

Assemblée annuelle du 9 mai 2013



**Avis de convocation des actionnaires  
et  
circulaire de sollicitation de procurations par la direction**

Le 21 mars 2013

# FORTIS<sup>INC.</sup>

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires .....</b>	<b>1</b>
<b>Circulaire de sollicitation de procurations par la direction .....</b>	<b>2</b>
Sollicitation de procurations .....	2
Droit de révocation des procurations .....	2
Exercice des droits de vote afférents aux procurations .....	3
Actionnaires non inscrits (propriétaires véritables) et notification et accès.....	3
Actions comportant droit de vote et principaux porteurs .....	4
<b>Questions soumises aux actionnaires .....</b>	<b>4</b>
États financiers.....	4
Élection des administrateurs .....	4
Nomination de l'auditeur .....	5
Vote consultatif sur l'approche de la rémunération de la haute direction.....	6
Autres questions.....	7
<b>Conseil d'administration .....</b>	<b>8</b>
Candidats à l'élection au poste d'administrateur .....	8
Rémunération des administrateurs .....	13
Régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs.....	16
Propriété d'actions par les administrateurs .....	17
Formation des administrateurs .....	17
Politique relative au mandat des administrateurs.....	18
Élection des administrateurs – Majorité des voix requise.....	18
Assurance de la responsabilité des administrateurs et des dirigeants .....	18
<b>Rapport sur la gouvernance.....</b>	<b>19</b>
Le conseil d'administration.....	19
Comité de gouvernance et des mises en candidature .....	19
Comité d'audit.....	20
Comité des ressources humaines.....	20
<b>Rapport sur la rémunération de la haute direction .....</b>	<b>21</b>
<b>Analyse de la rémunération .....</b>	<b>22</b>
Politique de rémunération de la haute direction.....	22
Considérations relatives aux risques liés à la rémunération.....	24
Prestations de retraite .....	35
Rémunération de la haute direction pour 2012 .....	36
Lignes directrices en matière d'actionnariat .....	41
Conseiller en rémunération .....	42
Graphique du rendement.....	44
Tableaux de la rémunération.....	45
Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle.....	50
Prêts aux membres de la haute direction, aux administrateurs et aux membres du personnel.....	51
<b>Renseignements supplémentaires .....</b>	<b>52</b>
<b>Pour communiquer avec le conseil d'administration .....</b>	<b>53</b>
<b>Approbation par les administrateurs.....</b>	<b>53</b>
<b>Annexe A – Énoncé des pratiques en matière de gouvernance.....</b>	<b>54</b>
<b>Annexe A-1 – Mandat du conseil.....</b>	<b>60</b>



## AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

**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 9 mai 2013, 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 2012, ainsi que le rapport de l'auditeur s'y rapportant;
2. élire les administrateurs;
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 21 mars 2013.

Sur l'ordre du conseil,

Ronald W. McCabe  
Vice-président, chef du contentieux et  
secrétaire de la société

### NOTES

1. 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.
2. Seuls les porteurs d'actions ordinaires inscrits à la fermeture des bureaux le 21 mars 2013 pourront voter à l'assemblée, sauf dans la mesure où un porteur inscrit a transféré ces actions après cette date et que le cessionnaire de ces actions en établit la propriété en bonne et due forme et demande, au plus tard 10 jours avant l'assemblée, que son nom soit porté sur la liste des actionnaires admissibles à voter à l'assemblée, auquel cas cet actionnaire pourra exercer les votes afférents à ces actions ordinaires à l'assemblée.
3. 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, 100 University Avenue, 9<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 7 mai 2013, ou encore auprès du président de l'assemblée le jour de l'assemblée ou, en cas d'ajournement, 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 (l'« assemblée ») des porteurs (les « actionnaires ») des actions ordinaires (les « actions ordinaires ») de Fortis devant avoir lieu au salon A du Holiday Inn St. John's, au 180 Portugal Cove Road, St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador), le jeudi 9 mai 2013, à 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) et, en cas d'ajournement, à toute reprise d'assemblée, aux fins indiquées dans le précédent avis de convocation à l'assemblée.

Cette sollicitation est faite par la direction de Fortis. On s'attend à ce que la sollicitation soit principalement effectuée par la poste, mais également à ce que les administrateurs, les dirigeants et les membres du personnel 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 Inc. pour l'aider dans la sollicitation de procurations. Le coût de ces services sera de 39 500 \$, en plus du remboursement des frais liés à la sollicitation. Fortis assumera le coût de la sollicitation.

Les administrateurs ont fixé la date de référence pour l'assemblée au 21 mars 2013. Sauf indication contraire, les renseignements contenus dans la présente circulaire sont en date du 21 mars 2013.

### 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 7 mai 2013 à l'une des adresses suivantes :**

#### Société

*Fortis Inc.  
The Fortis Building, bureau 1201  
139 Water Street  
St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador)  
A1B 3T2*

#### Agent des transferts

*Société de fiducie Computershare du Canada  
100 University Avenue, 9<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 7 mai 2013 ou auprès du président de l'assemblée le jour de l'assemblée ou, en cas d'ajournement, 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 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, au 100 University Avenue, 9<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 7 mai 2013, ou encore auprès du président de l'assemblée le jour de l'assemblée ou, en cas d'ajournement, 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, de la nomination de l'auditeur 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.

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, les actions représentées par les procurations en faveur des représentants de la direction feront l'objet d'un vote EN FAVEUR de l'élection des administrateurs énumérés ci-après, de la nomination de l'auditeur désigné aux présentes et de l'autorisation des administrateurs à 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 l'avis de convocation à l'assemblée, ainsi qu'à l'égard des autres questions pouvant être dûment soumises à l'assemblée ou, en cas d'ajournement, 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, le fondé de pouvoir fera preuve de discernement lorsqu'il exercera les votes afférents aux actions représentées par les procurations en faveur des représentants de la direction relativement à ces questions.

### **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.

Fortis n'envoie pas les documents reliés aux procurations à l'égard de l'assemblée aux actionnaires inscrits ou non inscrits en suivant les procédures de notification et d'accès prévues par le Règlement 54-101 et le *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*.

### **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 21 mars 2013, les actions ordinaires et les actions privilégiées suivantes étaient émises et en circulation :

<b>Capital</b>	<b>Émises et en circulation</b>	<b>Vote par action</b>
Actions ordinaires	192 475 945	1
Actions privilégiées de premier rang, série C	5 000 000	0
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

Seuls les porteurs d'actions ordinaires inscrits à la fermeture des bureaux le 21 mars 2013 pourront voter à l'assemblée, sauf dans la mesure où un porteur inscrit a transféré des actions après cette date et que le cessionnaire desdites actions en établit la propriété en bonne et due forme et demande, au plus tard 10 jours avant l'assemblée, que son nom soit porté sur la liste des actionnaires autorisés à voter à l'assemblée.

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 une 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 Fortis pour l'exercice terminé le 31 décembre 2012 sont présentés aux pages 82 à 145 dans le rapport annuel de Fortis Inc. pour 2012, qui est posté avec la présente circulaire à tous les actionnaires inscrits et aux propriétaires véritables qui en ont fait la demande. Ces documents peuvent également être consultés 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. Tous les administrateurs de Fortis sont élus annuellement, et leur mandat dure jusqu'à l'assemblée annuelle suivante des actionnaires ou jusqu'à ce que leurs successeurs soient dûment élus ou nommés. Le conseil d'administration compte actuellement 11 membres. M. Rideout ne se portera pas candidat pour être élu de nouveau étant donné qu'il a déjà siégé durant le nombre maximum de 12 années de service prévu par la politique relative au mandat des administrateurs de la société. Les actionnaires de Fortis seront priés d'élire 10 administrateurs pour l'année à venir. Le mandat de chaque administrateur en poste

de Fortis prendra fin immédiatement avant l'élection des administrateurs à l'assemblée. Chaque personne dont le nom est présenté ci-dessous se porte candidate au poste d'administrateur de Fortis pour un mandat se terminant à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce que son successeur soit élu ou nommé, selon ce qui se produira en premier.

Des détails portant sur chacun des candidats figurent aux pages 8 à 13 de la présente circulaire. Tous les candidats énumérés ci-dessous ont été dûment élus à titre d'administrateurs à la dernière assemblée annuelle des actionnaires tenue le 4 mai 2012. Les 10 personnes suivantes se portent candidates au poste d'administrateur :

*Peter E. Case*  
*Frank J. Crothers*  
*Ida J. Goodreau*  
*Douglas J. Haughey*

*H. Stanley Marshall*  
*John S. McCallum*  
*Harry McWatters*  
*Ronald D. Munkley*

*David G. Norris*  
*Michael A. Pavey*

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 les actions doivent faire l'objet d'une abstention de vote à l'égard de l'élection des administrateurs.

Si, sur les votes afférents aux actions ordinaires que les actionnaires exercent eux-mêmes ou par procuration à l'assemblée, un candidat au poste d'administrateur reçoit 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, et cette démission prendra effet dès son acceptation par le conseil. Le comité de gouvernance et des mises en candidature examinera promptement l'offre de démission de l'administrateur concerné et recommandera au conseil d'accepter ou de rejeter celle-ci. Dans les 90 jours qui suivront l'assemblée, le conseil prendra sa décision définitive et l'annoncera par voie de communiqué. Tout administrateur offrant de démissionner ne participera pas aux délibérations du comité de gouvernance et des mises en candidature, ni à celles du conseil. Ce qui précède 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.

***La direction et le conseil recommandent que les actionnaires votent EN FAVEUR de ces candidats. Les personnes désignées dans la procuration ci-jointe ont l'intention de voter EN FAVEUR de l'élection de chacun des candidats, à moins que l'actionnaire ne précise que cette autorisation leur a été 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 de nommer 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.

Les administrateurs négocient avec l'auditeur, sans lien de dépendance, la rémunération devant être versée à l'auditeur. 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>Fortis Inc.</b> <b>Honoraires versés pour les services de l'auditeur externe</b> <b>(en milliers de dollars)</b>		
<b>Ernst &amp; Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.</b>	<b>2012</b>	2011
Honoraires d'audit	<b>2 484</b>	2 518
Honoraires pour services liés à l'audit	<b>806</b>	1 146
Honoraires pour services fiscaux	<b>139</b>	153
Honoraires pour services non liés à l'audit	<b>138</b>	145
<b>Total</b>	<b>3 567</b>	3 962

Le fait que les honoraires pour services liés à l'audit étaient supérieurs en 2011 s'explique principalement par le travail qu'a effectué Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. en préparation de l'adoption par la société des principes comptables généralement reconnus aux États-Unis (les « PCGR des États-Unis ») à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, notamment des audits et des examens effectués à l'égard des états financiers consolidés annuels et trimestriels comparatifs de la société pour 2011 et 2010, qui ont été préparés à la fois selon les PCGR du Canada et selon les PCGR des États-Unis.

*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 2013 et **EN FAVEUR** de l'autorisation du conseil de fixer la rémunération de l'auditeur pour 2013. Les personnes désignées dans la procuration ci-jointe 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 l'actionnaire ne précise que cette autorisation leur a été 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 21 mars 2013. »

*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 la procuration ci-jointe 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. Toutefois, 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 dont il est fait mention dans l'avis de convocation. 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 à l'égard de telles questions.

Les actionnaires autorisés à voter à la prochaine assemblée annuelle devant avoir lieu en 2014 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 10 février 2014.

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

La candidature de dix personnes a été proposée pour l'élection au poste d'administrateur qui se déroulera à l'assemblée. Chacun des candidats a été élu à son poste actuel lors de l'assemblée annuelle des actionnaires du 4 mai 2012. Les postes occupés par chaque candidat auprès du conseil d'administration d'autres émetteurs assujettis sont décrits en détail à la page 19 de la présente circulaire.



#### **PETER E. CASE**

**Administrateur de sociétés  
Kingston (Ontario)**

**Âge : 58 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 plus rigoureuses.*

*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. 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		Titres détenus <sup>(1)</sup>	
Conseil d'administration	10 sur 10	100 %	Actions ordinaires	18 500
Audit (président)	7 sur 7	100 %	UAD	11 447
			Total	29 947
Options détenues (L'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2006.)				
NÉANT				



## FRANK J. CROTHERS

**Président du conseil et chef de la direction**  
**Island Corporate Holdings Limited**  
**Nassau, Bahamas**

Âge : 68 ans

**Administrateur depuis** : mai 2007

**Indépendant**

**Domaines d'expertise :**

- Finances
- Activités internationales
- Services publics

*M. Crothers est président du conseil et chef de la direction de Island Corporate Holdings Limited, société d'investissements privée établie aux Bahamas ayant divers intérêts dans les Caraïbes, en Amérique du Nord, en Australie et en Afrique du Sud. Pendant plus de 35 ans, M. Crothers a siégé à de nombreux conseils du secteur public et privé. Pendant plus de dix ans, il a siégé au conseil de la Graduate School of Education de la Harvard University et a également occupé pendant trois ans le poste de président du conseil de CARILEC, l'association des services publics d'électricité des Caraïbes. M. Crothers est l'ancien président de FortisTCI Limited (auparavant P.P.C. Limited), qui a été acquise par Fortis le 28 août 2006.*

*M. Crothers siège en tant que vice-président du conseil ne faisant pas partie de la direction de Caribbean Utilities Company, Ltd. Il a siégé au conseil de Belize Electricity Limited de 2007 à 2010.*

Membre du conseil / d'un comité	Présence aux réunions		Titres détenus <sup>(1)</sup>	
Conseil d'administration	10 sur 10	100 %	Actions ordinaires	10 000
Gouvernance et mises en candidature	2 sur 2	100 %	UAD	12 681
			Total	22 681
Options détenues (L'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2006.)				
NÉANT – M. Crothers a été élu au conseil d'administration après la cessation des attributions d'options aux administrateurs.				



