresse [contactus@kingstaleshareholder.com](mailto:contactus@kingstaleshareholder.com).

Les administrateurs ont fixé la date de référence pour l'assemblée au 20 mars 2015 (la « date de référence »). Sauf indication contraire, les renseignements contenus dans la présente circulaire sont en date du 20 mars 2015.

### DROIT DE RÉVOCATION DES PROCURATIONS

Les procurations données par les actionnaires et destinées à être utilisées à l'assemblée pourront être révoquées en tout temps avant leur utilisation. Outre la révocation que la loi permet de toute autre manière, une procuration pourra être révoquée au moyen d'un écrit signé par l'actionnaire ou par le représentant autorisé par écrit de celui-ci ou, si l'actionnaire est une société par actions, au moyen d'un écrit portant son sceau social ou signé par son dirigeant dûment autorisé. Lorsque les actions sont détenues en propriété conjointe ou commune de quelque nature que ce soit, la signature de chaque propriétaire devra figurer sur le formulaire de révocation. **Un formulaire de révocation devra être déposé au bureau enregistré de Fortis ou à l'établissement principal de l'agent des transferts en tout temps au plus tard à 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 5 mai 2015 à l'une des adresses suivantes :**

#### Société

*Fortis Inc.*  
*Fortis Place, bureau 1100*  
*5 Springdale Street*  
*C.P. 8837*  
*St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador)*  
*A1B 3T2*

#### Agent des transferts

*Société de fiducie Computershare du Canada*  
*100 University Avenue, 8<sup>e</sup> étage*  
*Toronto (Ontario)*  
*M5J 2Y1*

Si le formulaire de révocation ne peut pas être remis à l'une des adresses indiquées ci-dessus, il peut être déposé par télécopie sans frais au 1 866 249-7775 au Canada et aux États-Unis (416 263-9524 à l'extérieur du Canada et des États-Unis) en tout temps au plus tard à 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 5 mai 2015 ou auprès du président de l'assemblée le jour de l'assemblée ou au moins 48 heures avant toute reprise de l'assemblée.

#### EXERCICE DES DROITS DE VOTE AFFÉRENTS AUX PROCURATIONS

Les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint sont des administrateurs ou des dirigeants de Fortis et ont consenti à agir en tant que fondés de pouvoir des actionnaires qui les nomment ainsi. **Un actionnaire a le droit de nommer un autre représentant (qui n'est pas tenu d'être lui-même actionnaire de Fortis), qui n'est pas l'une des personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint, pour assister à l'assemblée et y agir pour son compte. Un actionnaire qui désire nommer un autre représentant (qui n'est pas tenu d'être lui-même actionnaire de Fortis) peut le faire en indiquant le nom de cette personne dans l'espace prévu sur le formulaire de procuration ou en remplissant un autre formulaire de procuration approprié et, dans un cas comme dans l'autre, en déposant la procuration remplie au bureau enregistré de Fortis ou à l'établissement principal de Société de fiducie Computershare du Canada (« Computershare »), au 100 University Avenue, 8<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, ou par télécopie sans frais au 1 866 249-7775 au Canada et aux États-Unis (416 263-9524 à l'extérieur du Canada et des États-Unis), en tout temps au plus tard à 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve), le 5 mai 2015, ou encore auprès du président de l'assemblée le jour de l'assemblée ou au moins 48 heures avant toute reprise de l'assemblée. Le président de l'assemblée peut prolonger le délai pour le dépôt des procurations ou y renoncer à son gré, sans avis.**

Le formulaire de procuration donne à l'actionnaire l'occasion de préciser si les votes afférents aux actions inscrites en son nom seront exercés ou s'ils feront l'objet d'une abstention à l'égard de l'élection des administrateurs, ainsi que de la nomination de l'auditeur et de l'autorisation des administrateurs de fixer la rémunération de l'auditeur, et de préciser si ces votes seront exercés pour ou contre l'approbation d'une résolution de consultation sur l'approche de la rémunération de la haute direction de Fortis.

Lors de tout scrutin pouvant être demandé, les votes afférents aux actions représentés par des procurations en faveur des représentants de la direction seront exercés ou feront l'objet d'une abstention conformément aux directives données par chaque actionnaire.

**Si une procuration ne fournit aucune directive quant au vote d'un fondé de pouvoir à l'égard des questions mentionnées dans la procuration, la procuration en faveur des représentants de la direction fera l'objet d'un vote *EN FAVEUR* de l'élection des administrateurs dont la candidature a été proposée par la direction, de la nomination de l'auditeur désigné aux présentes et de l'autorisation des administrateurs de fixer la rémunération de l'auditeur et de l'approbation d'une résolution de consultation sur l'approche de la rémunération de la haute direction de Fortis.**

Le formulaire de procuration accorde un pouvoir discrétionnaire au fondé de pouvoir à l'égard des modifications ou variations des questions indiquées dans le formulaire de procuration, ainsi qu'à l'égard des autres questions pouvant être dûment soumises à l'assemblée ou à toute reprise d'assemblée. Au moment de la préparation de la présente circulaire, la direction n'est au courant d'aucune question pouvant être présentée à l'assemblée autre que les questions mentionnées dans l'avis de convocation à l'assemblée. Cependant, si une modification, variation ou question de la sorte était dûment soumise à l'assemblée, les représentants de la direction feront preuve de discernement lorsqu'ils exerceront les votes afférents aux actions représentées par les procurations en leur faveur relativement à ces questions.

## PRÉSENCE À L'ASSEMBLÉE

Les actionnaires peuvent exercer les votes afférents à leurs actions à l'assemblée en y étant eux-mêmes présents ou en nommant en bonne et due forme un fondé de pouvoir qui n'est pas tenu d'être actionnaire. Les actionnaires nommant un fondé de pouvoir qui n'est pas un représentant de la direction devraient s'assurer que cette personne est au courant de sa nomination et qu'elle assistera à l'assemblée.

Les actionnaires non inscrits qui souhaitent exercer les votes afférents à leurs actions ordinaires à l'assemblée doivent obtenir de leur intermédiaire une nomination à titre de fondé de pouvoir. Les actionnaires ou leur fondé de pouvoir doivent s'adresser à un représentant de Computershare avant d'avoir accès à la salle d'assemblée pour l'inscription de leur présence.

### **ACTIONNAIRES NON INSCRITS (PROPRIÉTAIRES VÉRITABLES) ET NOTIFICATION ET ACCÈS**

Conformément au *Règlement 54-101 sur la communication avec les propriétaires véritables des titres d'un émetteur assujéti* (le « Règlement 54-101 »), Fortis envoie les documents reliés aux procurations à l'égard de l'assemblée directement aux propriétaires véritables non opposés des actions ordinaires et indirectement, par l'entremise d'intermédiaires, aux propriétaires véritables opposés des actions ordinaires. Fortis paiera les honoraires et les frais des intermédiaires pour leurs services liés à la remise aux propriétaires véritables opposés des documents reliés aux procurations, en conformité avec le Règlement 54-101.

Un actionnaire non inscrit est une personne dont les actions ordinaires sont inscrites au nom d'un intermédiaire (par exemple une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières, une chambre de compensation ou une autre institution). En cas de doute sur leur qualité d'actionnaire inscrit ou non inscrit, les actionnaires devraient communiquer avec Kingsdale.

Plutôt qu'un formulaire de procuration servant à exercer les votes afférents à leurs actions ordinaires à l'assemblée, les actionnaires non inscrits recevront soit un formulaire d'instructions de vote, soit un formulaire de procuration préautorisée indiquant le nombre d'actions ordinaires devant faire l'objet d'un vote, que les actionnaires devraient remplir, dater et signer et renvoyer à Computershare par la poste ou par télécopieur.

Un intermédiaire est tenu de demander à l'actionnaire des instructions de vote avant l'assemblée. Si un actionnaire n'a pas reçu de son intermédiaire un formulaire d'instructions de vote ou un formulaire de procuration préautorisée, il devrait communiquer avec son intermédiaire. Pour pouvoir voter, un propriétaire véritable opposé devra suivre les instructions fournies dans le formulaire d'instructions de vote ou le formulaire de procuration préautorisée fourni par son intermédiaire.

Les documents destinés aux porteurs de titres sont envoyés tant aux propriétaires inscrits qu'aux propriétaires non inscrits des titres. Dans le cas des propriétaires non inscrits qui ont reçu ces documents directement de l'émetteur ou de son mandataire, tous les renseignements nécessaires à la remise de ces documents, comme le nom et l'adresse du propriétaire non inscrit et le nombre d'actions ordinaires détenues, ont été obtenus conformément aux exigences de la réglementation en valeurs mobilières applicable de l'intermédiaire qui détient les actions ordinaires pour le compte de l'actionnaire.

En choisissant d'envoyer ces documents directement, l'émetteur (et non l'intermédiaire) a assumé la responsabilité i) de remettre ces documents et ii) de suivre les instructions de vote appropriées.

Fortis n'utilise pas les procédures de notification et d'accès prévues par le Règlement 54-101.

## ACTIONS COMPORTANT DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS

Le capital autorisé de Fortis est constitué d'un nombre illimité d'actions ordinaires, d'un nombre illimité d'actions privilégiées de premier rang et d'un nombre illimité d'actions privilégiées de deuxième rang, dans chaque cas pouvant être émises en série, sans valeur nominale. Au 20 mars 2015, les actions ordinaires et les actions privilégiées suivantes étaient émises et en circulation :

	Émises et en circulation	Vote par action
Actions ordinaires	277 408 244	1
Actions privilégiées de premier rang, série E	7 993 500	0
Actions privilégiées de premier rang, série F	5 000 000	0
Actions privilégiées de premier rang, série G	9 200 000	0
Actions privilégiées de premier rang, série H	10 000 000	0
Actions privilégiées de premier rang, série J	8 000 000	0
Actions privilégiées de premier rang, série K	10 000 000	0
Actions privilégiées de premier rang, série M	24 000 000	0

Seuls les porteurs d'actions ordinaires inscrits à la fermeture des bureaux à la date de référence pourront voter à l'assemblée. Un actionnaire qui fait l'acquisition de ses actions ordinaires après la date de référence peut demander, au plus tard 10 jours avant l'assemblée, que son nom soit porté sur la liste des actionnaires autorisés à voter à l'assemblée et, dès qu'il établira la propriété en bonne et due forme de ses actions ordinaires, cet actionnaire aura le droit d'exercer les votes s'y rattachant à l'assemblée. Cette demande devrait être soumise à Computershare à son adresse indiquée aux présentes.

Pour autant que sachent les administrateurs et les dirigeants de Fortis, aucun actionnaire n'est propriétaire véritable, directement ou indirectement, de plus de 10 % des actions ordinaires émises et en circulation de la société, ni n'exerce une emprise sur plus de telle proportion de ces actions ordinaires, que ce soit de façon directe ou indirecte.

## QUESTIONS SOUMISES AUX ACTIONNAIRES

### ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés de la société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2014, ainsi que le rapport de l'auditeur s'y rapportant seront soumis à l'assemblée. Les états financiers consolidés figurent aux pages 72 à 137 du rapport annuel de la société pour 2014, qui a été posté à tous les actionnaires inscrits et aux propriétaires véritables qui ont demandé de recevoir le rapport annuel. Le rapport annuel de Fortis pour 2014 peut également être consulté sur le site Web de Fortis à l'adresse [www.fortisinc.com](http://www.fortisinc.com) et sur le site Web du Système électronique de données, d'analyse et de recherche (« SEDAR »), à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

## ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Les statuts de Fortis prévoient un minimum de 3 administrateurs et un maximum de 15 administrateurs. Le conseil d'administration de Fortis (le « conseil ») compte actuellement 9 membres. M. H. Stanley Marshall a pris sa retraite en date du 31 décembre 2014, et M. Barry V. Perry a été nommé par les administrateurs restants pour pourvoir le poste vacant en date du 1<sup>er</sup> janvier 2015. M. Frank J. Crothers ne se portera pas candidat pour être élu de nouveau étant donné qu'il a déjà siégé jusqu'à l'âge maximum de 70 ans prévu par la politique relative au mandat des administrateurs de la société décrite à la page 25 de la présente circulaire et M. Michael A. Pavey est décédé en février 2015. Les actionnaires seront priés d'élire les 8 administrateurs actuellement en fonction ainsi que les candidats Pierre J. Blouin, Paul J. Bonavia et Maura J. Clark qui siégeront en tant que les 11 membres du conseil.

Des détails supplémentaires sur chacun des candidats figurent aux pages 10 à 18 de la présente circulaire. Les 11 personnes suivantes se portent candidates au poste d'administrateur :

*Tracey C. Ball  
Pierre J. Blouin  
Paul J. Bonavia  
Peter E. Case  
Maura J. Clark  
Ida J. Goodreau*

*Douglas J. Haughey  
R. Harry McWatters  
Ronald D. Munkley  
David G. Norris  
Barry V. Perry*

Si, pour quelque raison que ce soit, un des candidats proposés ne pouvait agir à titre d'administrateur de Fortis, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint se réservent le droit de désigner un autre candidat et de voter en sa faveur, à leur discrétion, à moins que l'actionnaire n'ait précisé dans le formulaire de procuration que ses actions ordinaires doivent faire l'objet d'une abstention de vote à l'égard de l'élection des administrateurs.

Conformément à la politique de Fortis sur l'élection à la majorité des voix, si un candidat au poste d'administrateur reçoit, sur les votes afférents aux actions ordinaires à l'assemblée, un nombre plus élevé « d'abstentions de vote » que de votes « en faveur » de son élection, cet administrateur devra sans délai offrir sa démission au président du conseil. Cette démission ne prendra effet qu'au moment de son acceptation par le conseil. Le comité de gouvernance et mises en candidature examinera promptement l'offre de démission de l'administrateur concerné et recommandera au conseil s'il y a lieu d'accepter cette démission. Dans les 90 jours qui suivront l'assemblée, le conseil prendra sa décision définitive quant à la démission offerte et l'annoncera par voie de communiqué. Tout administrateur offrant de démissionner ne participera pas aux délibérations connexes du comité de gouvernance et mises en candidature, ni à celles du conseil. La politique de Fortis sur l'élection à la majorité des voix ne s'applique pas à une élection contestée des administrateurs, soit celle où le nombre de candidats au poste d'administrateur excède le nombre d'administrateurs devant être élus. Pour de plus amples renseignements sur la politique de Fortis sur l'élection à la majorité des voix, voir la rubrique de la présente circulaire intitulée « Élection des administrateurs à la majorité des voix », à la page 27.

***La direction et le conseil recommandent que les actionnaires votent EN FAVEUR de ces candidats. Les personnes désignées dans votre procuration ont l'intention de voter EN FAVEUR de l'élection de chacun des candidats, à moins que vous ne précisiez que cette autorisation leur est refusée.***

**NOMINATION DE L'AUDITEUR ET AUTORISATION DES ADMINISTRATEURS DE FIXER LA  
RÉMUNÉRATION DE L'AUDITEUR**

Le conseil, sur la recommandation de son comité d'audit, propose que les actionnaires nomment Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur de Fortis pour un mandat se terminant à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

Le conseil négocie avec l'auditeur, sans lien de dépendance, la rémunération devant être versée à celui-ci. Cette rémunération est fondée sur la complexité des questions traitées et sur le temps consacré par l'auditeur à la prestation de ses services à Fortis. La direction croit que la rémunération négociée dans le passé avec l'auditeur de Fortis a été raisonnable en toutes circonstances et serait comparable à la rémunération exigée par un autre auditeur offrant des services similaires.

Les honoraires engagés par Fortis au cours de chacun des deux derniers exercices pour la prestation de services d'audit, de services liés à l'audit, de services fiscaux et de services non liés à l'audit rendus par son auditeur, Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L., s'établissaient ainsi :

<b>Honoraires versés pour les services de l'auditeur externe (en milliers de dollars)</b>		
<b>Ernst &amp; Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.</b>	<b>2014</b>	<b>2013</b>
Honoraires d'audit	4 601	3 190
Honoraires pour services liés à l'audit	748	673
Honoraires pour services fiscaux	119	221
Honoraires pour services non liés à l'audit	48	-
<b>Total</b>	<b>5 516</b>	<b>4 084</b>

Le fait que les honoraires versés à l'auditeur étaient plus élevés en 2014 s'explique principalement par le travail qu'a effectué Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à l'égard de l'acquisition, du financement, de l'audit annuel et de l'examen trimestriel de UNS Energy Corporation, qui a été acquise le 15 août 2014. Les services non liés à l'audit ont été approuvés au préalable et se rapportaient à du travail effectué à UNS Energy Corporation au cours de 2014.

*La direction et le conseil recommandent que les actionnaires votent **EN FAVEUR** de la nomination de Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur de Fortis pour 2015 et **EN FAVEUR** de l'autorisation du conseil de fixer la rémunération de l'auditeur pour 2015. Les personnes désignées dans votre procuration ont l'intention de voter **EN FAVEUR** de la nomination et **EN FAVEUR** de l'autorisation du conseil de fixer la rémunération de l'auditeur, à moins que vous ne précisiez que cette autorisation leur est refusée.*

## VOTE CONSULTATIF SUR L'APPROCHE DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

### Objectifs de rémunération

Dans le cadre de l'engagement de la société à l'égard de solides pratiques de gouvernance, le conseil a décidé de tenir un vote consultatif non contraignant sur l'approche de la société à l'égard de la rémunération de la haute direction (le « point de vue sur la rétribution ») à l'assemblée. Selon le conseil, les politiques et les pratiques de la société en matière de rémunération de la haute direction doivent harmoniser étroitement les intérêts des cadres et ceux des actionnaires et s'avérer compatibles avec les meilleures pratiques en matière de gouvernance au Canada. La résolution sur le point de vue sur la rétribution donne aux actionnaires l'occasion d'indiquer s'ils appuient les objectifs divulgués des politiques et des pratiques de rémunération de la haute direction de la société abordées plus en détail sous la rubrique *Analyse de la rémunération* de la présente circulaire.

### Résolution

#### « IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT :

À titre consultatif et non en vue de diminuer le rôle et les responsabilités du conseil d'administration de la société, les actionnaires de la société acceptent l'approche de la rémunération de la haute direction, telle qu'elle est décrite sous la rubrique *Analyse de la rémunération* dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la société datée du 20 mars 2015. »

*Le conseil recommande aux actionnaires de voter **EN FAVEUR** du vote consultatif non contraignant sur l'approche de la rémunération de la haute direction de Fortis et, à moins de directives contraires, les personnes désignées dans votre procuration entendent voter **EN FAVEUR** du vote consultatif non contraignant sur l'approche de la rémunération de la haute direction de Fortis.*

### Nature non contraignante de la résolution

Les actionnaires ont l'occasion de voter **EN FAVEUR** du vote consultatif non contraignant concernant la résolution sur le point de vue sur la rétribution ou de voter **CONTRE** celle-ci. Puisqu'il s'agit d'un vote consultatif, les résultats de ce vote ne seront pas contraignants pour le conseil. Le conseil tiendra compte des résultats du vote au besoin lorsqu'il se penchera sur les politiques, les pratiques et les décisions futures en matière de rémunération et lorsqu'il décidera s'il y a lieu d'accroître son engagement envers les actionnaires à l'égard de la rémunération et de questions connexes.

### AUTRES QUESTIONS

La direction n'a connaissance d'aucune question pouvant être présentée à l'assemblée autre que celles qui sont décrites ci-dessus. Toutefois, si d'autres questions devaient être dûment présentées à l'assemblée, les votes afférents aux actions représentées par des procurations en faveur des représentants de la direction seront exercés avec discernement par ces derniers à l'égard de telles questions.

Fortis n'a pas adopté de politique relative au préavis. Toutefois, conformément à l'article 227 de la Loi de Terre-Neuve-et-Labrador intitulée *Corporations Act*, la société ne permettra pas qu'une proposition d'actionnaire soit examinée à l'assemblée à moins qu'elle n'ait été soumise à la société au moins 90 jours avant l'anniversaire de l'assemblée annuelle de 2014, cette date limite étant le 13 février 2015.

Les actionnaires autorisés à voter à la prochaine assemblée annuelle devant avoir lieu en 2016 et qui souhaitent soumettre une proposition traitant de toute question pouvant être soulevée lors de cette assemblée doivent s'assurer que Fortis a reçu leurs propositions au plus tard le 7 février 2016.

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

### CANDIDATS À L'ÉLECTION AU POSTE D'ADMINISTRATEUR

Les renseignements présentés sous cette rubrique à l'égard des 11 personnes qui seront candidats à l'élection au poste d'administrateur à l'assemblée comprennent notamment leurs antécédents, leur expérience, leur présence aux réunions, leurs autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes et les titres de Fortis qu'ils détiennent. En fonction des questionnaires qu'ont remplis les candidats proposés, le conseil a établi qu'à l'exception de MM. Bonavia et Perry, chaque candidat n'a pas de relation importante avec Fortis et, par conséquent, est indépendant de Fortis. M. Bonavia n'est pas considéré comme indépendant de Fortis en vertu des lois canadiennes sur les valeurs mobilières en raison des postes qu'il a occupés auparavant à titre de chef de la direction et président du conseil membre de la direction de UNS Energy Corporation. M. Bonavia sera considéré comme indépendant de Fortis le 15 août 2017. M. Perry n'est pas indépendant parce qu'il est président et chef de la direction de Fortis. Chacun des candidats a été élu à son poste actuel lors de l'assemblée annuelle des actionnaires du 14 mai 2014, sauf M. Perry, qui a été nommé par les administrateurs restants en date du 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour pourvoir un poste vacant, et sauf M<sup>me</sup> Clarke et MM. Blouin et Bonavia, qui sont chacun mis en nomination pour la première fois.

Aucun contrat ni arrangement ou entente aux termes duquel un candidat a été proposé pour l'élection au poste d'administrateur de la société n'est intervenu avec un administrateur, un membre de la haute direction ou une autre personne.



#### TRACEY C. BALL

**Administratrice de sociétés  
Edmonton (Alberta)**

**Âge :** 57 ans

**Administratrice depuis :** mai 2014

**Indépendante**

#### Domaines d'expertise :

- Finances
- Marchés des capitaux
- Cadre d'émetteurs publics
- Marchés de l'Ouest canadien

M<sup>me</sup> Ball a pris sa retraite en septembre 2014 à titre de vice-présidente à la direction et chef des finances du groupe de la Banque canadienne de l'Ouest. Avant de se joindre, en 1987, à une entité que la Banque canadienne de l'Ouest a remplacée, elle a travaillé dans le domaine de la comptabilité publique et en consultation. M<sup>me</sup> Ball a siégé à plusieurs conseils d'administration dans le secteur privé et public, y compris au comité d'audit de la province d'Alberta et au Financial Executives Institute of Canada. Elle siège actuellement au conseil de gouvernance du projet de réseau de train léger de la ville d'Edmonton.

M<sup>me</sup> Ball est titulaire d'un baccalauréat ès arts (Commerce) de la Simon Fraser University. Elle est membre des Comptables professionnels agréés du Canada, de l'Institute of Chartered Accountants d'Alberta et de l'Association of Chartered Professional Accountants de la Colombie-Britannique. M<sup>me</sup> Ball a été élue fellow de l'Institute of Chartered Accountants d'Alberta en 2007. Elle détient la désignation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.

M<sup>me</sup> Ball a été nommée au comité d'audit le 14 mai 2014. Elle est administratrice de FortisAlberta Inc. et présidente du comité d'audit de cette société.

Membre du conseil/ d'un comité	Présence aux réunions	Résultats du vote à l'assemblée annuelle de 2014		
Conseil d'administration	7 sur 7 <sup>1)</sup>	Année	Pour	Abstentions
Audit	5 sur 5 <sup>2)</sup>	2014	99,76 %	0,24 %
Titres détenus <sup>3)</sup> et valeur marchande totale au 27 mars 2014 et au 20 mars 2015 <sup>4)</sup>				
Date	Actions ordinaires	UAD	Valeur marchande des titres	Actionnariat cible atteint
Mars 2014	350	0	10 997 \$	sans objet
Mars 2015	350	3 234	139 525 \$	



**PIERRE J. BLOUIN**

**Administrateur de sociétés  
Île Bizard (Québec)**

**Âge : 57 ans**

**Administrateur depuis : nouveau  
candidat**

**Indépendant**

**Domaines d'expertise :**

- Finances
- Marchés des capitaux
- Cadre d'émetteurs publics
- Rémunération de la haute direction

*M. Blouin a été chef de la direction de Manitoba Telecom Services, Inc. jusqu'à sa retraite en décembre 2014. Avant de se joindre à Manitoba Telecom Services, Inc. à titre de chef de la direction en 2005, M. Blouin a occupé divers postes de cadre au sein du groupe de sociétés Bell Canada, notamment ceux de président de groupe, marchés consommateurs de Bell Canada, chef de la direction de BCE Emergis, Inc. et chef de la direction de Bell Mobility.*

*M. Blouin a obtenu un baccalauréat en commerce spécialisé en administration des affaires des Hautes études commerciales. Il détient le titre de Certified Purchasing Manager (Canada) et est membre de l'Institute of Canadian Bankers.*

Membre du conseil/ d'un comité		Présence aux réunions		
Nouveau candidat		sans objet		
Titres détenus <sup>3)</sup> et valeur marchande totale au 20 mars 2015 <sup>4)</sup>				
Date	Actions ordinaires	UAD	Valeur marchande des titres	Actionariat cible atteint
Mars 2015	1 750	-	68 128 \$	sans objet



**PAUL J. BONAVIA**

**Administrateur de sociétés  
Dallas, Texas**

**Âge : 63 ans**

**Administrateur depuis : nouveau  
candidat**

**Non indépendant**

**Domaines d'expertise :**

- Marchés des capitaux
- Services publics
- Cadre d'émetteurs publics
- Rémunération de la haute direction
- Activités internationales

*M. Bonavia a démissionné à titre de président du conseil membre de la direction de UNS Energy Corporation au moment de l'acquisition de cette société par Fortis Inc. Avant d'occuper ce poste, M. Bonavia était président du conseil et chef de la direction, ainsi que président du conseil, président et chef de la direction de UNS Energy Corporation depuis 2009.*

*M. Bonavia a obtenu un baccalauréat ès arts de la Drake University et un doctorat en droit de la University of Miami. Il a également suivi le programme de gestion avancée de la Harvard University Business School.*

Membre du conseil/ d'un comité		Présence aux réunions		
Nouveau candidat		sans objet		
Titres détenus <sup>3)</sup> et valeur marchande totale au 20 mars 2015 <sup>4)</sup>				
Date	Actions ordinaires	UAD	Valeur marchande des titres	Actionariat cible atteint
Mars 2015	-	-	-	sans objet



## PETER E. CASE

**Administrateur de sociétés  
Kingston (Ontario)**

**Âge : 60 ans**

**Administrateur depuis : mai 2005**

**Indépendant**

### Domaines d'expertise :

- Finances
- Marchés des capitaux
- Services publics

*M. Case a pris sa retraite en février 2003 à titre de directeur exécutif du service de recherche d'actions institutionnelles pour Marchés mondiaux CIBC. Au cours de sa carrière de 17 ans en tant qu'analyste cadre des placements auprès de Marchés mondiaux CIBC et de BMO Nesbitt Burns et de ses sociétés remplacées, M. Case a procédé à des analyses d'entreprises de pipelines et de services publics d'énergie canadiennes et de certaines de ces entreprises aux États-Unis qui se sont continuellement classées parmi les meilleures.*

*Il a obtenu un baccalauréat ès arts et une maîtrise en administration des affaires de la Queen's University et une maîtrise en théologie du Wycliffe College de la University of Toronto.*

*M. Case a été nommé président du comité d'audit en mars 2011 et nommé au comité de gouvernance et mises en candidature en mai 2013. M. Case a siégé au conseil de FortisOntario Inc. de 2003 à 2010 et a été président du conseil de cette société de 2009 à 2010.*

Membre du conseil/ d'un comité	Présence aux réunions	Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2013 et de 2014		
Conseil d'administration	12 sur 12	Année	Pour	Abstentions
Audit (président)	9 sur 9	2013	99,75 %	0,25 %
Gouvernance et mises en candidature	7 sur 7	2014	99,73 %	0,27 %
Titres détenus <sup>3)</sup> et valeur marchande totale au 27 mars 2014 et au 20 mars 2015 <sup>4)</sup>				
Date	Actions ordinaires	UAD	Valeur marchande des titres	Actionnariat cible atteint
Mars 2014	18 500	14 981	1 051 973 \$	Oui (6,4 fois)
Mars 2015	18 500	18 425	1 437 490 \$	Oui (8,7 fois)



## MAURA J. CLARK

**Administratrice de sociétés  
New York, New York**

**Âge : 56 ans**

**Administratrice depuis : nouvelle candidate**

**Indépendante**

### Domaines d'expertise :

- Finances
- Marchés des capitaux
- Services publics
- Cadre d'émetteurs publics
- Activités internationales

*M<sup>me</sup> Clark a pris sa retraite en mars 2014 à titre de présidente des services aux entreprises de Direct Energy, un important détaillant d'énergie au Canada et aux États-Unis qui est une filiale de Centrica plc. Auparavant, M<sup>me</sup> Clark était vice-présidente à la direction, stratégie nord-américaine et fusions et acquisitions de Direct Energy. M<sup>me</sup> Clark a acquis une expérience dans le secteur des services bancaires d'investissement et a été chef des finances d'une société indépendante de raffinage et de commercialisation de pétrole.*

*M<sup>me</sup> Clark a obtenu un baccalauréat ès arts spécialisé en économie de la Queen's University. Elle est membre de l'Association of Chartered Professional Accountants de l'Ontario.*

Membre du conseil/ d'un comité	Présence aux réunions			
Nouvelle candidate	sans objet			
Titres détenus <sup>3)</sup> et valeur marchande totale au 20 mars 2015 <sup>4)</sup>				
Date	Actions ordinaires	UAD	Valeur marchande des titres	Actionnariat cible atteint
Mars 2015	-	-	-	sans objet



**IDA J. GOODREAU**

**Professeure et administratrice de sociétés  
Vancouver (Colombie-Britannique)**

**Âge : 63 ans**

**Administratrice depuis : mai 2009**

**Indépendante**

**Domaines d'expertise :**

- Cadre d'émetteurs publics
- Rémunération de la haute direction
- Marchés de l'Ouest canadien

*M<sup>me</sup> Goodreau est professeure auxiliaire à la Sauder School of Business, University of British Columbia. Elle a occupé le poste de présidente et chef de la direction de Lifelabs. Avant de rejoindre les rangs de Lifelabs en mars 2009, M<sup>me</sup> Goodreau a occupé le poste de présidente et chef de la direction de Vancouver Coastal Health Authority à compter de 2002. Elle a occupé des postes de haute direction auprès de plusieurs sociétés canadiennes et internationales du secteur des pâtes et papiers et du gaz naturel.*

*M<sup>me</sup> Goodreau est titulaire d'un baccalauréat en commerce avec distinction et d'une maîtrise en administration des affaires de la University of Windsor et d'un baccalauréat ès arts en études anglaises et en économie de la University of Western Ontario.*

*M<sup>me</sup> Goodreau siège au comité des ressources humaines. Elle est administratrice de FortisBC Holdings Inc. et de FortisBC Inc. et elle est présidente des comités de gouvernance de ces sociétés.*

Membre du conseil/ d'un comité	Présence aux réunions	Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2013 et de 2014		
Conseil d'administration	12 sur 12	Année	Pour	Abstentions
Ressources humaines	10 sur 10	2013	99,51 %	0,49 %
		2014	98,92 %	1,08 %
Titres détenus <sup>3)</sup> et valeur marchande totale au 27 mars 2014 et au 20 mars 2015 <sup>4)</sup>				
Date	Actions ordinaires	UAD	Valeur marchande des titres	Actionariat cible atteint
Mars 2014	-	17 900	562 418 \$	Oui (3,9 fois)
Mars 2015	-	21 451	835 087 \$	Oui (5,8 fois)



## DOUGLAS J. HAUGHEY

**Administrateur de sociétés  
Calgary (Alberta)**

**Âge : 58 ans**

**Administrateur depuis : mai 2009**

**Indépendant**

### Domaines d'expertise :

- Finances
- Services publics
- Cadre d'émetteurs publics
- Rémunération de la haute direction
- Marchés de l'Ouest canadien

*D'août 2012 à mai 2013, M. Haughey a été chef de la direction de The Churchill Corporation, société de services de construction commerciale et de services industriels axée sur le marché de l'Ouest canadien. De 2010 jusqu'à la conclusion fructueuse de sa vente à Pembina Pipeline en avril 2012, il a été président et chef de la direction de Provident Energy Ltd., propriétaire/exploitante d'installations dans le secteur intermédiaire des liquides de gaz naturel. De 1999 à 2008, M. Haughey a occupé plusieurs postes de cadre dirigeant auprès de Spectra Energy et de ses sociétés remplacées. Il a assumé la responsabilité globale des activités intermédiaires dans le secteur du gaz naturel de l'Ouest canadien, a occupé le poste de président et chef de la direction de Spectra Energy Income Fund et a aussi dirigé les équipes de développement stratégique et des fusions et acquisitions de Spectra établies à Houston, Texas.*

*M. Haughey est titulaire d'un baccalauréat en administration de la University of Regina et d'une maîtrise en administration des affaires de la University of Calgary. Il détient également le titre de I.A.S.A. de l'Institut des administrateurs de sociétés.*

*M. Haughey siège au comité d'audit et au comité des ressources humaines. Il est président du conseil d'administration de FortisAlberta Inc.*

Membre du conseil/ d'un comité		Présence aux réunions	Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2013 et de 2014		
Conseil d'administration		11 sur 12	Année	Pour	Abstentions
Audit		8 sur 9	2013	99,67 %	0,33 %
Ressources humaines (président) <sup>5)</sup>		10 sur 10	2014	99,70 %	0,30 %
Titres détenus <sup>3)</sup> et valeur marchande totale au 27 mars 2014 et au 20 mars 2015 <sup>4)</sup>					
Date	Actions ordinaires	UAD	Valeur marchande des titres		Actionnariat cible atteint
Mars 2014	10 000	10 001	628 431 \$		Oui (4,3 fois)
Mars 2015	10 000	13 261	905 551 \$		Oui (6,2 fois)



## **R. HARRY McWATTERS**

**Président**  
**Vintage Consulting Group Inc.**  
**Summerland (Colombie-Britannique)**

**Âge : 69 ans**

**Administrateur depuis : mai 2007**

**Indépendant**

### **Domaines d'expertise :**

- Politiques publiques
- Cadre d'émetteurs publics
- Marchés de l'Ouest canadien

*M. McWatters est président et chef de la direction de Encore Vineyards Ltd., président de Vintage Consulting Group Inc., de Harry McWatters Inc. et de TIME Estate Winery, qui s'occupent toutes de divers aspects de l'industrie viticole de la Colombie-Britannique. Il est le fondateur et un ancien président de Sumac Ridge Estate Wine Group.*

*M. McWatters siège au comité de gouvernance et mises en candidature. Il a été administrateur de FortisBC Holdings Inc. et de FortisBC Inc., ayant été président du conseil de cette dernière de 2006 à 2010.*

Membre du conseil/ d'un comité		Présence aux réunions	Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2013 et de 2014		
Conseil d'administration		12 sur 12	Année	Pour	Abstentions
Gouvernance et mises en candidature		7 sur 7	2013	99,52 %	0,48 %
			2014	99,41 %	0,59 %
Titres détenus <sup>3)</sup> et valeur marchande totale au 27 mars 2014 et au 20 mars 2015 <sup>4)</sup>					
Date	Actions ordinaires	UAD	Valeur marchande des titres		Actionnariat cible atteint
Mars 2014	1 100	21 891	722 377 \$		Oui (5,2 fois)
Mars 2015	1 100	25 588	1 038 964 \$		Oui (7,2 fois)



## **RONALD D. MUNKLEY**

**Administrateur de sociétés  
Mississauga (Ontario)**

**Âge : 69 ans**

**Administrateur depuis : mai 2009**

**Indépendant**

### **Domaines d'expertise :**

- Finances
- Marchés des capitaux
- Services publics
- Cadre d'émetteurs publics
- Rémunération de la haute direction

*En avril 2009, M. Munkley a quitté son poste de vice-président du conseil et directeur du secteur de l'électricité et des services publics de Marchés Mondiaux CIBC. À ce poste, il a agi à titre de conseiller principal dans le cadre de plus de 175 marchés des capitaux et de mandats stratégiques et de consultation pour des entreprises nord-américaines de services publics clientes. Auparavant, il a été chef de l'exploitation d'Enbridge Inc. et président du conseil d'Enbridge Consumer Gas, avant quoi il a été président et chef de la direction de Consumer Gas, qu'il a dirigée pendant le processus de déréglementation et de restructuration de celle-ci, durant les années 1990.*

*M. Munkley est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en sciences de l'ingénierie de la Queen's University. Il est ingénieur et il a terminé les programmes de formation de dirigeant et de cadre dirigeant à la University of Western Ontario, puis a obtenu une attestation à l'égard de la formation pour associés, administrateurs et cadres supérieurs de l'Institut canadien des valeurs mobilières.*

*M. Munkley a été nommé président du comité de gouvernance et mises en candidature le 14 mai 2014 et siège également au comité des ressources humaines.*

Membre du conseil/ d'un comité	Présence aux réunions	Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2013 et de 2014		
Conseil d'administration	12 sur 12	Année	Pour	Abstentions
Ressources humaines	10 sur 10	2013	99,61 %	0,39 %
Gouvernance et mises en candidature (président)	7 sur 7	2014	99,64 %	0,36 %
Titres détenus <sup>3)</sup> et valeur marchande totale au 27 mars 2014 et au 20 mars 2015 <sup>4)</sup>				
Date	Actions ordinaires	UAD	Valeur marchande des titres	Actionnariat cible atteint
Mars 2014	12 000	10 001	691 271 \$	Oui (4,8 fois)
Mars 2015	12 000	13 261	983 411 \$	Oui (6,8 fois)



## DAVID G. NORRIS

**Administrateur de sociétés  
St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador)**

**Âge : 67 ans**

**Administrateur depuis : mai 2005**

**Indépendant**

### Domaines d'expertise :

- Finances
- Politiques publiques
- Cadre d'émetteurs publics
- Rémunération de la haute direction

*M. Norris a été expert-conseil en finances et en gestion à compter de 2001 jusqu'à son départ à la retraite en décembre 2013. Auparavant, il a été vice-président directeur, finances et développement des affaires, de Fishery Products International Limited, et avant de se joindre à cette société, il a occupé le poste de sous-ministre auprès du ministère des finances et du conseil du trésor du gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador.*

*M. Norris a obtenu un baccalauréat en commerce de la Memorial University of Newfoundland et une maîtrise en administration des affaires de la McMaster University.*

*M. Norris a été nommé président du conseil de Fortis en décembre 2010 et siège à tous les comités du conseil. Il a été président du comité d'audit de mai 2006 à mars 2011. Il a été administrateur de Newfoundland Power Inc. de 2003 à 2010 et a été président du conseil de cette société de 2006 à 2010. M. Norris a été administrateur de Fortis Properties Corporation de 2006 à 2010.*

Membre du conseil/ d'un comité	Présence aux réunions	Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2013 et de 2014		
Conseil d'administration (président)	12 sur 12	Année	Pour	Abstentions
Audit	9 sur 9	2013	99,66 %	0,34 %
Ressources humaines	10 sur 10	2014	99,57 %	0,43 %
Gouvernance et mises en candidature	7 sur 7			
Titres détenus <sup>3)</sup> et valeur marchande totale au 27 mars 2014 et au 20 mars 2015 <sup>4)</sup>				
Date	Actions ordinaires	UAD	Valeur marchande des titres	Actionnariat cible atteint
Mars 2014	8 414	35 990	1 395 174 \$	Oui (4,8 fois)
Mars 2015	13 265	41 055	2 114 678 \$	Oui (7,3 fois)



**BARRY V. PERRY**

**Président et chef de la direction  
Fortis Inc.**

**Mount Pearl (Terre-Neuve-et-Labrador)**

**Âge : 50 ans**

**Administrateur depuis : janvier 2015**

**Non indépendant**

*M. Perry est président et chef de la direction de Fortis. Avant d'occuper son poste actuel auprès de Fortis, il a été président de la société du 30 juin au 31 décembre 2014 et, auparavant, il était vice-président, finances et chef des finances de la société depuis 2004. M Perry s'est joint au groupe Fortis en 2000 à titre de vice-président, finances et chef des finances de Newfoundland Power Inc.*

*Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la Memorial University of Newfoundland et est membre de l'Association of Chartered Professional Accountants de Terre-Neuve-et-Labrador.*

*M. Perry siège au conseil des filiales de services publics de Fortis en Alberta, en Colombie-Britannique, en Arizona et à New York, de même qu'au conseil de Fortis Properties Corporation.*

Membre du conseil/ d'un comité <sup>6)</sup>	Présence aux réunions	
Conseil d'administration	sans objet	
Titres détenus <sup>7)</sup>		

- 1) Cinq réunions du conseil ont eu lieu en 2014 avant l'élection de M<sup>me</sup> Ball au conseil. M<sup>me</sup> Ball a assisté à toutes les réunions du conseil depuis son élection.
- 2) Quatre réunions du comité d'audit ont eu lieu en 2014 avant la nomination de M<sup>me</sup> Ball à ce comité. M<sup>me</sup> Ball a assisté à toutes les réunions du comité d'audit depuis sa nomination.
- 3) Ces données représentent les actions ordinaires et(ou) les unités d'actions différées (« UAD ») que la personne détient en propriété véritable ou sur lesquelles elle exerce une emprise, directement ou indirectement. Ces renseignements ont été fournis par les candidats respectifs. Des détails supplémentaires figurent à la rubrique « Rapport sur la rémunération des administrateurs », à compter de la page 20 de la présente circulaire
- 4) Valeur calculée à l'aide du cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse TSX de 31,42 \$ le 27 mars 2014 et de 38,93 \$ le 20 mars 2015.
- 5) M. Haughey a été nommé président du comité des ressources humaines le 2 mars 2015 à la suite du décès de M. Pavey.
- 6) M. Perry a été nommé administrateur à la suite de la vacance créée par la démission de M. H. Stanley Marshall à titre d'administrateur.
- 7) Les options qui ont été attribuées à M. Perry en sa qualité de président et chef de la direction de Fortis sont détaillées à la page 76 de la présente circulaire. M. Perry ne touche aucune rémunération en sa qualité d'administrateur de la société.

## RELEVÉ GLOBAL DES PRÉSENCES EN 2014

Un tableau sommaire des présences de tous les administrateurs, à toutes les réunions du conseil et des comités qui ont eu lieu en 2014, y compris M. Marshall, qui s'est retiré du conseil le 31 décembre 2014, M. Crothers, qui ne sera pas candidat à l'élection du fait qu'il a siégé durant la période maximum prévue par la politique relative au mandat des administrateurs, et M. Pavey qui est décédé en février 2015. Les présences aux réunions de chaque candidat en nomination sont présentées ci-dessus dans leurs notes biographiques respectives, sous la rubrique *Candidats à l'élection au poste d'administrateur* et sont résumées ci-après dans le tableau intitulé *Relevé des présences en 2014 des administrateurs non membres de la direction qui sont candidats à l'élection*.

Conseil ou comité	Nombre de réunions	Présence à toutes les réunions
Conseil	12	93 %
Comité d'audit	9	98 %
Comité des ressources humaines	10	100 %
Comité de gouvernance et mises en candidature	7	94 %
Nombre total de réunions tenues	38	96 %

Fortis estime qu'un conseil actif entraîne une gouvernance plus efficace. Nous nous attendons à ce que les administrateurs soient présents à toutes les réunions du conseil prévues au calendrier, à toutes les réunions prévues au calendrier des comités dont ils sont membres et à l'assemblée annuelle des actionnaires. Même si nous reconnaissons que les réunions extraordinaires du conseil tenues moyennant un court préavis peuvent parfois entrer en conflit avec l'emploi du temps des administrateurs, on s'attend à ce que les administrateurs déploient des efforts raisonnables afin d'assister à toutes les réunions extraordinaires du conseil. Si les administrateurs ne peuvent être présents à une réunion, ils peuvent y participer par conférence téléphonique.

Les tableaux ci-dessous présentent un sommaire du nombre de réunions du conseil et des comités auxquels chaque administrateur non membre de la direction a assisté en 2014.

### Relevé des présences en 2014 des administrateurs non membres de la direction qui sont candidats à l'élection

Administrateur	Réunions du conseil		Réunions de comités		Nombre total de réunions du conseil et de comités	
	Nombre de réunions	Présences	Nombre de réunions	Présences	Nombre de réunions	Présences
T.C. Ball	7 sur 7	100 %	5 sur 5	100 %	12 sur 12	100 %
P.E. Case	12 sur 12	100 %	16 sur 16	100 %	28 sur 28	100 %
I.J. Goodreau	12 sur 12	100 %	10 sur 10	100 %	22 sur 22	100 %
D.J. Haughey	11 sur 12	92 %	18 sur 19	95 %	29 sur 31	94 %
R.H. McWatters	12 sur 12	100 %	7 sur 7	100 %	19 sur 19	100 %
R.D. Munkley	12 sur 12	100 %	17 sur 17	100 %	29 sur 29	100 %
D.G. Norris	12 sur 12	100 %	26 sur 26	100 %	38 sur 38	100 %

### Relevé des présences en 2014 des administrateurs qui ne sont pas candidats à l'élection

Administrateur	Réunions du conseil		Réunions de comités		Nombre total de réunions du conseil et de comités	
	Nombre de réunions	Présences	Nombre de réunions	Présences	Nombre de réunions	Présences
F.J. Crothers <sup>1)</sup>	8 sur 12	67 %	5 sur 7	71 %	13 sur 19	68 %
H.S. Marshall <sup>2)</sup>	9 sur 12	75 %	-	-	9 sur 12	75 %
M.A. Pavey	12 sur 12	100 %	19 sur 19	100 %	31 sur 31	100 %

1) M. Crothers était en route depuis Nassau, aux Bahamas, pour assister à trois réunions du conseil et à l'assemblée annuelle des actionnaires; à son arrivée à Toronto, il a été avisé du décès de sa mère et a dû rentrer immédiatement.

2) M. Marshall n'était membre d'aucun comité.

## RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES SUR LES ADMINISTRATEURS

À la connaissance de Fortis, au cours de la période de 10 ans se terminant le 20 mars 2015, aucun candidat à l'élection à titre d'administrateur de Fortis n'a été administrateur ou membre de la haute direction d'un émetteur qui, pendant que cette personne exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de cette fonction, i) a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, fait l'objet ni été à l'origine d'une procédure judiciaire, d'un concordat ou d'un compromis avec des créanciers ou pour lequel un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé pour la détention de son actif ou ii) a fait l'objet d'une ordonnance qui a été prononcée pendant que l'administrateur était en fonction ou qui a été prononcée après que l'administrateur a cessé d'exercer cette fonction et qui découlait d'un événement survenu pendant qu'il exerçait cette fonction. Dans la présente circulaire, l'expression « administrateur non membre de la direction » s'entend des administrateurs qui ne sont pas des dirigeants ou des employés de Fortis.

## RAPPORT SUR LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

### Principe relatif à la rémunération des administrateurs

La rémunération des administrateurs non membre de la direction vise à permettre le recrutement et le maintien en poste de personnes hautement qualifiées qui sont en mesure de s'acquitter des responsabilités incombant aux membres du conseil, ainsi que l'établissement d'une correspondance étroite entre les intérêts des administrateurs et ceux de nos actionnaires. Les administrateurs non membres de la direction touchent une partie importante de leur rémunération sous forme d'UAD et sont assujettis à des exigences minimales concernant la propriété d'actions pour favoriser l'harmonisation à long terme avec les intérêts des actionnaires. Aucune option d'achat d'actions n'a été attribuée aux administrateurs non membres de la direction depuis 2006.

### Étalonnage

Le comité de gouvernance et mises en candidature examine chaque année la rémunération des administrateurs non membres de la direction pour s'assurer qu'elle est raisonnable à la lumière du temps que les administrateurs doivent consacrer à leurs fonctions et qu'elle harmonise les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires. Dans le cadre de cet examen en 2014, le comité de gouvernance et mises en candidature a mandaté Towers Watson pour évaluer la rémunération des administrateurs non membres de la direction de la société par rapport à un groupe de comparaison composé de 36 sociétés de services publics nord-américaines cotées en bourse. Towers Watson a conclu que la rémunération totale des administrateurs non membres de la direction de la société s'établissait sous le 50<sup>e</sup> centile du groupe de référence de la société.

### Composantes de la rémunération des administrateurs

En 2014, la rémunération annuelle des administrateurs, sauf M. Marshall, comprenait les éléments suivants :

- i) une provision au comptant sur honoraires annuels;
- ii) des jetons de présence aux réunions (sauf M. Norris en tant que président du conseil indépendant); et
- iii) une attribution d'UAD.

Chacune de ces composantes de la rémunération des administrateurs est décrite plus en détail ci-après. Fortis n'offre pas à ses administrateurs de rémunération fondée sur des options, de rémunération incitative

non fondée sur des titres de capitaux propres, ni de régime de retraite. Le tableau suivant présente sommairement la grille d'honoraires des administrateurs pour 2014<sup>1)</sup> comparativement aux deux exercices antérieurs :

Type de rémunération	2014	2013	2012
Honoraires annuels du président du conseil non membre de la direction (au comptant ou sous forme d'UAD facultatives)	170 000 \$	170 000 \$	170 000 \$
Honoraires annuels d'un administrateur (au comptant ou sous forme d'UAD facultatives)	50 000 \$	50 000 \$	45 000 \$
Honoraires annuels du président du comité d'audit (au comptant ou sous forme d'UAD facultatives)	20 000 \$	20 000 \$	20 000 \$
Honoraires annuels des présidents des comités des ressources humaines, ainsi que de gouvernance et mises en candidature (au comptant ou sous forme d'UAD facultatives)	15 000 \$	15 000 \$	15 000 \$
Rémunération annuelle fondée sur des actions du président du conseil non membre de la direction (UAD obligatoires)	120 000 \$	120 000 \$	60 000 \$
Rémunération annuelle fondée sur des actions (UAD obligatoires)	95 000 \$	95 000 \$	60 000 \$
Jetons de présence aux réunions du conseil et des comités (au comptant) <sup>2)</sup>	1 500 \$	1 500 \$	1 500 \$

- 1) Comme il a été indiqué à la page précédente, les administrateurs ont étudié en 2014 la rémunération versée aux administrateurs avec l'aide de Towers Watson et y ont apporté les modifications suivantes pour 2015 et 2016 : pour 2015, honoraires annuels d'un administrateur de 55 000 \$ et attribution d'UAD de 100 000 \$; pour 2016, honoraires annuels d'un administrateur de 60 000 \$ et attribution d'UAD de 105 000 \$. La rémunération du président du conseil a également été revue avec l'aide de Towers Watson, et les modifications suivantes y ont été apportées pour 2015 et 2016 : pour 2015, honoraires annuels du président du conseil de 190 000 \$ et attribution d'UAD de 140 000 \$; pour 2016, honoraires annuels du président du conseil de 205 000 \$ et attribution d'UAD de 155 000 \$. Une fois que ces changements auront été apportés, la rémunération des administrateurs non membres de la direction de la société demeurera sous le 50<sup>e</sup> centile du groupe de référence de la société.
- 2) Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, le président du conseil ne reçoit pas de jetons de présence.

Le tableau suivant présente la rémunération totale des administrateurs pour 2014 :

#### Rémunération des administrateurs individuels – 2014

	Honoraires <sup>1)</sup> \$	Attributions fondées sur des actions (UAD) <sup>2)</sup> \$	Autre rémunération <sup>3)</sup> \$	Total \$
Tracey C. Ball	19 500	72 500	41 061	133 061
Peter E. Case	112 000	95 000	20 696	227 696
Frank J. Crothers	69 500	95 000	52 174	216 674
Ida J. Goodreau	83 000	95 000	81 200	259 200
Douglas J. Haughey	93 500	95 000	78 041	266 541
H. Stanley Marshall <sup>4)</sup>	–	–	–	–
John S. McCallum <sup>5)</sup>	16 500	80 000	60 998	157 498
R. Harry McWatters	78 500	95 000	29 583	203 083
Ronald D. Munkley	101 000	95 000	14 291	210 291
David G. Norris	170 000	120 000	51 395	341 395
Michael A. Pavey	111 500	95 000	32 659	239 159
Total	855 000	937 500	462 098	2 254 598

- 1) Ces montants incluent tous les honoraires au comptant pour les services d'administrateur de Fortis, notamment la provision sur honoraires annuels d'un administrateur et d'un président de comité et les jetons de présence aux réunions, le cas échéant.
- 2) Ces montants représentent la rémunération annuelle fondée sur des actions sous forme d'UAD attribuées à un administrateur de Fortis. Ils comprennent à la fois la composante en actions obligatoire des honoraires annuels, soit 95 000 \$ pour un administrateur et 120 000 \$ pour le président du conseil, ainsi que toute composante facultative des honoraires annuels d'un administrateur ou d'un président de comité versée sous forme d'UAD, plutôt qu'au comptant, au choix de l'administrateur. Les montants représentent la valeur équivalente au comptant au moment de l'émission. Les avoirs en UAD cumulatifs des participants ont également augmenté en raison du réinvestissement théorique des dividendes sur leurs UAD en cours.
- 3) Ces montants comprennent la valeur du réinvestissement théorique des dividendes gagnés sur les UAD en cours aux dates de versement des dividendes, ainsi que tous les honoraires payés ou payables par une filiale de Fortis à un administrateur en sa qualité d'administrateur de la filiale effectuant le paiement et les autres montants payés aux administrateurs ou à leur avantage. Dans le cas de M. Crothers, les honoraires de 27 000 \$ qu'il a reçus de Caribbean Utilities Company, Ltd. à titre d'administrateur lui ont été versés en dollars américains et convertis en dollars canadiens au taux de 1,1047 %.

- 4) En qualité de chef de la direction M. Marshall, n'a touché aucune rémunération à titre d'administrateur de Fortis. Les honoraires versés à M. Marshall en qualité d'administrateur par les filiales de Fortis sont indiqués à la note 5 du Tableau sommaire de la rémunération, à la page 75 de la présente circulaire. M. Marshall a démissionné à titre d'administrateur et a pris sa retraite à titre de chef de la direction en date du 31 décembre 2014.
- 5) M. McCallum s'est retiré du conseil le 14 mai 2014. En date du 31 décembre 2014, il ne détenait plus d'UAD.

**Tableau des attributions fondées sur des options et sur des actions en cours  
(au 31 décembre 2014)**

Nom	Attributions fondées sur des options					Attributions fondées sur des actions		
	Année d'attribution des options	Titres sous-jacents aux options non exercées (#)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées <sup>1)</sup> (\$)	Actions ou unités d'actions n'ont pas été acquies <sup>2)</sup> (#)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquies <sup>2),3)</sup> (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)
Tracey C. Ball	-	-	-	-	-	2 210	86 102	-
Peter E. Case	-	-	-	-	-	17 624	686 631	-
Frank J. Crothers	-	-	-	-	-	18 943	738 019	-
Ida J. Goodreau	-	-	-	-	-	20 624	803 511	-
Douglas J. Haughey	-	-	-	-	-	12 505	487 195	-
H. Stanley Marshall <sup>4)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-
J. S. McCallum <sup>5)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-
R. Harry McWatters	-	-	-	-	-	24 726	963 325	-
Ronald D. Munkley	-	-	-	-	-	12 505	487 195	-
David G. Norris	-	-	-	-	-	39 803	1 550 725	-
Michael A. Pavey <sup>6)</sup>	2005	12 000	18,405	1 <sup>er</sup> mars 2015	246 660	27 185	1 059 127	-
<b>Total</b>		<b>12 000</b>			<b>246 660</b>	<b>176 125</b>	<b>6 861 830</b>	

- 1) Calculée comme l'écart entre le prix d'exercice de l'option et le cours de clôture des actions ordinaires de 38,96 \$ à la Bourse TSX en date du 31 décembre 2014.
- 2) Les droits aux UAD sont acquis au moment de l'attribution, mais les UAD ne peuvent être rachetés avant que l'administrateur cesse d'exercer ses fonctions à ce titre.
- 3) Calculée comme le produit du nombre d'attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis, multiplié par le cours de clôture des actions ordinaires de 38,96 \$ à la Bourse TSX en date du 31 décembre 2014.
- 4) En qualité de chef de la direction, M. Marshall n'a touché aucune rémunération à titre d'administrateur de Fortis. Les honoraires versés à M. Marshall en qualité d'administrateur par les filiales de Fortis sont indiqués à la note 5 du Tableau sommaire de la rémunération, à la page 75 de la présente circulaire. M. Marshall a démissionné à titre d'administrateur et a pris sa retraite en tant que de chef de la direction en date du 31 décembre 2014.
- 5) M. McCallum s'est retiré du conseil le 14 mai 2014. Il ne détenait aucune UAD en date du 31 décembre 2014.
- 6) M. Pavey a exercé ses options avant la date de référence.

## RÉGIME D'UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES À L'INTENTION DES ADMINISTRATEURS

En 2004, le conseil a instauré un régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs à titre de moyen permettant aux administrateurs de choisir de recevoir leurs provisions sur honoraires annuels en UAD plutôt qu'au comptant. Chaque UAD représente une participation théorique dans une action ordinaire, et aucun paiement ni autre rachat d'une UAD ne peut être effectué avant la cessation des fonctions du titulaire, notamment à titre d'administrateur, auprès de Fortis. Ce régime permettait également au conseil de décider à l'occasion que des circonstances exceptionnelles justifient l'octroi d'UAD à un administrateur à titre de rémunération, en plus de la provision sur honoraires annuels habituelle à laquelle il a droit.

En 2006, le conseil a décidé de mettre fin à l'octroi d'options d'achat d'actions aux administrateurs et a instauré l'attribution annuelle d'UAD à titre de composante fondée sur les capitaux propres de la rémunération des administrateurs de manière à harmoniser davantage les intérêts des administrateurs et ceux des actionnaires. En date du 1<sup>er</sup> janvier 2013, le conseil a adopté un régime d'UAD modifié et refondu (le « régime d'UAD ») qui prévoit des attributions trimestrielles égales de la composante fondée sur les capitaux propres de la rémunération des administrateurs (les « UAD obligatoires ») et d'UAD facultatives reçues au lieu de la tranche au comptant de la provision pour honoraires annuels, au choix de chaque administrateur (les « UAD facultatives »). Aux termes du régime d'UAD, la date finale du versement lié à un départ à la retraite a été reportée du 15 mars au 15 décembre de l'année suivant le départ à la retraite ou la cessation de tout autre lien avec Fortis, et le nombre maximum de versements à un administrateur qui prend sa retraite est passé de deux à quatre.

Les UAD obligatoires et les UAD facultatives sont créditées, selon le cas, le premier jour de chaque trimestre civil de l'année et correspondent au quotient d'un quart de la provision applicable divisée par le cours défini des actions ordinaires à la date d'attribution. Le cours défini d'une action ordinaire est égal au cours moyen pondéré selon le volume des actions ordinaires correspondant au quotient de la valeur totale des actions ordinaires négociées à la Bourse TSX durant les cinq jours de séance précédant immédiatement la date de calcul, divisé par le volume total des actions ordinaires négociées à la Bourse TSX au cours des jours de séance pertinents. Les administrateurs reçoivent également des UAD à chaque date de paiement de dividendes, étant donné que chaque UAD donne droit à son porteur à un dividende théorique qui fait l'objet d'un réinvestissement théorique en UAD supplémentaires conformément aux modalités du régime.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le président du conseil et chacun des administrateurs indépendants ont reçu 899 et 643 UAD obligatoires, respectivement, à un cours défini de 38,90 \$. Une administratrice indépendante a choisi de recevoir des UAD facultatives et a reçu des UAD équivalant à sa provision sur honoraires annuels à titre d'administratrice.

Au moment de la cessation des fonctions à titre d'administrateur ou de toute autre relation avec la société, un administrateur recevra un ou plusieurs montants au comptant à l'égard du rachat des UAD créditées à son compte d'UAD en au plus quatre versements. Tous ces rachats doivent être effectués avant le 15 décembre de la première année civile qui suit l'année du départ à la retraite. Les administrateurs ont le droit de choisir un pourcentage de leurs UAD devant être rachetées à chaque date de rachat choisie. Le montant de tout paiement est calculé comme le produit du nombre d'UAD rachetées à cette date, multiplié par le cours défini à cette date. Des dividendes théoriques continuent de s'accumuler sur les UAD jusqu'à leur rachat.

## PROPRIÉTÉ D' ACTIONS PAR LES ADMINISTRATEURS

Le conseil a pour politique d'exiger que les administrateurs acquièrent des actions ordinaires et(ou) des UAD d'une valeur équivalant à trois fois leur provision sur honoraires annuels (y compris les UAD obligatoires) sur une période de quatre ans à compter de la première élection au conseil. En date de la présente circulaire, tous les candidats respectent la politique relative à la propriété d'actions de la société. Les candidats qui sont mis en candidature pour la première fois, soit Pierre J. Blouin, Paul J. Bonavia et Maura J. Clark, s'ils sont élus, auront chacun jusqu'en 2019 pour se conformer aux exigences concernant la propriété d'actions. Tracey C. Ball a été élue à titre d'administratrice le 14 mai 2014 et a jusqu'en 2018 pour se conformer aux exigences concernant la propriété d'actions.

Le tableau suivant indique les actions ordinaires et les UAD détenues par chacun des administrateurs se portant candidats à l'élection, au 20 mars 2015, ainsi que les avoirs correspondants de ceux-ci pour l'exercice antérieur :

Administrateur <sup>1)</sup>	Propriété d'actions au 20 mars 2015		Propriété d'actions au 27 mars 2014		Variation nette de la propriété d'actions		Valeur marchande de la propriété d'actions au 20 mars 2015 <sup>2)</sup>	Multiple de la provision sur honoraires annuels de 2014 (x)
	Actions ordinaires	UAD	Actions ordinaires	UAD	Actions ordinaires	UAD		
T.C. Ball	350	3 234	350	-	-	3 234	139 525	1,9
P.J. Blouin <sup>3)</sup>	1 750	-	-	-	-	-	68 128	-
P.J. Bonavia <sup>3)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-
P. E. Case	18 500	18 425	18 500	14 981	-	3 444	1 437 490	8,7
M. J. Clark <sup>3)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-
I. J. Goodreau	-	21 450	-	17 900	-	3 551	835 087	5,8
D. J. Haughey	10 000	13 261	10 000	10 001	-	3 260	905 551	6,2
R. H. McWatters	1 100	25 588	1 100	21 891	-	3 697	1 038 964	7,2
R. D. Munkley	12 000	13 261	12 000	10 001	-	3 260	983 411	6,8
D. G. Norris	13 265	41 055	8 414	35 990	4 851	5 065	2 114 678	7,3

- 1) La propriété d'actions de M. Perry n'est pas indiquée dans ce tableau étant donné qu'il ne touche aucune rémunération à titre d'administrateur de Fortis. M. Perry est rémunéré en tant que président et chef de la direction de Fortis, et sa propriété d'actions ordinaires en tant que multiple de son salaire de base pour l'exercice 2014 est indiquée à la page 68 de la présente circulaire.
- 2) Données calculées à l'aide du cours de clôture des actions ordinaires de 38,93 \$ à la Bourse TSX le 20 mars 2015.
- 3) MM. Blouin et Bonavia, ainsi que M<sup>me</sup> Clark sont candidats pour la première fois à l'élection au conseil.

## FORMATION DES ADMINISTRATEURS

Le conseil concentre les séances d'éducation et de formation sur les aspects particuliers de l'activité de la société et de ses filiales et prévoit occasionnellement des exposés sur des questions d'application plus générale. Par conséquent, en plus des séances de planification stratégique tenues les 23 et 24 septembre 2014 pour l'ensemble des entités du groupe, où le conseil a assisté à des exposés de tous les chefs de la direction des filiales et a échangé avec eux, le conseil et les comités ont tenu des séances d'information particulières en 2014, comme il est indiqué ci-après :

DATE	LIEU	DESCRIPTION	PERSONNES PRÉSENTES
10 février 2014	Vancouver (Colombie-Britannique)	Présentation de l'exploitation de FortisBC et visite des installations gazières de Tilbury et de Surrey	Tous les administrateurs (sauf M. McCallum)
24 février 2014	Toronto (Ontario)	Exposé sur les cyber-risques et les tendances en matière de cybersécurité	Tous les membres du comité d'audit
15 mai 2014	St. John's (Terre-Neuve)	Présentation de l'exploitation de Newfoundland Power Inc. et rencontre avec les cadres de cette dernière	Tous les administrateurs (sauf M. Crothers)
23 et 24 septembre 2014	Banff (Alberta)	Exposé sur les menaces de perturbation dans le secteur des services publics et les marchés de GNL présenté par des consultants externes	Tous les administrateurs
25 novembre 2014	Toronto (Ontario)	Revue des tendances en matière de gouvernance et des exigences d'information, présentée par des conseillers juridiques externes	Tous les membres du comité des ressources humaines
26 novembre 2014	Toronto (Ontario)	Revue des tendances en matière de gouvernance et des exigences d'information, présentée par des conseillers juridiques externes	Tous les membres du comité de gouvernance et mises en candidature
17 décembre 2014	Toronto (Ontario)	Revue des devoirs et des responsabilités des administrateurs présentée par des conseillers juridiques externes	Tous les administrateurs (sauf M. Marshall)

### POLITIQUE RELATIVE AU MANDAT DES ADMINISTRATEURS ET COMPOSITION DU CONSEIL

Selon la politique du conseil relative au mandat des administrateurs, les administrateurs sont élus pour un mandat d'un an et, sauf dans des circonstances exceptionnelles établies par le conseil, peuvent être réélus jusqu'à l'assemblée annuelle des actionnaires qui suit la date à laquelle ils atteignent l'âge de 70 ans ou, s'il s'agit d'une date antérieure, le 12<sup>e</sup> anniversaire de la date à laquelle ils ont été élus pour la première fois au conseil. Cette politique ne s'applique pas à M. Perry, dont la fonction auprès du conseil est reliée à son mandat de président et chef de la direction.