## IDA J. GOODREAU

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

Âge : 61 ans

**Administratrice depuis** : mai 2009

**Indépendante**

**Domaines d'expertise :**

- Ressources humaines
- Cadre d'émetteurs publics
- Marchés de l'Ouest canadien

*M<sup>me</sup> Goodreau est professeure auxiliaire à la Sauder School of Business et directrice de la stratégie du Centre for Healthcare Management, 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, elle a occupé le poste de présidente et chef de la direction de Vancouver Coastal Health Authority depuis 2002. Elle a occupé plusieurs 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 est administratrice de FortisBC Holdings Inc. (auparavant Terasen Inc.) et de FortisBC Inc.*

Membre du conseil / d'un comité	Présence aux réunions		Titres détenus <sup>(1)</sup>	
Conseil d'administration	10 sur 10	100 %	Actions ordinaires	–
Ressources humaines	5 sur 5	100 %	UAD	13 098
			Total	13 098
Options détenues (L'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2006.)				
NÉANT – M <sup>me</sup> Goodreau a été élue au conseil d'administration après la cessation des attributions d'options aux administrateurs.				



## DOUGLAS J. HAUGHEY

**Chef de la direction**  
**The Churchill Corporation**  
**Calgary (Alberta)**

**Âge : 56 ans**

**Administrateur depuis : mai 2009**

**Indépendant**

### Domaines d'expertise :

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

*M. Haughey est chef de la direction de The Churchill Corporation, société de services de construction et de services industriels axée sur le marché de l'Ouest canadien. Il a été président et chef de la direction de Provident Energy Ltd., propriétaire/exploitante des services et de la commercialisation intermédiaires des liquides de gaz naturel de 2010 jusqu'à la conclusion fructueuse de sa vente à Pembina Pipeline en avril 2012. De 2008 à mars 2010, M. Haughey a été président et chef de la direction de WindShift Capital Corp., qui ciblait principalement les occasions d'investissement dans l'infrastructure liée à l'énergie en Amérique du Nord. 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 centralisées à Houston, dans l'État du 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 est administrateur de FortisAlberta Inc.*

Membre du conseil / d'un comité	Présence aux réunions		Titres détenus <sup>(1)</sup>	
Conseil d'administration	10 sur 10	100 %	Actions ordinaires	10 000
Audit	7 sur 7	100 %	UAD	6 661
			Total	16 661
Options détenues (L'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2006.)				
NÉANT – M. Haughey a été élu au conseil d'administration après la cessation des attributions d'options aux administrateurs.				



## H. STANLEY MARSHALL

**Président et chef de la direction**  
**Fortis Inc.**  
**Paradise (Terre-Neuve-et-Labrador)**

**Âge : 62 ans**

**Administrateur depuis : octobre 1995**

**Non indépendant**

*M. Marshall est président et chef de la direction de Fortis. Il s'est joint à Newfoundland Power Inc. en 1979 et a été nommé président et chef de la direction de Fortis en 1996.*

*M. Marshall a obtenu un baccalauréat ès sciences appliquées (génie chimique) de la University of Waterloo et un baccalauréat en droit de la Dalhousie University. Il est membre de la Law Society of Newfoundland and Labrador et ingénieur professionnel enregistré dans la province de Terre-Neuve-et-Labrador.*

*M. Marshall est administrateur des filiales de services publics de Fortis en Colombie-Britannique, en Ontario et dans les Caraïbes, ainsi que de Fortis Properties Corporation.*

Membre du conseil / d'un comité *	Présence aux réunions		Titres détenus <sup>(1)</sup> **	
Conseil d'administration	10 sur 10	100 %	Actions ordinaires	365 632
Audit	7 sur 7	100 %		
Gouvernance et mises en candidature	2 sur 2	100 %		
Ressources humaines	5 sur 5	100 %		

\* M. Marshall assiste au besoin aux réunions à titre de président et chef de la direction et n'est pas membre des comités.

\*\* Des options sont attribuées à M. Marshall en sa qualité de chef de la direction de Fortis, tel qu'il est décrit aux pages 47 et 48 de la présente circulaire.



## JOHN S. McCALLUM

**Professeur de finances Université du Manitoba  
Winnipeg (Manitoba)**

**Âge : 69 ans**

**Administrateur depuis : juillet 2001**

**Indépendant**

**Domaines d'expertise :**

- Économie
- Finances
- Politiques publiques
- Services publics

*M. McCallum occupe un poste de professeur de finances à l'Université du Manitoba depuis juillet 1973. Il a été président du conseil de Manitoba Hydro de 1991 à 2000 et conseiller en politiques du ministre fédéral des Finances de 1984 à 1991.*

*M. McCallum a obtenu un baccalauréat ès arts (sciences économiques) et un baccalauréat ès sciences (mathématiques) de l'Université de Montréal. Il a obtenu une maîtrise en administration des affaires de la Queen's University et un doctorat en finances de la University of Toronto.*

*M. McCallum a été nommé président du comité de gouvernance et des mises en candidature de Fortis en mai 2005. Il a été administrateur de FortisBC Inc. de 2004 à 2010 et de FortisAlberta Inc. de 2005 à 2010.*

Membre du conseil / d'un comité		Présence aux réunions		Titres détenus <sup>(1)</sup>	
Conseil d'administration		9 sur 10	90 %	Actions ordinaires	4 000
Gouvernance et mises en candidature (président)		3 sur 3	100 %	UAD	39 691
Audit		7 sur 7	100 %	Total	43 691
Options détenues (L'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2006.)					
Date d'attribution	Date d'expiration	Options attribuées	Prix de levée	Total des options non levées	Valeur des options non levées <sup>(2)</sup>
11 mai 2005	11 mai 2015	4 000	18,113 \$	4 000	61 948 \$
1 <sup>er</sup> mars 2005	1 <sup>er</sup> mars 2015	12 000	18,405 \$	12 000	182 340 \$
Total		16 000		16 000	244 288 \$



## HARRY McWATTERS

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

**Âge : 67 ans**

**Administrateur depuis : mai 2007**

**Indépendant**

**Domaines d'expertise :**

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

*M. McWatters est président de Vintage Consulting Group Inc., de Harry McWatters Inc., de Okanagan Wine Academy et de Black Sage Vineyard Ltd., 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 est administrateur de FortisBC Holdings Inc. (auparavant Terasen Inc.) et de FortisBC Inc. Il a été président du conseil de FortisBC Inc. de 2006 à 2010.*

Membre du conseil / d'un comité		Présence aux réunions		Titres détenus <sup>(1)</sup>	
Conseil d'administration		10 sur 10	100 %	Actions ordinaires	1 100
Gouvernance et mises en candidature		2 sur 2	100 %	UAD	18 088
				Total	19 188
Options détenues (L'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2006.)					
NÉANT – M. McWatters a été élu au conseil d'administration après la cessation des attributions d'options aux administrateurs.					



## RONALD D. MUNKLEY

**Administrateur de sociétés**  
**Mississauga (Ontario)**

**Âge : 66 ans**

**Administrateur depuis : mai 2009**

**Indépendant**

### Domaines d'expertise :

- Marchés des capitaux
- Cadre d'émetteurs publics
- Ressources humaines
- Services publics

*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. Il a agi à titre de conseiller dans le cadre de la plupart des opérations portant sur des entreprises de services publics au Canada à partir du moment auquel il a commencé à travailler pour Marchés Mondiaux CIBC en 1998. Auparavant, M. Munkley a travaillé pour Enbridge Consumers Gas pendant 27 ans, où il a cumulé les fonctions de président du conseil et de président et chef de la direction. Il a dirigé Consumer Gas pendant le processus de déréglementation et de restructuration des années 1990.*

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

Membre du conseil / d'un comité	Présence aux réunions		Titres détenus <sup>(1)</sup>	
Conseil d'administration	9 sur 10	90 %	Actions ordinaires	12 000
Gouvernance et mises en candidature	2 sur 2	100 %	UAD	6 661
Ressources humaines	5 sur 5	100 %	Total	18 661
Options détenues (L'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2006.)				
NÉANT – M. Munkley a été élu au conseil d'administration après la cessation des attributions d'options aux administrateurs.				



## DAVID G. NORRIS

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

**Âge : 65 ans**

**Administrateur depuis : mai 2005**

**Indépendant**

### Domaines d'expertise :

- Finances
- Ressources humaines
- Politiques publiques
- Cadre d'émetteurs publics

*M. Norris est expert-conseil en finances et en gestion depuis 2001. 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. 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		Titres détenus <sup>(1)</sup>		
Conseil d'administration (président)	10 sur 10	100 %	Actions ordinaires	7 253	
Audit	7 sur 7	100 %	UAD	30 862	
Ressources humaines	5 sur 5	100 %	Total	38 115	
Gouvernance et mises en candidature	2 sur 2	100 %			
Options détenues (L'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2006.)					
Date d'attribution	Date d'expiration	Options attribuées	Prix de levée	Total des options non levées	Valeur des options non levées <sup>(2)</sup>
11 mai 2005	11 mai 2015	12 000	18,113 \$	12 000	185 844 \$



## MICHAEL A. PAVEY

**Administrateur de sociétés  
Moncton (Nouveau-Brunswick)**

**Âge : 65 ans**

**Administrateur depuis : mai 2004**

**Indépendant**

### Domaines d'expertise :

- Finances
- Ressources humaines
- Cadre d'émetteurs publics
- Services publics

*M. Pavey a pris sa retraite à titre de vice-président directeur et de chef des finances de Major Drilling Group International Inc. en septembre 2006. Avant de rejoindre les rangs de Major Drilling Group International Inc. en 1999, il a occupé des postes de haute direction, y compris ceux de premier vice-président et chef des finances de TransAlta Corporation.*

*M. Pavey a obtenu un baccalauréat ès sciences appliquées (génie mécanique) de la University of Waterloo et une maîtrise en administration des affaires de l'Université McGill.*

*M. Pavey a été administrateur de Maritime Electric Company, Limited de 2001 à 2007 et a été président du comité d'audit et de l'environnement de cette société de 2003 à 2007.*

Membre du conseil / d'un comité	Présence aux réunions		Titres détenus <sup>(1)</sup>		
Conseil d'administration	10 sur 10	100 %	Actions ordinaires	2 350	
Audit	7 sur 7	100 %	UAD	20 387	
Ressources humaines	5 sur 5	100 %	Total	22 737	
Options détenues (L'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2006.)					
Date d'attribution	Date d'expiration	Options attribuées	Prix de levée	Total des options non levées	Valeur des options non levées <sup>(2)</sup>
1 <sup>er</sup> mars 2005	1 <sup>er</sup> mars 2015	12 000	18,405 \$	12 000	182 340 \$
12 mai 2004	12 mai 2014	12 000	15,228 \$	10 000	183 720 \$
	Total	24 000		22 000	366 060 \$

<sup>1)</sup> Ces données représentent les actions ordinaires et/ou les unités d'actions différées (UAD), tel qu'il est détaillé à la page 17 de la présente circulaire et également ci-dessous, à la rubrique Rémunération des administrateurs, 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.

<sup>2)</sup> Valeur calculée à l'aide du cours de clôture des actions ordinaires de 33,60 \$ le 21 mars 2013. La valeur des options non levées correspond à l'écart entre le prix de levée et le cours de clôture, appliqué au total des options non levées.

## RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

En 2012, la rémunération annuelle des administrateurs, sauf M. Marshall, consistait en une rémunération au comptant et une rémunération différée fondée sur des titres de capitaux propres composée comme suit : une provision sur honoraires annuels, des jetons de présence aux réunions et une attribution fondée sur des titres de capitaux propres sous forme d'unités d'actions différées (« UAD »). Chacune de ces composantes est décrite plus en détail ci-après. Fortis n'offre pas à ses administrateurs de rémunération fondée sur des options, de régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres ni de régime de retraite.