Le comité de gouvernance et mises en candidature est chargé de repérer de nouveaux candidats pour le conseil. Le comité évalue chaque année les compétences, l'expérience et les caractéristiques des administrateurs sur le plan de la diversité, compte tenu de la date prévue de leur départ à la retraite, et supervise le processus de recrutement des administrateurs et de la mise en candidature. Les filiales de services publics importantes de Fortis sont dotées d'un conseil composé d'une majorité d'administrateurs indépendants, ce qui permet à la société d'observer le rendement d'un ensemble de candidats éventuels dans un contexte approprié et comparable et d'évaluer leurs aptitudes aux fins d'un mandat au conseil. Les conseils des filiales ont permis de recruter sept de nos candidats à l'élection au poste d'administrateur. En 2014, le comité de gouvernance et mises en candidature a retenu les services de SpencerStuart pour que celui-ci l'aide à repérer des candidats éventuels au poste d'administrateur.

Le tableau ci-après présente un résumé des renseignements sur l'âge, la durée du mandat et les domaines d'expertise des candidats qui figurent sous la rubrique *Candidats à l'élection au conseil d'administration* de la présente circulaire, à compter de la page 10. Le comité de gouvernance et mises en candidature tient compte de ces facteurs, ainsi que de l'expérience, des compétences, du genre, de l'origine ethnique, de la représentation géographique et d'autres caractéristiques personnelles qui contribuent à la diversité des membres du conseil lorsqu'il évalue les questions liées à la composition du conseil et au renouvellement de celui-ci.

Nom	Âge			Mandat auprès de Fortis		Domaines d'expertise							
	Moins de 60 ans	De 60 à 64 ans	De 65 à 70 ans	De 1 à 6 ans	De 7 à 12 ans	Finances	Marchés des capitaux	Services publics	Politiques publiques	Cadre d'émetteurs publics	Rémunération de la haute direction	Marchés de l'Ouest canadien	Activités internationales
T.C. Ball	X			X		X	X			X		X	
P. J. Blouin <sup>1)</sup>	X					X	X			X	X		
P.J. Bonavia <sup>1)</sup>		X					X	X		X	X		X
P.E. Case		X			X	X	X	X					
M. J. Clark <sup>1)</sup>	X					X	X	X		X			X
I.J. Goodreau		X		X						X	X	X	
D.J. Haughey	X			X		X		X		X	X	X	
R. H. McWatters			X		X				X	X		X	
R.D. Munkley			X	X		X	X	X		X	X		
D. G. Norris (président)			X		X	X			X	X	X		

1) *Nouveau candidat*

## ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS À LA MAJORITÉ DES VOIX

Selon la politique du conseil sur l'élection à la majorité des voix, si un candidat au poste d'administrateur reçoit, sur les actions ordinaires faisant l'objet d'un vote à une assemblée annuelle, un plus grand nombre d'« abstentions de vote » que de votes « en faveur » de son élection, cet administrateur devra sans délai offrir sa démission au président du conseil. Cette démission prendra effet lors de son acceptation par le conseil. Le comité de gouvernance et mises en candidature examinera promptement l'offre de démission de l'administrateur concerné et recommandera au conseil s'il y a lieu d'accepter cette démission. Dans les 90 jours qui suivront l'assemblée annuelle, le conseil prendra sa décision définitive quant à la démission offerte, qu'il annoncera par voie de communiqué de presse. Tout administrateur offrant de démissionner ne participera pas aux délibérations du comité de gouvernance et mises en candidature, ni à celles du conseil à l'égard de sa démission. La politique sur l'élection à la majorité des voix ne s'applique pas à une élection contestée des administrateurs, c'est-à-dire lorsque le nombre de candidats excède le nombre d'administrateurs devant être élus.

Le tableau suivant indique les résultats du vote des actionnaires à l'égard des administrateurs pour les trois assemblées annuelles précédentes.

Candidats	Votes « en faveur » (%)			Abstention de votes (%)		
	2014	2013	2012	2014	2013	2012
T. C. Ball	99,76	–	–	0,24	–	–
P. E. Case	99,73	99,75	99,79	0,27	0,25	0,21
F. J. Crothers	99,44	99,34	99,19	0,56	0,66	0,81
I. J. Goodreau	98,92	99,51	99,33	1,08	0,49	0,67
D. J. Haughey	99,70	99,67	99,69	0,30	0,33	0,31
H. S. Marshall	99,55	99,47	99,50	0,45	0,53	0,50
R. H. McWatters	99,41	99,52	99,58	0,59	0,48	0,42
R. D. Munkley	99,64	99,61	99,69	0,36	0,39	0,31
D. G. Norris	99,57	99,66	99,71	0,43	0,34	0,29
M. A. Pavey	99,55	99,65	99,70	0,45	0,35	0,30

## ASSURANCE DE LA RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS

Une assurance de la responsabilité des administrateurs et des dirigeants a été souscrite au bénéfice des administrateurs et des dirigeants de Fortis. La police est renouvelable en date du 1<sup>er</sup> juillet de chaque année. En 2014, la prime payée par la société au titre de cette assurance s'est élevée à 314 143 \$. La garantie d'assurance obtenue aux termes de la police actuelle est de 125 000 000 \$ par sinistre, avec une franchise de 250 000 \$ pour les demandes de règlement relatives aux valeurs mobilières et une franchise de 100 000 \$ pour les autres demandes de règlement.

## RAPPORT SUR LA GOUVERNANCE

---

Le conseil et la direction de Fortis reconnaissent l'importance cruciale de bonnes pratiques de gouvernance dans la conduite appropriée des affaires de la société. Le cadre de gouvernance de la société est étudié couramment et examiné en regard des pratiques exemplaires en évolution afin d'assurer que le conseil continue de superviser efficacement la gestion et les affaires commerciales de la société. Les pratiques de gouvernance de Fortis sont conformes aux lignes directrices relatives à la gouvernance exposées dans l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance*.

L'annexe A de la présente circulaire renferme une description détaillée des pratiques de la société en matière de gouvernance, conformément aux règles et aux normes applicables des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et de la bourse de Toronto.

Les politiques et atouts clés de la société en matière de gouvernance comprennent notamment les suivants :

### LE CONSEIL ET L'INFORMATION SUR LA GOUVERNANCE

Taille du conseil	11*
Nombre d'administrateurs indépendants	9 (82 %)*
Comités d'audit, des ressources humaines et de gouvernance et mises en candidature entièrement indépendants	OUI
Élection annuelle des administrateurs	OUI
Élection individuelle des administrateurs (mais pas à l'aide d'une liste)	OUI
Politique d'élection des administrateurs à la majorité des voix	OUI
Président du conseil distinct du chef de la direction	OUI
Président du conseil indépendant	OUI
Séances à huis clos des administrateurs indépendants	OUI
Politique concernant la propriété d'actions par les administrateurs et les membres de la haute direction	OUI
Programme de formation des administrateurs	OUI
Code de conduite commerciale et de déontologie	OUI
Vote consultatif annuel sur la rémunération de la haute direction	OUI
Processus d'évaluation officiel du conseil	OUI
Deux catégories d'actions	NON
Politique de récupération de la rémunération	OUI

*\*En vigueur après l'assemblée, dans l'hypothèse où tous les candidats au poste d'administrateur sont élus.*

La structure d'entreprise de Fortis à titre de société de portefeuille détenant des filiales en exploitation sensiblement autonomes facilite l'exécution des obligations du conseil quant à la gérance de la société. Chacune des filiales en exploitation importantes est dirigée par son propre conseil d'administration composé d'une majorité d'administrateurs indépendants. Les conseils des filiales comprennent aussi généralement le chef de la direction de la filiale afin qu'il apporte son expertise sur le plan de l'exploitation et un ou plusieurs administrateurs ou dirigeants de Fortis. Cette structure permet d'assurer que les conseils des filiales exercent une surveillance et une gestion indépendantes et efficaces de leur gouvernance et de leur exploitation compte tenu des besoins particuliers de leur clientèle, de leur contexte réglementaire et de leurs objectifs commerciaux, tout en exerçant leurs activités selon les paramètres larges des politiques de Fortis et des pratiques exemplaires.

La plupart des filiales en exploitation importantes de la société, notamment FortisBC Energy Inc., FortisBC Inc., FortisAlberta Inc., Newfoundland Power Inc., Caribbean Utilities Company, Limited et

Tucson Electric Power Company, sont des émetteurs assujettis à qui incombent des obligations distinctes en matière de gouvernance et de présentation de l'information en vertu des lois sur les valeurs mobilières canadiennes ou américaines applicables. Par conséquent, chacune de ces filiales a établi des comités d'audit et des ressources humaines ou a pris des mesures en ce sens conformément aux règles et aux politiques applicables sur des questions comme l'indépendance et les compétences financières. Les conseils et les comités pertinents de chaque filiale préparent aussi de façon indépendante et produisent publiquement, en conformité avec les règles et les exigences de forme en valeurs mobilières, des documents d'information continue qui comprennent, notamment, des états financiers, des rapports de gestion et des rapports sur la rémunération de la haute direction. Les documents publics qui sont déposés par chaque filiale qui est un émetteur assujetti ou qui sont déposés pour son compte peuvent être consultés à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com) ou, dans le cas de Tucson Electric Power Company, à l'adresse [www.sec.gov/edgar](http://www.sec.gov/edgar).

## LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil a déterminé que 9 des 11 candidats à l'élection au conseil d'administration, tel qu'il est énoncé à la rubrique *Conseil d'administration* de la présente circulaire, sont indépendants conformément à la définition pertinente figurant dans le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*. M. Norris, le président du conseil actuel, est un administrateur indépendant. Il est chargé de diriger le conseil de manière à en accroître l'efficacité et l'indépendance. M. Bonavia n'est pas considéré comme indépendant de Fortis en vertu de la législation canadienne en valeurs mobilières en raison de ses fonctions antérieures à titre de chef de la direction et de président du conseil membre de la direction de UNS Energy Corporation. M. Bonavia sera considéré comme indépendant de Fortis le 15 août 2017. M. Perry n'est pas indépendant parce qu'il est le président et chef de la direction de Fortis.

Actuellement, aucun administrateur de Fortis ne siège au même conseil d'un autre émetteur assujetti qui n'est pas une filiale de Fortis. Le tableau suivant indique les administrateurs en poste qui siègent au conseil d'administration d'émetteurs assujettis, autres que des filiales de Fortis, ainsi que leur participation en tant que membre d'un comité de ces conseils :

Administrateur	Émetteur assujetti	Comité
M. J. Clark	Elizabeth Arden, Inc.	Comité d'audit (présidente); comité de mises en candidature et de gouvernance
D. J. Haughey	Keyera Corporation (administrateur principal)	Rémunération et gouvernance
R.D. Munkley	Bird Construction Inc.	Audit; ressources humaines et sécurité

Le conseil est chargé de superviser la direction des activités commerciales et des affaires internes de Fortis. Il s'acquitte de ses obligations de gérance directement et par l'intermédiaire de trois comités permanents qui sont constitués d'administrateurs nommés parmi ses membres, soit le comité d'audit, le comité des ressources humaines et le comité de gouvernance et mises en candidature. Fortis n'a pas de comité de direction du conseil. Chaque comité dispose d'un mandat écrit établissant les activités ou les secteurs d'activité de Fortis qui doivent retenir l'attention du comité. Tous les comités sont actuellement constitués d'administrateurs indépendants et non liés.

M. Perry assiste aux réunions des comités en qualité de président et chef de la direction de Fortis, sur l'invitation des comités, et n'est membre d'aucun comité. Le conseil se réunit à huis clos, sans la présence des membres de la direction, après chacune des réunions ordinaires prévues. Les comités tiennent également des réunions à huis clos après chacune de leurs réunions ordinaires prévues respectives.

Les mandats de comité autorisent chacun des comités de Fortis à retenir, à son seul gré, des conseillers externes dans la mesure nécessaire, aux frais de Fortis. Depuis la dernière assemblée annuelle de la société, chaque comité a passé en revue son mandat afin de s'assurer qu'il reflète les pratiques exemplaires et les exigences applicables des autorités de réglementation. Tous les changements apportés

aux mandats des comités à l'occasion sont approuvés tant par le comité de gouvernance et mises en candidature que par le conseil.

## **Diversité**

La diversité est un facteur important dont la société tient compte au moment d'établir la composition du conseil et de l'équipe de haute direction. Fortis a adopté une politique sur la diversité qui décrit les principes sous-tendant la démarche de la société en matière de diversité, ainsi que ses objectifs en matière de diversité dans son équipe de meneurs, au sein du conseil et de la haute direction. La politique sur la diversité ne définit pas précisément cette notion, mais elle renvoie à bon nombre des caractéristiques par suite desquelles les personnes sont différentes les unes des autres, notamment le genre, l'origine ethnique, la représentation géographique, la scolarité, les antécédents culturels, l'expérience et l'âge. D'après la société, la diversité au sein du conseil améliore le fonctionnement de celui-ci, et la diversité est l'un des facteurs dont la société tient compte lorsqu'elle évalue la composition du conseil.

La politique sur la diversité de la société n'établit pas de cible fixe quant à la représentation des genres au sein du conseil ou au sein de la haute direction. Le conseil est d'avis que l'établissement de quotas ou une démarche fondée sur une formule n'entraîne pas nécessairement l'identification ou le choix des meilleurs candidats. Le choix est plutôt fait selon les critères décrits à la page 25 de la circulaire, en fonction de l'engagement d'accroître la représentation des femmes au sein du conseil et de la haute direction.

Aux fins de l'identification et du choix de candidats à titre d'administrateur et de l'évaluation de l'efficacité relative du conseil et de ses membres individuels, la société tient également compte d'une grille de caractéristiques et de compétences (présentée à la page 26 de la présente circulaire) qui indique les différentes catégories d'antécédents, d'expérience et d'expertise que le comité de gouvernance et mises en candidature a définies comme étant importantes pour l'atteinte des objectifs de la société et de son entreprise. À cette fin et conformément à la politique sur la diversité, le comité de gouvernance et mises en candidatures analyse la diversité dans le contexte des besoins et des objectifs de la société, de sa clientèle diversifiée et de ses activités nationales et internationales.

Ainsi, aux fins des recherches de nouveaux candidats potentiels au poste d'administrateur, le comité de gouvernance et mises en candidature tient compte du niveau de la représentation des femmes et de la diversité au sein du conseil, au nombre des divers facteurs utilisés dans son processus de recherche et d'identification. En 2014, le comité de gouvernance et mises en candidature a retenu les services de SpencerStuart pour que celui-ci l'aide à repérer des candidats potentiels à titre d'administrateur et a demandé à SpencerStuart de tenir compte de la diversité, notamment de la représentation des femmes, lorsqu'il soumettrait des candidatures pour étude. D'après la société, les candidats actuels reflètent un groupe convenablement diversifié de personnes talentueuses, dont trois femmes qui représentent collectivement 27 % du conseil (les deux administratrices de la société en 2014 représentaient collectivement 20 % du conseil). La société est résolue à continuer de tenir compte des questions de diversité lorsqu'elle évalue la composition du conseil. Le comité de gouvernance et mises en candidature est chargé de réviser régulièrement la politique sur la diversité et d'en surveiller le rendement.

Lorsqu'elle identifie et évalue des candidats potentiels à des postes de direction, la société considère d'abord les personnes se trouvant au sein de la société et de ses filiales et elle tient compte de la diversité, ainsi que des facteurs comme les années de service, l'origine régionale, les réalisations, l'expérience et les qualifications. La diversité de l'équipe de direction de la société dépend également d'autres facteurs, dont certains sont indépendants de la volonté de la société, y compris le niveau de rotation du personnel, le moment auquel se produisent les occasions d'engagement et de promotion, la disponibilité de personnel doté des compétences et de l'expérience nécessaires et divers autres facteurs. Par conséquent, le conseil n'établit pas de cible précise de représentation des genres au moment de l'identification de candidats potentiels pour des postes de haute direction, mais il tient compte de la diversité et s'efforce de voir à ce qu'une liste représentative de femmes soit incluse dans le groupe de candidats potentiels à des postes de

haute direction. La société a la ferme intention de continuer de tenir compte des questions de diversité au moment d'évaluer la composition de l'équipe de direction. Le comité des ressources humaines est chargé de s'assurer que les objectifs de la politique sur la diversité sont mis en application pour l'identification et l'évaluation de candidats à des postes de haute direction.

Bien qu'actuellement aucun des cinq membres de la haute direction visés de la société ne soit une femme, les femmes sont bien représentées à deux des principales filiales de la société. Trois des huit membres de la haute direction de FortisBC sont des femmes (37,5 %), et trois des onze membres de la haute direction de UNS Energy sont des femmes (27,3 %). De plus, la titulaire actuelle du poste de président et chef de la direction de Fortis Properties Corporation est une femme. La société est résolue à continuer de tenir compte de la diversité dans l'évaluation de la composition de son équipe de direction.

### COMITÉ D'AUDIT

Le comité d'audit aide le conseil en supervisant l'audit externe des états financiers annuels et les processus de présentation et de communication de l'information comptable et financière de Fortis. Les détails concernant le comité d'audit et son mandat se trouvent à la rubrique 11 de la notice annuelle de Fortis pour 2014, qui peut être consultée sur le site [www.fortisinc.com](http://www.fortisinc.com) ou sur SEDAR, à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

Les membres du comité d'audit, qui sont tous indépendants, étaient les suivants en 2014 : MM. Peter E. Case (président), David G. Norris, M<sup>me</sup> Tracey C. Ball, MM. Douglas J. Haughey, John S. McCallum et Michael A. Pavey. M. McCallum a siégé au comité d'audit jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite à titre d'administrateur le 14 mai 2014. M<sup>me</sup> Ball a été nommée au comité d'audit après l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 14 mai 2014.

Les membres du comité d'audit contribuent au fonctionnement du comité en lui apportant une expertise financière considérable. Durant sa carrière à titre d'analyste financier, M. Case était régulièrement appelé à évaluer le rendement financier d'entreprises de services publics et d'autres sociétés ouvertes. M<sup>me</sup> Ball a été chef des finances du groupe de la Banque canadienne de l'Ouest jusqu'à sa retraite en septembre 2014. MM. Norris et Pavey ont occupé le poste de chef des finances de sociétés ouvertes. M. Haughey a exercé les fonctions de chef de la direction de plusieurs sociétés ouvertes. M. McCallum est titulaire d'un doctorat en finances et a donné des cours en finances de deuxième cycle durant de nombreuses années et il a siégé au comité d'audit d'autres sociétés ouvertes.

Le comité d'audit s'est réuni neuf fois en 2014.

### COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

La fonction du comité de la rémunération de Fortis est exécutée par le comité des ressources humaines, dont le mandat inclut notamment les responsabilités suivantes :

- i) aider le conseil à nommer les dirigeants de la société et le conseiller à cet égard;
- ii) aider le conseil dans l'évaluation continue du chef de la direction;
- iii) superviser la planification des ressources humaines, notamment le développement des hauts dirigeants et la planification de la relève à leur égard, et conseiller le conseil à cet égard;
- iv) superviser la forme et le caractère adéquat de la rémunération et des avantages que Fortis offre à ses hauts dirigeants; et

- v) administrer tous les régimes et les arrangements de rémunération incitative, y compris le régime d'options d'achat d'actions de 2012, les mesures incitatives annuelles, le régime d'unités d'actions liées au rendement, ainsi que tout autre type de régime de rémunération incitative, y compris tout régime visant des options d'achat d'actions, des droits à la plus-value des actions ou des actions assujetties à des restrictions.

En 2014, les membres du comité des ressources humaines, qui sont tous indépendants, étaient M. Michael A. Pavey (président), M. David G. Norris, M<sup>me</sup> Ida J. Goodreau, M. Douglas J. Haughey et M. Ronald D. Munkley.

Fortis reconnaît qu'il est important de nommer des personnes informées et expérimentées à son comité des ressources humaines. Tous les membres du comité possèdent les antécédents et les talents nécessaires pour fournir une supervision efficace de la rémunération de la haute direction et voir à ce que de solides principes de gestion des risques soient appliqués pour harmoniser les intérêts de la direction et ceux des actionnaires. En particulier, tous les membres du comité possèdent une expérience considérable à titre de hauts dirigeants qu'ils ont acquise dans le cadre de leurs mandats auprès d'importantes organisations, ainsi qu'une expérience opérationnelle ou fonctionnelle directe dans la supervision de la rémunération de la haute direction auprès de grands organismes d'une complexité similaire à celle de Fortis.

La supervision de la planification de la relève pour chaque poste de haute direction constitue l'une des responsabilités les plus importantes du comité. Voir la rubrique « Rapport sur la gouvernance – Planification de la relève » ci-après pour une description du processus que le comité des ressources humaines et le conseil ont mis en œuvre à l'égard de la planification de la relève pour les postes de haute direction.

En s'acquittant de ses devoirs et responsabilités, le comité des ressources humaines tente d'obtenir périodiquement des suggestions, des conseils et des recommandations auprès de diverses sources, dont le conseil, les membres de la haute direction et des consultants externes indépendants en matière de rémunération. Le Groupe Hay Limitée (le « Groupe Hay ») est le consultant et conseiller externe indépendant principal du comité des ressources humaines sur les questions liées à la rémunération de la haute direction depuis 1997. Outre tout mandat que le comité des ressources humaines peut lui confier, le Groupe Hay fournit également à Fortis et à ses filiales des données du marché sur la rémunération qui proviennent de sa base de données nationale. En 2014, le comité des ressources humaines, avec le concours du Groupe Hay, a effectué une analyse approfondie de la politique de rémunération de la haute direction pour 2013 et de sa pertinence continue. De plus, en 2014, dans le cadre de la révision de la rémunération de la haute direction, le comité des ressources humaines a retenu les services de Towers Watson pour procéder à cet examen. De plus amples détails sur cet examen sont présentés à compter de la page 37 de la présente circulaire.

Le comité des ressources humaines conserve le pouvoir discrétionnaire dans ses décisions liées à la rémunération de la haute direction et n'est pas lié par les suggestions, les conseils et(ou) les recommandations reçus des consultants externes.

Le comité des ressources humaines s'est réuni dix fois en 2014.

#### **COMITÉ DE GOUVERNANCE ET MISES EN CANDIDATURE**

Le mandat du comité de gouvernance et mises en candidature attribue notamment à ce comité les responsabilités suivantes :

- i) élaborer et recommander au conseil l'approche concernant les questions de gouvernance;
- ii) proposer les nouveaux candidats à l'élection au conseil;

- iii) exécuter la procédure précisée par le conseil pour évaluer l'efficacité de ce dernier, des administrateurs et de chacun des comités du conseil;
- iv) approuver l'engagement d'un ou de plusieurs experts-conseils externes par le comité ou un administrateur aux frais de la société; et
- v) examiner la rémunération des administrateurs et faire des recommandations au conseil à ce sujet.

En 2014, les membres du comité de gouvernance et mises en candidature qui sont tous indépendants, étaient MM. Ronald D. Munkley (président), David G. Norris, Peter E. Case, Frank J. Crothers, John S. McCallum et Harry McWatters. M. McCallum a été président du comité jusqu'à sa retraite du conseil en date du 14 mai 2014, et M. Munkley a alors été nommé président.

Le comité de gouvernance et mises en candidature, de concert avec le président du conseil, effectue une évaluation annuelle du conseil, des comités, du président du conseil et de chaque administrateur conformément au mandat du comité de gouvernance et mises en candidature. Le processus d'évaluation annuelle comprend les éléments suivants :

- i) un sondage que remplit chaque administrateur et dans lequel il évalue l'efficacité du conseil et de ses membres, l'efficacité de chaque comité auquel il siège, l'efficacité des processus du conseil et des comités, l'efficacité du président du conseil, ainsi que la relation qu'entretient le conseil avec la direction et, dans chaque cas, fait des suggestions aux fins de leur amélioration;
- ii) des rencontres individuelles avec le président du conseil dans le cadre desquelles celui-ci mène des entrevues d'évaluation des pairs et sollicite des commentaires généraux; et
- iii) une réunion du conseil tenue sans la présence du président du conseil, dans le cadre de laquelle on recueille des commentaires sur le président du conseil.

Ce processus d'évaluation aide le comité et le conseil à évaluer le rendement général du conseil et à mesurer les contributions du conseil, de chaque comité et de chaque administrateur individuel. Cette évaluation annuelle aide également le comité à repérer les lacunes dans les compétences et les possibilités de formation pour le conseil et les administrateurs individuels au cours de la prochaine année, ainsi qu'à élaborer la planification de la relève et les efforts de recrutement du conseil.

Le comité de gouvernance et mises en candidature a tenu sept réunions en 2014.

#### **PLANIFICATION DE LA RELÈVE**

Le conseil considère la planification de la relève à l'égard des postes du chef de la direction et des autres membres de la haute direction de la société comme un processus continu et l'une de ses fonctions les plus cruciales. La transition au poste de chef de la direction en 2014 a été l'aboutissement d'un processus officiel lancé par le comité des ressources humaines qui comprenait une évaluation des talents des hauts dirigeants au sein de la société pour repérer les qualités de meneur, les capacités et les lacunes pertinentes de cadres clés choisis. Korn/Ferry International (« Korn/Ferry ») a été mandatée pour conseiller le comité des ressources humaines dans le cadre de ce processus. Korn/Ferry a interviewé les cadres clés de la société, a analysé l'information et les données pertinentes et a considéré d'éventuels candidats externes. Avec l'aide du rapport de Korn/Ferry, le comité des ressources humaines, aux termes de ses délibérations

et évaluations, a recommandé au conseil de nommer M. Perry président et chef de la direction au moment de la retraite de M. Marshall.

Outre la transition au poste de chef de la direction, la société a aussi entrepris en 2014 une restructuration de ses postes de haute direction à la lumière de la croissance importante et des transformations s'y rapportant survenues dans de nombreux territoires au cours des dernières années. Le processus de planification de la relève et la restructuration résultante des postes de haute direction se sont traduits par la nomination d'un nouveau vice-président directeur, chef des finances et la création de deux nouveaux postes de haute direction, à savoir ceux de vice-président directeur, exploitation dans l'Ouest canadien et de vice-président directeur, exploitation dans l'Est du Canada et les Caraïbes. S'appuyant sur son évaluation des talents des cadres de la société, le comité des ressources humaines a recommandé que trois cadres de longue date de la société soient promus à ces fonctions clés. Voir la rubrique « Analyse des changements concernant les membres de la haute direction visés – Nouveaux vice-présidents directeurs ».

De plus, la société est en voie d'instaurer un programme de gestion des talents dans l'ensemble du groupe de sociétés Fortis. Ce programme améliorera la capacité de la société de repérer, de former, d'évaluer et de promouvoir des personnes susceptibles d'occuper des postes de haute direction à l'avenir. Cette initiative appuiera et améliorera le travail du comité des ressources humaines et du conseil dans le cadre du processus permanent de planification de la relève.

## **RAPPORT SUR LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION**

---

### **RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES DU CONSEIL POUR 2014**

La rubrique *Analyse de la rémunération* ci-dessous présente une description des régimes et des politiques de la société en matière de rémunération de la haute direction. Les principaux éléments du mandat du comité des ressources humaines sont la supervision des programmes et des politiques de la société en matière de planification de la relève, de choix du chef de la direction, d'évaluation et de rémunération. Puisque ses fonctions comprennent la supervision de la rémunération de la haute direction, le comité des ressources humaines a participé à la préparation de la rubrique *Analyse de la rémunération* ci-après et en a recommandé au conseil l'inclusion dans la présente circulaire.

Les membres du comité des ressources humaines étaient les suivants en 2014 :

Michael A. Pavey (président)	Ida J. Goodreau
David G. Norris	Ronald D. Munkley
Douglas J. Haughey	

Les commentaires qui suivent concernent les cinq membres de la haute direction visés (« MHDV ») de Fortis pour l'exercice 2014 :

1. H. Stanley Marshall – chef de la direction (le « chef de la direction »);
2. Barry V. Perry – président;
3. Karl W. Smith – vice-président directeur, chef des finances (le « VPD finances »);
4. John C. Walker – vice-président directeur, exploitation dans l'Ouest canadien (le « VPD Ouest canadien »); et
5. Earl A. Ludlow – vice-président directeur, exploitation dans l'Est du Canada et les Caraïbes (le « VPD Est du Canada et Caraïbes »).

### **Transition au poste de chef de la direction**

À la fin de 2014, M. Marshall a pris sa retraite à titre de chef de la direction et a démissionné de son poste d'administrateur de la société. La carrière de M. Marshall s'est étalée sur 35 ans, et il a été président et chef de la direction au cours des 18 dernières années. Sous la direction de M. Marshall, l'actif de la société est passé de 1 milliard de dollars à 26,6 milliards de dollars, et Fortis, qui était une entreprise régionale de services publics d'électricité, s'est transformée en un chef de file des services publics d'électricité et de gaz en Amérique du Nord.

M. Marshall a dirigé l'expansion de la société dans l'Ouest canadien à l'occasion de l'achat d'entreprises de services publics d'électricité en Alberta et en Colombie-Britannique. La vision stratégique de la société a de nouveau été mise en œuvre lorsque M. Marshall a supervisé l'achat de l'entreprise de distribution de gaz naturel de la société en Colombie-Britannique, opération qui avait alors fait de Fortis la plus grande société de services publics de distribution appartenant à des investisseurs au Canada. Plus récemment, M. Marshall a dirigé les acquisitions d'entreprises de services publics dans l'État de New York et en Arizona, ce qui a poursuivi la transformation de Fortis en une grande organisation de services publics nord-américaine. Durant le mandat de M. Marshall à titre de chef de la direction à compter de 1996, le rendement du placement des actionnaires de la société a totalisé près de 1 100 %, et le rendement total annuel moyen du placement de ceux-ci s'est établi à environ 14 %.

Le programme de rémunération de retraite de M. Marshall comprend une attribution au titre de la retraite correspondant au double de la somme de son salaire annuel de base et de ses paiements incitatifs annuels cibles, soit un total de 4 440 000 \$. Cette attribution a été établie par le conseil sur la recommandation du comité des ressources humaines et compte tenu de conseils externes portant sur les pratiques du marché dans des circonstances similaires. Le montant du programme de rémunération de retraite de M. Marshall a été établi après l'examen de tous les facteurs pertinents, y compris la nécessité de réussir la transition au poste de chef de la direction, le long mandat de M. Marshall à titre de chef de la direction, son rôle clé dans la fondation de la société, son rôle de meneur dans la croissance et la transformation de l'entreprise de la société, les solides rendements du placement des actionnaires obtenus sous sa direction et son rôle dans la création d'un groupe de cadres supérieurs talentueux qui seront bien placés pour poursuivre le succès de la société après son départ à la retraite.

M. Perry, qui était vice-président, finances et chef des finances de la société depuis 2004, a été choisi par le conseil en tant que successeur de M. Marshall après un processus élaboré d'évaluation des hauts dirigeants. M. Perry est entré en fonction à titre de président le 30 juin 2014 et est devenu chef de la direction après le départ à la retraite de M. Marshall. La nomination de M. Perry assure une continuité de la stratégie, de la culture et des valeurs de la société. Sous la direction de M. Perry, Fortis continuera d'axer ses efforts sur la prestation à ses clients de services énergétiques sûrs, fiables et économiques, ainsi que sur la croissance rentable.

### **Nouveaux vice-présidents directeurs**

Pour mieux répondre à la complexité croissante de la société et consolider la structure de direction, on a créé trois nouveaux postes de vice-président directeur en 2014. La société a pu puiser dans les talents de meneur des cadres supérieurs en fonction auprès de ses filiales pour pourvoir ces postes. Au moment de la nomination de M. Perry à titre de président, M. Smith, qui était alors président et chef de la direction de FortisAlberta, a été nommé à titre de VPD finances de la société. En date du 1<sup>er</sup> août 2014, M. Walker, qui était alors président et chef de la direction de FortisBC, a été nommé VPD Ouest canadien, et M. Ludlow, qui était alors président et chef de la direction de Newfoundland Power, a été nommé VPD Est du Canada et Caraïbes. La responsabilité de FortisBC, de FortisAlberta et des activités non réglementées liées à l'énergie dans l'Ouest canadien relève du nouveau poste de VPD Ouest

canadien. La responsabilité de Newfoundland Power, de Maritime Electric, de FortisOntario et des filiales de la société aux Caraïbes relève du nouveau poste de VPD Est du Canada et Caraïbes. La transition au poste de chef de la direction et la nomination de trois nouveaux vice-présidents directeurs en 2014 seront ci-après appelées collectivement la « transition aux postes de haute direction ».

Dans le cadre de la transition aux postes de haute direction, MM. Perry, Smith, Walker et Ludlow avaient droit à de nouveaux arrangements en matière de rémunération qui ont été intégrés dans de nouveaux contrats de travail reflétant l'accroissement de leurs responsabilités et des valeurs de rémunération concurrentielles. Les contrats de travail de MM. Smith, Walker et Ludlow comprenaient des modalités de maintien en fonction. Le conseil a tenu compte d'un certain nombre de facteurs pour décider de la prestation, de la structure et de la valeur de ces paiements incitatifs de maintien en fonction, y compris l'objectif d'assurer une transition efficace entre M. Marshall et M. Perry à titre de président et chef de la direction de la société, de conserver une équipe de meneurs clés pour soutenir le succès et la croissance continus de la société et d'habiliter chaque MHDV à contribuer immédiatement à leurs nouvelles fonctions respectives, comparativement à des cadres de provenance externe. À cet égard, aux termes des nouveaux contrats de travail conclus entre Fortis et, individuellement, MM. Smith, Walker et Ludlow dans le cadre de la transition aux postes de haute direction, ces personnes ont chacune droit à un paiement incitatif de maintien en fonction sous forme d'un paiement unique de 1 870 000 \$, de 2 125 000 \$ et de 850 000 \$, respectivement, devant être payé le dernier jour des durées d'emploi prescrites pertinentes, qui tombe le 31 décembre 2018, le 31 décembre 2019 et le 31 décembre 2017, respectivement. Dans le cas de MM. Smith et Walker, la valeur du paiement unique de maintien en fonction correspond au double de la somme de leur salaire de base et de leur paiement incitatif annuel respectif. Dans le cas de M. Ludlow, le paiement incitatif de maintien en fonction correspond à la somme de son salaire de base et de son paiement incitatif annuel. Les paiements incitatifs de maintien en fonction sont payables aux dates d'acquisition respectives, ce paiement étant assujéti à un emploi continu. Ces modalités n'ont pas eu d'incidence sur la rémunération pour 2014.

Les commentaires qui figurent sous la rubrique « Analyse de la rémunération » renvoient aux postes qu'occupaient les MHDV après la transition aux postes de haute direction. Un commentaire sur ces modifications apportées à la rémunération sont présentées à la rubrique « Rémunération de la haute direction pour 2014 », à compter de la page 54 de la présente circulaire.

## **ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION**

Le régime de rémunération de la haute direction de la société est conçu pour attirer et fidéliser des cadres compétents et expérimentés, ainsi que pour offrir à chaque cadre un niveau de rémunération à la hauteur de ses responsabilités.

### **POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION**

#### **Objectifs**

Les objectifs des pratiques de Fortis en matière de rémunération de la haute direction sont conçus spécifiquement pour :

- motiver les cadres à faire en sorte que l'entreprise dégage de solides résultats;
- attirer et fidéliser des cadres hautement qualifiés;
- harmoniser les intérêts des cadres avec ceux des actionnaires;
- équilibrer la rémunération de la haute direction versée en fonction des résultats à court, à moyen et à long termes;
- mitiger les risques potentiels qui sont inhérents à la structure de rémunération de la société;

- veiller à ce qu'une partie importante de la rémunération de la haute direction soit déterminée en fonction du rendement personnel et du rendement de l'entreprise tout en contribuant à la croissance de la valeur du placement des actionnaires; et
- veiller à ce que le programme de rémunération de la haute direction soit simple à communiquer et à administrer.

## **Cadre d'examen de la rémunération**

### ***Examen annuel***

Fortis surveille, examine et évalue son programme de rémunération de la haute direction chaque année pour s'assurer qu'il offre des niveaux appropriés de fourchettes de rémunération raisonnables, tout en demeurant concurrentiel et efficace.

Dans le cadre du processus d'examen annuel, Fortis mandate le Groupe Hay, son principal consultant en matière de rémunération, pour que celui-ci lui fournisse des analyses comparatives des données de rémunération sur le marché reflétant les niveaux et les pratiques de paye des sociétés industrielles et commerciales canadiennes recensées par le Groupe Hay. Grâce à ces données, un examen détaillé est effectué pour l'analyse du positionnement concurrentiel de Fortis en matière de rémunération en regard du groupe de référence de celle-ci. Le Groupe Hay formule des recommandations préliminaires en matière de rémunération sur le fondement de la compétitivité de la paye, les tendances émergentes sur le marché et les pratiques exemplaires.

Chaque année, le comité des ressources humaines tient compte du rendement de l'entreprise en fonction d'objectifs préétablis et met au point un jeu de nouveaux objectifs de rendement pour l'année suivante. Les examens du rendement individuels, les paiements incitatifs et les rajustements de la rémunération, le cas échéant, sont également établis à cette étape de l'examen du comité des ressources humaines.

À la dernière étape, le comité des ressources humaines demande au conseil d'approuver les paiements de rémunération de l'année en cours et les objectifs de rendement de l'année suivante. Le comité des ressources humaines et le conseil peuvent exercer un pouvoir discrétionnaire lorsqu'ils prennent des décisions reliées à la rémunération dans les circonstances appropriées et peuvent déroger des formules prescrites pour les attributions incitatives.

### ***Examen triennal avancé***

Dans le passé, Fortis effectuait un examen triennal de ses programmes de rémunération de la haute direction en recourant aux services de son principal consultant en matière de rémunération et d'un autre consultant dans ce domaine. L'examen triennal visait à tenir compte des changements survenus dans l'organisation et le marché qui peuvent avoir une incidence sur la compétitivité des programmes de rémunération existants de la société, à répertorier et à atténuer les risques inhérents à la structure de paye actuelle et à voir au respect permanent des exigences concernant la divulgation et la gouvernance. Dans le cadre de cet examen triennal, Fortis retenait les services d'un autre consultant en matière de rémunération et comparait les recommandations de son conseiller principal avec celles de l'autre consultant.

Le prochain examen triennal de la rémunération de la haute direction de la société devait initialement avoir lieu en 2015. Toutefois, à la lumière de la croissance de l'exploitation et des transformations s'y rapportant dans plusieurs territoires, de la transition aux postes de haute direction et du rythme des développements touchant la rémunération des hauts dirigeants en Amérique du Nord, le comité des ressources humaines a décidé d'avancer à 2014 la tenue de l'examen triennal et de procéder dorénavant à des examens à tous les deux ans (l'« examen bisannuel de 2014 »). Le comité des ressources humaines, avec le concours du Groupe Hay à titre de consultant principal, et de Towers Watson comme autre consultant, a effectué une analyse approfondie de la politique de rémunération de la haute direction pour 2013 et de sa pertinence continue. En particulier, l'examen bisannuel de 2014 a englobé les domaines suivants :

- le rang relatif des emplois en fonction de la valeur;
- l'évaluation des postes de haute direction nouvellement créés;
- la pertinence et le caractère approprié du groupe de comparaison;
- l'examen de la combinaison de la rémunération;
- la conception des régimes incitatifs annuels et à long terme et la mesure du rendement;
- les risques liés à la rémunération; et
- les autres politiques et dispositions.

Les changements que l'on prévoit d'apporter pour 2015 à la politique sur la rémunération de la haute direction de la société par suite des conclusions qui se dégagent de cet examen sont décrits plus en détail à compter de la page 80 de la présente circulaire.

### ***Positionnement concurrentiel***

Fortis a pour politique générale de verser à ses cadres une rémunération à un niveau approchant la médiane d'un important groupe de référence comptant 260 sociétés commerciales et industrielles canadiennes recensées dans la base de données du Groupe Hay. Ce groupe de référence n'inclut pas les entreprises du secteur des services financiers ni celles des services publics en général, mais il comprend les entreprises des secteurs de l'énergie, de l'exploitation minière et de la fabrication. Ce groupe de référence représente un large éventail d'organisations commerciales et industrielles canadiennes auxquelles Fortis se mesure pour obtenir des cadres de talent. À titre de précision, Fortis ne mesure pas la rémunération réelle de la haute direction en comparaison d'un groupe de référence particulier.

Sur la recommandation du Groupe Hay, le comité des ressources humaines a décidé d'utiliser une approche combinée pour développer le groupe de référence du chef de la direction en raison des données restreintes dans la base de données du Groupe Hay au niveau du chef de la direction de Fortis. La rémunération du chef de la direction est déterminée par rapport à un groupe de 24 sociétés regroupant les données de rémunération du Groupe Hay et celles qui sont divulguées au public. Les sociétés choisies sont surtout constituées de grands organismes qui sont des chefs de file au sein de leurs industries respectives et qui sont d'une ampleur et d'une complexité comparables à celles de Fortis. Ce groupe de sociétés représente à lui seul le marché des talents de comparaison pour le chef de la direction à l'échelle nationale pour ce qui est de cadres ayant des responsabilités et une expérience comparables, et préserve les caractéristiques d'industries multiples de la base de données des entreprises commerciales et industrielles canadiennes du Groupe Hay servant à l'analyse de la rémunération pour d'autres cadres de Fortis.

Les 24 sociétés considérées comme le groupe de référence aux fins de l'évaluation de la rémunération du chef de la direction pour 2014 sont les suivantes :

Atco Ltd.	Goldcorp Inc.	Suncor Energy Inc.
Société aurifère Barrick	IAMGOLD Corp.	Teck Resources Limited
Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique	Pétrolière Impériale Ltée	Tembec Inc.
La Société Canadian Tire Limitée	Kinross Gold Corporation	Industries Toromont Ltée
Capital Power Corp.	Methanex Corp.	TransAlta Corp.
Emera Inc.	Potash Corp of Saskatchewan Inc.	TransCanada Corp.
Enbridge Inc.	Métaux Russel Inc.	Wajax Corp.
Finning International Inc.	Sherritt International Corporation	Xstrata Nickel Corp.

Exception faite de Xstrata Nickel Corp. en raison de la non-disponibilité de données divulguées au public, sensiblement le même groupe de comparaison a été utilisé pour la détermination de la rémunération du président durant la transition aux postes de haute direction en 2014.

Le comité des ressources humaines établit une comparaison entre chaque poste de cadre et les emplois dont les responsabilités sont jugées comparables au sein du groupe de référence en se fondant sur les données relatives à la médiane de rémunération pour le groupe de référence pertinent. Cette échelle de comparaison sert de cadre de référence pour les délibérations du comité des ressources humaines. La rémunération et(ou) le montant total réel de chaque composante de la rémunération versée à un membre de la haute direction peut s'établir à un niveau supérieur ou inférieur à la rémunération médiane en fonction d'un certain nombre de facteurs, notamment, le fait que les membres de la haute direction aient atteint leurs objectifs de rendement préétablis.

### ***Point de vue sur la rétribution***

En 2013 et en 2014, Fortis a tenu un vote consultatif des actionnaires sur son approche de la rémunération de la haute direction et a obtenu un appui à 95,59 % et à 95,83 %, respectivement. En 2015, Fortis demandera de nouveau les commentaires des actionnaires dans le cadre de la tenue d'un vote consultatif sur l'approche de la rémunération de la haute direction, comme il est décrit plus en détail à la page 9 de la présente circulaire.

## **CONSIDÉRATIONS RELATIVES AUX RISQUES LIÉS À LA RÉMUNÉRATION**

Le conseil examine et approuve chaque année le plan stratégique de la société, compte tenu des occasions d'affaires, des prévisions de bénéfices, du niveau des risques auxquels elle fait face et des incidences sur les dépenses rattachées à ces risques. Le fait que les membres siègent à plusieurs comités facilite le partage de l'information et permet d'assurer que les comités et le conseil étudient convenablement les questions d'intérêt commun.

Le risque est officiellement pris en compte dans tous les processus d'examen annuel et bisannuel de la rémunération de Fortis pour assurer que des systèmes de contrôle efficaces soient en place afin de mitiger les risques perçus qui sont inhérents à la conception et à la structure de la rémunération et aux décisions s'y rapportant, tant à la société mère qu'au niveau des filiales. Le comité des ressources humaines a répertorié les contrôles des risques externes et internes suivants dans le cadre du programme de rémunération de la haute direction de Fortis :

### ***Contrôles externes d'atténuation des risques liés à la rémunération***

Pour les activités réglementées de services publics de gaz et d'électricité de la société, il existe des cadres de réglementation élaborés, ainsi que des mécanismes d'information et d'approbation qui régissent

l'exploitation des filiales de services publics réglementés. Au niveau de la société mère, la conformité continue de la société avec les exigences existantes de la réglementation et les pratiques exemplaires nouvelles assure que les risques liés à son programme de rémunération sont sans cesse repérés, surveillés et contrôlés.

### *Contrôles internes d'atténuation des risques liés à la rémunération*

Le régime de rémunération de la haute direction de Fortis est conçu pour que le risque soit pris en compte durant tout le processus d'examen de la rémunération :

<b>Salaire annuel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les salaires annuels sont ciblés à peu près aux niveaux médians du marché pour ne pas encourager une prise de risques excessifs.</li> </ul>
<b>Paiements incitatifs annuels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Discretion du conseil</b> : Suivant la recommandation du comité des ressources humaines, le conseil conserve le pouvoir discrétionnaire de rajuster à la hausse ou à la baisse aux formules prescrites de paiements incitatifs, et les paiements réels sont fondés sur son évaluation du risque pris pour dégager les résultats financiers et des circonstances pouvant avoir eu une incidence sur le rendement individuel, de même que des facteurs externes pouvant avoir eu des répercussions sur le rendement financier de la société.</li> <li>• <b>Plafonnement des attributions</b> : Les paiements incitatifs annuels accordés aux cadres sont plafonnés à 150 % du paiement incitatif annuel ciblé; toutefois, suivant la recommandation du comité des ressources humaines, le conseil conserve le pouvoir discrétionnaire d'accorder jusqu'à un maximum de 200 % du paiement incitatif annuel ciblé en reconnaissance de la réponse individuelle aux occasions ou aux défis exceptionnels et peut déroger des lignes directrices dans les circonstances appropriées.</li> <li>• <b>Facteurs de rendement multiples et paramètres financiers prudents</b> : Fortis n'utilise pas un facteur de rendement unique, et ses paiements incitatifs annuels encouragent les comportements en harmonie avec les intérêts de la société et de ses actionnaires en pondérant lourdement l'atteinte des cibles du bénéfice par action ordinaire (« BPA »), l'excellence opérationnelle et le rendement individuel soutenu. Le bénéfice de la société reflète en grande partie une synthèse du bénéfice de ses filiales réglementées qui sont sensiblement autonomes. Fortis a donc conclu que l'utilisation d'une mesure du rendement cible annuel reposant sur le BPA, y compris une fourchette de rendement de + ou - 5 %, est appropriée. Cette fourchette étroite est compatible avec les paramètres financiers utilisés dans le secteur des services publics et ne récompense pas la prise de risques excessifs et/ou les décisions à court terme. Le BPA sert de facteur clé dans l'établissement des paiements incitatifs pour les membres de la haute direction de la société depuis plus de dix ans, période au cours de laquelle Fortis a réussi une croissance soutenue et atteint le succès. L'utilisation du BPA s'est avérée un objectif de rendement efficace qui n'a pas donné lieu à des pratiques de gestion imprudentes et qui encourage le maintien de la fiche de Fortis, soit 42 années consécutives d'augmentations du paiement de dividendes annuels sur les actions ordinaires.</li> </ul>
<b>Mesures incitatives à moyen terme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Unités d'actions liées au rendement (« UAR »)</b> : Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, l'octroi d'UAR a été étendu aux membres de la haute direction en plus du chef de la direction afin de favoriser une meilleure harmonisation entre les intérêts de la haute direction et ceux des actionnaires. Les membres de la haute direction, y compris le chef de la direction et les autres MHDV, ont le droit de</li> </ul>

	<p>recevoir des attributions d'UAR aux termes du régime d'unités d'actions liées au rendement de 2013 (le « RUAR »), qui lie directement la rémunération au rendement de la société mesuré contre ses principaux objectifs commerciaux. Le RUAR remplace l'ancien régime d'unités d'actions liées au rendement destiné au chef de la direction. Le RUAR est décrit plus en détail à la page 49 de la présente circulaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'octroi d'UAR accentue aussi la proportion de la rémunération différée dans le régime global de paye. La composante de la rémunération différée harmonise de façon appropriée les paiements de la rémunération incitative et prévoit une période appropriée au cours de laquelle le comité des ressources humaines peut évaluer si la rémunération incitative pertinente a été gagnée sans que la société ne soit exposée à des risques indus.</li> </ul>
<p><b>Mesures incitatives à long terme</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Les attributions d'options d'achat d'actions sont directement liées aux obligations d'actionariat :</b> L'octroi d'options d'achat d'actions à tous les MHDV et à certains employés de direction de Fortis et de ses filiales vise à encourager la propriété d'actions ordinaires et à accroître la capacité de la société de recruter, de conserver et de motiver du personnel clé et de rétribuer les réalisations importantes en matière de rendement.</li> <li>• Aux termes de la politique d'actionariat pour les cadres dirigeants de Fortis, tous les cadres dirigeants, y compris tous les MHDV, sont tenus de détenir un nombre d'actions ordinaires correspondant en valeur à un multiple spécifié de leur salaire de base dans les 5 années qui suivent leur nomination à un poste pertinent. D'autres détails sur la politique d'actionariat qui s'appliquent aux MHDV de la société en 2014 ainsi que sur les actions qu'ils détiennent actuellement sont présentés à la page 68 de la présente circulaire.</li> </ul> <p>La propriété d'actions ordinaires pour les cadres, y compris les MHDV, est également encouragée au moyen de la politique de rémunération de la haute direction de Fortis, qui limite le nombre d'options attribuées chaque année à un cadre dirigeant à qui l'on a attribué des options d'achat d'actions pour au moins cinq ans au nombre d'options prescrites pour ce poste particulier ou au nombre minimum d'actions ordinaires appartenant réellement à la personne depuis le début de l'année civile précédente, selon le nombre le moins élevé des deux.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Politique anti-couverture :</b> Les membres de la haute direction ne sont pas autorisés à se protéger contre les baisses de la valeur du marché des titres de participation qu'ils reçoivent de la société à titre de rémunération.</li> </ul>

### ***Politique de récupération de la rémunération***

La société a instauré une politique de récupération de la rémunération dans le cadre de sa politique de rémunération de la haute direction pour 2013. En cas de retraitement important de l'information financière de la société résultant d'une fraude ou d'une inconduite intentionnelle de l'un ou de plusieurs employés de la société ou d'une filiale de la société, le comité des ressources humaines peut décider d'entreprendre la récupération ou d'exiger le remboursement de toute rémunération liée au rendement financier ou au rendement des actions ordinaires de la société qui a été versée ou attribuée à un employé de la société ou d'une filiale sur la période de temps que le comité des ressources humaines juge appropriée dans les circonstances particulières.

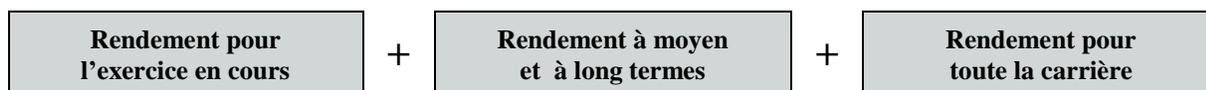
## **Examen triennal des risques liés à la rémunération**

Dans le cadre de l'examen de la rémunération de la haute direction que la société a exécuté en 2012, le Groupe Hay a effectué un examen des risques liés à la rémunération. Cette évaluation a été préparée pour Fortis et une sélection représentative des filiales importantes. Il a été confirmé dans le cadre de l'examen que les programmes et les pratiques de Fortis et des filiales représentatives en matière de rémunération de la haute direction n'ont pas tendance à encourager des risques importants qui sont susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur la société ou ses filiales. Une politique de récupération de la rémunération est également suggérée en cas d'inconduite ou de retraitement important de l'information financière, de manière à renforcer la position de gestion des risques de la société. Sur le fondement de la recommandation du Groupe Hay et du comité des ressources humaines, le conseil a adopté une politique de récupération de la rémunération à titre d'élément de la politique de rémunération de la haute direction à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, comme il est décrit ci-dessus.

La société est bien consciente des risques liés à la rémunération et des mesures de contrôle d'atténuation inhérents à ses programmes de rémunération, et le comité des ressources humaines entreprendra un examen périodique pour s'assurer que les risques liés à la rémunération sont convenablement pris en compte et gérés efficacement.

### **Éléments de la rémunération totale pour 2014**

Compte tenu des objectifs décrits ci-dessus, les MHDV sont récompensés pour leur rendement au moyen des trois éléments de rémunération suivants :



<b>Rendement pour l'exercice en cours</b>		
<b>Élément de rémunération</b>	<b>Description</b>	<b>Objectifs visés par la rémunération</b>
Salaire annuel de base	Le salaire correspond à un niveau fixe de rémunération qui est concurrentiel par rapport au marché.	Attirer et fidéliser des cadres chevronnés. Inciter à l'atteinte de solides résultats par l'entreprise.
Attribution incitative annuelle	Ajouté au salaire, le niveau cible de l'attribution incitative annuelle offre aux cadres une occasion de rémunération totale au comptant qui est concurrentielle par rapport au marché.  Les paiements incitatifs annuels dépendent du rendement individuel et de celui de l'entreprise.  Le BPA constitue le critère de rendement de l'entreprise.	Attirer et fidéliser des cadres chevronnés. Inciter à l'atteinte de solides résultats par l'entreprise.  La rémunération dépend du rendement individuel et du rendement de l'entreprise.  Simple à communiquer et à administrer.

<b>Rendement à moyen terme</b>		
<b>Élément de rémunération</b>	<b>Description</b>	<b>Objectifs visés par la rémunération</b>
UAR	<p>La valeur des attributions d'UAR est fonction du rendement et des objectifs de maintien en poste des MHDV.</p> <p>Pour convertir la valeur des attributions au nombre d'unités attribuées, on divise la valeur de l'attribution par le cours du marché d'une action ordinaire calculé comme le cours moyen pondéré selon le volume des actions ordinaires pour la période de cinq jours de séance précédant la date d'attribution du 1<sup>er</sup> janvier.</p> <p>À la fin de la période de rendement triennale, le comité des ressources humaines évalue le rendement concurrentiel de la société par rapport au rendement médian d'un groupe d'entreprises de services publics du gaz et de l'électricité nord-américaines comparables dont les titres sont cotés en bourse selon des paramètres préétablis et, s'il le juge bon, autorise le versement du pourcentage applicable et approprié des UAR accumulées (y compris les dividendes théoriques) conformément au régime.</p> <p>Versées au comptant à la fin de la période triennale de rendement.</p>	<p>Harmoniser les intérêts du cadre avec ceux des actionnaires par le rattachement de la rémunération incitative à la valeur des actions ordinaires.</p> <p>Attirer et fidéliser des cadres chevronnés.</p> <p>Favoriser une croissance soutenue à moyen terme en corrélant une partie de la rémunération avec le rendement à moyen terme.</p> <p>Inciter à l'atteinte de bons résultats par l'entreprise à plus long terme.</p> <p>Équilibrer la rémunération en fonction des résultats à court terme, à moyen terme et à long terme.</p> <p>La rémunération dépend du rendement soutenu de la société.</p> <p>Simple à présenter et à administrer.</p>

<b>Rendement à long terme</b>		
<b>Élément de rémunération</b>	<b>Description</b>	<b>Objectifs visés par la rémunération</b>
Options d'achat d'actions	<p>Les attributions annuelles fondées sur des titres de capitaux propres sont effectuées sous forme d'options d'achat d'actions.</p> <p>Le montant de chaque attribution annuelle dépend du niveau du poste du cadre, ainsi que de sa propriété d'actions actuelle.</p> <p>La valeur des attributions prévues est convertie en un nombre d'options attribuées qui correspond au quotient de la valeur de l'attribution divisée par un prix par action calculé selon le régime et à l'aide du modèle d'établissement des prix des options Black-Scholes.</p> <p>Les options ont une durée de dix ans et deviennent acquises sur une période de quatre ans.</p>	<p>Harmoniser les intérêts des cadres et ceux des actionnaires par l'encouragement de l'actionnariat.</p> <p>Attirer et fidéliser des cadres chevronnés.</p> <p>Encourager l'atteinte de solides résultats à plus long terme par l'entreprise.</p> <p>Équilibrer la rémunération en fonction des résultats à court terme, à moyen terme et à long terme.</p> <p>Simple à communiquer et à administrer.</p>

Rendement pendant toute la carrière		
Élément de rémunération	Description	Objectifs visés par la rémunération
Régime d'achat d'actions à l'intention des employés (« RAAE »)	Les MHDV peuvent participer au RAAE suivant les mêmes modalités que les autres employés.	Harmoniser les intérêts des cadres avec ceux des actionnaires par l'encouragement de l'actionnariat.  Attirer et fidéliser des cadres chevronnés.
Régime enregistré d'épargne-retraite autogéré (« REER ») et régime complémentaire de retraite à cotisations déterminées des employés (« RCR CDE »)	<p><u>REER</u> :</p> <p>Fortis verse des cotisations de contrepartie dans les REER autogérés pour chaque MHDV, sauf M. Walker, jusqu'à concurrence du plafond de cotisation à un REER.</p> <p><u>RCR CDE</u> :</p> <p>Accumulation de 13 % du salaire de base et paiement incitatif annuel excédant la limite des cotisations maximums au REER.</p> <p>L'intérêt s'accumule théoriquement au taux de rendement des obligations du gouvernement du Canada à 10 ans, majoré d'une prime de 1 % à 3 % selon le nombre d'années de service.</p> <p>Au moment de la retraite, le paiement d'une somme globale ou en versements égaux sur une période allant jusqu'à 15 ans au gré du MHDV.</p>	Attirer et fidéliser des cadres chevronnés.  Simple à communiquer et à administrer.
Régime de revenu de retraite (« RRA PD ») et régime uniforme de retraite (« RUR PD »)  <i>Un seul MHDV (M. Walker) participe à ce régime</i>	<p><u>RRA PD</u> :</p> <p>Accumulation annuelle de 1,33 % jusqu'à concurrence du montant moyen du maximum de gains annuels ouvrant droit à pension en fin de carrière (« MGAP ») au sens donné dans le Régime de pensions du Canada et de 2 % de plus que le MGAP moyen en fin de carrière jusqu'à concurrence des gains moyens les plus élevés du MHDV sur 36 mois.</p> <p><u>RUR PD</u> :</p> <p>Procure la partie de la pension calculée qui ne peut provenir du RRA PD en raison des limites prescrites par la Loi de l'impôt sur le revenu. Les gains reconnus sont limités au taux des gains de base qui était en vigueur le 31 décembre 1999 (limités à 182 000 \$ par année).</p>	Régimes antérieurs destinés à maintenir en fonction des cadres hautement qualifiés. Le RRA PD et le RUR PD n'acceptent plus de nouveaux participants.

### ***Salaires annuel de base***

Les salaires annuels de base des MHDV sont révisés par le comité des ressources humaines et établis chaque année dans le contexte de la rémunération totale et en fonction de la fourchette des salaires versés par le groupe de référence de sociétés commerciales et industrielles canadiennes du Groupe Hay, dans le cas des MHDV, sauf le chef de la direction et le président après la transition aux postes de haute direction, et par le groupe de référence spécifique de sociétés décrit à la page 39 de la présente circulaire, dans le cas du chef de la direction et du président après la transition aux postes de haute direction. Fortis a pour politique de verser aux cadres des salaires correspondant approximativement à la médiane des salaires versés aux cadres des sociétés du groupe de référence pertinent.

### ***Paiement incitatif annuel***

Fortis offre un régime incitatif annuel prévoyant le versement de sommes au comptant pour récompenser les MHDV de leur rendement durant chaque année civile. Le montant des paiements incitatifs annuels de chaque MHDV est déterminé par le conseil, sur la recommandation du comité des ressources humaines, après une évaluation annuelle du rendement de l'entreprise et du rendement individuel du cadre en regard de cibles préétablies. Les paiements aux termes du régime incitatif, qui est révisé chaque année par le conseil, sur la recommandation du comité des ressources humaines, sont fondés sur l'atteinte et le dépassement des objectifs en matière de rendement de l'entreprise et de rendement individuel pour l'exercice en cours.

Les critères servant à établir les objectifs en matière de rendement de l'entreprise comprennent les données générales de la conjoncture économique et commerciale, les instances de réglementation prévues et les bénéfices tirés de secteurs particuliers de l'entreprise, ainsi que la contribution relative de chaque secteur à ces bénéfices. On reconnaît que la capacité de faire croître le bénéfice d'un exercice à l'autre peut être touchée par les acquisitions, les décisions des autorités de réglementation des entreprises de services publics, les facteurs généraux de la conjoncture économique et la répartition relative du bénéfice entre les activités réglementées et les activités non réglementées.

Le conseil, qui a toute latitude pour gérer le régime incitatif annuel, doit tenir compte de toutes les circonstances pertinentes lorsqu'il prend des décisions relativement aux montants et aux modalités des paiements incitatifs annuels.

Le processus séquentiel servant à l'établissement et à la détermination des attributions incitatives annuelles qui sont versées comprend les volets suivants :

### ***Établissement des objectifs***

1. Les pondérations sont réparties entre le rendement de l'entreprise, celui des filiales et le rendement individuel.
  - La capacité relative de chaque cadre d'influencer les résultats de l'entreprise est reflétée dans la pondération de la composante du rendement de l'entreprise. Une proportion de 80 % du paiement incitatif annuel dans le cas du chef de la direction, du président et du VPD finances et de 50 % dans le cas du VPD Ouest canadien et du VPD Est du Canada et Caraïbes est surtout liée au rendement de l'entreprise.
  - Pour tenir compte de la responsabilité supplémentaire du rendement de filiales déterminées, une tranche de 40 % du paiement incitatif annuel dans le cas du VPD Ouest canadien et du VPD Est du Canada et Caraïbes dépend du rendement des filiales qui se trouvent dans leurs territoires respectifs.

**Répartition du rendement de l'entreprise, de celui des filiales et du rendement individuel pour 2014**

<b>Poste</b>	<b>Rendement de l'entreprise %</b>	<b>Rendement des filiales %</b>	<b>Rendement individuel %</b>	<b>Total %</b>
Chef de la direction, président ou VPD finances	80	0	20	100
VPD Ouest canadien ou VPD Est du Canada et Caraïbes	50	40	10	100

1) Les paiements incitatifs annuels cibles et maximums sont établis en pourcentage du salaire de base.

- En 2014, les paiements incitatifs annuels cibles pour le chef de la direction et le président ont été établis à 85 %, et les paiements incitatifs annuels cibles pour le VPD finances, le VPD Ouest canadien et le VPD Est du Canada et Caraïbes ont été établis à 70 % de leurs salaires annuels de base respectifs.
- Les paiements incitatifs annuels sont gagnés lorsque les objectifs en matière de rendement de l'entreprise sont atteints, après rajustements à l'égard des facteurs établis comme étant indépendants de la volonté raisonnable de la direction, tels qu'examinés par le comité d'audit et approuvés par le comité des ressources humaines.
- Le régime incitatif annuel prévoit le paiement de 150 % des paiements ciblés (maximum normal) lorsqu'un rendement supérieur a été atteint, avec une possibilité d'octroi supplémentaire de 50 % des paiements ciblés, à la discrétion du conseil, en reconnaissance de la réponse individuelle aux occasions et aux défis exceptionnels.
- Le conseil a toute latitude pour s'écarter des formules de paiement prescrites lorsque les circonstances le justifient, compte tenu du rendement général du MHDV individuel et de celui de l'entreprise, ainsi que de facteurs extérieurs.
- De façon générale, lorsque le rendement de l'entreprise est inférieur à un seuil minimum prédéterminé par le conseil, aucun paiement relié au rendement de l'entreprise ne sera versé.
- Lorsque le rendement individuel est jugé insatisfaisant pendant l'exercice en cours, aucun paiement incitatif annuel ne sera versé, même si certains seuils ou certains objectifs ont été atteints.

***Critères***

- 1) Le rendement de l'entreprise est établi en fonction du BPA réalisé au regard du plan d'affaires annuel de la société approuvé par le conseil.
- La fourchette du BPA cible est établie par le comité des ressources humaines puis recommandée au conseil aux fins d'adoption en fonction du plan d'affaires de la société.
  - Les événements indépendants de la volonté raisonnable de la direction ou d'autres éléments expressément autorisés par le conseil, comme le financement et l'acquisition de UNS Energy

Corporation en 2014, sont répertoriés et rajustés, à la hausse ou à la baisse, par le comité des ressources humaines lorsque celui-ci calcule le BPA réel par rapport au BPA cible.