Le tableau suivant décrit la structure de la rémunération des administrateurs en place durant 2012 comparativement aux deux exercices antérieurs :

	2012	2011	2010
Honoraires annuels du président du conseil non membre de la direction (au comptant ou sous forme d'UAD facultatives)	170 000 \$	170 000 \$	160 000 \$
Honoraires annuels d'un administrateur (au comptant ou sous forme d'UAD facultatives)	45 000 \$	45 000 \$	45 000 \$
Honoraires annuels du président du comité d'audit (au comptant ou sous forme d'UAD facultatives)	20 000 \$	20 000 \$	15 000 \$
Honoraires annuels des présidents des comités des ressources humaines, ainsi que de gouvernance et des mises en candidature (au comptant ou sous forme d'UAD facultatives)	15 000 \$	15 000 \$	15 000 \$
Rémunération fondée sur des actions (UAD obligatoires)	60 000 \$	60 000 \$	30 000 \$
Jetons de présence aux réunions du conseil et des comités (au comptant)	1 500 \$	1 500 \$	1 500 \$

Le tableau suivant résume la rémunération totale des administrateurs pour 2012 :

### Rémunération des administrateurs individuels – 2012

	Honoraires <sup>(1)</sup> \$	Attributions fondées sur des actions		Total \$
		(UAD) <sup>(2)</sup> \$	Autre rémunération <sup>(3)</sup> \$	
Peter E. Case	90 500	60 000	12 487	162 987
Frank J. Crothers	63 000	60 000	83 879	206 879
Ida J. Goodreau	22 500	105 000	71 974	199 474
Douglas J. Haughey	70 500	60 000	41 923	172 423
H. Stanley Marshall <sup>(4)</sup>	-	-	-	-
John S. McCallum	27 000	120 000	44 756	191 756
Harry McWatters	63 000	60 000	75 206	198 206
Ronald D. Munkley	69 000	60 000	6 923	135 923
David G. Norris	206 000	60 000	34 839	300 839
Michael A. Pavey	78 000	60 000	22 879	160 879
Roy P. Rideout	85 500	60 000	28 775	174 275
Total	775 000	705 000	423 641	1 903 641

<sup>1)</sup> Ces montants incluent tous les honoraires payés 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.

<sup>2)</sup> 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 60 000 \$, 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.

<sup>3)</sup> 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. Dans le cas de M. Crothers, les honoraires de 70 000 \$ 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 0,9994 %.

<sup>4)</sup> M. Marshall, en qualité de chef de la direction, ne touche 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.

**Tableau des attributions fondées sur des options et sur des actions en cours  
(au 31 décembre 2012)**

Nom	Attributions fondées sur des options					Attributions fondées sur des actions		
	Année d'attribution des options	Titres sous-jacents aux options non levées (#)	Prix de levée des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non levées <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) (\$)
Peter E. Case	-	-	-	-	-	10 644	364 238	-
Frank J. Crothers	-	-	-	-	-	11 866	406 055	-
Ida J. Goodreau	-	-	-	-	-	11 911	407 594	-
Douglas J. Haughey	-	-	-	-	-	5 901	201 932	-
H. Stanley Marshall <sup>(3)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-
John S. McCallum	2005	4 000	18,113	11 mai 2015	64 428	38 151	1 305 527	-
	2005	12 000	18,405	1 <sup>er</sup> mars 2015	189 780	-	-	-
Harry McWatters	-	-	-	-	-	17 224	589 405	-
Ronald D. Munkley	-	-	-	-	-	5 901	201 932	-
David G. Norris	2005	12 000	18,113	11 mai 2015	193 284	29 697	1 016 231	-
Michael A. Pavey	2005	12 000	18,405	1 <sup>er</sup> mars 2015	189 780	19 502	667 358	-
	2004	10 000	15,228	12 mai 2014	189 920	-	-	-
Roy P. Rideout	2005	16 000	18,405	1 <sup>er</sup> mars 2015	253 040	24 529	839 382	-
	2004	16 000	15,280	10 mars 2014	303 040	-	-	-
<b>Total</b>		<b>82 000</b>			<b>1 383 272</b>		<b>5 999 654</b>	<b>-</b>

<sup>1)</sup> Calculée comme l'écart entre le prix de levée de l'option et le cours de clôture des actions ordinaires de 34,22 \$ à la Bourse TSX en date du 31 décembre 2012.

<sup>2)</sup> Calculée comme le produit du nombre d'attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis, multipliée par le cours de clôture des actions ordinaires de 34,22 \$ à la Bourse TSX en date du 31 décembre 2012.

<sup>3)</sup> M. Marshall, en qualité de chef de la direction, ne touche 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.

Conformément à son mandat qui le charge d'examiner la rémunération des administrateurs et de faire des recommandations au conseil à cet égard, le comité de gouvernance et des mises en candidature a retenu les services de Mercer (Canada) Limitée afin que celle-ci prépare une enquête sur la rémunération des administrateurs au sein de sociétés canadiennes comparables et aide le comité à formuler ses recommandations. À la suite de cet examen, le conseil a accepté les recommandations du comité et a adopté la structure suivante de rémunération des administrateurs en date du 1<sup>er</sup> janvier 2013 :

	Au comptant ou sous forme d'UAD facultatives	UAD obligatoires	Total
Honoraires annuels du président du conseil non membre de la direction	170 000 \$	120 000 \$	290 000 \$
Honoraires annuels d'un administrateur	50 000 \$	95 000 \$	145 000 \$
Honoraires annuels du président du comité d'audit	20 000 \$	-	20 000 \$
Honoraires annuels des présidents des comités des ressources humaines, ainsi que de gouvernance et des mises en candidature	15 000 \$	-	15 000 \$
Jetons de présence aux réunions du conseil et des comités (sauf le président du conseil non membre de la direction)	1 500 \$	-	1 500 \$

À compter de 2013, le conseil a décidé de mettre fin aux jetons de présence versés au président du conseil non membre de la direction et de modifier le régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs (le « régime d'UAD ») comme il est décrit plus en détail à la rubrique *Régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs* ci-après.

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

En 2004, le conseil a instauré le régime d'UAD à titre de moyen facultatif permettant aux administrateurs de choisir de recevoir leurs provisions sur honoraires annuels en UAD plutôt qu'au comptant. Le régime d'UAD permettait également au conseil de décider à l'occasion que des circonstances exceptionnelles justifient raisonnablement 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 les intérêts des administrateurs et ceux des actionnaires de la société. 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 à titre d'administrateur ou de toute autre fonction de celui-ci auprès de Fortis.

Parallèlement à l'examen de la rémunération des administrateurs en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2013, le comité de gouvernance et des mises en candidature a étudié le régime d'UAD et a proposé une modification et une refonte de celui-ci, que le conseil a adoptées en date du 1<sup>er</sup> janvier 2013 (le « régime d'UAD modifié et refondu »). Aux termes du principal changement qu'apportait le régime d'UAD modifié et refondu à la rémunération des administrateurs, l'attribution annuelle unique d'UAD le 1<sup>er</sup> janvier était remplacée par des attributions trimestrielles égales d'UAD obligatoires (la composante fondée sur les capitaux propres de la rémunération des administrateurs) et d'UAD facultatives au titre de la provision pour honoraires annuels, au lieu d'un versement au comptant, le premier jour de chaque trimestre civil. Aux termes du régime d'UAD modifié et refondu, la date finale obligatoire du versement aux termes du régime d'UAD en raison de la cessation des fonctions au sein du conseil et de toute autre fonction auprès de Fortis a également été reportée du 15 mars au 15 décembre de l'année suivant la cessation des fonctions et le nombre maximum de versements est passé de deux à quatre.

Les UAD obligatoires représentant la composante fondée sur les capitaux propres et les UAD facultatives liées à la provision pour honoraires annuels 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 cette date. Le cours défini d'une action ordinaire correspond au cours moyen pondéré selon le volume des actions ordinaires calculé comme le 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 de ces jours de séance. D'autres UAD sont également créditées aux administrateurs à l'égard de leurs UAD à chaque date de paiement de dividendes, étant donné que chaque UAD donne droit à son porteur à un dividende théorique qui est réinvesti en UAD supplémentaires conformément aux modalités du régime.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2013, le président du conseil et les administrateurs indépendants ont reçu 883 et 699 UAD, respectivement, à un cours défini de 33,98 \$ à l'égard de la composante obligatoire fondée sur les capitaux propres de leur rémunération pour le premier trimestre de 2013. Trois administrateurs indépendants ayant choisi de participer au programme facultatif ont également reçu des UAD équivalant à un quart de leur provision sur honoraires annuels à titre d'administrateur et de leur provision sur honoraires annuels à titre de président de comité au même prix théorique le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Lorsqu'un administrateur cesse de siéger au conseil et qu'il n'exerce pas d'autres fonctions auprès de la société, il recevra un ou plusieurs montants au comptant à l'égard 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 son départ. 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.

### PROPRIÉTÉ D' ACTIONS PAR LES ADMINISTRATEURS

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, le conseil a adopté une politique concernant la propriété d'actions par les administrateurs exigeant que ceux-ci acquièrent des actions ordinaires et(ou) des UAD d'une valeur équivalant à trois fois leur provision sur honoraires annuels (y compris les octrois d'UAD obligatoires représentant la composante fondée sur les capitaux propres) sur une période de quatre ans à compter de la date à laquelle la personne a été élue au conseil pour la première fois. En date de la présente circulaire, tous les candidats respectent la politique relative à la propriété minimum d'actions de la société.

Le tableau suivant indique les actions ordinaires et les UAD détenues par chacun des administrateurs se portant candidats à l'élection, au 21 mars 2013, ainsi que les avoirs correspondants de ceux-ci pour l'exercice antérieur :

Administrateur <sup>(1)</sup>	Propriété d'actions au 21 mars 2013		Propriété d'actions au 19 mars 2012		Variation nette de la propriété d'actions		Valeur marchande de la propriété d'actions au 21 mars 2013 <sup>(2)</sup>	Multiple de la provision sur honoraires annuels de 2012 (x)
	Actions ordinaires	UAD	Actions ordinaires	UAD	Actions ordinaires	UAD		
P. E. Case	18 500	11 447	10 500	10 358	8 000	1 089	1 006 219	8,0
F. J. Crothers	10 000	12 681	10 000	11 547	-	1 134	762 082	7,3
I. J. Goodreau	-	13 098	-	11 591	-	1 507	440 093	4,2
D. J. Haughey	10 000	6 661	9 000	5 742	1 000	919	559 810	5,3
J. S. McCallum	4 000	39 691	4 000	37 127	-	2 564	1 468 018	12,2
H. McWatters	1 100	18 088	1 100	16 762	-	1 326	644 717	6,1
R. D. Munkley	12 000	6 661	12 000	5 742	-	919	627 010	6,0
D. G. Norris	7 253	30 862	6 612	28 900	641	1 962	1 280 664	5,6
M. A. Pavey	2 350	20 387	2 266	18 979	84	1 408	763 963	7,3

<sup>1)</sup> La propriété d'actions de M. Marshall n'est pas indiquée dans ce tableau étant donné qu'il ne touche aucune rémunération à titre d'administrateur de Fortis. Il est rémunéré en tant que chef de la direction de Fortis et sa propriété d'actions ordinaires en tant que multiple de son salaire de base pour l'exercice 2012 est indiquée à la page 42 de la présente circulaire.

<sup>2)</sup> Données calculées à l'aide du cours de clôture des actions ordinaires de 33,60 \$ le 21 mars 2013.

### FORMATION DES ADMINISTRATEURS

Après des séances de formation élaborées sur les normes internationales d'information financière et sur les PCGR des États-Unis qui ont précédé le passage à la présentation de l'information financière selon les PCGR des États-Unis en date du 1<sup>er</sup> janvier 2012, le conseil a décidé de concentrer les séances de formation sur les aspects particuliers de l'activité de la société et de ses filiales plutôt que sur des programmes plus généraux. Par conséquent, en plus des séances de planification stratégique tenues les 24 et 25 septembre 2012 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 a tenu des séances d'information plus détaillées sur certaines filiales en 2012, comme il est indiqué ci-après :

12 mars	Providenciales, Îles Turques & Caïques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposé et réunions avec la direction de Fortis TCI</li> <li>• Visite de la centrale et des locaux de Fortis TCI</li> <li>• Visite de certaines zones du territoire de desserte et réunion avec les principaux clients et les dirigeants des collectivités</li> </ul>
3 mai	St. John's (Terre-Neuve)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposés et réunions avec la direction de Newfoundland Power</li> </ul>
25 septembre	Niagara Falls (Ontario)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposés et réunions avec la direction de FortisOntario</li> </ul>
11 décembre	Calgary (Alberta)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposés et réunions avec la direction de FortisAlberta</li> <li>• Exposé sur le secteur des sables bitumineux</li> <li>• Visite du centre de services de FortisAlberta</li> </ul>

### **POLITIQUE RELATIVE AU MANDAT DES ADMINISTRATEURS**

En 1999, le conseil a adopté une politique relative au mandat des administrateurs qui est étudiée ponctuellement et qui a été le plus récemment examinée et modifiée en septembre 2010. Selon cette politique, les administrateurs de Fortis sont élus pour un mandat d'un an et, sauf dans des circonstances exceptionnelles établies par le conseil, peuvent être réélus jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires tenue après 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. Marshall, dont la fonction auprès du conseil est reliée à son mandat de chef de la direction.