- Le comité d'audit examine les rajustements proposés au BPA réel à l'égard d'événements indépendants de la volonté raisonnable de la direction et confirme les incidences financières de ces événements au comité des ressources humaines pour que celui-ci les évalue et formule une recommandation au conseil aux fins d'approbation.
- Pour 2014, le conseil a adopté une fourchette de + ou - 5 % par rapport à la cible du BPA prévisionnel du plan d'affaires (ou tel que l'autorise expressément le conseil) servant à établir les cibles maximum et le rendement de l'entreprise minimum acceptable pour la composante du rendement de la société dans le paiement incitatif annuel.

### Cibles de rendement de l'entreprise

	BPA	Paiement incitatif annuel (% de la cible)
95 % du plan d'affaires	1,53	50 %
Plan d'affaires	1,61	100 %
105 % ou plus du plan d'affaires	1,69	150 %

- Un rendement inférieur à 95 % du BPA prévu par le plan d'affaires n'occasionne aucun paiement pour la composante du rendement de l'entreprise dans le paiement incitatif annuel.
  - Un rendement compris entre 95 % et 105 % du BPA prévu par le plan d'affaires donne lieu à un paiement interpolé compris entre 50 % et 150 % de la composante du rendement de l'entreprise dans le paiement incitatif annuel.
  - Un rendement supérieur à 105 % du BPA prévu par le plan d'affaires donne lieu à un paiement établi à 150 % de la composante du rendement de l'entreprise dans le paiement incitatif annuel.
- 2) Le rendement des filiales est issu de la comparaison des résultats en regard des objectifs de rendement établis pour chaque filiale.
  - 3) Le rendement individuel (s'il y a lieu) est issu de la comparaison des résultats en regard des objectifs de rendement établis pour chaque cadre et approuvés par le comité des ressources humaines.
  - 4) Chaque paiement incitatif annuel à un MHDV est établi par le conseil, sur la recommandation du comité des ressources humaines.

Un sommaire des critères en matière de rendement, des pondérations et de la fourchette de paiement potentielle pour chaque MHDV est présenté ci-après.

Poste	Cibles de rendement de l'entreprise <sup>1)</sup>			Cibles de rendement des filiales <sup>1)</sup>			Cibles de rendement individuel <sup>1)</sup>		
	Pondération	Critère	Fourchette de paiement	Pondération	Critère	Fourchette de paiement	Pondération	Critère	Fourchette de paiement
Chef de la direction, président ou VPD finances	80 %	BPA	0 % à 150 %	0%	Sans objet	Sans objet	20 %	Multiple	0 % à 150 %
VPD Ouest canadien et VPD Est du Canada et Caraïbes	50 %	BPA	0 % à 150 %	40%	Multiple	0 % à 150 %	10 %	Réussite de la transition	0 % à 150 %

<sup>1)</sup> Le pourcentage de paiement lié au rendement de l'entreprise ajouté aux pourcentages de paiement liés au rendement des filiales et au rendement individuel peut être compris entre 0 % et 150 %. Le pourcentage définitif s'appliquant au paiement incitatif peut être augmenté jusqu'à concurrence d'un maximum de 200 % à la discrétion du conseil en fonction de la réponse du MHDV face aux occasions et aux défis exceptionnels.

## ***Rendement à moyen terme et à long terme***

### **Attributions incitatives à moyen terme et à long terme**

Des paiements incitatifs à moyen terme et à long terme sont attribués pour harmoniser les intérêts des cadres avec ceux des actionnaires en ce qui a trait à l'accroissement de la valeur du placement des actionnaires par l'encouragement de la propriété d'actions ordinaires et le rattachement de la rémunération incitative à la valeur des actions ordinaires. Fortis attribue une rémunération incitative à long terme aux MHDV sous forme d'UAR octroyées aux termes du RUAR et sous forme d'options d'achat d'actions attribuées aux termes du régime d'options d'achat de 2012. Ces deux régimes sont décrits ci-dessous :

#### ***1. Régime d'unités d'actions liées au rendement de 2013***

En date du 1<sup>er</sup> janvier 2013, la société a adopté le RUAR à l'intention d'un vaste groupe de membres de la direction de Fortis et des filiales. Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2013, le chef de la direction était le seul participant à un régime d'unités d'actions liées au rendement établi en 2004. Au moment de l'instauration du RUAR, l'attribution d'UAR au chef de la direction aux termes du régime de 2004 a pris fin.

Le RUAR est administré par le comité des ressources humaines, qui attribue des UAR dont la valeur correspond à un pourcentage précis du salaire annuel de base du participant. Le nombre d'UAR attribué à un participant est prévu dans le RUAR et est calculé comme le quotient de la valeur globale de l'attribution exprimée en un pourcentage du salaire de base, divisée par le cours moyen pondéré selon le volume des actions ordinaires au cours de la période de cinq jours de séance qui précède le 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'attribution.

Les paiements aux termes du RUAR seront effectués trois ans après l'attribution, selon un montant allant de 0 à 120 % de la valeur des UAR accumulées (y compris le réinvestissement dans des UAR des dividendes théoriques sur les UAR accumulées), comme le comité des ressources humaines le juge approprié. Pour établir le pourcentage de paiement aux termes du RUAR, le comité des ressources humaines évalue le rendement de la société sur cette période de trois ans par rapport à des mesures préétablies. Ces mesures comprennent le taux de croissance annuel composé (le « TCAC ») du BPA, des immobilisations et de l'équipement, ainsi que du rendement total pour les actionnaires (le « RTA »). Le rendement de Fortis selon ces mesures est comparé aux résultats médians d'un groupe de référence préétabli composé de 24 entreprises de services publics du gaz et de l'électricité nord-américaines dont les titres sont négociés en bourse. Pourvu que le rendement de Fortis s'élève à au moins 80 % du résultat médian du groupe de référence pour chacun de ces trois critères, le paiement du solde pertinent des UAR correspondra à un pourcentage allant de 80 à 120 % que l'on établit par le calcul du ratio du rendement de Fortis par rapport au rendement médian du groupe de référence à l'aide du TCAC du BPA, des immobilisations et de l'équipement et du RTA, pondéré à 50 % dans le cas du BPA, à 30 % dans le cas des immobilisations et de l'équipement et à 20 % dans le cas du RTA. Aucun paiement n'est effectué si le rendement de Fortis est inférieur à 80 % de la médiane pour l'un de ces critères, et aucun paiement additionnel n'est effectué pour un rendement supérieur à 120 % de l'un de ces critères. Les paiements aux termes du RUAR sont également subordonnés à la condition que Fortis maintienne une notation conforme à la notation médiane du groupe de référence aux fins de l'évaluation du rendement.

#### ***2. Régime d'options d'achat d'actions de 2012***

Des options peuvent être attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions de 2012 à tous les MHDV et aux cadres dirigeants de Fortis et de ses filiales (les « personnes admissibles »). Aucune option ne peut être octroyée aux termes du régime d'options d'achat d'actions de 2012 si, avec tout autre mécanisme de rémunération sous forme de titres établi ou maintenu par Fortis, un tel octroi d'options

pouvait donner lieu à l'une des situations suivantes : i) le nombre des actions ordinaires pouvant être émises en faveur des initiés de Fortis excède, à quelque moment que ce soit, 10 % des actions ordinaires émises et en circulation; ou ii) le nombre d'actions ordinaires émises en faveur des initiés de Fortis, dans une période de un an, excède 10 % des actions ordinaires émises et en circulation.

Le régime d'options d'achat d'actions de 2012 est administré par le comité des ressources humaines. Aux termes de ce régime, le prix d'exercice des options est fixé par le comité des ressources humaines et ne peut être moindre que le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires de Fortis correspondant au quotient de la valeur totale des actions ordinaires négociées à la Bourse TSX au cours des cinq derniers jours de séance précédant immédiatement la date d'attribution, divisée par le volume total des actions ordinaires négociées à la Bourse TSX au cours de ces cinq jours de séance. Le comité des ressources humaines détermine : i) les personnes admissibles auxquelles des options sont octroyées; ii) le nombre d'actions ordinaires visées par chaque octroi d'options; iii) le prix par action auquel les actions ordinaires peuvent être achetées à l'aide d'options attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions de 2012; iv) le moment auquel les options seront octroyées; v) le moment auquel les options seront acquises; et vi) le moment auquel les options expireront.

Les options octroyées dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions de 2012 sont propres au bénéficiaire de l'octroi et ne peuvent être cédées, sauf en cas de décès du bénéficiaire de l'octroi. L'octroi d'options ne confère aucun droit au bénéficiaire de poursuivre son emploi ou de continuer de fournir des services à Fortis.

Si la durée d'une option octroyée aux termes du régime d'options d'achat d'actions de 2012 expire durant une période d'interdiction (soit une période pendant laquelle il est interdit à la personne admissible de négocier les titres de Fortis, en vertu des exigences de la réglementation en valeurs mobilières ou aux termes des politiques écrites de la société alors applicables), la durée de cette option ou la tranche non exercée de celle-ci, sera prolongée et expirera 10 jours ouvrables après la fin de la période d'interdiction.

Les options octroyées dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions de 2012 ont une durée maximum de dix ans à compter de la date de l'octroi. Les options seront acquises sur une période d'au moins quatre ans commençant à la date de l'octroi. Les options octroyées dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions de 2012 expireront au plus tard trois ans après la fin de l'emploi, le décès ou le départ à la retraite de la personne admissible. Les prêts consentis aux personnes admissibles aux fins de l'exercice d'options sont interdits par le régime d'options d'achat d'actions de 2012.

Le régime d'options d'achat d'actions de 2012 prévoit que, malgré toute disposition contraire du régime, aucune option ne peut être modifiée pour réduire le prix d'exercice en-dessous du prix d'exercice à la date d'attribution.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, lorsqu'une personne admissible a reçu des options pendant au moins les cinq dernières années, le nombre maximum d'actions ordinaires à l'égard desquelles des options seront attribuées durant une année civile ne dépassera pas le nombre minimum d'actions ordinaires détenues par cette personne depuis le début de l'année civile précédente.

### **3. *Autres mécanismes de rémunération sous forme de titres***

En plus des deux régimes incitatifs susmentionnés, Fortis maintenait auparavant les régimes d'options d'achat d'actions de 2002 et de 2006, ainsi que le régime d'unités d'actions liées au rendement établi en 2004, dont le chef de la direction était le seul participant.

Les attributions aux termes des régimes d'options d'achat d'actions de 2002 et de 2006 ont cessé au moment de l'adoption du régime d'options d'achat d'actions de 2012. Les régimes d'options d'achat d'actions de 2002 et de 2006 prendront fin lorsque la totalité des options en circulation attribuées aux

termes de ces régimes seront exercées ou expireront, soit au plus tard le 28 février 2016 (dans le cas du régime d'options d'achat d'actions de 2002) et le 2 mars 2018 (dans le cas du régime d'options d'achat d'actions de 2006).

Les attributions aux termes du régime d'unités d'actions liées au rendement de 2004 ont cessé au moment de l'adoption du RUAR. Toutes les UAR attribuées aux termes du régime d'unités d'actions liées au rendement de 2004 qui étaient en circulation ont été acquises au moment du départ à la retraite du chef de la direction, et le régime a alors pris fin.

## ***Rendement pendant toute la carrière***

### ***Régime d'achat d'actions à l'intention des employés***

Les actionnaires de Fortis ont approuvé l'adoption du régime d'achat d'actions à l'intention des employés de 2012 (le « RAAE de 2012 ») à l'assemblée annuelle des actionnaires du 4 mai 2012.

Les employés de Fortis et de ses filiales qui sont les résidents canadiens sont encouragés à devenir actionnaires au moyen du RAAE de 2012 et des régimes qu'il a remplacés. Le RAAE de 2012 est offert à titre facultatif aux employés permanents, y compris aux personnes qui prennent leur retraite et qui participaient au régime au moment de leur retraite (les « retraités »). Au 31 décembre 2014, le nombre total d'actions ordinaires en circulation aux termes du RAAE de 2012 et des régimes qu'il a remplacés était 2 940 159, ce qui représente 1,1 % du nombre total des actions ordinaires émises et en circulation.

Les employés permanents qui souhaitent participer au RAAE de 2012 peuvent le faire en remplissant un formulaire de participation des employés. Le placement en actions ordinaires envisagé au cours de toute année civile ne peut être inférieur à 100 \$ et ne peut excéder, au total, 10 % du salaire annuel de base de l'employé permanent pour l'année. La participation d'un retraité est limitée au réinvestissement des dividendes sur les actions ordinaires figurant dans le compte du retraité aux fins du RAAE de 2012 et des régimes qu'il a remplacés. Les participants ne peuvent céder les avantages reliés au régime.

Chaque contribution d'employé aux termes du régime représente 90 % du prix d'achat des actions ordinaires aux termes du RAAE de 2012, et l'employeur de l'employé cotise les 10 % restants du prix d'achat des actions ordinaires. Les actions ordinaires achetées dans le cadre du régime sont soit acquises sur le marché libre par Computershare, le fiduciaire aux termes du RAAE de 2012, soit des actions nouvelles. La société peut choisir entre une émission d'actions nouvelles ou l'achat d'actions ordinaires sur le marché secondaire en donnant au fiduciaire un préavis d'au moins 15 jours ouvrables avant la date d'achat des actions. À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012, la société a émis des actions ordinaires nouvelles pour régler les achats des employés aux termes du régime.

Lorsque les paiements reçus par l'employeur de la part de l'employé sont moindres que les montants que l'employé doit investir dans le cadre du RAAE de 2012, l'employeur consentira à l'employé un prêt (un « prêt d'employé ») correspondant au montant de la différence. L'employé doit rembourser le montant de tout prêt d'employé, sans intérêt, sur une période n'excédant pas 52 semaines immédiatement après la date du prêt. Le montant total non remboursé du prêt d'employé devient immédiatement exigible et payable à la date de la cessation d'emploi, moment auquel toute rémunération due à l'employé sera affectée au remboursement du prêt d'employé.

Toutes les actions ordinaires achetées et conservées aux termes du RAAE de 2012 sont inscrites au nom de Computershare, à titre de fiduciaire, au bénéfice des employés qui participent au régime. Les certificats d'actions ordinaires achetées à l'aide d'un prêt d'employé ne seront pas remis à l'employé permanent tant que son prêt d'employé ne sera pas remboursé en totalité; autrement, les certificats attestant les actions ordinaires détenues par un employé aux termes du RAAE de 2012 sont remis lorsque l'employé cesse de participer au RAAE de 2012.

Fortis a réservé 2 044 664 actions ordinaires aux fins d'émission d'actions nouvelles aux termes du RAAE de 2012, mais elle conserve la souplesse de répondre aux besoins de livraison d'actions au moyen d'achats sur le marché secondaire. Le solde de la réserve relative au RAAE de 2012 s'établit à 1 159 637 actions au 31 décembre 2014.

## PRESTATIONS DE RETRAITE

Depuis le 31 décembre 2006, M. Marshall ne participe plus à un régime de retraite agréé à prestations déterminées (le « RRA PD »), ni au régime complémentaire à prestations déterminées (le « RC PD » et, collectivement avec le RRA PD, les « régimes PD ») en ce qui a trait aux cotisations et à l'accumulation de prestations. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 jusqu'au départ à la retraite de M. Marshall, Fortis a versé des contributions d'un montant correspondant aux cotisations versées par M. Marshall, jusqu'à concurrence du plafond de cotisation au REER établi par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada), à un REER autogéré de M. Marshall. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 jusqu'à sa retraite, M. Marshall a participé au régime complémentaire de retraite non contributif à cotisations déterminées des employés (le « RCR CDE »).

### *Régimes à prestations déterminées*

Conformément aux modalités du contrat de travail de M. Marshall qui a été conclu au moment auquel il a été nommé chef de la direction en avril 1996, le résultat combiné des régimes PD permet à M. Marshall de recevoir un paiement annuel après la retraite correspondant à 70 % du montant moyen le plus élevé sur trois ans de son salaire annuel de base et de tout paiement incitatif annuel au comptant établi au 31 décembre 2006. La prestation annuelle qui sera versée à M. Marshall à la retraite dans le cadre des régimes PD est assujettie au rajustement actuariel résultant du report du début de la retraite de M. Marshall après le 1<sup>er</sup> janvier 2007. Lors de sa retraite le 31 décembre 2014 et compte tenu de ses choix aux termes des régimes PD, la rente annuelle qui sera versée à M. Marshall à vie s'établit à 1 303 948 \$ et est payable intégralement à son conjoint survivant. Avant la retraite de M. Marshall, la société avait garanti les régimes PD au moyen d'une lettre de crédit irrévocable qui sera renouvelée chaque année.

Le RCR CDE est un complément au régime de retraite à prestations déterminées courant de la société, qui prévoit des prestations jusqu'à concurrence des limites maximums permises par les règles sur les régimes de retraite applicables de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).

M. Walker participe à un régime de retraite agréé à prestations déterminées, ainsi qu'au régime uniforme de retraite de la société (le « RUR PD »). On y prévoit une accumulation de 1,33 % jusqu'à concurrence du montant moyen du maximum de gains annuels ouvrant droit à pension en fin de carrière (« MGAP »), au sens donné dans le Régime de pensions du Canada et de 2 % de plus que le MGAP moyen en fin de carrière (limité à 182 000 \$ par année) jusqu'à concurrence des gains moyens les plus élevés de M. Walker. Les gains moyens les plus élevés sont établis en fonction des 36 mois consécutifs de service durant lesquels les gains ont été les plus élevés. Le MGAP moyen en fin de carrière est fondé sur les 36 derniers mois de service. Le RRA PD prévoit un paiement à la retraite fondé sur le nombre d'années de service décomptées et les gains ouvrant droit à pension réels et comporte une période d'accumulation maximum de 35 ans. Aux fins du RUR PD, les gains reconnus sont limités au taux des gains de base qui était en vigueur le 31 décembre 1999.

Le RUR PD prévoit la partie de la pension calculée qui ne peut provenir du RRA PD en raison des limites prescrites par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).

MM. Perry, Smith et Ludlow ne participent pas à un régime de retraite à prestations déterminées.

### *Régime enregistré d'épargne retraite autogéré (le « REER »)*

En 2014, Fortis a versé des cotisations aux REER autogérés de MM. Marshall, Perry, Smith et Ludlow d'un montant correspondant aux cotisations versées par ceux-ci, jusqu'à concurrence du plafond de cotisations au REER établi par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada). La participation de M. Marshall au REER a cessé au moment de sa retraite.

### ***Régime complémentaire de retraite à cotisations déterminées des employés***

Tous les MHDV participent au RCR CDE. Aux termes du RCR CDE, Fortis accumule des contributions d'un montant correspondant à 13 % du salaire annuel de base et des paiements incitatifs annuels au comptant du participant, excédant la contribution annuelle maximum admissible à un REER, dans un compte qui accumule de l'intérêt à un taux égal au taux de rendement des obligations du gouvernement du Canada à 10 ans, majoré d'une prime de 1 % à 3 %, selon le nombre d'années de service. Au moment de la retraite, un participant peut choisir de recevoir de la société les montants théoriques accumulés dans le RCR CDE en une seule fois ou en versements égaux échelonnés sur une période de 15 ans.

La société a cessé ses contributions théoriques aux termes du RCR CDE à l'égard de M. Marshall au moment de la retraite de ce dernier et a garanti son RCR CDE au moyen d'une lettre de crédit irrévocable qui sera renouvelée chaque année.

### **RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION POUR 2014**

Sur le fondement des conclusions de la revue bisannuelle de 2014 et de la recommandation du comité des ressources humaines, le conseil a approuvé un certain nombre de changements à l'égard de la politique de rémunération de la haute direction de Fortis à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Ces changements avaient pour but d'harmoniser la rémunération de la haute direction avec les pratiques en vigueur sur le marché et les intérêts des actionnaires, tout en mettant l'accent sur la viabilité à long terme, ce qui est conforme à l'adhésion de Fortis à une solide culture de rémunération proportionnelle au rendement. Ces changements sont résumés à la page 80. L'analyse de la rémunération pour 2014 est présentée ci-après.

#### ***Établissement des objectifs***

Après que le plan d'affaires est approuvé par le conseil, le chef de la direction recommande une fourchette du BPA qui servira pour l'évaluation du rendement de l'entreprise par le comité des ressources humaines. Le conseil d'administration de chaque filiale pertinente évalue et approuve les objectifs de rendement des filiales de Fortis. Chaque MHDV a aussi des objectifs de rendement individuel pour soutenir le plan d'affaires. Le chef de la direction présente ses objectifs en matière de rendement individuel directement au comité des ressources humaines et passe en revue, avec ce même comité, les objectifs de rendement individuel des autres MHDV. Par la suite, le comité des ressources humaines examine les objectifs de rendement de l'entreprise et de rendement individuel avant de soumettre les objectifs qu'il recommande à l'approbation du conseil.

#### ***Salaire annuel de base***

Conformément à la politique de rémunération de la haute direction, le comité des ressources humaines rajuste le salaire annuel de base de chaque MHDV en se fondant sur les médianes du marché pour le groupe ou les groupes de référence de sociétés commerciales et industrielles canadiennes.

Le salaire de base de M. Marshall a été maintenu à 1 200 000 \$ pour 2014, et les salaires de base de MM. Perry, Smith, Walker et Ludlow sont passés de 575 000 \$, 495 000 \$, 550 000 \$ et 440 000 \$ à 900 000 \$, 550 000 \$, 625 000 \$ et 500 000 \$ respectivement, lors de la transition aux postes de haute direction, compte tenu de leurs nouveaux rôles et de l'accroissement de leurs responsabilités.

### ***Paiements incitatifs annuels***

Durant 2014, les objectifs de paiements incitatifs annuels pour tous les MHDV, sauf le chef de la direction, ont été modifiés en cours d'exercice eu égard aux nouveaux rôles et aux nouvelles responsabilités des MHDV par suite de la transition aux postes de haute direction. Le rendement par rapport à chaque série d'objectifs sera déterminé pour la période durant laquelle ils s'appliquaient, et les paiements finaux aux termes du régime incitatif annuel seront établis selon une combinaison du rendement aux termes des deux séries d'objectifs, pondérés en fonction de la proportion de l'année durant laquelle ils étaient applicables.

Fortis a utilisé le BPA, rajusté à la hausse ou à la baisse, pour tenir compte des facteurs raisonnablement indépendants de la volonté de la direction ou d'autres éléments expressément autorisés par le conseil, afin de calculer la composante reliée au rendement de l'entreprise au titre des paiements incitatifs annuels pour 2014.

Le rendement des filiales aux fins des paiements incitatifs annuels a été évalué à l'aide d'une carte de pointage comportant de nombreux critères qui englobent le bénéfice, la satisfaction de la clientèle, les résultats sur le plan de la réglementation et de la sécurité par rapport à des cibles prédéterminés.

Les critères établis pour le rendement individuel pour 2014 ont été conçus pour gérer le rendement individuel indépendamment des objectifs de l'entreprise, stimuler le perfectionnement personnel et gérer la transition aux postes de la haute direction.

### ***Critères de rendement individuel pour le chef de la direction***

Outre le rendement général par rapport à la description de son poste, les critères de rendement individuel pour le chef de la direction incluaient le positionnement stratégique de Fortis et de ses filiales en vue de la croissance continue de la rentabilité selon les éléments suivants :

- réalisation des occasions de croissance;
- clôture de l'acquisition de UNS Energy Corporation et intégration de celle-ci à titre de société Fortis; et
- renforcement de la planification de la relève quant aux membres de la haute direction.

### ***Critères de rendement individuel pour le président***

Outre le rendement général par rapport à la description de son poste, les critères de rendement individuel pour M. Perry à titre de président incluaient le positionnement stratégique de Fortis et de ses filiales en vue de la croissance continue de la rentabilité selon les éléments suivants :

- réalisation des occasions de croissance;
- clôture de l'acquisition de UNS Energy Corporation et intégration de celle-ci à titre de société Fortis; et
- gestion efficace de la transition aux postes de haute direction.

Outre le rendement général par rapport à la description de son poste, les critères de rendement individuel pour M. Perry à titre de vice-président, finances et chef des finances incluaient les éléments suivants :

- clôture de l'acquisition de UNS Energy Corporation et intégration de celle-ci à titre de société Fortis;
- planification de la relève quant au groupe des finances;
- réalisation d'un placement de titres de créance aux États-Unis;

- mise sur pied fructueuse du comité de présentation de l'information; et
- gestion des aspects financiers des enquêtes relatives aux acquisitions ou aux dessaisissements et des opérations effectuées pour le compte de la société et de ses filiales, y compris la structure de financement de l'acquisition de UNS Energy Corporation et les émissions sur les marchés des capitaux.

***Critères de rendement individuel pour le VPD finances***

Outre le rendement général par rapport à la description de son poste, les critères de rendement individuel pour M. Smith en qualité de VPD finances incluait les éléments suivants :

- clôture de l'acquisition de UNS Energy Corporation;
- planification de la relève quant au groupe des finances;
- préparation de la première journée des investisseurs de Fortis et fonction d'hôte s'y rapportant; et
- gestion des aspects financiers des enquêtes relatives aux acquisitions ou aux dessaisissements et des opérations effectuées pour le compte de la société et de ses filiales, y compris la structure de financement de l'acquisition de UNS Energy Corporation et les émissions sur les marchés des capitaux.

Un commentaire détaillé sur les cibles de rendement d'entreprise et de rendement individuel de M. Smith à titre de président et chef de la direction de FortisAlberta Inc. est présenté dans les documents d'information publics de cette filiale de Fortis. M. Smith a agi en cette qualité jusqu'au 29 juin 2014.

***Critères de rendement pour le VPD Ouest canadien***

*Critères de rendement individuel*

Outre le rendement général par rapport à la description de son poste, les critères de rendement individuel pour M. Walker en sa qualité de VPD Ouest canadien incluait les éléments suivants :

- avancement des occasions liées au GNL, notamment agrandissement des installations de GNL de Tilbury et projet de pipeline Woodfibre;
- avancement de l'Expansion Waneta conformément au calendrier et au budget; et
- gestion efficace de la transition aux postes de haute direction.

*Critères de rendement des filiales*

À titre de VPD Ouest canadien, le calcul des paiements incitatifs annuels de M. Walker tient compte du rendement des filiales, ainsi que du rendement de l'entreprise de Fortis. Le rendement de chaque filiale est mesuré à l'aide d'une carte de pointage qui comporte de nombreux critères calculés et pondérés selon la contribution relative au bénéfice de chaque filiale, de la façon suivante :

<b>Filiale</b>	<b>Pondération</b>
FortisBC Gas and Electric	60 %
FortisAlberta	40 %
Total	100%

Un commentaire détaillé sur les cibles de rendement de M. Walker à titre de président et chef de la direction de FortisBC est présenté dans les documents d'information publics de cette filiale de Fortis. M. Walker a agi en cette qualité jusqu'au 31 juillet 2014.

## *Critères de rendement pour le VPD Est du Canada et Caraïbes*

### *Critères de rendement individuel*

Outre le rendement général par rapport à la description de son poste, les critères de rendement individuel pour M. Ludlow à titre de VPD Est du Canada et Caraïbes comprenaient les éléments suivants :

- élaboration et mise en œuvre de cibles regroupées sur le plan de la sécurité et de la réglementation;
- obtention d'un financement externe sous forme de titres de créance non garantis pour FortisTCI Limited;
- renforcement des engagements de Newfoundland Power Inc. en matière de fiabilité et de service à la clientèle dans le cadre de l'examen par les autorités de réglementation de la perte de l'approvisionnement de Newfoundland and Labrador Hydro survenue en janvier 2014; et
- gestion efficace de la transition aux postes de haute direction.

### *Critères de rendement des filiales*

À titre de VPD Est du Canada et Caraïbes, le calcul des paiements incitatifs annuels de M. Ludlow tient compte du rendement des filiales, ainsi que du rendement de Fortis. Le rendement de chaque filiale est mesuré à l'aide d'une carte de pointage qui comporte de nombreux critères calculés et pondérés selon la contribution relative au bénéfice de chaque filiale, de la façon suivante :

<b>Filiale</b>	<b>Pondération</b>
Newfoundland Power	45 %
FortisOntario	10 %
Maritime Electric	15 %
Caribbean Utilities	15 %
Fortis Turks and Caicos	15 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>

Un commentaire détaillé sur les cibles de rendement de M. Ludlow à titre de président et chef de la direction de Newfoundland Power Inc. est présenté dans les documents d'information publics de cette filiale de Fortis. M. Ludlow a agi en cette qualité jusqu'au 31 juillet 2014.

### *Paievements incitatifs annuels pour 2014*

Pour la détermination et l'analyse de l'incidence des questions raisonnablement indépendantes de la volonté de la direction, le comité des ressources humaines, avec le concours du comité d'audit, a réalisé une évaluation du rendement de la société et de celui de chaque MHDV par rapport aux critères prédéterminés pour le rendement de l'entreprise, celui des filiales et le rendement individuel afin d'élaborer sa recommandation au conseil à l'égard des paiements incitatifs annuels pour 2014.

Le rendement du VPD finances, du VPD Ouest canadien et du VPD Est du Canada et Caraïbes aux fins des paiements incitatifs annuels durant les périodes de 2014 au cours desquelles ils ont occupé le poste de président et chef de la direction de FortisAlberta, de FortisBC et de Newfoundland Power, respectivement, a été établi par le comité des ressources humaines, après l'examen des recommandations du conseil d'administration de chacune des filiales pertinentes.

L'évaluation du comité des ressources humaines était la suivante :

#### **Chef de la direction (H. Stanley Marshall) :**

Type de critère	Rendement réel			Paiement correspondant		
	Critères	Cible	% réel de la cible	% réel du multiple de la cible	Pondération des paiements incitatifs annuels %	Paiement %
Critères associés au rendement de l'entreprise	BPA	BPA du plan d'affaires (rajusté)	106	150	80	120
Critères associés au rendement individuel	Divers	Réalisation intégrale		150	20	30
Total		–			100	150

**Président (Barry V. Perry) :**

Rendement réel				Paiement correspondant			
Type de critère	Critères	Cible	% réel de la cible	% réel du multiple de la cible	Pondération des paiements incitatifs annuels %	Paiement %	Pondération de la série de critères <sup>1)</sup> %
<i>Critères à titre de président</i>							
Critères associés au rendement de l'entreprise	BPA	BPA du plan d'affaires (rajusté)	106	150	80	120	
Critères associés au rendement individuel	Divers	Réalisation intégrale		150	20	30	
Total					100	150	50
<i>Critères à titre de vice-président, finances et chef des finances</i>							
Critères associés au rendement de l'entreprise	BPA	BPA du plan d'affaires (rajusté)	106	150	80	120	
Critères associés au rendement individuel	Divers	Réalisation intégrale		150	20	30	
Total					100	150	50
Cible des paiements incitatifs annuels totaux en %						150	

<sup>1)</sup> Tient compte de la proportion de l'année durant laquelle la personne exerçait la fonction pertinente.

**VPD finances (Karl W. Smith) :**

Type de critère	Rendement réel			Paiement correspondant			Pondération de la série de critères <sup>1)</sup>
	Critères	Cible	% réel de la cible	% réel du multiple de la cible	Pondération des paiements incitatifs annuels %	Paiement %	
<i>Critères à titre de VPD finances</i>							
Critères associés au rendement de l'entreprise	BPA	BPA du plan d'affaires (rajusté)	106	150	80	120	
Critères associés au rendement individuel	Divers	Réalisation intégrale		150	20	30	
<b>Total</b>					100	150	50
<i>Critères à titre de président et chef de la direction de FortisAlberta</i>							
Critères associés au rendement de l'entreprise	Multiples	100 %	145	145	70	101,5	
Critères associés au rendement individuel	Divers	Réalisation intégrale		145	30	43,5	
<b>Total</b>					100	145	50
<b>Cible des paiements incitatifs annuels totaux en %</b>						<b>147,5</b>	

<sup>1)</sup> Tient compte de la proportion de l'année durant laquelle la personne exerçait la fonction pertinente.

**VPD Ouest canadien (John C. Walker) :**

Type de critère	Rendement réel			Paiement correspondant			Pondération de la série de critères <sup>1)</sup>
	Critères	Cible	% réel de la cible	% réel du multiple de la cible	Pondération des paiements incitatifs annuels %	Paiement %	
<i>Critères à titre de VPD Ouest canadien</i>							
Critères associés au rendement de l'entreprise	BPA	BPA du plan d'affaires (rajusté)	106	150	50	75	
Critères associés au rendement des filiales	Multiples	100 %	138	138	40	55	
Critères associés au rendement individuel	Réussite de la transition	Réalisation intégrale		150	10	15	
<b>Total</b>					<b>100</b>	<b>145</b>	<b>42</b>
<i>Critères à titre de président et chef de la direction de FortisBC</i>							
Critères associés au rendement de l'entreprise	Multiples	100 %	133	133	80	106	
Critères associés au rendement individuel	Divers	Réalisation intégrale		150	20	30	
<b>Total</b>					<b>100</b>	<b>136</b>	<b>58</b>
<b>Cible des paiements incitatifs annuels totaux en %</b>						<b>140</b>	

<sup>1)</sup> Tient compte de la proportion de l'année durant laquelle la personne exerçait la fonction pertinente.

**VPD Est du Canada et Caraïbes (Earl A. Ludlow) :**

Type de critère	Rendement réel			Paiement correspondant			Pondération de la série de critères <sup>1)</sup>
	Critères	Cible	% réel de la cible	% réel du multiple de la cible	Pondération des paiements incitatifs annuels %	Paiement %	
<i>Critères à titre de VPD Est du Canada et Caraïbes</i>							
Critères associés au rendement de l'entreprise	BPA	BPA du plan d'affaires (rajusté)	106	150	50	75	
Critères associés au rendement des filiales	Multiples	100 %	128	128	40	51	
Critères associés au rendement individuel	Réussite de la transition	Réalisation intégrale		150	10	15	
<b>Total</b>					<b>100</b>	<b>141</b>	<b>42</b>
<i>Critères à titre de président et chef de la direction de Newfoundland Power</i>							
Critères associés au rendement de l'entreprise	Multiples	100 %	140	140	70	98	
Critères associés au rendement individuel	Divers	Réalisation intégrale		150	30	45	
<b>Total</b>					<b>100</b>	<b>143</b>	<b>58</b>
<b>Cible des paiements incitatifs annuels totaux en %</b>						<b>142</b>	

<sup>1)</sup> Tient compte de la proportion de l'année durant laquelle la personne exerçait la fonction pertinente.

À l'égard de MM. Marshall et Perry, le conseil a tenu compte de la recommandation du comité des ressources humaines et a accordé un paiement incitatif annuel pour 2014 de 2 040 000 \$ et de 1 059 000 \$, respectivement, qui représente la valeur maximum de 200 % de la cible, eu égard au solide rendement de l'entreprise en 2014, à l'acquisition fructueuse de UNS Energy Corporation en août 2014 et à la transition aux postes de haute direction réalisée avec succès.

À l'égard du VPD finances, du VPD Ouest canadien et du VPD Est du Canada et Caraïbes, le comité des ressources humaines a évalué leur rendement individuel au cours de la transition aux postes de haute direction, ainsi que le rendement de l'entreprise et a établi que des circonstances appropriées justifiaient l'exercice de sa discrétion. Sur le fondement du rendement établi d'après les objectifs de rendement de l'entreprise et de rendement individuel décrits ci-dessus, le conseil a attribué les paiements incitatifs annuels suivants pour 2014 :

	<b>Paiements incitatifs annuels réels pour 2014 (\$)</b>	<b>Pourcentage du paiement cible (%)</b>
H. Stanley Marshall	2 040 000	200
Barry V. Perry	1 059 000	200
Karl W. Smith	500 000	158
John C. Walker	500 000	146
Earl A. Ludlow	400 000	146

## *Paielements incitatifs à moyen terme et à long terme*

### *Unités d'actions liées au rendement*

#### **RUAR – Attributions pour 2014**

Les attributions d'UAR en 2014 seront évaluées en regard des critères de paiement prescrits par le RUAR, qui sont les suivants :

- le TCAC du BPA de la société pour la période pertinente sera comparé au TCAC médian du BPA pour le groupe de référence précisé dans le régime pour la même période. Ce paramètre sera utilisé pour l'établissement de 50 % des critères de paiement;
- le TCAC des immobilisations et de l'équipement de la société pour la période pertinente sera comparé au TCAC médian des immobilisations et de l'équipement du groupe de référence pour la même période. Ce paramètre sera utilisé pour l'établissement de 30 % des critères de paiement;
- le RTA de la société pour la période pertinente sera comparé au RTA médian du groupe de référence pour la même période. Ce paramètre sera utilisé pour l'établissement de 20 % des critères de paiement;
- le comité des ressources humaines peut à son gré tenir compte de l'incidence des éléments extraordinaires au cours de la période de trois ans durant laquelle les UAR attribuées en 2014 sont en circulation (la « période des critères de paiement ») pour l'établissement du BPA à l'égard de cette période; et
- à moins que le comité des ressources humaines n'établisse que les circonstances le justifient autrement, aucun paiement à l'égard d'une attribution d'unités ne sera payable si la notation à long terme de la société est inférieure à la notation à long terme médiane du groupe de référence le dernier jour ouvrable de la période des critères de paiement.

Le comité des ressources humaines n'a pas établi de critère de paiement supplémentaire pour tout MHDV à l'égard de l'attribution d'UAR pour 2014. D'une manière similaire à l'attribution aux termes du régime d'options d'achat d'actions de 2012, l'attribution d'UAR pour 2014 a été établie sous forme d'un pourcentage du salaire de base divisé par le cours moyen pondéré selon le volume des actions ordinaires négociées à la Bourse TSX au cours des cinq jours de séance qui précèdent immédiatement le 1<sup>er</sup> janvier 2014, soit 30,42 \$.

#### *Attribution ordinaire d'UAR*

L'attribution d'UAR pour 2014 a été faite en date du 1<sup>er</sup> janvier 2014, et la valeur de l'attribution était fondée sur les fonctions qu'exerçait alors la personne. Ainsi, M. Marshall a reçu une attribution d'UAR pour 2014 correspondant à 200 % de son salaire de base comme le prévoit le RUAR. Les valeurs des attributions d'UAR pour 2014 que MM. Perry, Smith, Walker et Ludlow ont reçues étaient fondées sur les pourcentages applicables du salaire de base que prévoyait le RUAR pour leurs fonctions avant la transition aux postes de haute direction, ces pourcentages étant de 75 %, de 50 %, de 75 % et de 20 %, respectivement.

#### *Attribution d'UAR dans le cadre de la transition aux postes de haute direction*

Dans le cadre de la transition aux postes de haute direction, une attribution supplémentaire d'UAR a été effectuée en faveur des MHDV touchés afin que les possibilités totales au titre de l'attribution d'UAR pour l'année tiennent compte, selon les dispositions du RUAR, des fonctions exercées durant l'année et de la durée proportionnelle durant laquelle chaque fonction a été exercée. Les pourcentages applicables du salaire de base que prescrit le RUAR pour le président, le VPD finances, le VPD Ouest canadien et le VPD Est du Canada et Caraïbes sont de 200 %, de 75 %, de 75 % et de 75 %, respectivement.

Le groupe de référence en regard duquel le rendement de la société sera mesuré pour les critères décrits ci-dessus se compose des 24 entreprises de services publics nord-américaines suivantes dont les titres sont cotés en bourse. <sup>1)</sup>

AGL Resources	Emera Inc.	Pinnacle West Capital Corp.
Alliant Energy	Great Plains Energy	SCANA Corp.
Ameren Corp.	Hawaiian Electric Industries	Sempra Energy
Atmos Energy Corp.	Integrus Energy Group Inc.	TECO Energy Inc.
CMS Energy Corp.	MDU Resources Group Inc.	UGI Corp.
Canadian Utilities Ltd.	NiSource Inc.	Westar Energy Inc.
CenterPoint Energy Inc.	OGE Energy Corp.	Wisconsin Energy Corp
DTE Energy Co.	Pepco Holdings Inc.	Xcel Energy Inc.

<sup>1)</sup> Par rapport aux années précédentes, NV Energy a été exclue de ce groupe de comparaison en raison de son acquisition par une autre partie.

Comme il a été indiqué à la page 49, la valeur réelle des UAR à la date de paiement dépend de l'atteinte des objectifs de rendement d'entreprise et des critères de paiement que prévoit le RUAR.

Le nombre et la valeur des UAR attribuées aux MHDV aux termes du RUAR en 2014 étaient les suivants :

MHDV	Nombre d'UAR	Date d'attribution	Valeur des UAR à la date d'attribution (\$)
H. Stanley Marshall	78 893	1 <sup>er</sup> janvier 2014	2 400 000
Barry V. Perry	14 176	1 <sup>er</sup> janvier 2014	431 250
	21 232	30 juin 2014	684 375
Karl W. Smith	8 136	1 <sup>er</sup> janvier 2014	247 500
	2 559	30 juin 2014	82 500
John C. Walker	13 560	1 <sup>er</sup> janvier 2014	412 500
	701	1 <sup>er</sup> août 2014	23 438
Earl A. Ludlow	2 893	1 <sup>er</sup> janvier 2014	88 000
	3 576	1 <sup>er</sup> août 2014	119 583

#### **Attributions d'UAR de 2011 à 2014 aux termes du régime d'unités d'actions liées au rendement de 2004**

Le comité des ressources humaines a examiné à sa réunion du 24 février 2014 l'attribution d'UAR effectuée en 2011 en faveur du chef de la direction aux termes du régime d'unités d'actions liées au rendement de 2004. Le comité des ressources humaines a examiné le rendement de la société et du chef de la direction sur la période de trois ans allant de 2011 à 2014 par rapport aux critères de paiement prédéfinis suivants :

- réussir à réduire au maximum, au cours des trois prochaines années, les incidences des facteurs économiques défavorables pour la société et tirer avantage des occasions de croissance;
- réussir à faire progresser la position des services publics de la société en Colombie-Britannique;
- continuer à obtenir des résultats raisonnablement satisfaisants pour Fortis, dans son ensemble, selon un rendement égal ou supérieur au rendement compilé de l'indice des services aux collectivités S&P/TSX sur la période de trois ans commençant le 1<sup>er</sup> mars 2011.

Le comité des ressources humaines a conclu que le chef de la direction avait atteint complètement deux des critères de rendement; toutefois, étant donné que le rendement total au cours de la période de mesure était inférieur à celui de l'indice des services aux collectivités S&P/TSX, il a réduit l'attribution d'un tiers. Le comité des ressources humaines a autorisé le paiement aux termes du régime d'un montant de 1 029 146 \$, qui a été versé en 2014.

#### **Attribution d'UAR de 2012 à 2015 aux termes du régime d'unités d'actions liées au rendement de 2004**

Toutes les attributions d'UAR en circulation aux termes du régime d'unités d'actions liées au rendement de 2004 ont été pleinement acquises au moment du départ à la retraite de M. Marshall le 31 décembre 2014. Le comité des ressources humaines a donc autorisé le paiement d'une somme de 2 674 690 \$, qui a été versée le 2 janvier 2015.

#### **Options d'achat d'actions**

Le nombre d'options octroyées aux MHDV dépend du salaire annuel de base de chaque MHDV. Les options octroyées en 2014 ont une durée maximum de dix ans à compter de la date de l'octroi et les options seront acquises sur une période d'au moins quatre ans à partir de la date de l'octroi. Aucune option ne sera acquise au moment de son octroi. Les options expireront au plus tard trois ans après la cessation de l'emploi, le décès ou le départ à la retraite du MHDV.

#### *Attribution ordinaire*

Le 24 février 2014, MM. Marshall, Perry, Smith, Walker et Ludlow ont reçu des attributions d'options selon les fonctions qu'ils exerçaient alors. Par conséquent, M. Marshall a reçu des options d'achat d'actions à raison de 400 % de son salaire annuel de base, et MM. Perry, Smith, Walker et Ludlow ont reçu des attributions d'options d'achat d'actions à raison de 400 %, de 400 %, de 400 % et de 300 % de leur salaire annuel de base, respectivement.

D'après le modèle d'établissement des prix des options Black-Scholes, la valeur économique de ces niveaux d'attribution équivaut respectivement à 46 %, à 43 %, à 45 %, à 45 % et à 37 % des salaires annuels de base de MM. Marshall, Perry, Smith, Walker et Ludlow au moment de l'attribution. Pour de plus amples détails, voir le *Tableau des attributions fondées sur des options et sur des actions en cours*, à la page 76 de la présente circulaire.

#### *Attribution d'options d'achat d'actions dans le cadre de la transition aux postes de haute direction*

Dans le cadre de la transition aux postes de haute direction, une attribution supplémentaire d'options d'achat d'actions a été effectuée en faveur des MHDV touchés afin que la valeur totale de l'attribution d'options d'achat d'actions corresponde aux valeurs prescrites par la politique de rémunération de la haute direction de 2013 selon les fonctions exercées durant l'année et la durée proportionnelle pendant laquelle chaque fonction a été exercée. Le pourcentage applicable du salaire de base prescrit par la politique de rémunération de la haute direction de Fortis pour leurs fonctions postérieures à la transition aux postes de haute direction était de 400 % pour MM. Perry, Smith, Walker et Ludlow individuellement.

Il n'y a pas eu de changement, de remplacement ou de modification portant sur les modalités d'options en 2014. Fortis n'a annulé aucune option en 2014.

### **Composantes de la rémunération directe totale pour 2014**

(salaire de base + paiements incitatifs annuels + UAR + options d'achat d'actions)

L'approche de Fortis en matière de rémunération directe totale consiste à offrir un régime de rémunération complet lié à la stratégie globale de l'entreprise de la société en récompensant le rendement individuel en fonction du rendement de l'entreprise de Fortis. Une importante tranche de la rémunération directe totale est « à risque », c'est-à-dire qu'elle variera annuellement en fonction du rendement de l'entreprise et du rendement individuel, tandis que la tranche de la rémunération non « à risque » proviendra du salaire. Pour 2014, la tranche à risque de la rémunération directe totale du chef de la direction, du président, du VPD finances, du VPD Ouest canadien et du VPD Est du Canada et Caraïbes s'est élevée respectivement à environ 81 %, 77 %, 67 %, 67 % et 63 %, respectivement.

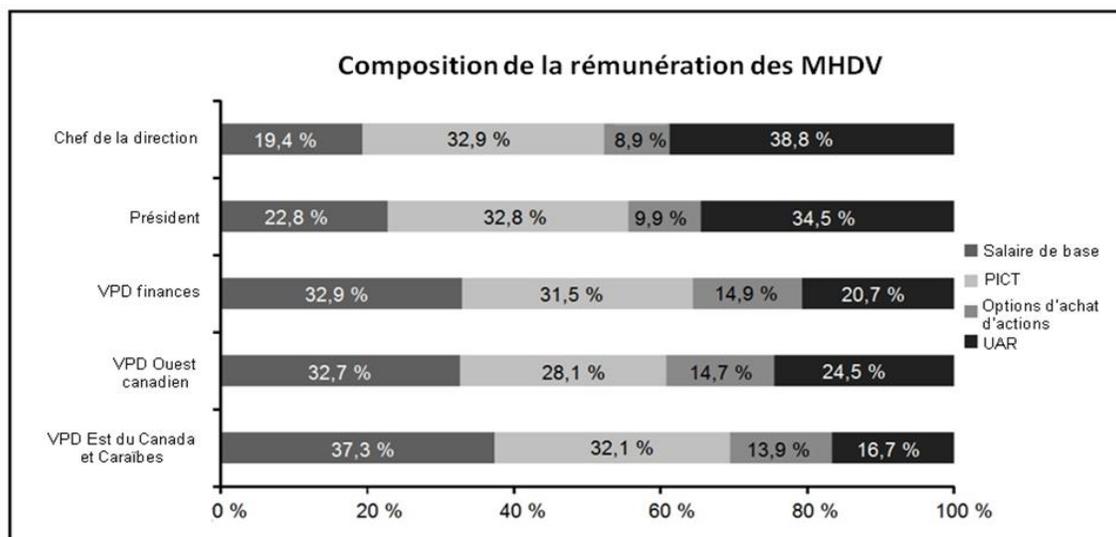
Le niveau de la tranche « à risque » de la rémunération favorise l'harmonisation des intérêts des cadres avec de ceux des actionnaires. Le régime de rémunération de la haute direction de la société est structuré de manière à insister sur la plus grande capacité du chef de la direction à influencer les résultats de l'entreprise en assujettissant une plus grande tranche de sa rémunération au rendement de l'entreprise. La répartition des composantes de la rémunération directe totale de 2014 pour chaque MHDV est indiquée ci-dessous.

<b>MHDV</b>	<b>Salaire de base <sup>1)</sup></b> <b>(\$)</b>	<b>Paiements incitatifs annuels</b> <b>(\$)</b>	<b>Options d'achat d'actions <sup>2)</sup></b> <b>(\$)</b>	<b>UAR <sup>3)</sup></b> <b>(\$)</b>	<b>Pourcentage à risque</b> <b>(%)</b>
Chef de la direction	1 200 000	2 040 000	551 386	2 400 000	81
Président	737 500	1 059 000	318 465	1 115 625	77
VPD finances	522 500	500 000	236 634	330 000	67
VPD Ouest canadien	581 250	500 000	261 958	435 938	67
VPD Est du Canada et Caraïbes	465 000	400 000	172 570	207 583	63

1) Le salaire de base pour le président, le VPD finances, le VPD Ouest canadien et le VPD Est du Canada et Caraïbes correspond aux salaires gagnés.

2) La valeur des options d'achat d'actions dépend du rendement de l'entreprise.

3) Tel qu'il est indiqué à la page 49, la valeur réelle des UAR à la date de paiement dépend de l'atteinte des critères de paiement et du rendement de l'entreprise.



### Régimes de retraite

En 2014, la société a versé des cotisations aux REER autogérés individuels de MM. Marshall, Perry, Smith et Ludlow et ces derniers ont versé des cotisations d'un montant équivalent, jusqu'à concurrence du plafond de cotisation au REER de 24 270 \$ établi par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).

Des montants supplémentaires ont été accumulés dans des comptes de RCR CDP, correspondant à 13 % du salaire annuel de base et du paiement incitatif annuel au comptant au-delà du seuil nécessaire au respect de la limite de cotisation maximum au REER de chaque MHDV, soit 635 610 \$, 136 605 \$, 89 292 \$, 104 145 \$ et 74 400 \$, respectivement, pour MM. Marshall, Perry, Smith, Walker et Ludlow.

La répartition détaillée des régimes de retraite de chaque MHDV est indiquée dans les *Tableaux des régimes de retraite* de la présente circulaire.

### LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE D'ACTIONNARIAT

Le conseil a une politique selon laquelle les cadres ont l'obligation d'être propriétaire, directement et indirectement, d'un nombre minimum d'actions ordinaires fondés sur des cibles qui varient selon le niveau du poste occupé. Les cibles d'actionnariat minimum doivent être atteintes dans les cinq années qui suivent la nomination au poste correspondant. Chaque MHDV excède le nombre minimum d'actions ordinaires dont il doit être propriétaire. Les lignes directrices en matière d'actionnariat minimum pour les MHDV sont les suivantes :

Poste	Lignes directrices en matière d'actionnariat (avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2015) <sup>1)</sup>	Propriété d'actions actuelle en pourcentage de la cible <sup>2)3)</sup>
Chef de la direction ou président <sup>4)</sup>	4 fois le salaire annuel de base	185,4
VPD finances	3 fois le salaire annuel de base	248,3
VPD Ouest canadien	3 fois le salaire annuel de base	333,2
VPD Est du Canada et Caraïbes	3 fois le salaire annuel de base	227,7

1) Les lignes directrices en matière d'actionnariat ont été modifiées en date du 1<sup>er</sup> janvier 2015 et sont décrites plus en détail à la page 81. Selon les nouvelles lignes directrices, la cible pour le président et chef de la direction est de cinq fois le salaire de base, tandis qu'elle est de trois fois le salaire de base pour les autres MHDV.

- 2) *Ces données représentent la propriété directe et indirecte d'actions ordinaires indiquée par le MHDV.*
- 3) *Données établies en fonction du salaire annuel de base au 31 décembre 2014 et du cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse TSX le 20 mars 2015, soit 38,93 \$.*
- 4) *Le pourcentage de propriété d'actions indiqué a trait à M. Perry. M. Marshall a pris sa retraite le 31 décembre 2014, et ses avoirs en actions à cette date s'établissaient à 470 694 actions, soit 382 % de la cible.*

Le conseil encourage également la propriété d'actions au moyen du régime d'options d'achat d'actions de 2012 et du RAAE de 2012. L'octroi annuel d'options à tout participant qui a reçu des options pendant au moins cinq ans est limité au nombre d'options prescrit par la politique de rémunération de la haute direction pour 2013 en fonction de la note attribuée au poste de cette personne ou, s'il s'agit d'un nombre inférieur, au nombre minimum d'actions ordinaires dont cette personne est réellement propriétaire depuis le début de l'année civile précédente.

La propriété actuelle d'actions ordinaires par les MHDV par rapport à un multiple de leur salaire annuel de base pour 2014 est la suivante :

### Propriété d'actions ordinaires par les membres de la haute direction visés

Nom	Nombre d'actions détenues en propriété au 20 mars 2015 <sup>1)</sup> (#)	Valeur des actions <sup>2)</sup> (\$)	Valeur des actions ordinaires en tant que multiple du salaire de base pour 2014 <sup>3)</sup> (x)
Barry V. Perry	171 439	6 674 120	7,42
Karl W. Smith	105 245	4 097 188	7,45
John C. Walker	160 468	6 247 019	10,00
Earl A. Ludlow	87 750	3 416 108	6,83

1) Ces données représentent la propriété directe et indirecte d'actions ordinaires indiquée par chaque MHDV.

2) Données établies en fonction du cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse TSX le 20 mars 2015, soit 38,93 \$.

3) Le salaire de base utilisé dans ce tableau est le salaire annuel de base du MHDV au 31 décembre 2014 et non le salaire réel qu'il a reçu en 2014.

### Remarques sur les restrictions sur les opérations

Fortis interdit aux employés, aux dirigeants et aux administrateurs d'effectuer des ventes à découvert et de conclure des options d'achat et des options de vente à l'égard de ses titres. Les administrateurs et les dirigeants de Fortis et de ses filiales doivent également faire autoriser d'avance tout achat ou toute vente de titres de Fortis, y compris l'exercice des options d'achat d'actions, par le VPD finances ou le vice-président, chef du contentieux et secrétaire de la société.

### CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

Fortis retient actuellement les services du Groupe Hay pour que celui-ci agisse comme son principal consultant en rémunération. Tel qu'il a déjà été indiqué, le Groupe Hay fournit aussi aux filiales de Fortis des services d'évaluation de postes et des données sur la rémunération dans le marché provenant de sa base de données nationale. L'engagement du Groupe Hay par les filiales est entièrement assujéti aux directives et au pouvoir décisionnel des conseils d'administration des filiales respectives, lesquelles fonctionnent de façon autonome par rapport à la société. Le comité des ressources humaines est satisfait de cette structure de travail, qui est en place depuis des années et qui n'exige aucune approbation préalable, pour autant que ces services soient compatibles avec les paramètres larges de la politique de Fortis.

En 2014, Fortis a également mandaté Towers Watson afin que ce cabinet examine la rémunération de la haute direction et la rémunération au rendement et fasse des recommandations à cet égard. Ce processus s'est déroulé dans le cadre de l'examen de la rémunération effectué au moment de la transition aux postes de haute direction, ainsi que dans le cadre de l'examen triennal avancé.

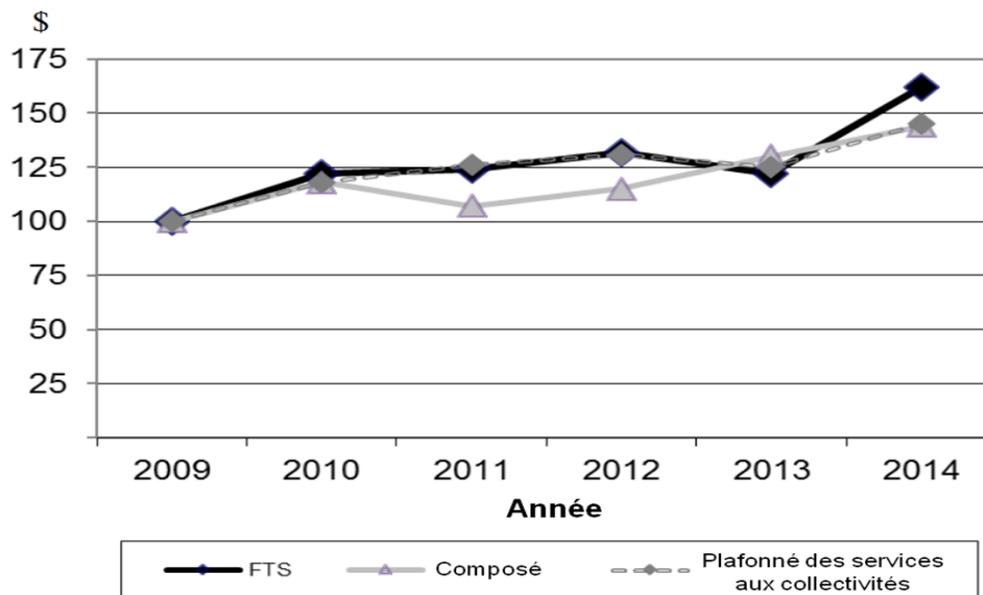
	<b>Rémunération de la haute direction – honoraires connexes</b>		<b>Autres honoraires</b>	
	<b>2014</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2013</b>
Groupe Hay Limitée <sup>1)</sup> – Évaluation de postes, données sur la rémunération, consultation, examen bisannuel de la rémunération de la haute direction	396 811 \$	70 308 \$	–	–
Mercer – Consultation en matière de retraite	117 270 \$	126 732 \$	–	–
Towers Watson & Co. <sup>1)</sup> – Rémunération de la haute direction, examen bisannuel de la rémunération de la haute direction	427 071 \$	13 473 \$	44 115 \$ <sup>2)</sup>	–

1) Le Groupe Hay et Towers Watson ont été mandatés en 2014 dans le cadre de l'examen triennal avancé de la société mentionné à la page 37 de la circulaire.

2) Towers Watson a été mandatée en 2014 dans le cadre de l'examen de la rémunération des administrateurs.

## GRAPHIQUE DU RENDEMENT

Le graphique suivant compare le rendement total cumulatif d'un placement de 100 \$ investi par un actionnaire dans les actions ordinaires le 31 décembre 2009, ainsi que le rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice plafonné des services aux collectivités S&P/TSX pour les cinq derniers exercices terminés. On suppose que les dividendes déclarés sur les actions ordinaires sont réinvestis au cours de clôture des actions ordinaires à chaque date de paiement de dividendes. L'indice composé S&P/TSX et l'indice plafonné des services aux collectivités S&P/TSX sont des indices de rendement total et incluent les dividendes réinvestis.



**Rendement total cumulatif sur cinq ans d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de Fortis Inc. l'indice composé S&P/TSX et l'indice plafonné des services aux collectivités S&P/TSX (du 31 décembre 2009 au 31 décembre 2014)**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Actions ordinaires de Fortis Inc. (\$)	100	122	124	132	122	162
Indice composé S&P/TSX (\$)	100	118	107	115	130	144
Indice plafonné des services aux collectivités S&P/TSX (\$)	100	118	126	131	125	145
Augmentation du rendement total du placement des actionnaires dans les actions ordinaires de Fortis Inc. par rapport à l'année précédente (%)	-	22	1,6	6,5	-7,6	32,8

Les régimes de rémunération de la haute direction de la société sont conçus de manière à récompenser les MHDV à peu près à hauteur de la médiane de son groupe de comparaison. Puisque le rendement total pour les actionnaires (« RTA ») n'est qu'un des facteurs pris en compte par le comité des ressources humaines lors de ses délibérations sur la rémunération de la haute direction, on ne peut toujours s'attendre à observer, sur quelque période donnée, une corrélation directe entre le graphique du RTA sur cinq ans et les niveaux de rémunération de la haute direction. Le succès de l'équipe dans l'exécution de la stratégie de croissance à long terme aux fins de la création soutenue d'une valeur pour les actionnaires constitue un autre facteur important dont le comité des ressources humaines tient compte dans ses délibérations sur la rémunération de la haute direction. Depuis plus d'une décennie, Fortis poursuit une stratégie de croissance de son entreprise de services publics réglementés au Canada et récemment aux États-Unis, notamment par des acquisitions d'entreprises de services publics réglementés bien gérées et l'investissement dans ses entreprises de services publics.

Fortis a mis en œuvre cette stratégie avec succès et est dorénavant un chef de file dans le secteur des entreprises de services publics en Amérique du Nord. Elle compte neuf entreprises de services publics qui servent plus de trois millions de clients. La société est propriétaire d'un portefeuille solide d'entreprises services publics assorties de bonnes perspectives de croissance et a généré un RTA annuel moyen de 12 % au cours de la dernière décennie.

Au cours des cinq dernières années, la taille de l'entreprise a plus que doublé, et le total de l'actif de Fortis s'est accru de 120 %, passant de 12 1 milliards de dollars au 31 décembre 2009 à 26 6 milliards de dollars au 31 décembre 2014. Cet accroissement de l'actif résulte principalement des acquisitions de UNS Energy Corporation en août 2014 et de CH Energy Group, Inc. en juin 2013. En outre, le programme de dépenses en immobilisations de la société a excédé un milliard de dollars par année au cours des cinq derniers exercices, y compris un investissement de 679 millions de dollars dans la construction des installations de production hydroélectrique de l'Expansion Waneta depuis que l'aménagement a débuté vers la fin de 2010.

Comme le montre le graphique ci-dessus, le RTA de Fortis a augmenté de 62 % depuis le 31 décembre 2009 et a surpassé l'indice S&P/TSX et l'indice plafonné des services aux collectivités S&P/TSX de 41 % et de 38 %, respectivement. De 2009 à 2014, la croissance des revenus annuels s'est établie à environ 48 % après l'acquisition de CH Energy Group, Inc. et de UNS Energy Corporation. Le bénéfice pour les porteurs d'actions ordinaires s'est accru de 21 % passant de 262 millions de dollars en 2009 à 317 millions de dollars en 2014. Après un rajustement au titre des éléments non récurrents liés à l'acquisition engagés en 2014, le bénéfice a atteint 407 millions de dollars en 2014, et le bénéfice attribuable aux actions ordinaires s'est accru de 55 %.

La rémunération totale des MHDV en 2014 (à l'exclusion des arrangements de retraite du chef de la direction sortant) s'est établie à 3 9 % du bénéfice rajusté pour 2014, comparativement à 2 3 % du bénéfice de 2009. Les principaux facteurs ayant contribué à l'accroissement de la rémunération totale des MHDV ont été les suivants : i) une augmentation du nombre de MHDV qui est passé de trois en 2009 à cinq en 2014, ii) le chevauchement de six mois qui est survenu en 2014 quant au chef de la direction sortant et au président, iii) la création de nouveaux postes de vice-présidents directeurs au cours de 2014 dans le cadre de la transition aux postes de haute direction, iv) un accroissement de la valeur des UAR attribuées au chef de la direction et v) l'extension aux autres MHDV des attributions d'UAR à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013. Les attributions d'UAR sont conformes à l'orientation de la société sur le rendement à plus long terme et fournissent une rémunération se situant approximativement à la médiane du groupe de comparaison pertinent. La composante de la rémunération à plus long terme à risque (UAR et options d'achat d'actions) du chef de la direction, comparativement à sa rémunération directe totale (salaire de base, PICT, UAR et options d'achat d'actions) est passée de 37 6 % en 2009 à 47 7 % en 2014.

## TABLEAUX SOMMAIRES DE LA RÉMUNÉRATION

### Rémunération des membres de la haute direction visés

Le tableau suivant présente des renseignements sur la rémunération annuelle et à long terme versée au chef de la direction de Fortis et à chacun des autres MHDV au sens donné dans l'Annexe 51-102A6 – Déclaration de la rémunération de la haute direction, ainsi que des renseignements correspondants pour les deux exercices précédents, en contrepartie des services qu'ils ont rendus au cours du dernier exercice.