### **ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS – MAJORITÉ DES VOIX REQUISE**

En date du 1<sup>er</sup> janvier 2010, le conseil a adopté une politique stipulant que si un candidat au poste d'administrateur reçoit, sur les actions ordinaires faisant l'objet d'un vote à l'assemblée annuelle des actionnaires, 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 et cette démission prendra effet lors de son acceptation par le conseil. Le comité de gouvernance et des mises en candidature examinera promptement l'offre de démission de l'administrateur concerné et recommandera au conseil de l'accepter ou de la rejeter. Dans les 90 jours qui suivront l'assemblée annuelle des actionnaires, le conseil prendra sa décision définitive, qu'il annoncera par voie de communiqué de presse. Tout administrateur offrant de démissionner ne participera pas aux délibérations du comité de gouvernance et des mises en candidature, ni à celles du conseil à l'égard de sa démission. Cette politique ne s'applique pas à l'élection contestée des administrateurs lorsque le nombre de candidats excède le nombre d'administrateurs devant être élus.

### **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 2012, la prime payée par la société au titre de cette assurance s'est élevée à 259 973 \$. 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 d'administration et la direction de Fortis reconnaissent l'importance cruciale de bonnes pratiques de gouvernance dans la conduite appropriée des affaires de Fortis. 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*. Des renseignements sur l'approche de Fortis en matière de gouvernance conformément à l'Annexe 58-101A1 (en vertu du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*) sont présentés dans son énoncé des pratiques de gouvernance joint aux présentes à titre d'annexe A de la présente circulaire.

### LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil a déterminé que neuf des dix 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 au sens donné au terme « indépendance » à l'article 1.4 du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*. M. Marshall n'est pas considéré 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 assujéti qui n'est pas une filiale de Fortis. Le tableau suivant indique les administrateurs en poste qui siègent au conseil d'administration d'émetteurs assujétis, autres que des filiales de Fortis, ainsi que leur participation en tant que membre d'un comité de ces conseils :

Administrateur	Émetteur assujéti	Comité
F. J. Crothers	AML Limited Talon Metals Corp. Templeton Mutual Funds	Audit
D. J. Haughey	The Churchill Corporation	
H. S. Marshall	Enerflex Ltd.	Ressources humaines (président)
J. S. McCallum	Société Financière IGM Inc.  Industries Toromont Ltée	Personnes apparentées et révision (président); audit (président); politiques publiques; gouvernance et mises en candidature Audit (président); gouvernance; administrateur principal
R.D. Munkley	Bird Construction Inc.	Audit; ressources humaines et sécurité

Le conseil nomme chaque année, parmi ses membres, les personnes devant faire partie de ses trois comités permanents : le comité de gouvernance et des mises en candidature, le comité d'audit et le comité des ressources humaines. 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. Marshall assiste aux réunions des comités en qualité de président et chef de la direction de Fortis et n'est membre d'aucun comité.

### COMITÉ DE GOUVERNANCE ET DES MISES EN CANDIDATURE

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

- i) élaborer et recommander au conseil l'approche de Fortis 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 un administrateur individuel aux frais de Fortis; et
- v) examiner le caractère de la rémunération des administrateurs et faire des recommandations au conseil à ce sujet.

Les membres du comité de gouvernance et des mises en candidature, qui sont tous indépendants et ne sont pas liés, sont MM. John S. McCallum (président), David G. Norris, Frank J. Crothers, Harry McWatters, Ronald D. Munkley et Roy P. Rideout. Le comité de gouvernance et des mises en candidature a tenu deux réunions en 2012.

### **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 2012, 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 et ne sont pas liés, sont les suivants : MM. Peter E. Case (président), David G. Norris, Douglas J. Haughey, John S. McCallum et Michael A. Pavey. Le comité d'audit s'est réuni sept fois en 2012.

### **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) superviser la planification des ressources humaines, notamment le développement des hauts dirigeants et la planification de la relève à l'égard des hauts dirigeants, et jouer un rôle consultatif auprès du conseil à cet égard;
- iii) superviser la forme et le caractère adéquat de la rémunération et des avantages que Fortis offre à ses hauts dirigeants; et
- iv) administrer tous les régimes et les arrangements de rémunération incitative, y compris le régime d'options d'achat d'actions de 2012, le régime incitatif à court terme, 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.

Les membres du comité des ressources humaines, qui sont tous indépendants et ne sont pas liés, sont M. Roy P. Rideout (président), M. David G. Norris, M<sup>me</sup> Ida J. Goodreau, MM. Ronald D. Munkley et Michael A. Pavey. Le comité des ressources humaines s'est réuni cinq fois en 2012.

Fortis reconnaît qu'il est important de nommer des personnes informées et expérimentées au 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 l'entreprise 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 et 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 plupart des membres du comité siègent actuellement ou ont déjà siégé à des comités de rémunération du conseil d'autres organismes d'envergure et ont tous reçu un enseignement/une formation connexe en matière de rémunération de la 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. Hay Group Limited (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 les mandats que le comité des ressources humaines lui a confiés, 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. Le comité a effectué son examen triennal de la politique de rémunération de la haute direction en 2012 et a retenu les services de Mercer (Canada) Limitée (« Mercer ») afin que cet autre consultant en rémunération aide le comité dans le cadre du processus d'examen.

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 indépendants.

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

### **Rapport du comité des ressources humaines du conseil d'administration pour 2012**

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, du choix du chef de la direction et de rémunération et la prise des décisions à l'égard de la rémunération de la haute direction qui s'imposent en conformité avec ces programmes et ces politiques. Par conséquent, le comité des ressources humaines a participé à l'élaboration de la rubrique *Analyse de la rémunération* et a recommandé au conseil d'inclure cette rubrique dans la présente circulaire.

Roy P. Rideout (président)  
David G. Norris  
Ida J. Goodreau

Ronald D. Munkley  
Michael A. Pavey

Les commentaires qui suivent concernent les trois membres de la haute direction visés de Fortis, soit :

1. H. Stanley Marshall – président et chef de la direction (le « chef de la direction »);
2. Barry V. Perry – vice-président, finances et chef des finances (le « chef des finances »); et
3. Ronald W. McCabe – vice-président, chef du contentieux et secrétaire de la société (le « chef du contentieux »)

## 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;
- fidéliser et attirer des cadres hautement qualifiés;
- harmoniser les intérêts des cadres et ceux des actionnaires;
- équilibrer la rémunération de la haute direction versée en fonction des résultats à court et à long termes;
- mitiger les risques perçus qui sont inhérents à la structure de rémunération;
- 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. Grâce à ces données, un examen détaillé est préparé 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 sur le fondement de la compétitivité de la paye, les tendances émergentes sur le marché et les meilleures pratiques.

Le comité 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 sont également établis à cette étape, le cas échéant.

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 liées à la rémunération dans les circonstances appropriées et peuvent déroger au besoin des formules prescrites pour les attributions incitatives.

## ***Examen triennal***

Fortis effectue un examen triennal de ses programmes de rémunération de la haute direction en recourant au service de son principal consultant en matière de rémunération et d'un autre consultant dans ce domaine. L'examen triennal tente de 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 répertorier et d'atténuer les risques inhérents à la structure de paye actuelle et de voir au respect permanent des exigences concernant la divulgation et la gouvernance. En particulier, l'examen triennal couvre les domaines suivants :

- rang relatif des emplois en fonction de la valeur;
- la pertinence et le caractère approprié du groupe de référence;
- la combinaison de la rémunération;
- la conception des régimes incitatifs à court et à long terme et la mesure du rendement;
- les risques liés à la rémunération; et
- les autres politiques et dispositions.

Le comité a effectué un examen triennal de la rémunération de la haute direction en 2012 avec l'aide du Groupe Hay et de Mercer. Cet examen a occasionné la mise en œuvre, en date du 1<sup>er</sup> janvier 2013, de la politique de rémunération de la haute direction pour 2013. L'examen triennal suivant doit se dérouler en 2015. Les filiales en exploitation de Fortis suivent un processus similaire pour élaborer des politiques de rémunération de la haute direction reflétant leur cadre d'exploitation particulier.

## ***Positionnement concurrentiel***

Fortis a pour politique générale de verser à ses cadres une rémunération à un niveau approchant la médiane de la pratique au sein d'un important groupe de référence comptant quelque 268 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. Fortis ne mesure pas le rendement réel 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 comparaison 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 26 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 26 sociétés représente à lui seul le marché des talents de comparaison pour le chef de la direction à l'échelle nationale, tout en préservant les caractéristiques d'industries multiples de la base de données des entreprises commerciales et industrielles du Groupe Hay servant à l'analyse pour d'autres cadres de Fortis. Les 26 sociétés considérées comme le groupe de comparaison aux fins de l'évaluation de la rémunération du chef de la direction pour 2012 sont les suivantes :

Atco Ltd.	IAMGOLD Corp.	Teck Resources Limited
Société aurifère Barrick	Pétrolière Impériale Ltée	Teekay Corporation
Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique	Kinross Gold Corporation	Tembec Inc.
La Société Canadian Tire Limitée	Methanex Corp.	Industries Toromont Ltée
Capital Power Corp.	Nexen Inc.	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.
Goldcorp Inc.	Suncor Energy Inc.	

Le caractère approprié à longue échéance des deux groupes de référence est abordé périodiquement et officiellement pris en compte dans le cadre de l'examen triennal de la politique de rémunération de la haute direction.

Chaque année, 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 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 au montant médian.

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

Fortis a mis en œuvre son premier vote consultatif annuel des actionnaires sur l'approche de la rémunération de la haute direction en 2012 et a obtenu un appui à 97,35 %. Le vote consultatif annuel sur l'approche de la rémunération de la haute direction pour 2013 est décrit plus en détail à la page 6 de la présente circulaire.

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

Le conseil examine et approuve chaque année le plan stratégique de Fortis, compte tenu des occasions d'affaires, des prévisions de bénéfices, du niveau des risques et des incidences sur les dépenses. Le fait que les membres siègent à plusieurs comités facilite le partage de l'information et permet d'assurer que les questions d'intérêt commun sont étudiées.

Le risque est officiellement pris en compte dans tous les processus d'examen annuel et triennal 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***

À l'égard des 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 meilleures pratiques nouvelles assure que les risques liés à son programme de rémunération soient sans cesse surveillés et contrôlés.

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

Le régime de rémunération 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 et, à ce titre, n'encouragent pas une prise de risques excessifs.</li></ul>
<b>Paiements incitatifs à court terme</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Discretion du conseil</b> : Le comité des ressources humaines conserve le pouvoir discrétionnaire d'apporter des rajustements 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, 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 à court terme accordés aux cadres sont plafonnés à 150 % du paiement incitatif annuel ciblé; toutefois, le comité des ressources humaines 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 y déroger 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 son régime incitatif à court terme encourage les comportements en harmonie avec les intérêts à long terme 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 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 40 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> : Des UAR sont accordées au chef de la direction pour mettre en évidence la plus grande capacité de celui-ci d'influencer le rendement de l'entreprise, pour renforcer son obligation redditionnelle d'élaborer et de réussir à mettre en œuvre la stratégie de croissance continue de la société et pour le récompenser en conséquence. L'octroi d'UAR au chef de la direction 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 incitatifs et l'aspect chronologique des risques de la société.</li></ul>

<b>Rémunération à long terme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Les attributions d'options d'achat d'actions sont directement liées aux obligations d'actionnariat :</b> Pour encourager l'actionnariat par les hauts dirigeants, Fortis a instauré des directives d'actionnariat obligeant le chef de la direction à détenir au minimum des actions équivalant à quatre fois son salaire de base dans les cinq ans suivant sa nomination au poste de chef de la direction. Le chef de la direction dépasse actuellement cette obligation de propriété minimum. L'actionnariat pour les cadres, y compris les membres de la haute direction visés, est encouragé au moyen de la politique de rémunération de la haute direction de Fortis, dans le cadre de laquelle les options attribuées chaque année à un cadre sont limitées au nombre d'options prescrites pour ce poste particulier ou au nombre minimum d'actions appartenant réellement à la personne depuis le début de l'année civile précédente, selon le nombre le moins élevé des deux.  Bien que les avoirs minimums en actions ne sont pas officiellement prescrits au moyen d'une politique, sauf dans le cas du chef de la direction, la liaison du nombre d'octrois d'options d'achat d'actions aux avoirs en actions d'un cadre encourage des niveaux élevés d'actionnariat par les hauts dirigeants. Les actions appartenant à tous les membres de la haute direction visés sont indiquées à la page 42 de la présente circulaire.</li> <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 à titre de rémunération.</li> </ul>
----------------------------------	--

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

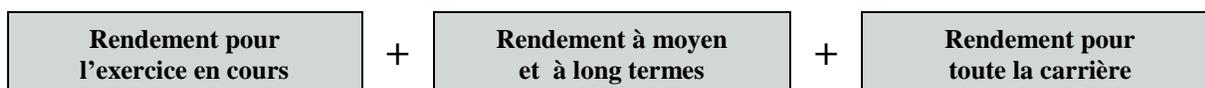
Dans le cadre de l'examen triennal de la politique de rémunération de la haute direction effectué en 2012, le comité des ressources humaines a demandé à son consultant indépendant en matière de rémunération, le Groupe Hay, d'examiner les risques liés à la rémunération. Cette évaluation a été effectuée 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.