**Tableau sommaire de la rémunération**

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions <sup>1)</sup> (\$)	Attributions fondées sur des options <sup>2)</sup> (\$)	Régimes incitatifs annuels <sup>3)</sup> (\$)	Valeur du régime de retraite <sup>4)</sup> (\$)	Autre rémunération <sup>5)</sup> (\$)	Rémunération totale (\$)
H. STANLEY MARSHALL <sup>6)</sup> Chef de la direction	2014	1 200 000	2 400 000	551 386	2 040 000	635 610	4 729 693 <sup>7)</sup>	11 556 689
	2013	1 200 000	2 399 987	558 911	1 836 000	331 080	199 074	6 525 052
	2012	1 200 000	2 109 860	589 669	1 530 000	344 280	184 794	5 958 603
BARRY V. PERRY <sup>8)</sup> Président	2014	737 500	1 115 625	318 465	1 059 000	136 605	232 355	3 599 550
	2013	520 000	389 997	242 201	500 000	98 380	168 920	1 919 498
	2012	485 000	–	238 337	420 000	92 080	150 391	1 385 808
KARL W. SMITH <sup>9)</sup> Vice-président directeur, chef des finances	2014	522 500	330 000	236 634	500 000	89 292	146 906	1 825 332
	2013	475 000	237 500	221 243	350 000	79 790	125 862	1 489 395
	2012	460 000	–	226 043	322 000	80 380	93 182	1 181 605
JOHN C. WALKER <sup>10)</sup> Vice-président directeur, exploitation dans l'Ouest canadien	2014	581 250	435 938	261 958	500 000	142 426	107 919	2 029 491
	2013	535 600	401 713	249 458	400 000	138 773	105 677	1 831 221
	2012	520 000	–	255 530	400 000	124 054	93 962	1 393 546
EARL A. LUDLOW <sup>10)</sup> Vice-président directeur, exploitation dans l'Est du Canada et les Caraïbes	2014	465 000	207 583	172 570	400 000	74 400	97 835	1 417 388
	2013	420 000	83 983	146 719	294 000	67 180	75 182	1 087 064
	2012	400 000	–	147 417	280 000	60 880	67 742	956 039

- 1) Ces données représentent les UAR attribuées en 2012 en 2013 et en 2014 – se reporter à la rubrique « Rémunération de la haute direction pour 2014 – Unités d'actions liées au rendement » à compter de la page 64 de la présente circulaire. La valeur des UAR attribuées a été déterminée d'après la valeur sous-jacente des actions ordinaires à la date d'attribution. Les valeurs utilisées étaient de 33 61 \$, 33 96 \$, 30 42 \$, 32 23 \$ et 33 44 \$ par UAR pour le 1<sup>er</sup> janvier 2012, le 1<sup>er</sup> janvier 2013, le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le 30 juin 2014 et le 1<sup>er</sup> août 2014, respectivement. À compter de 2012, la valeur des UAR attribuée est fondée sur la totalité de la cible médiane estimative de marché pour la rémunération de chef de direction. Aux fins comptables les attributions pour 2012, 2013 et 2014 ont été calculées à la juste valeur, établie au cours moyen pondéré selon le volume des actions ordinaires négociées à la Bourse TSX pendant les cinq jours de séance précédant la date de l'attribution. Cette valeur a été établie à 33 61 \$, à 33 96 \$ et à 30 42 \$ par UAR pour 2012, 2013 et 2014, respectivement.
- 2) Ces données représentent la juste valeur des options d'achat d'actions ordinaires. Les justes valeurs de 4 21 \$ et de 3 91 \$ par option, ont été établies pour 2012 et 2013, respectivement, à la date d'attribution selon le modèle d'établissement des prix des options Black-Scholes; en 2014, les justes valeurs de 3 53 \$, de 2 69 \$ et de 2 47 \$ par option ont été établies à la date d'attribution selon le modèle d'établissement des prix des options Black-Scholes le 24 février 2014, le 30 juin 2014 et le 1<sup>er</sup> août 2014, respectivement. Les principales hypothèses servant à l'établissement de la valeur des options d'achat d'actions incluent une durée prévue moyenne pondérée de 4, 5 ans, qui est fondée sur la politique d'acquisition aux termes du régime d'options d'achat d'actions, le rendement en dividendes, qui est fondé sur les dividendes moyens versés/les cours moyens des actions au cours de la durée historique, le taux d'intérêt qui est égal au rendement des obligations du gouvernement du Canada pour correspondre à la durée des options, ainsi que la volatilité, qui correspond à la variation du cours des actions ordinaires pendant la durée historique.
- 3) Ces données représentent les montants gagnés aux termes du régime de paiements incitatifs à court terme annuels de la société sous forme de primes au comptant pour les exercices 2012, 2013 et 2014.
- 4) Le montant indiqué pour la valeur du régime de retraite inclut le changement apporté à un élément rémunérateur dans le cadre du RCR CDE et du RRA.

- 5) *Ces données incluent la valeur des primes d'assurances versées par Fortis à l'égard de l'assurance-vie temporaire et de l'assurance invalidité; les avantages liés aux intérêts imputés à l'égard des prêts consentis aux MHDV pour l'acquisition d'actions ordinaires aux termes du RAAE de 2012, d'avantages relatifs à des véhicules, de frais de transport, d'avantages liés à la décote des actions des cotisations de l'employeur au REER autogéré des MHDV, ainsi que les montants versés par des filiales de Fortis au titre de la rémunération des administrateurs à MM. Marshall, Perry, Smith, Walker et Ludlow en 2014 de 190 632 \$, de 189 283 \$, de 81 139 \$, de 84 060 \$ et de 53 813 \$, respectivement, ces montants ayant été de 150 080 \$, de 127 522 \$, de 68 624 \$, de 36 250 \$ et de 35 587 \$, respectivement, en 2013 et de 118 484 \$, de 106 000 \$, de 52 750 \$, de 37 500 \$ et de 25 689 \$, respectivement, en 2012.*
- 6) *M. Marshall a pris sa retraite en date du 31 décembre 2014.*
- 7) *Ce montant inclut une attribution au titre de la retraite de 4 440 000 \$ versés à M. Marshall. Une description du programme de rémunération de retraite de M. Marshall est présentée à la page 35.*
- 8) *Nommé au poste de président le 30 juin 2014. Était un MHDV dans ses fonctions antérieures de vice-président, finances et chef des finances de Fortis. La rémunération historique pour 2013 et 2012 reflète la rémunération pour le poste antérieur de vice-président, finances et chef des finances de Fortis. La rémunération indiquée dans le tableau reflète la rémunération pour l'année complète réellement reçue par le président en 2014, tant au poste de vice-président, finances et chef des finances qu'en qualité de président.*
- 9) *Nommé à son poste actuel et devenu un MHDV de Fortis le 30 juin 2014. La rémunération historique pour 2013 et 2012 reflète la rémunération du vice-président directeur, chef des finances pour son poste antérieur de président et chef de la direction de Fortis Alberta Inc. La rémunération indiquée dans le tableau reflète la rémunération pour l'année complète réellement reçue par le vice-président directeur, chef des finances, tant à son poste de président et chef de la direction de Fortis Alberta Inc. qu'en qualité de vice-président directeur, chef des finances.*
- 10) *Nommé à son poste actuel et devenu un MHDV de Fortis le 1<sup>er</sup> août 2014. La rémunération historique pour 2013 et 2012 reflète la rémunération du vice-président directeur, exploitation dans l'Ouest canadien et du vice-président directeur, exploitation dans l'Est du Canada et les Caraïbes pour leurs postes antérieurs de président et chef de la direction de FortisBC et de président et chef de la direction de Newfoundland Power, respectivement. La rémunération indiquée dans le tableau reflète la rémunération pour l'année complète effectivement reçue par le vice-président directeur, exploitation dans l'Ouest canadien tant pour son poste de président et chef de la direction de FortisBC que celui de vice-président directeur, exploitation dans l'Ouest canadien et celle qu'a reçue le vice-président directeur, exploitation dans l'Est du Canada et les Caraïbes, tant pour son poste de président et chef de la direction de Newfoundland Power que celui de vice-président directeur, exploitation dans l'Est du Canada et les Caraïbes.*

## Attributions aux termes des régimes incitatifs

Les tableaux suivants présentent, en date du 31 décembre 2014, des renseignements sur les attributions effectuées au titre des paiements incitatifs à long terme. Les régimes de paiements incitatifs à moyen et à long termes sont décrits à la page 49 du *Rapport sur la rémunération de la haute direction*.

**Tableau des attributions fondées sur des options et sur des actions en cours  
(au 31 décembre 2014)**

Nom	Année d'attribution des options	Attributions fondées sur des options			Attributions fondées sur des actions			
		Titres sous-jacents aux options non exercées (#)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées <sup>1)</sup> (\$)	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (#)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis <sup>2)</sup> (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)
H. STANLEY MARSHALL Chef de la direction	2014	156 200	30 73	31 déc. 2017	1 285 526	81 935	3 192 188	–
	2013	142 944	33 58	31 déc. 2017	769 039	76 274	2 971 635	–
	2012	140 064	34 27	31 déc. 2017	656 900	–	–	2 674 690
	2011	136 572	32 95	31 déc. 2017	820 798	–	–	–
	2010	109 652	27 36	1 <sup>er</sup> mars 2017	1 271 963	–	–	–
	2009	134 592	22 29	11 mars 2016	2 243 649	–	–	–
	2008	92 324	28 27	26 févr. 2015	986 944	–	–	–
	2006	73 561	22 94	28 févr. 2016	1 178 447	–	–	–
	2005	88 292	18 405	1 <sup>er</sup> mars 2015	1 814 842	–	–	–
<b>Total</b>		<b>1 074 201</b>			<b>11 028 108</b>	<b>158 209</b>	<b>6 163 823</b>	<b>2 674 690</b>
BARRY V. PERRY Président	2014	20 168	32 23	30 juin 2024	135 731	22 050	859 068	–
	2014	74 848	30 73	24 févr. 2024	615 999	14 723	573 608	–
	2013	61 944	33 58	19 mars 2023	333 259	12 395	482 909	–
	2012	56 612	34 27	4 mai 2022	265 510	–	–	–
	2011	57 056	32 95	2 mars 2018	342 907	–	–	–
	2010	12 336	27 36	1 <sup>er</sup> mars 2017	143 098	–	–	–
<b>Total</b>		<b>282 964</b>			<b>1 836 504</b>	<b>49 168</b>	<b>1 915 585</b>	<b>–</b>
KARL W. SMITH Vice-président directeur chef des finances	2014	3 416	32 23	30 juin 2024	22 990	2 658	103 556	–
	2014	64 432	30 73	24 févr. 2024	530 275	8 450	329 212	–
	2013	56 584	33 58	19 mars 2023	304 422	7 549	294 109	–
	2012	53 692	34 27	4 mai 2022	251 815	–	–	–
	2011	54 024	32 95	2 mars 2018	324 684	–	–	–
	2010	36 800	27 36	1 <sup>er</sup> mars 2017	426 880	–	–	–
	2009	32 280	22 29	11 mars 2016	538 108	–	–	–
	2006	34 329	22 94	28 févr. 2016	549 951	–	–	–
<b>Total</b>		<b>335 557</b>			<b>2 949 125</b>	<b>18 657</b>	<b>726 877</b>	<b>–</b>
JOHN C. WALKER Vice-président directeur exploitation dans l'Ouest canadien	2014	3 740	33 44	1 <sup>er</sup> août 2024	20 645	728	28 363	–
	2014	71 592	30 73	24 févr. 2024	589 202	14 083	548 674	–
	2013	63 800	33 58	19 mars 2023	343 244	12 767	497 402	–
	2012	60 696	34 27	4 mai 2022	284 664	–	–	–
	2011	60 700	32 95	2 mars 2018	364 807	–	–	–
<b>Total</b>		<b>260 528</b>			<b>1 602 562</b>	<b>27 578</b>	<b>1 074 439</b>	<b>–</b>
EARL A. LUDLOW Vice-président directeur exploitation dans l'Est du Canada	2014	8 476	33 44	1 <sup>er</sup> août 2024	46 788	3 714	144 697	–
	2014	42 956	30 73	24 févr. 2024	353 528	3 004	117 036	–
	2013	37 524	33 58	19 mars 2023	201 879	2 669	103 984	–
	2012	35 016	34 27	4 mai 2022	164 225	–	–	–
	2011	35 056	32 95	2 mars 2018	210 687	–	–	–
	2010	40 572	27 36	2 mars 2018	470 635	–	–	–
2009	49 800	22 29	11 mars 2016	830 166	–	–	–	
<b>Total</b>		<b>249 400</b>			<b>2 277 908</b>	<b>9 387</b>	<b>365 717</b>	<b>–</b>

- 1) La valeur des options dans le cours non exercées au 31 décembre 2014 correspond à l'écart entre le prix d'exercice de l'option et le cours de clôture des actions ordinaires de 38 96 \$ à la Bourse TSX le 31 décembre 2014, appliqué aux options en cours. Lorsque le prix d'exercice est supérieur au cours de clôture, aucune valeur n'est attribuée.
- 2) La valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis correspond à la valeur des paiements des UAR en cours fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires de 38 96 \$ à la Bourse TSX en date du 31 décembre 2014.

### Attributions aux termes des régimes incitatifs – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice 2014

Nom	Attributions fondées sur des options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice <sup>1)</sup> (\$)	Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice <sup>2)</sup> (\$)	Rémunération aux termes d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice <sup>3)</sup> (\$)
H. STANLEY MARSHALL Chef de la direction	89 641	3 703 836	2 040 000
BARRY V. PERRY <sup>4)</sup> Président	40 339	-	1 059 000
KARL W. SMITH <sup>5)</sup> Vice-président directeur, chef des finances	30 084	-	500 000
JOHN C. WALKER <sup>6)</sup> Vice-président directeur, exploitation dans l'Ouest canadien	34 512	-	500 000
EARL A. LUDLOW <sup>6)</sup> Vice-président directeur, exploitation dans l'Est du Canada et les Caraïbes	33 168	-	400 000

- 1) Ces données représentent la valeur globale qui aurait été réalisée si les options acquises au cours de l'exercice avaient été exercées à la date d'acquisition. Cette valeur correspond à l'écart entre le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse TSX à la date d'acquisition et le prix fixé à la date d'attribution respective.
- 2) Ces données représentent la valeur des UAR qui ont été réalisées et payées en 2014 à l'égard de la période de trois ans terminée le 1<sup>er</sup> mars 2014, soit 1 029 146 \$ et la valeur des UAR qui ont été réalisées et payées le 2 janvier 2015 au moment de sa retraite, soit 2 674 690 \$, qui ont été versées conformément au régime.
- 3) Ces données représentent les paiements incitatifs annuels gagnés en 2014. Se reporter à la rubrique « Tableau sommaire de la rémunération » de la présente circulaire, à la page 74 de la présente circulaire.
- 4) Nommé à son poste actuel de président de Fortis le 30 juin 2014.
- 5) Nommé à son poste actuel et devenu un MHDV de Fortis le 30 juin 2014. Ces données incluent les options reçues dans le cadre de postes antérieurs occupés auprès de la société ou de ses filiales.
- 6) Nommé à son poste actuel et devenu un MHDV de Fortis le 1 août 2014. Ces données incluent les options reçues dans le cadre de postes antérieurs occupés auprès de la société ou de ses filiales.

### Renseignements sur les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres au 31 décembre 2014

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options en circulation (#)	Prix d'exercice moyen pondéré des options en circulation (\$)	Nombre de titres disponibles pour émission future dans le cadre des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (sauf les options émises et en circulation) (#)
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	4 705 935	30 27	7 445 954

## Options d'achat d'actions en circulation

<u>Régime d'options</u>	<b>% des actions ordinaires émises et en circulation</b>			
	<b>Options en circulation au 31 décembre 2014 (#)</b>	<b>Options en circulation au 20 mars 2015<sup>1)</sup> (#)</b>	<b>31 décembre 2014</b>	<b>20 mars 2015</b>
Régime d'options d'achat d'actions de 2012	2 530 418	3 185 921	0 92	1 15
Régime d'options d'achat d'actions de 2006	1 854 727	1 632 787	0 67	0 59
Régime d'options d'achat d'actions de 2002	320 790	196 687	0 12	0 07
<b>Total</b>	4 705 935	5 015 395	1 71	1 81

1) Les actions réservées aux fins de l'attribution d'options dans le cadre des régimes d'options d'achat d'actions de Fortis sont limitées à 7 445 954 actions ordinaires ce qui correspond à 2 70 % du nombre total des actions ordinaires émises et en circulation et peuvent toutes être émises dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions de 2012. Dans l'ensemble les options attribuées et en circulation ajoutées au reste des actions réservées aux fins d'attribution d'options d'achat d'actions dans le cadre des régimes d'options d'achat d'actions de Fortis sont limitées à 11 794 105 actions ordinaires ce qui correspond à 4 25 % du nombre total des actions ordinaires émises et en circulation.

## Options d'achat d'actions exercées par les MHDV – 2014

<u>Nom</u>	<u>Année d'attribution</u>	<u>Nombre d'options exercées</u>	<u>Gain pécuniaire tiré des options exercées<sup>1)</sup> (\$)</u>
H. STANLEY MARSHALL Chef de la direction	2007	77 156	266 960
BARRY V. PERRY Président	2009	15 142	156 114
	2010	12 336	64 641
		27 478	220 755
KARL.W. SMITH Vice-président directeur, chef des finances	2005	40 748	788 678
	2007	38 312	123 860
	2008	40 856	445 330
		119 916	1 357 868
JOHN C. WALKER Vice-président directeur, exploitation dans l'Ouest canadien	2007	36 184	108 914
	2009	12 955	201 321
	2010	42 216	442 001
		91 355	752 236
EARL A. LUDLOW Vice-président directeur, exploitation dans l'Est du Canada et les Caraïbes	2007	33 524	118 218
	2008	35 552	386 864
		69 076	505 082

1) Le gain pécuniaire tiré des options exercées correspond à la différence entre le prix de l'option et le cours des actions au moment de l'exercice.

## Tableaux des régimes de retraite

Les tableaux suivants présentent les rentes de retraite annuelles estimatives des MHDV au titre des arrangements pris aux termes des régimes de retraite à prestations et à cotisations déterminées.

### Tableau des régimes à prestations déterminées

Nom	Prestations annuelles payables			Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs <sup>4)</sup> (\$)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$)
	Années décomptées (#)	À la fin de l'exercice 2014 (\$)	À 65 ans (\$)				
H. STANLEY MARSHALL Chef de la direction	35 0 <sup>1)</sup>	1 303 948	1 303 948	19 141 744	-	3 165 413	22 307 157
JOHN C. WALKER Vice-président directeur, exploitation dans l'Ouest canadien	31 66	104 436 <sup>3)</sup>	115 445	1 173 672	38 281	271 691	1 483 644

- 1) M. Marshall a cessé de faire des cotisations aux régimes de retraite à prestations déterminées et d'accumuler des prestations aux termes de ceux-ci en date du 31 décembre 2006. La rente de retraite annuelle à laquelle il aurait eu droit s'il avait pris sa retraite le 1<sup>er</sup> janvier 2007 se serait élevée à 910 000 \$. En date du 31 décembre 2006, il a obtenu 35 années de service décomptées alors qu'il comptait 27 07 années réelles de service auprès de la société à pareille date. Il a obtenu 7 93 années de service décomptées de plus le 31 décembre 2006, conformément aux modalités du contrat de travail qu'il a conclu à son entrée en fonction, en 1996, à titre de chef de la direction. Il comptait 35 années réelles de service en date du 31 décembre 2014. Étant donné que les prestations de retraite auxquelles M. Marshall a droit aux termes de ce régime ont été fixées en date du 31 décembre 2006, ces prestations n'ont pas fait l'objet d'une augmentation au titre d'années de service supplémentaires après le 31 décembre 2014.
- 2) Cette donnée tient compte de l'incidence, sur l'obligation, de la variation du taux d'actualisation à la date du calcul. Le taux d'actualisation employé au 31 décembre 2014 était de 4 0 % comparativement à 5 0 % au 31 décembre 2013. Cette donnée reflète également un changement des tables de mortalité la table CPM-échelle A assortie d'une projection générationnelle (le 31 juillet 2013) ayant été remplacée par la table privée de l'ICA-B assortie de projections générationnelles (février 2014).
- 3) Cette rente est payable à 65 ans en fonction du service et du bénéfice au 31 décembre 2014. Une rente immédiate non réduite n'est pas offerte au 31 décembre 2014.

### Tableau des régimes à cotisations déterminées <sup>1)</sup>

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Montant rémunérateur (\$)	Montant non rémunérateur (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
H. STANLEY MARSHALL Chef de la direction	2 279 801	635 610	135 678	3 051 089
BARRY V. PERRY Président	915 611	136 605	33 034	1 085 250
KARL W. SMITH Vice-président directeur, chef des finances	965 406	89 292	54 061	1 108 759
JOHN C. WALKER Vice-président directeur, exploitation dans l'Ouest canadien	1 294 514	104 145	71 905	1 470 564
EARL A. LUDLOW Vice-président directeur, exploitation dans l'Est du Canada et les Caraïbes	770 046	74 400	43 246	887 692

- 1) Tous les paiements devant être effectués dans le cadre du RCR CDE seront versés sur les fonds d'exploitation de la société.

## MODIFICATIONS APPORTÉES À LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION POUR 2015

Comme il a été indiqué à la page 37, à la lumière de la croissance et des transformations connexes de la transition aux postes de haute direction qui en a découlé, ainsi que du rythme des développements touchant la rémunération des hauts dirigeants en Amérique du Nord, le comité des ressources humaines a décidé d'effectuer un examen de la rémunération de la haute direction avec l'aide du Groupe Hay, à titre de consultant principal, et de Towers Watson, comme autre consultant. En fonction des conclusions de l'examen biennuel de 2014 et des recommandations du comité des ressources humaines, le conseil a approuvé un certain nombre de modifications à l'égard de la politique de rémunération de la haute direction de Fortis en date du 1<sup>er</sup> janvier 2015 afin de s'assurer que les possibilités de rémunération offertes aux MHDV de la société demeurent appropriées. Ces modifications, résumées ci-après, comprennent les suivantes : i) un groupe de comparaison plus étendu qui représente mieux la taille, la complexité et la portée de Fortis à l'heure actuelle; ii) l'inclusion de critères non financiers aux fins des paiements incitatifs annuels et un relèvement de la zone de rendement permettant l'obtention du paiement maximum; iii) une insistance accrue sur la rétribution des MHDV en fonction d'un rendement à plus long terme fondé sur des mesures d'avantages harmonisés avec les intérêts des actionnaires à la longue; et iv) un accroissement global de la proportion relative de la rémunération à risque. Ces modifications seront abordées dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2016.

### *Groupe de comparaison*

Bien que Fortis demeure résolue à cibler la rémunération de la haute direction à un niveau qui correspond approximativement à la médiane d'un marché de référence pertinent, le comité des ressources humaines a décidé d'élargir les groupes de comparaison actuels afin d'y inclure des entreprises de services publics américaines. La rémunération de chaque MHDV de la société sera établie en comparaison avec un groupe d'entreprises industrielles canadiennes et d'entreprises de services publics américaines cotées en bourse, dont la pondération sera de deux tiers et de un tiers, respectivement. Cette modification reflète la transformation de la société en un chef de file nord-américain qui compte de multiples entreprises de services publics, tout en tenant compte des pratiques propres au secteur d'activité et du panorama canadien de la recherche concurrentielle de talents. Le groupe de comparaison est le suivant :

Sociétés industrielles canadiennes		Entreprises de services publics américaines	
Atco Ltd/Canadian Utilities Ltd.	First Quantum Minerals Ltd.	AGL Resources Inc.	CenterPoint Energy Inc.
Emera Inc.	Goldcorp Inc.	Atmos Energy Corp.	CMS Energy Corp.
TransAlta Corp.	Methanex Corp.	New Jersey Resources Corp.	MDU Resources Group Inc.
Enbridge Inc.	Potash Corp of Saskatchewan Inc.	UGI Corp.	NiSource Inc.
Encana Corp.	Teck Resources Ltd.	Pinnacle West Capital Corp.	Public Service Enterprise Group Inc.
Gibson Energy Inc.	Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique	Northeast Utilities	SCANA Corp.
Pembina Pipeline Corp.	Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	PPL Corp.	Sempra Energy
Talisman Energy Inc.	Finning International Inc.	Alliant Energy Corp.	TECO Energy Inc.
TransCanada Corp.	Groupe SNC-Lavalin Inc.	Ameren Corp.	Wisconsin Energy Corp.

### ***Paiement incitatif annuel***

Pour 2015, des critères opérationnels reflétant le rendement de toutes les entités Fortis sur le plan de la sécurité et de la fiabilité des réseaux de services publics ont été ajoutés aux critères éprouvés du BPA aux fins de la détermination du rendement de l'entreprise de Fortis aux fins du régime incitatif annuel. L'inclusion de critères non financiers permettra une vision plus large du rendement de Fortis.

De plus, selon les conclusions de l'examen biennuel de 2014, une cible de 100 % du salaire de base pour le paiement incitatif annuel serait appropriée pour le président et chef de la direction en 2015. Afin d'assurer que Fortis demeurera concurrentielle sur le marché et fidèle à sa philosophie approuvée en matière de rémunération, la possibilité de paiement incitatif annuel cible pour M. Perry a été rajustée et passera de 85 % à 100 % du salaire de base à compter de 2015.

### ***Paiements incitatifs à moyen terme et à long terme***

Avant 2015, chaque MHDV avait des valeurs d'attribution cibles distinctes pour les UAR et les options d'achat d'actions. À compter de 2015, la société a changé ses pratiques d'attribution concernant les paiements incitatifs à moyen et à long terme pour prévoir une valeur cible totale, exprimée en pourcentage du salaire de base, qui est ensuite attribuée selon des proportions préétablies d'UAR et d'options d'achat d'actions.

Pour 2015, les justes valeurs des attributions cibles totales des paiements incitatifs à moyen et à long termes pour les MHDV sont les suivantes. Ces attributions seront effectuées à 75 % en UAR et à 25 % sous forme d'options d'achat d'actions.

<b>Poste</b>	<b>Juste valeur des attributions cibles de paiement incitatif à moyen et à long termes (en pourcentage du salaire de base) pour 2015</b>
Président et chef de la direction	295
VPD	125 – 150

De plus, en ce qui concerne le régime d'UAR de Fortis, la pondération de la composante du RTA a été portée de 20 % à 50 % pour refléter l'insistance de Fortis sur de solides rendements pour les actionnaires. L'autre composante est fondée sur le rendement du bénéfice par action cumulatif sur trois ans par rapport à la cible.

### ***Lignes directrices sur l'actionnariat***

Les exigences concernant la propriété d'actions applicables aux MHDV, indiquées ci-après, ont également été renforcées, et le conseil a élargi l'application des lignes directrices sur l'actionnariat à tous les cadres de la société et de ses filiales.

<b>Poste</b>	<b>Lignes directrices sur l'actionnariat</b>
Président et chef de la direction	5 fois le salaire annuel de base
VPD	3 fois le salaire annuel de base

## PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Dans le cadre de la transition aux postes de haute direction, la société a conclu des contrats de travail individuellement avec MM. Perry, Smith, Walker et Ludlow prévoyant, en substance, que si la société met fin à l'emploi de l'une de ces personnes autrement que pour un motif valable, celle-ci lui versera une somme correspondant un multiple établi du salaire de base et du paiement incitatif annuel cible. Si les modalités de ces contrats avaient dû être exécutées en date du 31 décembre 2014, les montants qui auraient été payables par la société aux termes de ceux-ci à MM. Perry, Smith, Walker et Ludlow auraient été respectivement de 3 330 000 \$, de 1 402 500 \$, de 1 593 750 \$ et de 1 275 000 \$.

Également, selon les modalités de leur contrat d'emploi concernant les arrangements de maintien en poste, MM. Smith, Walker et Ludlow ont droit à un paiement proportionnel, si la société met fin à leur emploi sans un motif valable, en fonction du laps de temps qui s'est écoulé entre la date de prise d'effet du contrat de travail et la date de résiliation.

En outre, pour ce qui est d'un changement de contrôle de la société, les contrats conclus avec MM. Perry, Smith, Walker et Ludlow prévoient des montants de résiliation si l'emploi prend fin pour un motif valable ou sans motif dans les douze mois qui suivent un événement défini de changement de contrôle de la société.

Les régimes d'options d'achat d'actions de 2012 et de 2006 prévoient que les options attribuées aux termes de ceux-ci sont acquises dès que survient un événement défini de changement de contrôle. Si un tel événement de changement de contrôle était survenu le 31 décembre 2014, les montants bruts que MM. Perry, Smith, Walker et Ludlow auraient pu réaliser lors de l'exercice des options en circulation non acquises auraient été de 1 220 156 \$, de 1 498 969 \$, de 1 100 814 \$ et de 656 237 \$, respectivement.

Aux termes du RUAR, dans l'éventualité d'un changement de contrôle, toutes les unités d'actions liées au rendement sont réputées être à 100 % et être rachetables à la date qui précède immédiatement le changement de contrôle. Si un tel événement était survenu le 31 décembre 2014, les montants bruts que MM. Perry, Smith, Walker et Ludlow auraient pu réaliser auraient été de 1 915 585 \$, de 726 877 \$, de 1 074 439 \$ et de 365 717 \$, respectivement. En cas de résiliation, les montants payables aux termes du RUAR dépendraient du délai de préavis applicable, et cette date de résiliation et ce délai de préavis constitueraient des considérations pertinentes pour le comité des ressources humaines.

M. Marshall a pris sa retraite de la société en date du 31 décembre 2014. Par conséquent, les dispositions qui s'appliquaient auparavant à M. Marshall en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle ont été exclues du présent commentaire.

Le tableau suivant donne les grandes lignes des principales dispositions concernant les indemnités de départ et les changements de contrôle applicables à MM. Perry, Smith, Walker et Ludlow à compter de la transition aux postes de haute direction.

## PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

	Démission volontaire	Départ à la retraite (anticipé ou normal)	Cessation motivée	Cessation non motivée	Changement de contrôle (Double déclenchement)
Salaires annuels	Cesse à la date de cessation	Cesse à la date de la retraite	Cesse à la date de cessation	Cesse à la date de cessation	Cesse à la date de cessation
Paiement incitatif annuel pour l'année applicable	Déchu	Calcul proportionnel jusqu'à la date de la retraite du paiement incitatif annuel cible pour l'exercice	Déchu	Calcul proportionnel jusqu'à la date de cessation du paiement incitatif annuel cible pour l'exercice	Paiement incitatif annuel cible pour l'exercice durant lequel la cessation survient (ou s'il est supérieur, l'exercice qui précède celui au cours duquel survient le changement de contrôle)
Indemnité de départ au comptant	Aucune	Aucune	Aucune	<p><u>M. Perry</u> :</p> Le double de la somme du salaire annuel de base et du paiement incitatif annuel cible pour l'exercice au cours duquel survient la cessation	<p><u>M. Perry</u> :</p> Le double de la somme du salaire annuel de base et du paiement incitatif annuel cible pour l'exercice au cours duquel survient la cessation (ou si cette somme est plus élevée, l'exercice qui précède immédiatement celui au cours duquel survient le changement de contrôle)
				<p><u>MM. Smith, Walker et Ludlow</u> :</p> Une fois et demie la somme du salaire annuel de base et du paiement incitatif annuel cible pour l'exercice au cours duquel la cessation survient	<p><u>MM. Smith, Walker et Ludlow</u> :</p> Une fois et demie la somme du salaire annuel de base et du paiement incitatif annuel cible pour l'exercice au cours duquel la cessation survient (ou si cette somme est plus élevée, l'exercice qui précède celui au cours duquel survient le changement de contrôle)
Options d'achat d'actions	Toutes les options non exercées expirent après 90 jours suivant la date de démission	Toutes les options non acquises deviennent acquises selon le calendrier normal pendant deux ans après le départ à la retraite; toutes les options restantes non acquises après la deuxième année deviennent immédiatement acquises. Les options expirent à la date d'expiration initiale ou, si cette date est antérieure, trois ans à compter de la date de la retraite.	Toutes les options acquises et non acquises expirent immédiatement et deviennent déchu à la date de cessation	Toutes les options non exercées expirent 90 jours après la date de cessation	Toutes les options non acquises deviennent immédiatement acquises et susceptibles d'exercice.
Unités d'actions liées au rendement	Toutes les UAR sont annulées	Continuent selon le calendrier normal	Toutes les UAR sont annulées	Les UAR dont la date de paiement est antérieure au délai de préavis seront payées. Les autres seront annulées	Toutes les UAR sont réputées être à 100 % et rachetables à la date qui précède immédiatement le changement de contrôle
Paiement incitatif de maintien en poste	Déchu	Déchu	Déchu	<p><u>MM. Smith, Walker et Ludlow</u> :</p> Attribuées sur une base proportionnelle en fonction de la proportion du laps de temps écoulé à compter de la date de prise d'effet du contrat de travail jusqu'à la date de cessation par rapport à la période allant de la date de prise d'effet du contrat de travail jusqu'à la date d'acquisition	<p><u>MM. Smith, Walker et Ludlow</u> :</p> Attribuées sur une base proportionnelle en fonction de la proportion du laps de temps écoulé à compter de la date de prise d'effet du contrat de travail jusqu'à la date de cessation par rapport à la période allant de la date de prise d'effet du contrat de travail jusqu'à la date d'acquisition
Prestations de retraite	Admissibilité à la pension accumulée	Admissibilité à la pension accumulée et aux prestations de maladie des retraités	Admissibilité à la pension accumulée	Admissibilité à la pension accumulée et aux prestations de maladie des retraités	Admissibilité à la pension accumulée et aux prestations de maladie des retraités
Avantages indirects	Cessent immédiatement	Cessent immédiatement	Cessent immédiatement	Cessent immédiatement	Cessent immédiatement

**PRÊTS AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION, AUX ADMINISTRATEURS ET  
AUX EMPLOYÉS**

Le tableau suivant présente des renseignements concernant l'ensemble des prêts en cours en date du 20 mars 2015 contractés auprès de Fortis et de ses filiales contractés par tous les membres de la haute direction, les administrateurs et les employés, actuels et anciens.