Bien que l'évaluation n'ait pas fait ressortir des risques importants à l'égard de la rémunération, il y a été noté que l'instauration d'une politique de récupération de la rémunération en cas d'inconduite ou de retraitement important de l'information financière pourrait raffermir la position de la société en matière de gestion des risques. Le comité des ressources humaines a recommandé que le conseil instaure en date du 1<sup>er</sup> janvier 2013 une politique de récupération, qui est décrite plus en détail à la page 42 de la présente circulaire. Le comité des ressources humaines demeure résolu à revoir l'applicabilité des politiques de récupération à Fortis dans l'éventualité de changement législatif ou au terme d'un nouvel examen des pratiques existant sur le marché.

### ***Éléments de la rémunération totale pour 2012***

Compte tenu des objectifs décrits ci-dessus, les membres de la haute direction visés 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 (Admissibilité)</b>	<b>Description</b>	<b>Objectifs visés par la rémunération</b>
Salaire annuel de base <i>(tous les membres de la haute direction visés)</i>	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 <i>(tous les membres de la haute direction visés)</i>	Ajouté au salaire, le niveau cible de l'attribution incitative 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 (Admissibilité)</b>	<b>Description</b>	<b>Objectifs visés par la rémunération</b>
Unités d'actions liées au rendement (UAR) <i>(seulement le chef de la direction)</i>	La valeur des attributions fondées sur des titres de capitaux propres est fonction du rendement et des objectifs de maintien en poste du chef de la direction.  Pour convertir la valeur des attributions au nombre d'unités attribuées, on divise la valeur prévue par le prix de planification selon une formule établie d'avance.  À la fin de la période de rendement triennale, le comité des ressources humaines évalue le rendement du chef de la direction en fonction d'objectifs prédéterminés et du rendement total pour les actionnaires et, s'il le juge approprié, autorise le versement des UAR accumulées (y compris les dividendes fictifs) au prix déterminé aux termes du régime.  Versées au comptant à la fin de la période triennale.	Harmoniser les intérêts du cadre et ceux des actionnaires.  Attirer et fidéliser des cadres chevronnés.  Inciter à l'atteinte de bons résultats par l'entreprise à plus long terme.  Équilibrer la rémunération en fonction des résultats à court terme, à moyen terme et à long terme.  La rémunération est tributaire du rendement individuel et du rendement de la société.  Favoriser une croissance soutenue à moyen terme en corrélant une partie de la rémunération avec le rendement à moyen terme.  Simple à présenter et à administrer.

Rendement à long terme		
Élément de rémunération (Admissibilité)	Description	Objectifs visés par la rémunération
Options d'achat d'actions <i>(tous les membres de la haute direction visés)</i>	<p>Les attributions annuelles fondées sur des titres de capitaux propres sont effectuées annuellement sous forme d'options d'achat d'actions.</p> <p>Le montant de l'attribution annuelle dépend du niveau du poste du cadre, ainsi que du niveau actuel de propriété d'actions applicable de celui-ci.</p> <p>La valeur des attributions prévues est convertie au nombre d'options attribuées et correspond au quotient de la valeur prévue divisée par le prix de planification selon une formule établie d'avance reposant sur le modèle d'établissement des prix des options Black-Scholes.</p> <p>Les options deviennent acquises sur une période de quatre ans.</p>	<p>Harmoniser les intérêts des cadres et ceux des actionnaires.</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 (Admissibilité)	Description	Objectifs visés par la rémunération
Régime d'achat d'actions à l'intention du personnel (« RAAP ») <i>(tous les membres du personnel, y compris les membres de la haute direction visés)</i>	Les cadres peuvent participer au RAAP suivant les mêmes modalités que les autres membres du personnel.	<p>Harmoniser les intérêts des cadres et ceux des actionnaires.</p> <p>Attirer et fidéliser des cadres chevronnés.</p>
Régimes enregistrés d'épargne-retraite autogérés (« REER ») <i>(tous les membres de la haute direction visés)</i>	<p>Fortis verse des cotisations de contrepartie dans les REER autogérés pour chaque cadre jusqu'à concurrence du plafond de cotisation à un REER.</p> <p>Les cotisations REER pour le chef de la direction ont commencé le 1<sup>er</sup> janvier 2007.</p>	<p>Attirer et fidéliser des cadres chevronnés.</p> <p>Simple à communiquer et à administrer.</p>
Régime complémentaire de retraite à cotisations déterminées à l'intention du personnel (« RCRCDP ») <i>(tous les membres de la haute direction visés)</i>	<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 décomptées.</p>	<p>Attirer et fidéliser des cadres chevronnés.</p> <p>Simple à communiquer et à administrer.</p>

Rendement pendant toute la carrière		
Élément de rémunération (Admissibilité)	Description	Objectifs visés par la rémunération
	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 membre de la haute direction visé.	

### *Salaire annuel de base*

Les salaires annuels de base des membres de la haute direction visés 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 du chef des finances et du chef du contentieux, et par le groupe de référence spécifique de sociétés décrit à la page 24 de la présente circulaire, dans le cas du chef de la direction. Fortis a pour politique de verser aux cadres des salaires correspondant approximativement à la médiane des salaires versés aux cadres des sociétés de ces groupes de référence.

### *Paiements incitatifs annuels*

Fortis offre un régime incitatif annuel prévoyant le versement de sommes annuelles au comptant pour récompenser les cadres de leur rendement sur 12 mois. Le montant des paiements incitatifs annuels de chaque cadre 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. Ce montant est exprimé en pourcentage du salaire annuel de base de chaque cadre. Le régime incitatif, qui est révisé chaque année par le conseil, sur la recommandation du comité des ressources humaines, est fondé 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. La capacité de faire croître les bénéfices d'un exercice à l'autre peut être limitée par l'absence d'acquisitions, les décisions des autorités de réglementation des entreprises de services publics, les facteurs généraux de la conjoncture économique et la répartition relative des bénéfices entre les activités réglementées et les activités non réglementées.

Les administrateurs, qui ont toute latitude pour gérer le régime incitatif annuel, doivent tenir compte de toutes les circonstances pertinentes lorsqu'ils prennent des décisions relativement aux montants et aux modalités des paiements incitatifs annuels. Le conseil peut s'écarter des formules prescrites lorsque les circonstances le justifient, compte tenu du rendement général du membre de la haute direction visé individuel et de l'entreprise, ainsi que de facteurs extérieurs.

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 et le rendement individuel.
  - la capacité relative de chaque cadre d'influencer les résultats de l'entreprise est reflétée dans la pondération entre les éléments relatifs au rendement de l'entreprise et les éléments relatifs au rendement individuel, 80 % du paiement incitatif annuel du chef de la direction étant surtout lié au rendement de l'entreprise.

### **Répartition du rendement de l'entreprise et du rendement individuel pour 2012**

<b>Poste</b>	<b>Rendement de l'entreprise %</b>	<b>Rendement individuel %</b>	<b>Total %</b>
Chef de la direction	80	20	100
Chef des finances	70	30	100
Chef du contentieux	50	50	100

2. Les paiements incitatifs annuels cibles et maximums sont établis en pourcentage du salaire de base.
  - En 2012, les paiements incitatifs annuels cibles pour le chef de la direction, le chef des finances et le chef du contentieux ont été établis à 85 %, à 50 % et à 40 % 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 prescrites lorsque les circonstances le justifient, compte tenu du rendement général du membre de la haute direction visé 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 par rapport au rendement prévisionnel du plan d'affaires est établie par le comité des ressources humaines puis recommandée au conseil aux fins d'adoption.
  - Les événements indépendants de la volonté raisonnable de la direction 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 2012, le conseil a adopté une fourchette de + ou - 5 % par rapport au BPA prévisionnel du plan d'affaires servant à établir les cibles maximum et minimum acceptables au titre du rendement de l'entreprise.

### Cibles de rendement de l'entreprise

	Bénéfice par action	Paiement incitatif annuel
95 % du plan d'affaires	1,52	50 %
Plan d'affaires	1,60	100 %
105 % ou plus du plan d'affaires	1,68	150 %

- Un rendement compris entre 95 % et 105 % du plan d'affaires donne lieu à un paiement interpolé compris entre 50 % et 150 % de la cible.
  - Un rendement inférieur à 95 % du plan d'affaires n'occasionne aucun paiement.
2. Le rendement individuel 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 au cours du premier trimestre de l'exercice.
  3. Chaque paiement incitatif annuel à un membre de la haute direction visé 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 membre de la haute direction visé est présenté ci-après.

Poste	Cibles de rendement de l'entreprise <sup>(1)</sup>			Cibles de rendement individuel <sup>(1)</sup>		
	Pondération	Critère	Fourchette de paiement	Pondération	Critère	Fourchette de paiement
Chef de la direction	80 %	BPA	0 % à 150 %	20 %	Multiple	0 % à 150 %
Chef des finances	70 %	BPA	0 % à 150 %	30 %	Multiple	0 % à 150 %
Chef du contentieux	50 %	BPA	0 % à 150 %	50 %	Multiple	0 % à 150 %

<sup>1)</sup> Le pourcentage de paiement lié au rendement de l'entreprise ajouté au pourcentage de paiement lié au rendement individuel peut être compris entre 0 % et 150 %. Le pourcentage définitif s'appliquant au paiement incitatif peut être augmenté à la discrétion du conseil en fonction de la réponse du membre de la haute direction visé 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 et ceux des actionnaires en ce qui a trait à l'accroissement de la valeur du placement des actionnaires. Fortis offre actuellement les deux régimes suivants : (i) le régime d'options d'achat d'actions de 2012, qui a été approuvé par les actionnaires à l'assemblée tenue le 4 mai 2012 et qui a remplacé le régime d'options d'achat d'actions de 2006 permettant l'attribution d'options d'achat d'actions et (ii) le régime d'unités d'actions liées au rendement (le « RUAR ») établi en 2004 pour le chef de la direction, qui permet l'attribution d'UAR.

Ces deux régimes sont décrits ci-dessous :

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

Le régime d'options d'achat d'actions de 2012 a été approuvé par les actionnaires le 4 mai 2012 pour l'octroi d'options aux personnes admissibles et n'a pas été modifié au cours du dernier exercice. Les administrateurs ne sont pas admissibles au régime d'options d'achat d'actions de 2012. 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 aux 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; et (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 de levée 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; (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 à la personne admissible et ne peuvent être cédées autrement que par succession testamentaire ou conformément aux lois de la dévolution successorale. Si une personne cesse d'être une personne admissible, elle ne pourra plus participer au régime d'options d'achat d'actions de 2012. L'octroi

d'options ne confère aucun droit à la personne admissible 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 et détenue par une personne admissible 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 Fortis alors applicables), la durée de cette option ou la tranche non levée 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 sept 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 la levée 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 de l'option en-dessous du prix de l'option à la date d'attribution de l'option.

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

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

Le chef de la direction reçoit des UAR, en plus des options d'achat d'actions. Chaque UAR représente une unité ayant une valeur sous-jacente égale à la valeur d'une action ordinaire. Les dividendes théoriques sont réputés s'accumuler au bénéfice du porteur des UAR et être réinvestis à la date de paiement des dividendes trimestriels sur les actions ordinaires. Les UAR viennent à échéance après trois ans, après quoi un paiement au comptant est versé au chef de la direction après évaluation, par le comité des ressources humaines, de la réalisation des objectifs personnels et(ou) d'entreprise prédéterminés et du rendement global. Le paiement est fondé sur le nombre d'UAR en circulation, multiplié par le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires, qui correspond au quotient de la valeur totale des actions ordinaires négociées à la Bourse TSX au cours des cinq 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.

Ces unités représentent une autre mesure destinée à inciter le chef de la direction à atteindre les objectifs de rendement d'entreprise de moyen à long terme et à décourager les mesures inappropriées qui ont une incidence sur les critères en matière de rendement à court terme. Si ces objectifs ne sont pas atteints, le chef de la direction pourra alors toucher ultimement une rémunération inférieure à celle de la médiane approximative du groupe de sociétés de référence pour le chef de la direction.

En date du 1<sup>er</sup> janvier 2013, la société a adopté un régime d'UAR à l'intention de ses cadres afin de remplacer le régime actuel restreint au chef de la direction et d'offrir au personnel de direction désigné de la société et de ses filiales d'y participer. Le régime d'unités d'actions liées au rendement de 2013 est administré par le comité des ressources humaines, qui attribue des UAR selon un pourcentage précis du salaire annuel de base, divisé par le cours moyen pondéré selon le volume des actions ordinaires, d'une manière similaire à celle qui est utilisée aux fins du régime d'UAR actuel. Le paiement sera effectué trois ans après l'attribution, selon un montant allant de 0 à 120 % du nombre d'UAR accumulées, y

compris le réinvestissement des dividendes théoriques, comme le comité des ressources humaines le juge approprié, en fonction de la mesure du rendement de Fortis sur cette période triennale par rapport à des mesures préétablies. Ces mesures comprennent le taux de croissance annuel composé du BPA et des immobilisations et de l'équipement ainsi que du rendement global comparativement à des mesures de rendement médian d'un groupe de comparaison préétabli sur le plan du rendement composé de 25 entreprises nord-américaines de services publics du gaz et de l'électricité et sous réserve du maintien d'une notation d'entreprise conforme à la notation médiane au sein du groupe de comparaison aux fins du rendement.

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

En plus des deux régimes incitatifs susmentionnés, Fortis maintient les régimes d'options d'achat d'actions de 2002 et de 2006, mais ne fait plus d'attributions aux termes de ceux-ci. Dès que le régime d'options d'achat d'actions de 2012 de Fortis a été approuvé par les actionnaires le 4 mai 2012, les options d'achat d'actions ont cessé d'être attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions de 2006; toutefois, certaines options n'ont toujours pas été levées aux termes des régimes d'options d'achat d'actions de 2002 et de 2006. Les régimes d'options d'achat d'actions de 2002 et de 2006 prendront fin lorsque la totalité des options en circulation seront levées 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.

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

##### ***Régime d'achat d'actions à l'intention du personnel***

Le RAAP facultatif a été approuvé le 7 décembre 1987. En mai 2010, le conseil a adopté un RAAP qui respecte les obligations de remise d'actions au moyen d'achats sur le marché libre, plutôt que de l'émission d'actions nouvelles. Cette nouvelle caractéristique du RAAP a pris effet à la date d'achat d'actions du 1<sup>er</sup> septembre 2010. Le RAAP axé sur les achats sur le marché est transparent pour les participants et utilise les mêmes modalités que le RAAP initial. Ce régime est décrit plus en détail ci-après.

Les actionnaires de Fortis ont approuvé l'adoption du régime d'achat d'actions à l'intention du personnel de 2012 (le « RAAP de 2012 ») à l'assemblée annuelle du 4 mai 2012. Aux termes du RAAP de 2012, 2 044 664 actions ordinaires nouvelles sont réservées aux fins d'émission dans le cadre du régime, mais la société conserve la souplesse de répondre aux besoins de livraison d'actions aux termes du régime au moyen d'achats sur le marché secondaire. À compter de la date d'achat d'actions du 1<sup>er</sup> septembre 2012, la société a remis des actions nouvelles pour satisfaire aux exigences de livraison d'actions dans le cadre du RAAP de 2012.

Les membres du personnel de Fortis et de ses filiales sont encouragés à participer au rendement financier de Fortis en effectuant des placements en actions ordinaires qui sont facilités par le RAAP de 2012 et les régimes remplacés pour tous les membres du personnel permanents et par les régimes d'options d'achat d'actions à l'intention des hauts dirigeants. Le RAAP de 2012 est offert aux membres du personnel permanents et aux personnes qui prennent leur retraite dès qu'elles sont admissibles à le faire aux termes du régime de retraite de leur employeur et qui participaient au RAAP de 2012 au moment de leur retraite (les « retraités »). Au 31 décembre 2012, le nombre total d'actions ordinaires en circulation aux termes du RAAP et du RAAP de 2012 était 2 518 619, ce qui représente 1,31 % du nombre total des actions ordinaires émises et en circulation.

Les membres du personnel permanents qui souhaitent participer au RAAP de 2012 peuvent informer leur employeur qu'ils désirent participer au régime en remplissant un formulaire de participation du membre du personnel. Le placement en actions ordinaires envisagé ne peut être inférieur à 100 \$ et ne peut

excéder, au total, au cours de toute année civile, 10 % du salaire annuel de base du membre du personnel permanent pour l'année. La participation d'un retraité sera limitée au réinvestissement des dividendes sur les actions ordinaires inscrites aux fins de participation au RAAP ou au RAAP de 2012. Les avantages reliés au régime ne peuvent être cédés.

La contribution de membre du personnel permanent représente 90 % du prix d'achat des actions ordinaires aux termes du RAAP de 2012 et l'employeur du membre du personnel permanent cotise les 10 % restants. Les actions sont soit acquises sur le marché libre par Société de fiducie Computershare du Canada, le fiduciaire aux termes du RAAP et du RAPP 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. Pour la période allant du 1<sup>er</sup> septembre 2010 au 1<sup>er</sup> juin 2012, toutes les actions ont été achetées sur le marché libre. À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012, la société a recommencé à répondre au besoin de livraison d'actions au moyen de l'émission d'actions nouvelles.

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

Toutes les actions ordinaires achetées et conservées aux termes du RAAP de 2012 sont inscrites au nom de Société de fiducie Computershare du Canada, à titre de fiduciaire, au bénéfice des membres du personnel permanents qui participent au régime. Les certificats d'actions ordinaires achetées à l'aide d'un prêt de membre du personnel ne seront pas remis au membre du personnel permanent tant que le prêt de membre du personnel ne sera pas remboursé en totalité; autrement, les certificats attestant les actions ordinaires détenues par un membre du personnel permanent aux termes du RAAP de 2012 sont remis sur demande écrite à Fortis ou lorsque le membre du personnel permanent cesse de participer au RAAP de 2012.

## **PRESTATIONS DE RETRAITE**

Depuis le 31 décembre 2006, M. Marshall ne participe plus à un régime enregistré de retraite à prestations déterminées (le « RER PD »), ni au régime complémentaire à prestations déterminées (le « RCPD ») (collectivement, les « régimes PD ») en ce qui a trait aux cotisations et à l'accumulation de prestations. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, Fortis verse 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, ce dernier participe également au régime de retraite complémentaire non contributif à cotisations déterminées à l'intention du personnel (le « RRCCDP »).

### ***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. M. Marshall aurait reçu à vie une pension annuelle de 1 308 282 \$

en date du 31 décembre 2012 s'il avait pris sa retraite à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, et 50 % de cette pension sont payables à son conjoint survivant.

Tous les paiements qui seront versés à M. Marshall dans le cadre du RCPD proviendront des fonds d'exploitation de la société et ne sont pas garantis par un fonds fiduciaire. Le RCPD 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).

#### ***Autres arrangements relatifs à la retraite***

MM. Perry et McCabe ne participent pas à un régime de retraite à prestations déterminées et M. Marshall a cessé de participer aux régimes PD en date du 31 décembre 2006, sauf en ce qui a trait à son droit au versement de prestations de retraite lorsqu'il prendra sa retraite. Fortis a versé des cotisations aux REER autogérés de MM. Marshall, Perry et McCabe et ces derniers ont versé des cotisations d'un montant équivalent, jusqu'à concurrence du plafond de cotisation au REER établi par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).

#### ***Régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées à l'intention du personnel***

MM. Marshall, Perry et McCabe participent au RRCCDP. En vertu du RRCCDP, 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 maximum admissible à un REER, à 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 décomptées. Au moment de la retraite, les montants théoriques accumulés dans le RRCCDP peuvent être versés au participant en une seule fois ou en versements égaux échelonnés sur une période de 15 ans.

### **RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION POUR 2012**

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

Après que le plan d'affaires est approuvé par le conseil, le chef de la direction recommande une fourchette du BPA prévisionnel indiqué dans ce plan qui servira pour l'évaluation du rendement de l'entreprise par le comité des ressources humaines. Chaque membre de la haute direction visé propose 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 membres de la haute direction visés. Par la suite, le comité des ressources humaines examine les objectifs de rendement de l'entreprise et de rendement individuel avant de les soumettre 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 membre de la haute direction visé en se fondant sur les médianes du marché pour le groupe ou les groupes de référence de sociétés commerciales et industrielles canadiennes applicables.

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

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 afin de calculer la composante reliée au rendement de l'entreprise au titre des paiements incitatifs annuels pour 2012.

Les critères établis pour le rendement individuel pour 2012 ont été conçus pour stimuler le perfectionnement et le rendement individuel, indépendamment des objectifs de l'entreprise.

### ***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 :

- résistance à la crise économique mondiale et au cadre économique récessionniste; et
- réalisation des occasions de croissance.

### ***Critères de rendement individuel pour le chef des finances***

Outre le rendement général par rapport à la description de son poste, le rendement individuel du chef des finances a été évalué selon les critères suivants :

- gestion des aspects financiers des enquêtes relatives aux acquisitions et aux dessaisissements et des opérations effectuées pour le compte de Fortis et de ses filiales;
- la mise en œuvre du passage aux PCGR des États-Unis pour la présentation de l'information financière; et
- l'examen triennal de la politique de rémunération de la haute direction.

### ***Critères de rendement individuel pour le chef du contentieux***

Outre le rendement général par rapport à la description de son poste, le rendement individuel du chef du contentieux a été évalué selon les critères suivants :

- gestion des aspects juridiques des acquisitions et des dessaisissements et des opérations effectuées pour le compte de Fortis et de ses filiales;
- progrès réalisé à l'égard de la réclamation d'une indemnisation par Belize Electricity Limited;
- modification des règlements administratifs de la société;
- mise en œuvre du régime d'options d'achat d'actions de 2012 et du régime d'achat d'actions à l'intention du personnel de 2012; et
- examen triennal de la politique de rémunération de la haute direction.

Pour ce qui est de déterminer et d'analyser 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 du rendement de chaque membre de la haute direction visé par rapport aux critères prédéterminés pour le rendement de l'entreprise et le rendement individuel afin d'élaborer sa recommandation au conseil à l'égard des paiements incitatifs annuels pour 2012. L'évaluation du comité des ressources humaines est la suivante :

**Président et chef de la direction :**

Type de critère	Rendement réel			Paiement correspondant		
	Critères	Cible	% réel de la cible	% réel du multiple de la cible	Pondération des PICT %	% payé
Critère associé au rendement de l'entreprise	BPA	BPA du plan d'affaires (rajusté)	107	150	80	120
Critères associés au rendement individuel	Divers	Réalisation intégrale		120	20	24
Total		–			100	144

**Vice-président, finances, et chef des finances :**

Type de critère	Rendement réel			Paiement correspondant		
	Critères	Cible	% réel de la cible	% réel du multiple de la cible	Pondération des PICT %	% payé
Critère associé au rendement de l'entreprise	BPA	BPA du plan d'affaires (rajusté)	107	150	70	105
Critères associés au rendement individuel	Divers	Réalisation intégrale		140	30	42
Total		–			100	147

**Vice-président et chef du contentieux :**

Type de critère	Rendement réel			Paiement correspondant		
	Critères	Cible	% réel de la cible	% réel du multiple de la cible	Pondération des PICT %	% payé
Critère associé au rendement de l'entreprise	BPA	BPA du plan d'affaires (rajusté)	107	150	50	75
Critères associés au rendement individuel	Divers	Réalisation intégrale		120	50	60
Total		–			100	135

Sur le fondement du rendement établi d'après les objectifs de rendement de l'entreprise et de rendement individuel susmentionnés et par suite de l'exercice de la discrétion dont le conseil est investi, les paiements incitatifs annuels suivants ont été octroyés :

	<b>Paiements incitatifs annuels réels pour 2012 (\$)</b>	<b>Pourcentage du paiement cible (%)</b>
H. Stanley Marshall	1 530 000	150
Barry V. Perry	420 000	173
Ronald W. McCabe	170 000	160

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

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

#### **Attributions d'UAR de 2012 à 2015**

En 2012, le chef de la direction a obtenu 62 000 UAR, évaluées au total à 2 109 860 \$ à la date d'émission. Les critères établis par le comité des ressources humaines, en ce qui a trait aux octrois de 2012, ont visé l'atteinte des objectifs 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, par rapport 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 2012.

#### **Attributions d'UAR de 2009 à 2012**

Le comité des ressources humaines a examiné les attributions d'UAR effectuées en 2009 à sa réunion du 13 mars 2012, ainsi que le rendement de l'entreprise et du chef de la direction, sur la période de trois ans comprise entre 2009 et 2012, par rapport aux critères de paiement prédéfinis suivants :

- réussir à réduire au minimum, au cours des trois prochaines années, les incidences défavorables de la crise économique mondiale sur la société et maximiser les occasions de croissance qui en découleront vraisemblablement;
- réussir à consolider la position des services publics de la société en Colombie-Britannique; et
- le maintien de résultats raisonnablement satisfaisants pour Fortis, dans son ensemble, soit un rendement global égal ou supérieur à celui de l'indice plafonné des services aux collectivités S&P/TSX sur la période de trois ans commençant le 1<sup>er</sup> mars 2009.