**Total des prêts**

<b>Objet</b>	<b>Auprès de Fortis et de ses filiales (\$)</b>	<b>Auprès d'une autre entité (\$)</b>
Achats d'actions	4 078 973	Néant
Autres prêts	1 864 056	Néant

Le tableau qui précède présente la dette globale de tous les employés de Fortis et de ses filiales envers leurs employeurs respectifs. La dette principale a été engagée dans le cadre d'achats d'actions effectués aux termes du régime d'achat d'actions à l'intention des employés de 2012. Les autres prêts consentis aux employés ont trait à une réinstallation ou à une aide pour l'achat d'une résidence et pour l'achat d'ordinateurs personnels.

Ni Fortis ni aucune de ses filiales n'ont consenti des prêts à des administrateurs.

Le tableau suivant présente des renseignements concernant les prêts contractés par les MHDV auprès de Fortis dans le cadre des programmes d'achat de titres, en date du 20 mars 2015. Les prêts indiqués dans ce tableau découlent du régime d'achat d'actions à l'intention des employés de 2012, auquel tous les employés peuvent participer. Ce régime prévoit des prêts sans intérêt remboursables par retenues à la source sur une période de 12 mois à compter de l'avance, pouvant atteindre au maximum de 10 % du salaire annuel de base de l'employé, que celui-ci peut utiliser pour l'acquisition d'actions ordinaires. Les administrateurs ne participent pas au régime d'achat d'actions à l'intention des employés de 2012 et, par conséquent, ne reçoivent pas de prêts aux fins de l'acquisition d'actions ordinaires. Sauf comme il est indiqué, les membres de la haute direction, actuels ou anciens, les administrateurs et les employés de Fortis n'ont pas contracté de prêt auprès de Fortis à quelque fin que ce soit.

**Prêts consentis aux administrateurs et aux membres de la haute direction  
aux termes des régimes d'achat de titres**

<b>Nom et poste principal</b>	<b>Participation de la société ou d'une filiale</b>	<b>Montant le plus élevé en cours en 2014 (\$)</b>	<b>Montant en cours en date du 20 mars 2015 (\$)</b>	<b>Titres achetés avec une aide financière en 2014 (#)</b>	<b>Sûreté relative au prêt</b>
H. STANLEY MARSHALL Chef de la direction	Fortis Inc. à titre de prêteur	-	-	-	-
BARRY V. PERRY Président	Fortis Inc. à titre de prêteur	-	-	-	-
KARL W. SMITH Vice-président directeur, chef des finances	Fortis Inc. à titre de prêteur	49 500	-	1 614	Les titres achetés
JOHN C. WALKER Vice-président directeur, exploitation dans l'Ouest canadien	Fortis Inc. à titre de prêteur	-	-	-	-
EARL A. LUDLOW Vice-président directeur, exploitation dans l'Est du Canada et les Caraïbes	Fortis Inc. à titre de prêteur	50 000	23 077	1 497	Les titres achetés

## RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Des renseignements supplémentaires concernant Fortis sont présentés sur le site de SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com). Des renseignements financiers concernant Fortis sont présentés dans les états financiers comparatifs et le rapport de gestion de celle-ci pour le dernier exercice terminé. Les actionnaires peuvent obtenir sans frais des exemplaires des versions les plus récentes des états financiers consolidés, des états financiers intermédiaires, du rapport de gestion et de la notice annuelle de Fortis sur le site SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com), sur le site Web de Fortis à l'adresse [www.fortisinc.com](http://www.fortisinc.com) ou en s'adressant au secrétaire de Fortis à l'adresse suivante :

Fortis Inc.  
Fortis Place, 5 Springdale St., bureau 1100  
C. P. 8837  
St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador)  
A1B 3T2

## **POUR COMMUNIQUER AVEC LE CONSEIL**

Les actionnaires les employés et les autres parties intéressées peuvent communiquer directement par écrit avec le conseil, par l'entremise de son président, à l'adresse suivante :

Président du conseil d'administration

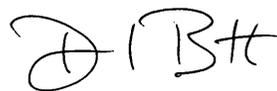
Fortis Inc.  
Fortis Place, 5 Springdale St., bureau 1100  
C. P. 8837  
St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador)  
A1B 3T2

Téléphone : 709 737-2800  
Télécopieur : 709 737-5307  
Courriel : [dnorris@fortisinc.com](mailto:dnorris@fortisinc.com)

## **APPROBATION PAR LES ADMINISTRATEURS**

Le conseil d'administration de Fortis a approuvé le contenu de la présente circulaire et a autorisé l'envoi de ce document.

St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador)  
Le 20 mars 2015



David C. Bennett  
Vice-président, chef du contentieux et  
secrétaire de la société

## ANNEXE A – ÉNONCÉ DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

### ANNEXE A ANNEXE 58-101A1

### ÉNONCÉ DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

*Toutes les pages auxquelles il est fait renvoi dans la présente annexe A font partie de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction datée du 20 mars 2015.*

INFORMATION EXIGÉE	CONFORMITÉ	PROCÉDURES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE DE FORTIS INC.								
<b>1. Conseil d'administration</b>										
a) Donner la liste des administrateurs qui sont indépendants.	Oui	<p>Neuf des onze administrateurs dont la candidature a été proposée aux pages 10 à 18 sont indépendants conformément au sens donné à l'article 1.4 du <i>Règlement 52-110 sur le comité d'audit</i>. Le conseil considère que M<sup>mes</sup> Ball, Clark et Goodreau et MM. Norris, Blouin, Case, Haughey, McWatters et Munkley sont indépendants. Les administrateurs que le conseil estime ne pas être indépendants sont M. Perry, qui est le président et chef de la direction de Fortis, et M. Bonavia, qui était chef de la direction et président du conseil membre de la direction de UNS Energy Corporation.</p> <p>Tous les postes d'administrateurs que les administrateurs candidats occupent auprès d'autres émetteurs assujettis sont énoncés à la page 29 de la présente circulaire.</p> <p>Les administrateurs tiennent des réunions régulières en l'absence du président et chef de la direction et d'autres membres de la direction lors des réunions du conseil et de ses comités. Pendant la tenue de réunions téléphoniques, des séances privées ont lieu lorsque des circonstances l'exigent. En 2014, les membres du conseil et ceux des comités ont tenu des séances privées lors de chaque réunion du conseil et de chaque comité, sauf à deux réunions du comité de gouvernance et mises en candidature. Le nombre de réunions comportant des périodes sans la présence du président et chef de la direction et des autres membres de la direction en 2014 se détaille ainsi :</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 80%;">Conseil</td> <td style="text-align: right;">12</td> </tr> <tr> <td>Audit</td> <td style="text-align: right;">9</td> </tr> <tr> <td>Gouvernance et mises en candidature</td> <td style="text-align: right;">5</td> </tr> <tr> <td>Ressources humaines</td> <td style="text-align: right;">10</td> </tr> </table>	Conseil	12	Audit	9	Gouvernance et mises en candidature	5	Ressources humaines	10
Conseil	12									
Audit	9									
Gouvernance et mises en candidature	5									
Ressources humaines	10									
b) Donner la liste des administrateurs qui ne sont pas indépendants et indiquer le fondement de cette conclusion.	Oui									
c) Indiquer si la majorité des administrateurs sont indépendants ou non.	Oui									
d) Dans le cas où un administrateur est administrateur d'un autre émetteur qui est émetteur assujetti ou l'équivalent dans un territoire du Canada ou dans un territoire étranger, indiquer l'administrateur et l'émetteur concerné.	Oui									
e) Indiquer si les administrateurs indépendants tiennent ou non des réunions périodiques hors de la présence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction. Dans l'affirmative, indiquer le nombre de réunions tenues au cours du dernier exercice de l'émetteur. Dans la négative, décrire ce que fait le conseil d'administration pour favoriser la libre discussion entre les administrateurs indépendants.	Oui									



INFORMATION EXIGÉE	CONFORMITÉ	PROCÉDURES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE DE FORTIS INC.
<p>b) Indiquer brièvement les mesures prises par le conseil d'administration, le cas échéant, pour assurer la formation continue des administrateurs. Si le conseil n'assure pas de formation continue, indiquer comment il veille à ce que les administrateurs aient les aptitudes et les connaissances adéquates pour s'acquitter de leurs obligations en tant qu'administrateurs.</p>	<p>Oui</p>	<p>Au besoin, des exposés sont offerts au conseil sur les développements dans les activités commerciales et sur le plan de la réglementation qui pourraient avoir une incidence sur Fortis et ses filiales. Des réunions du conseil sont tenues périodiquement aux établissements commerciaux des filiales de Fortis, ce qui, en plus des exposés faits par la direction de chaque société sur ses activités particulières, permet ainsi aux administrateurs d'observer les activités et de rencontrer les employés des filiales en exploitation. Le chef de la direction de chaque filiale présente annuellement au conseil un exposé sur des sujets touchant l'exploitation de sa filiale. Fortis favorise également la participation des administrateurs à des colloques d'information appropriés.</p>
<p><b>5. Éthique commerciale</b></p> <p>a) Indiquer si le conseil d'administration a adopté ou non un code écrit à l'intention des dirigeants et des salariés. Dans l'affirmative :</p> <p>i) indiquer comment une personne peut en obtenir le texte;</p> <p>ii) décrire de quelle façon le conseil veille au respect du code; s'il n'y veille pas, expliquer s'il s'assure du respect du code et de quelle façon;</p> <p>iii) faire un renvoi à toutes les déclarations de changement important déposées au cours du dernier exercice et se rapportant à la conduite d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction qui constitue un manquement au code.</p> <p>b) Indiquer les mesures prises par le conseil d'administration pour garantir l'exercice d'un jugement indépendant par les administrateurs lors de l'examen des opérations et des contrats dans lesquels un administrateur ou un membre de la haute direction a un intérêt important.</p> <p>c) Indiquer les autres mesures prises par le conseil d'administration pour encourager et promouvoir une philosophie d'éthique commerciale.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Le conseil a adopté un code écrit de conduite commerciale et de déontologie à l'intention de Fortis.</p> <p>Le code est accessible sur le site Web de Fortis à l'adresse <a href="http://www.fortisinc.com">www.fortisinc.com</a> (à la section sur la gouvernance) et sur SEDAR à l'adresse <a href="http://www.sedar.com">www.sedar.com</a>.</p> <p>Le conseil, par l'entremise du comité d'audit, reçoit des rapports de conformité avec le code.</p> <p>Le conseil n'a accordé aucune dispense relative au code en faveur d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction au cours des douze derniers mois et pour tout l'exercice 2014. Par conséquent, aucune déclaration de changement important n'a dû être déposée.</p> <p>Les candidats nommés par le conseil en vue de leur élection au poste d'administrateur n'ont pas d'intérêts dans les activités menées par Fortis, ou par ses filiales, et ceux-ci doivent communiquer tout conflit d'intérêts potentiel qui pourrait survenir. Les administrateurs n'entreprennent aucune activité de consultation pour Fortis et ne reçoivent de rémunération de celle-ci, autre que la rémunération à titre d'administrateur.</p> <p>Le conseil encourage une philosophie d'éthique en nommant des dirigeants faisant preuve d'une intégrité élevée et en surveillant leur rendement qui servira d'exemple à tous les employés.</p>

INFORMATION EXIGÉE	CONFORMITÉ	PROCÉDURES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE DE FORTIS INC.
<p><b>6. Sélection des candidats au conseil d'administration</b></p> <p>a) Indiquer la procédure suivie pour trouver de nouveaux candidats au conseil d'administration.</p> <p>b) Indiquer si le conseil d'administration a ou non un comité des candidatures composé uniquement d'administrateurs indépendants.</p> <p>c) Si le conseil d'administration a un comité des candidatures, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Le comité de gouvernance et mises en candidature a la responsabilité de trouver de nouveaux candidats pour le conseil. Chaque année, il précise les talents, l'expérience et la diversité dont les administrateurs doivent faire preuve en fonction des départs à la retraite prévus et supervise un processus de recherche pour le recrutement d'administrateurs et pour leur mise en candidature en vue de les recommander à l'étude du conseil et à l'élection par les actionnaires. En 2014, le comité de gouvernance et mises en candidature a mandaté Spencer Stuart afin que celui-ci l'aide à repérer de nouveaux candidats à titre d'administrateur. Fortis a une politique sur la diversité dans laquelle sont décrits les principes sous-jacents de la démarche de la société en matière de diversité. Toutes les filiales de services publics de Fortis qui sont des émetteurs assujettis sont dotées de conseils constitués en majorité de membres indépendants, ce qui donne à Fortis l'occasion d'observer le rendement et d'évaluer la convenance des candidats éventuels au conseil dans un cadre approprié. Les conseils des filiales sont à l'origine de sept des candidats actuels.</p> <p>Le comité de gouvernance et mises en candidature est composé de cinq administrateurs indépendants, tel qu'il est divulgué à la page 33 de la présente circulaire.</p> <p>Veillez consulter la rubrique intitulée « <i>Comité de gouvernance et mises en candidature</i> » à la page 32 de la présente circulaire.</p>
<p><b>7. Rémunération</b></p> <p>a) Indiquer la procédure en vertu de laquelle le conseil d'administration fixe la rémunération des administrateurs et des dirigeants.</p>	<p>Oui</p>	<p>Le comité de gouvernance et mises en candidature examine périodiquement la rémunération des administrateurs en regard des enquêtes publiées et de sondages privés d'autres sociétés comparables et recommande les ajustements devant y être apportés à l'adoption du conseil. En 2014, le conseil a mandaté Towers Watson afin que celle-ci révise la rémunération des administrateurs. Le comité des ressources humaines fait des recommandations au conseil sur la rémunération des dirigeants, tel qu'il est décrit plus en détail dans la section <i>Analyse de la rémunération</i> dans la présente circulaire. À compter de l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 4 mai 2012, la société procède à un vote consultatif annuel sur son approche de la rémunération de la haute direction dont les résultats sont étudiés par le comité des ressources humaines.</p>

INFORMATION EXIGÉE	CONFORMITÉ	PROCÉDURES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE DE FORTIS INC.
<p>b) Indiquer si le conseil d'administration a ou non un comité de la rémunération composé uniquement d'administrateurs indépendants. Dans la négative, indiquer les mesures prises par le conseil pour assurer une procédure objective de fixation de la rémunération.</p> <p>c) Si le conseil d'administration a un comité de la rémunération, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.</p> <p>d) Si un consultant ou un conseiller en rémunération a été mandaté pour aider à l'établissement de la rémunération de l'un des administrateurs et des dirigeants de l'émetteur, divulguer l'identité du consultant ou du conseiller et résumer brièvement le mandat pour lequel leurs services ont été retenus. Si le consultant ou le conseiller a été mandaté pour exécuter tout autre travail pour l'émetteur, indiquez ce fait et décrivez brièvement la nature du travail.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Le comité des ressources humaines agit en tant que comité de rémunération à l'égard de la rémunération de la haute direction et il est composé entièrement d'administrateurs indépendants. Le comité des ressources humaines fait des recommandations au conseil après son examen de la rémunération, compte tenu du matériel publié et en consultation avec des experts-conseils appropriés.</p> <p>Le comité des ressources humaines a la responsabilité de surveiller les pratiques et les politiques de rémunération de Fortis et de faire des recommandations au conseil à cet égard, comme il est décrit plus particulièrement à la page 31 de la présente circulaire. L'administration et la gestion du régime d'options d'achat d'actions de 2012 et des régimes d'options remplacés, y compris l'autorité permettant l'octroi d'options aux employés, constituent la responsabilité du comité des ressources humaines, qui administre également le RUAR et le régime à l'intention du chef de la direction, qu'il a remplacé.</p> <p>Fortis retient les services du Groupe Hay et de Mercer pour obtenir des conseils sur des questions reliées à la rémunération de la haute direction et aux régimes de retraite. Le Groupe Hay entreprend une notation des postes au sein de Fortis et de ses filiales et fournit des rapports sur les niveaux de rémunération médiane s'appliquant à chacune de ces notations. Mercer fournit des services de consultation à l'égard de questions relatives aux régimes de retraite et offre un soutien à la gestion dans le cadre de l'administration des régimes de retraite. En 2014, Fortis a également retenu les services de Towers Watson aux fins de l'examen de la rémunération de la haute direction et les services de Korn/Ferry à l'égard du développement des membres de la haute direction et de la planification de la relève s'y rapportant. Les honoraires versés aux consultants en rémunération sont divulgués à la page 71 de la présente circulaire.</p>
<p><b>8. Autres comités du conseil</b></p> <p>Si le conseil d'administration a d'autres comités permanents, outre le comité d'audit, le comité des candidatures et le comité de la rémunération, donner la liste des comités et leurs fonctions.</p>	<p>Oui</p>	<p>Les trois comités permanents du conseil sont le comité d'audit, le comité de gouvernance et mises en candidature et le comité des ressources humaines.</p>

INFORMATION EXIGÉE	CONFORMITÉ	PROCÉDURES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE DE FORTIS INC.
<p><b>9. Évaluation</b></p> <p>Indiquer si le conseil d'administration, les comités du conseil et chaque administrateur sont soumis ou non à une évaluation régulière de leur efficacité et de leur apport. Dans l'affirmative, exposer la procédure d'évaluation. Dans la négative, indiquer comment le conseil d'administration s'assure que le conseil lui-même, ses comités et chacun de ses administrateurs s'acquittent efficacement de leurs fonctions.</p>	<p>Oui</p>	<p>Le comité de gouvernance et mises en candidature a la responsabilité d'évaluer régulièrement l'efficacité et la contribution du conseil, de ses comités et des administrateurs individuels. Il s'acquitte de cette responsabilité au moyen d'une enquête confidentielle périodique menée auprès de chaque administrateur sur son point de vue concernant l'efficacité du conseil et de ses comités et l'efficacité du président, et les résultats en sont résumés et signalés au comité et au président du conseil. L'examen inclut une partie sur les questions individuelles qui, croit le comité, divulguerait toute crainte à l'égard d'un administrateur individuel. Un examen a été effectué et a été analysé par le comité de gouvernance et mises en candidatures. En plus du processus d'examen officiel, le président du conseil procède à des entrevues individuelles avec chaque administrateur, dans le cadre desquelles l'évaluation du rendement du conseil par chaque administrateur et les préoccupations à l'égard du rendement du conseil ou d'autres administrateurs individuels sont abordées.</p>
<p><b>10. Durée du mandat et autres mécanismes de renouvellement du conseil d'administration</b></p> <p>Indiquer si l'émetteur a fixé ou non la durée du mandat des administrateurs siégeant à son conseil d'administration ou prévu d'autres mécanismes de renouvellement de celui-ci et, dans l'affirmative, décrire cette durée ou ces mécanismes. Dans la négative, en indiquer les motifs.</p>	<p>Oui</p>	<p>Le conseil a adopté des limites quant à la durée du mandat des administrateurs au conseil. Les administrateurs sont élus pour un mandat d'un an et, sauf dans des circonstances exceptionnelles, peuvent être réélus jusqu'à l'assemblée annuelle des actionnaires qui suit la date à laquelle ils atteignent l'âge de 70 ans ou, s'il s'agit d'une date antérieure, le 12<sup>e</sup> anniversaire de la date à laquelle ils ont été élus pour la première fois au conseil.</p>
<p><b>11. Politiques sur la représentation féminine au conseil d'administration</b></p> <p>a) Indiquer si l'émetteur a adopté ou non une politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs. Dans la négative, en indiquer les motifs.</p> <p>b) Si l'émetteur a adopté la politique prévue au paragraphe a, fournir les renseignements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) un sommaire des objectifs et des principales dispositions de la politique;</li> <li>ii) les mesures prises pour en garantir une mise en œuvre efficace;</li> <li>iii) les progrès accomplis vers l'atteinte de ses objectifs au cours de l'année et depuis sa mise en œuvre;</li> </ul>	<p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>La société a adopté sous forme écrite une politique sur la diversité.</p> <p>La politique sur la diversité décrit les principes qui sous-tendent la démarche de la société en matière de diversité, ainsi que ses objectifs en matière de diversité dans son équipe de meneurs au sein du conseil et de la direction. Le conseil est résolu à accroître la représentation féminine au sein du conseil et de la direction. Le comité de gouvernance et mises en candidature est chargé de réviser régulièrement la politique sur la diversité et d'en surveiller le rendement, et le comité des</p>

INFORMATION EXIGÉE	CONFORMITÉ	PROCÉDURES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE DE FORTIS INC.
iv) si le conseil d'administration ou son comité des candidatures mesure ou non l'efficacité de la politique et comment, le cas échéant.		ressources humaines est chargé de s'assurer que les objectifs de la politique sur la diversité sont mis en application pour l'identification et l'évaluation de candidats à des postes de haute direction.
<p><b>12. Prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs</b></p> <p>Indiquer si le conseil d'administration ou le comité des candidatures tient compte ou non de la représentation des femmes au sein du conseil dans la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateurs pour le premier ou un nouveau mandat et, dans l'affirmative, de quelle façon. Si l'émetteur n'en tient pas compte, préciser ses motifs.</p>	Oui	Conformément à la politique sur la diversité, le comité de gouvernance et mises en candidature étudie la valeur des candidatures en regard de critères objectifs en tenant dûment compte des avantages de la diversité. Il considère la diversité dans le contexte des besoins et des objectifs de la société, de sa clientèle diversifiée et de ses activités nationales et internationales. Ainsi, aux fins des recherches de nouveaux candidats potentiels au poste d'administrateur, le comité de gouvernance et mises en candidature tient compte du niveau de la représentation des femmes et de la diversité au sein du conseil, au nombre de divers facteurs utilisés dans son processus de recherche et d'identification. En 2014, le comité de gouvernance et mises en candidature a retenu les services de SpencerStuart pour que celle-ci l'aide à repérer des candidats potentiels à titre d'administrateur et a demandé à SpencerStuart de tenir compte de la diversité, notamment de la représentation des femmes, lorsqu'il soumettrait des candidatures pour étude.
<p><b>13. Prise en compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction</b></p> <p>Indiquer si l'émetteur tient compte ou non de la représentation des femmes à la haute direction dans la nomination des candidats aux postes de membres de la haute direction et, le cas échéant, de quelle façon. S'il n'en tient pas compte, préciser ses motifs.</p>	Oui	Lorsqu'elle identifie et évalue des candidats potentiels à des postes de haute direction, la société considère d'abord les personnes se trouvant au sein de la société et de ses filiales et elle tient compte de la diversité, ainsi que de facteurs comme les années de service, l'origine régionale, les réalisations, l'expérience et les qualifications. Le conseil n'établit pas de cible précise de représentation des genres au moment de l'identification de candidats potentiels pour des postes de haute direction, mais il tient compte de la diversité et s'efforce de voir à ce qu'une liste représentative de femmes soit incluse dans le groupe de candidats potentiels à des postes de haute direction. Le comité des ressources humaines est chargé de s'assurer que les objectifs de la politique sur la diversité sont mis en application pour l'identification et l'évaluation de candidats à des postes de haute direction.

INFORMATION EXIGÉE	CONFORMITÉ	PROCÉDURES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE DE FORTIS INC.
<p><b>14. Cibles de l'émetteur concernant la représentation féminine au conseil d'administration et à la haute direction.</b></p> <p>a) Pour l'application de la présente rubrique, on entend par « cible » de l'émetteur un nombre ou un pourcentage, ou une fourchette de nombres ou de pourcentages, de femmes devant occuper des postes d'administrateurs ou de membres de la haute direction avant une date précise.</p> <p>b) Indiquer si l'émetteur s'est donné ou non une cible à l'égard de la représentation féminine à son conseil d'administration. Dans la négative, en indiquer les motifs.</p> <p>c) Indiquer si l'émetteur s'est donné ou non une cible à l'égard de la représentation féminine à sa haute direction. Dans la négative, en indiquer les motifs.</p> <p>d) Si l'émetteur s'est donné une cible conformément aux paragraphes <i>b</i> ou <i>c</i>, indiquer ce qui suit :</p> <p>i) La cible;</p> <p>ii) Les progrès accomplis vers l'atteinte de la cible au cours de l'année et depuis son adoption.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>La politique sur la diversité de la société n'établit pas de cible fixe quant à la représentation des genres au sein du conseil ou au sein de la haute direction. Le conseil est d'avis que l'établissement de quotas ou une démarche fondée sur une formule n'entraîne pas nécessairement l'identification ou le choix des meilleurs candidats. Le conseil est résolu à accroître la représentation des femmes au sein du conseil et de la haute direction et tient compte de la diversité au moment de l'évaluation des candidats. Aux fins des recherches de nouveaux candidats, le comité de gouvernance et mises en candidature tient compte du niveau de la représentation des femmes et de la diversité au sein du conseil. Le conseil s'efforce de voir à ce qu'une liste représentative de femmes soit incluse dans le groupe de candidats potentiels à des postes de haute direction.</p> <p>La politique sur la diversité ne prévoit pas de cible.</p>
<p><b>15. Nombre de femmes au conseil d'administration et à la haute direction</b></p> <p>a) Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes siégeant au conseil d'administration de l'émetteur.</p> <p>b) Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes occupant un poste à la haute direction de l'émetteur, y compris de toute filiale importante de l'émetteur.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Trois des onze candidats actuels au poste d'administrateur sont des femmes, ce qui représente 27 % des candidats. En 2014, les deux administratrices de la société représentaient collectivement 20 % du conseil.</p> <p>Aucun des membres de la haute direction visés de Fortis n'est une femme. Trois des huit membres de la haute direction de Fortis BC Inc., une importante filiale de Fortis, sont des femmes (37,5 %), et trois des onze membres de la haute direction de UNS Energy Corporation, l'une des plus importantes filiales de Fortis, sont des femmes (27,3 %).</p>

## ANNEXE A-1 — MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

---

### *Mandat du conseil d'administration*

Le conseil d'administration (le « conseil ») de Fortis Inc. (la « société ») est chargé de la gérance de la société. Le conseil supervisera la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la société et, en particulier, fera ce qui suit :

#### **A. Planification stratégique et gestion du risque**

- 1) adopter un processus de planification stratégique et approuver annuellement un plan stratégique pour la société qui tienne compte, entre autres, des occasions et des risques liés aux activités;
- 2) superviser la mise en œuvre et l'efficacité du plan stratégique et d'affaires approuvé;
- 3) aider le chef de la direction à déterminer les principaux risques liés aux activités de la société et à mettre en œuvre les systèmes appropriés pour les gérer;

#### **B. Direction et ressources humaines**

- 1) sélectionner, nommer le chef de la direction et l'évaluer de façon continue et déterminer les modalités relatives à l'emploi du chef de la direction auprès de la société;
- 2) en consultation avec le chef de la direction, nommer tous les dirigeants de la société et déterminer les modalités relatives à l'emploi, à la formation, au perfectionnement et à la relève des cadres supérieurs (ce qui englobe les processus de nomination, de formation et d'évaluation des cadres supérieurs);
- 3) dans la mesure du possible, s'assurer de l'intégrité du chef de la direction et des autres dirigeants, ainsi que de l'établissement d'une culture d'intégrité à l'échelle de la société;
- 4) Compte tenu des recommandations du comité des ressources humaines et en consultation avec le chef de la direction, adopter une description de poste à l'égard du chef de la direction qui :
  - a. définit la portée des responsabilités de la direction; et
  - b. énonce les buts et objectifs d'entreprise globaux dont la quête incombe au chef de la direction.

#### **C. Finances, contrôles et systèmes internes**

- 1) examiner et approuver toutes les opérations importantes, y compris les acquisitions, les dessaisissements, les dividendes, les affectations au titre des immobilisations, les dépenses et les autres opérations constituant un dépassement des seuils établis par le conseil;
- 2) évaluer les contrôles internes que la société a mis en place relativement aux systèmes d'information financière et de gestion;

## **D. Communications**

- 1) adopter une politique de communications suivant laquelle une méthode de communication efficace, visant également l'information devant être transmise et divulguée tel que l'exige la loi, est instaurée et maintenue avec les employés, les actionnaires, le milieu financier, les médias, le public en général et d'autres porteurs de titres de la société;
- 2) établir des procédures permettant de recevoir les commentaires des intervenants de la société et de transmettre des communications aux administrateurs indépendants en tant que groupe;

## **E. Gouvernance**

- 1) élaborer l'approche de la société à l'égard de questions, principes, pratiques et divulgations en matière de gouvernance;
- 2) établir les mesures appropriées afin d'évaluer les normes d'indépendance des administrateurs et de permettre au conseil d'agir indépendamment de la direction;
- 3) nommer parmi les administrateurs, les membres du comité d'audit et des autres comités du conseil tel qu'il est jugé approprié et leur déléguer les responsabilités se rapportant à leur mandat;
- 4) élaborer et superviser les politiques régissant l'exploitation des filiales grâce à des participations en actions que la société détient dans ces filiales;
- 5) établir et superviser la conformité avec le code de déontologie de la société, notamment examiner toute renonciation ou dérogation accordée à un administrateur ou à un cadre supérieur de la société à l'égard de la conformité à ce code de déontologie et approuver ou rejeter cette renonciation ou dérogation comme il le juge approprié;
- 6) énoncer les attentes et les responsabilités des administrateurs, notamment en ce qui a trait à la présence et à la participation aux réunions, ainsi qu'à la préparation en vue de celles-ci, comme il est énoncé à la rubrique F des présentes; et
- 7) évaluer et examiner le rendement du conseil, de chacun de ses comités et de ses membres.

## **F. Devoirs et responsabilités des administrateurs**

- 1) dans l'exercice de ses pouvoirs et l'exécution de ses responsabilités envers la société, chaque administrateur a les obligations suivantes, prévues par la loi :
  - a. agir de bonne foi au mieux des intérêts de la société (le devoir fiduciaire); et
  - b. agir avec le soin, la diligence et la compétence dont ferait preuve une personne raisonnablement prudente dans des circonstances comparables (l'obligation de soin);
- 2) chaque administrateur doit également se conformer à toutes les politiques de la société qui s'appliquent aux membres du conseil, y compris le code de déontologie que la société a adopté dans le but de promouvoir une conduite honnête, éthique et légale pour tous les employés, les dirigeants et les administrateurs de la société;
- 3) un administrateur doit effectuer les examens et participer aux travaux du conseil dans la mesure nécessaire afin que le conseil s'acquitte de ses devoirs et de ses responsabilités énoncés dans le

- présent mandat et dans les lignes directrices de gouvernance concernant le conseil d'administration;
- 4) un administrateur doit participer au programme d'orientation et de formation continue que la société élabore pour les administrateurs;
  - 5) dans le cadre de chaque réunion du conseil et de chaque réunion d'un comité du conseil dont l'administrateur est membre, un administrateur doit :
    - a. répondre sans délai aux demandes de la direction quant à sa disponibilité pour des réunions proposées;
    - b. examiner soigneusement les documents que la direction remet à l'administrateur à l'égard de la réunion; et
    - c. assister à chaque réunion dans la mesure du possible (à moins qu'il ne soit prévu que la réunion aura lieu par téléphone ou vidéoconférence).
  - 6) un administrateur doit participer aux processus que le conseil peut établir pour l'évaluation du conseil, de ses comités et des administrateurs individuels; et
  - 7) un administrateur doit s'acquitter des autres fonctions que le conseil ou un comité du conseil peut lui déléguer à l'occasion.

Toutes les questions et les demandes d'aide peuvent être adressées à l'agent chargé de la sollicitation de procurations :



The Exchange Tower  
130 King Street West, bureau 2950, C. P. 361  
Toronto (Ontario)  
M5X 1E2  
[www.kingsdaleshareholder.com](http://www.kingsdaleshareholder.com)

**Numéro sans frais en Amérique du Nord :**

**1 888 518-6828**

**Courriel : [contactus@kingsdaleshareholder.com](mailto:contactus@kingsdaleshareholder.com)**

**Télécopieur : 416 867-2271**

**Télécopieur sans frais : 1 866 545-5580**

**Les banques et les courtiers à l'extérieur de l'Amérique du Nord peuvent appeler à frais virés : 416 867-2272**

# FORTIS<sup>INC.</sup>

Fortis Place  
5 Springdale Street, bureau 1100  
C. P. 8837  
St. John's (T.-N.-L.)  
A1B 3T2  
Tél. : 709 737-2800  
Télec. : 709 737-5307

[www.fortisinc.com](http://www.fortisinc.com)