Après avoir conclu que M. Marshall avait atteint complètement les critères de rendement, le comité des ressources humaines a autorisé le paiement aux termes du régime, soit un montant de 1 453 462 \$.

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

Le nombre d'options octroyées aux membres de la haute direction visés dépend du salaire annuel de base de chaque membre de la haute direction visé. Selon les directives que le conseil a approuvées, chaque cadre peut recevoir annuellement un octroi d'options. En 2012, le chef de la direction, le chef des finances et le chef du contentieux ont reçu des attributions d'options à raison de 400 %, de 400 % et de 150 % de leurs salaires annuels de base.

D'après le modèle d'établissement des prix des options Black-Scholes, la valeur économique de ces niveaux d'attribution équivaut à 49,1 %, à 49,1 % et à 18,4 % de leurs salaires annuels de base respectifs. Sur le plan du nombre d'options, ces pourcentages ont entraîné l'attribution de 140 064, de 56 612 et de 11 600 options d'achat d'actions au chef de la direction, au chef des finances et au chef du contentieux, respectivement.

Les options d'achat d'actions ont été attribuées à un prix de levée de 34,27 \$. Les options octroyées en 2012 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 membre de la haute direction visé.

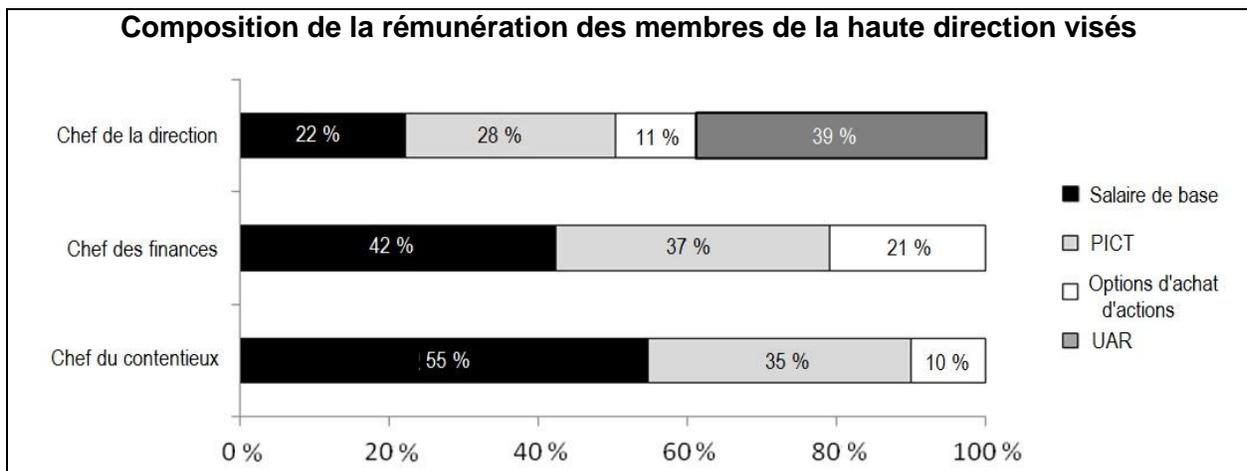
Il n'y a pas eu de changement, de remplacement ou de modification portant sur les attributions d'options en 2012. Toutefois, 42 926 options ont été annulées au total en 2012 en raison de la cessation de l'emploi d'un titulaire d'options.

### ***Composantes de la rémunération directe totale pour 2012***

(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 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 le reste de cette rémunération proviendra du salaire. Pour 2012, la tranche à risque de la rémunération directe totale du chef de la direction, du chef des finances et du chef du contentieux s'est élevée respectivement à environ 78 %, 58 % et 45 %, respectivement. Le niveau de la tranche « à risque » de la rémunération favorise l'harmonisation des intérêts des cadres et 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 2012 pour chaque membre de la haute direction visé est indiquée ci-dessous.

<b>Membre de la haute direction visé</b>	<b>Salaire de base (\$)</b>	<b>Paiements incitatifs annuels (\$)</b>	<b>Options d'achat d'actions (\$)</b>	<b>UAR (\$)</b>	<b>Total à risque</b>
Chef de la direction	1 200 000	1 530 000	589 669	2 109 860	4 229 529
Chef des finances	485 000	420 000	238 337	–	658 337
Chef du contentieux	265 000	170 000	48 836	–	218 836



### **Régimes de retraite**

En 2012, la société a versé des cotisations aux REER autogérés individuels de MM. Marshall, Perry et McCabe et ces derniers ont versé des cotisations d'un montant équivalent, jusqu'à concurrence du plafond de cotisation au REER de 22 970 \$ établi par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).

Des montants supplémentaires ont été accumulés dans des comptes de RRCCDP, 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 membre de la haute direction visé, soit 344 280 \$, 92 080 \$ et 33 580 \$, respectivement, pour MM. Marshall, Perry et McCabe. La répartition détaillée des régimes de retraite de chaque membre de la haute direction visé est indiquée dans les *Tableaux des régimes de retraite* de la présente circulaire.

### **LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE D'ACTIONNARIAT**

En 2003, le conseil a adopté une politique selon laquelle le chef de la direction a l'obligation d'acquérir des actions ordinaires dont la valeur représente trois fois son salaire annuel de base, dans les trois ans qui suivent sa nomination à ce poste. Cette obligation a été augmentée en date du 1<sup>er</sup> janvier 2012 à quatre fois son salaire annuel de base dans les cinq ans suivant sa nomination au poste de chef de la direction. Le nombre d'actions ordinaires dont M. Marshall est propriétaire excède cette exigence.

Plutôt que d'exiger un avoir minimum en titres pour les autres membres de la haute direction visés, le conseil a choisi d'encourager les participants des régimes d'options d'achat d'actions à acquérir des actions. Aux termes de la politique de rémunération de la haute direction pour 2007, le conseil a choisi de limiter l'octroi annuel d'options à tout participant qui a reçu des options pendant au moins cinq ans au nombre d'options prescrit par cette politique 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 dont cette personne est réellement propriétaire depuis le début de l'année civile précédente. Cette ligne directrice a pris effet à compter des octrois d'options effectués le 11 mars 2009. Cette disposition continue de s'appliquer aux attributions effectuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions de 2012.

En plus des critères liés au minimum d'actions détenues aux fins de l'attribution d'options d'achat d'actions, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, le conseil a adopté des lignes directrices en matière d'actionnariat minimum pour les postes de cadres dirigeants. Ces nouvelles lignes directrices n'ont pas modifié le minimum applicable au chef de la direction et ont introduit une exigence de propriété d'actions ordinaires correspondant au double de l'excédent du salaire annuel de base sur une note prescrite par Hay qui s'applique aux chefs des finances. Par conséquent, les lignes directrices en matière d'actionnariat applicables aux membres de la haute direction visés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 sont les suivantes :

Poste	Ligne directrice en matière d'actionariat
Chef de la direction	4 fois le salaire annuel de base
Chef des finances	2 fois le salaire annuel de base

La propriété actuelle d'actions par les membres de la haute direction visés par rapport à un multiple de leur salaire annuel de base pour 2012 est la suivante :

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

Nom	Nombre d'actions détenues en propriété au 21 mars 2013 <sup>(1)</sup> (#)	Valeur des actions <sup>(2)</sup> (\$)	Valeur des actions ordinaires en tant que multiple du salaire de base pour 2012 (x)
H. STANLEY MARSHALL	365 632	12 285 235	10,2
BARRY V. PERRY	117 715	3 955 224	8,2
RONALD W. McCABE	76 540	2 571 744	9,7

<sup>1)</sup> Ces données représentent la propriété directe et indirecte d'actions ordinaires indiquée par chaque membre de la haute direction visé.

<sup>2)</sup> Données établies en fonction du cours de clôture des actions ordinaires le 21 mars 2013, soit 33,60 \$

### Remarques sur les restrictions sur les opérations

Fortis interdit aux membres du personnel, 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 par le chef des finances ou le chef du contentieux tout achat ou toute vente de titres de Fortis, y compris les options d'achat d'actions.

### Politique de récupération

En date du 1<sup>er</sup> janvier 2013, la société a adopté une politique de récupération de la rémunération dans le cadre de sa politique de rémunération de la haute direction pour 2013. Selon cette politique, en cas de retraitement important de l'information financière ou d'inconduite intentionnelle de l'un ou de plusieurs membres du personnel 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 de la société qui a été versée ou attribuée à un membre du personnel de la société ou d'une filiale sur la période de temps que le comité des ressources humaines juge appropriée dans les circonstances particulières.

### CONSEILLER 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. Le mandat du Groupe Hay au niveau des 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 reconnaît que cette structure de travail est en place depuis des années et que, comme telle, elle n'exige aucune approbation préalable, pour autant que ces services soient compatibles avec la philosophie de la société en matière de rémunération. Dans le cadre de l'examen triennal de la politique de rémunération de la haute

direction en 2012, le comité des ressources humaines a retenu les services de Mercer afin que celle-ci lui fournisse des conseils en plus du mandat principal du Groupe Hay.

Fortis recourt aussi aux services de Mercer en ce qui a trait à certaines questions touchant les régimes de retraite et la rémunération, et lui confie certaines fonctions administratives et actuarielles rattachées aux régimes de retraite de la société.

Type d'honoraires par consultant	Honoraires de consultation pour 2012 (\$)	Pourcentage des honoraires de consultation totaux pour 2012 (%)	Honoraires de consultation pour 2011 (\$)
Groupe Hay – Consultation sur la rémunération de la haute direction <sup>(1)</sup>	313 865	46,2	102 998
Tous les autres honoraires Groupe Hay – Évaluation de postes, données sur la rémunération dans le marché	-	-	13 113
Mercer – Examen triennal de la politique de rémunération de la haute direction <sup>(2)</sup>	191 744	28,3	-
Mercer – Services de consultation en matière de retraite et services actuariels	173 048	25,5	195 399
<b>Total</b>	<b>678 658</b>	<b>100,0</b>	<b>311 510</b>

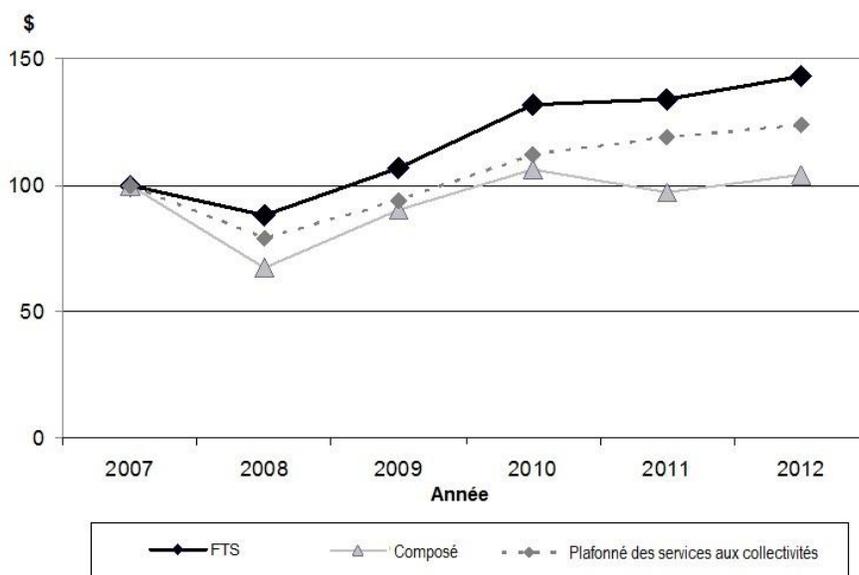
<sup>1)</sup> Le mandat suivant a été confié au Groupe Hay en 2012 : analyse de la rémunération pour des postes de hauts dirigeants, augmentations salariales estimatives, évaluation des paiements incitatifs et conseils relatifs à l'analyse de la rémunération, examen triennal de la politique de rémunération de la haute direction et évaluation des risques liés à la rémunération

<sup>2)</sup> Le mandat confié à Mercer en 2012 arrêterait à l'examen triennal de la politique de rémunération de la haute direction et à l'évaluation 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 de Fortis le 31 décembre 2007, 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.,  
indice composé S&P/TSX et indice plafonné des services aux collectivités S&P/TSX  
(du 31 décembre 2007 au 31 décembre 2012)**



	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Actions ordinaires de Fortis Inc. (\$)	100	88	107	132	134	143
Indice composé S&P/TSX (\$)	100	67	90	106	97	104
Indice plafonné des services aux collectivités S&P/TSX (\$)	100	79	94	112	119	124
Augmentation du rendement total du placement des actionnaires dans les actions ordinaires de Fortis Inc. par rapport à l'année précédente (%)	-	(12,0)	21,6	23,4	1,5	6,7

Les régimes de rémunération de la haute direction de la société sont conçus de manière à récompenser les membres de la haute direction visés à peu près à hauteur de la médiane de la rémunération versée par les sociétés commerciales et industrielles canadiennes. Le rendement total pour les actionnaires (« RTA ») est l'un des facteurs pris en compte par le comité des ressources humaines lors de ses délibérations sur les composantes de la rémunération que sont les paiements incitatifs à court, à moyen et à long termes. Ainsi, il n'y a pas lieu de s'attendre à observer, sur quelque période donnée, une corrélation directe entre le graphique du rendement et les niveaux de rémunération de la haute direction.

Comme le montre le tableau ci-dessus, le RTA de Fortis a augmenté de 43 % depuis le 31 décembre 2007. Le rendement cumulatif de la société a été supérieur à celui des deux indices de référence sur la période des cinq derniers exercices terminés. Pour la période allant du 31 décembre 2007

au 31 décembre 2012, l'indice composé S&P/TSX s'est accru de 4 % et l'indice plafonné des services aux collectivités S&P/TSX a progressé de 24 %. Par conséquent, Fortis a surclassé l'indice composé S&P/TSX et l'indice plafonné des services aux collectivités S&P/TSX dans une mesure de 975 % et de 79 %, respectivement. Pendant ce temps, les actifs totaux de Fortis ont progressé de 46 %, passant de 10,3 milliards de dollars en date du 31 décembre 2007 à 15,0 milliards de dollars en date du 31 décembre 2012. Cette hausse résulte en grande partie du programme de dépenses en immobilisations de la société qui a totalisé plus de 1 milliard de dollars par année au cours des quatre derniers exercices, y compris un investissement de 436 millions de dollars dans la construction des installations de production hydroélectrique de l'Expansion Waneta, dont l'aménagement a débuté à la fin de 2010.

Le bénéfice pour les porteurs d'actions ordinaires a augmenté de 63 %, passant de 193 millions de dollars en 2007 à 315 millions de dollars en 2012. La croissance des revenus durant la même période a atteint 34 %, augmentation qui est en grande partie attribuable à l'acquisition de l'entreprise de distribution de gaz naturel en Colombie-Britannique, qui a été conclue le 17 mai 2007. À compter de 2008, les revenus sont demeurés relativement inchangés, en grande partie à cause de la baisse des prix du gaz naturel, qui a été contrebalancée par une augmentation des revenus liés à un accroissement de la base tarifaire et de la consommation d'énergie attribuable à la croissance du nombre d'abonnés et des ventes.

La hausse de la rémunération totale des membres de la haute direction visés en 2012, en regard de 2007, s'est établie à 80,7 %. La rémunération totale des membres de la haute direction visés en pourcentage du bénéfice de Fortis s'est établie à 2,51 % en 2012, comparativement à 2,27 % en 2007. Le principal facteur ayant contribué à l'accroissement de la rémunération totale des membres de la haute direction visés a été l'accroissement de la valeur des UAR attribuées au chef de la direction afin que la rémunération versée soit maintenue approximativement à la médiane des pratiques adoptées au sein du groupe de comparaison pertinent. Cet accroissement était conforme à l'orientation de la société sur le rendement à long terme. 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 34 % en 2007 à 50 % en 2012.

### **TABLEAUX 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 membres de la haute direction visés 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 <sup>(4)</sup> (\$)
H. STANLEY MARSHALL Président et chef de la direction	2012	1 200 000	2 109 860	589 669	1 530 000	344 280	184 794	5 958 603
	2011	1 125 000	1 494 000	624 134	1 625 000	274 600	201 067	5 343 801
	2010	1 000 000	1 407 600	483 565	1 160 000	261 920	242 859	4 555 944
BARRY V. PERRY Vice-président, finances, et chef des finances	2012	485 000	-	238 337	420 000	92 080	150 391	1 385 808
	2011	470 000	-	260 746	400 000	81 680	155 119	1 367 545
	2010	450 000	-	217 607	331 000	79 498	147 703	1 225 808
RONALD W. McCABE Vice-président, chef du contentieux et secrétaire de la société	2012	265 000	-	48 836	170 000	33 580	37 110	554 526
	2011	255 000	-	53 049	170 000	24 480	40 893	543 422
	2010	240 000	-	58 036	106 000	22 772	37 565	464 373

<sup>1)</sup> Représente les UAR attribuées en 2010, en 2011 et en 2012 – se reporter à la rubrique Rémunération de la haute direction pour 2012 – Unités d'actions liées au rendement à la page 39 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. Cette valeur, dégagée à l'aide de calculs actuariels, a été établie à 23,46 \$, à 33,20 \$ et à 33,61 \$ par UAR pour 2010, 2011 et 2012, respectivement. Avant 2012, la valeur servant à déterminer le nombre d'UAR émises était fondée sur un taux de 90 % de la cible médiane estimative de la rémunération du chef de la direction du groupe des sociétés commerciales et industrielles qui incluait le salaire, les PICT et les PILT. Étant donné qu'il a été établi que cette façon de faire était inférieure à la pratique médiane, à compter de 2012, la valeur des UAR attribuée est fondée sur la totalité de la cible médiane estimative de la rémunération de chef de direction du groupe élargi des sociétés commerciales et industrielles. Aux fins comptables, les attributions pour 2010, 2011 et 2012 ont été calculées à la juste valeur établie au cours moyen pondéré 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 27,39 \$, à 33,04 \$ et à 33,61 \$ par UAR pour 2010, 2011 et 2012, respectivement.

<sup>2)</sup> Ces données représentent la juste valeur marchande des options d'achat d'actions ordinaires. Les justes valeurs marchandes de 4,41 \$, de 4,57 \$ et de 4,21 \$ par option ont été établies pour 2010, 2011 et 2012, respectivement, à la date d'attribution selon le modèle d'établissement des prix des options Black-Scholes. 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 actuel, 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 correspond 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 pendant la durée historique.

<sup>3)</sup> 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 2010, 2011 et 2012.

<sup>4)</sup> Le montant indiqué pour la valeur du régime de retraite inclut le changement apporté à un élément rémunérateur dans le cadre du RRCCDP à l'égard de la valeur du régime de retraite et de la rémunération totale pour 2010 et 2011 ont été retraités pour refléter les calculs effectués conformément aux PCGR des États-Unis. La valeur du régime de retraite pour le chef de la direction pour chacun des exercices 2010 et 2011 et la rémunération totale résultante pour les deux exercices ont été réduites de 423 918 \$ et de 280 154 \$, respectivement.

<sup>5)</sup> 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 membres de la haute direction visés pour l'acquisition d'actions ordinaires conformément au RAAP, d'avantages relatifs à des véhicules, de frais de transport, d'avantages liés à la décote des actions, les cotisations de l'employeur au REER autogéré des membres de la haute direction visés, ainsi que les montants versés par des filiales de Fortis au titre de la rémunération des administrateurs à MM. Marshall et Perry en 2010 (175 038 \$ et 110 060 \$, respectivement), en 2011 (128 575 \$ et 113 100 \$, respectivement) et en 2012 (118 484 \$ et 106 000 \$, respectivement).

## Attributions aux termes des régimes incitatifs

Les tableaux suivants présentent, en date du 31 décembre 2012, des renseignements sur les attributions effectuées au titre des PILT. Les PILT sont décrits à la page 32 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 2012)**

Nom	Année d'attribution des options	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions		
		Titres sous-jacents aux options non levées (#)	Prix de levée des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non levées <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	2012	140 064	34,270	4 mai 2022	-	62 000	2 121 640	-
	2011	136 572	32,950	2 mars 2018	173 447	45 000	1 539 900	-
	2010	109 652	27,360	1 <sup>er</sup> mars 2017	752 212	60 000	2 053 200	-
	2009	134 592	22,290	11 mars 2016	1 605 683	-	-	-
	2008	92 324	28,270	26 févr. 2015	549 328	-	-	-
	2007	77 156	28,190	7 mai 2014	465 251	-	-	-
	2006	73 561	22,940	28 févr. 2016	829 768	-	-	-
	2005	88 292	18,405	1 <sup>er</sup> mars 2015	1 396 338	-	-	-
	2004	101 440	15,280	10 mars 2014	1 921 274	-	-	-
	2003	52 694	12,810	13 mars 2013	1 128 179	-	-	-
<b>Total</b>		<b>1 006 347</b>			<b>8 821 480</b>	<b>167 000</b>	<b>5 714 740</b>	<b>-</b>
BARRY V. PERRY	2012	56 612	34,270	4 mai 2022	-	-	-	-
	2011	57 056	32,950	2 mars 2018	72 461	-	-	-
	2010	24 672	27,360	1 <sup>er</sup> mars 2017	169 250	-	-	-
	2009	15 142	22,290	11 mars 2016	180 644	-	-	-
	<b>Total</b>		<b>153 482</b>		<b>422 355</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
RONALD W. McCABE	2012	11 600	34,270	4 mai 2022	-	-	-	-
	2011	11 608	32,950	2 mars 2018	14 743	-	-	-
	2010	13 160	27,360	1 <sup>er</sup> mars 2017	90 278	-	-	-
	2009	16 152	22,290	11 mars 2016	192 693	-	-	-
	2008	12 204	28,270	26 févr. 2015	72 614	-	-	-
	2007	11 440	28,190	7 mai 2014	68 983	-	-	-
	2006	13 535	22,940	28 févr. 2016	152 675	-	-	-
	2005	8 150	18,405	1 <sup>er</sup> mars 2015	128 892	-	-	-
<b>Total</b>		<b>97 849</b>		<b>720 878</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

<sup>1)</sup> La valeur des options dans le cours non levées au 31 décembre 2012 correspond à l'écart entre le prix de levée de l'option et le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse TSX (34,22 \$) le 31 décembre 2012, appliqué aux options en cours. Lorsque le prix de levée est supérieur au cours de clôture, aucune valeur n'est attribuée.

<sup>2)</sup> 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 34,22 \$ à la Bourse TSX en date du 31 décembre 2012.

## Attributions aux termes des régimes incitatifs – Valeur à l’acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l’exercice 2012

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	508 023	1 453 462	1 530 000
BARRY V. PERRY	229 276	–	420 000
RONALD W. McCABE	61 791	–	170 000

<sup>1)</sup> Ces données représentent la valeur globale qui aurait été réalisée si les options acquises au cours de l’exercice avaient été levées 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.

<sup>2)</sup> Ces données représentent la valeur des UAR qui ont été réalisées et payées en 2012. En 2012, aucun paiement n’a été reporté.

<sup>3)</sup> Ces données représentent les paiements incitatifs annuels gagnés en 2012. Se reporter à la rubrique Tableau sommaire de la rémunération de la présente circulaire.

## Renseignements sur les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres au 31 décembre 2012

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis à la levée des options en circulation (#)	Prix de levée 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	4 742 665	27,49	9 214 526

## Options d’achat d’actions en circulation

Régime d’options	Options en circulation au 31 décembre 2012 (#)	Options en circulation au 21 mars 2013 <sup>(1)</sup> (#)	% des actions ordinaires émises et en circulation	
			31 décembre 2012	21 mars 2013
Régime d’options d’achat d’actions de 2012	789 220	1 596 820	0,40	0,83
Régime d’options d’achat d’actions de 2006	3 160 844	3 067 487	1,70	1,59
Régime d’options d’achat d’actions de 2002	792 601	694 033	0,40	0,36
<b>Total</b>	<b>4 742 665</b>	<b>5 358 340</b>	<b>2,50</b>	<b>2,78</b>

<sup>1)</sup> 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 9 214 526 actions ordinaires, ce qui correspond à 4,79 % 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 13 765 266 actions ordinaires, ce qui correspond à 7,15 % du nombre total des actions ordinaires émises et en circulation.

## Tableaux des régimes de retraite

Les tableaux suivants présentent les rentes de retraite annuelles estimatives des membres de la haute direction visés 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 2012 (\$)	À 65 ans (\$)				
H. STANLEY MARSHALL	35 <sup>(1)</sup>	1 308 282 <sup>(2)</sup>	1 308 282 <sup>(3)</sup>	17 910 192	–	1 256 584	19 166 776

<sup>1)</sup> 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 33,07 années réelles de service en date du 31 décembre 2012. 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 cette date.

<sup>2)</sup> Le droit aux prestations de retraite de M. Marshall aux termes du régime à prestations déterminées a été fixé le 31 décembre 2006 et devra faire l'objet d'un rajustement actuariel au moment de son départ à la retraite et du commencement du versement des prestations. Cette donnée représente la valeur après rajustement actuariel de la rente de retraite gagnée qui était payable en date du 31 décembre 2006 dans l'hypothèse où le versement de 1 308 282 \$ par année commencerait le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

<sup>3)</sup> La prestation annuelle payable à l'âge de 65 ans correspondra à l'équivalent actuariel d'une rente de retraite annuelle de 910 000 \$, gagnée au 31 décembre 2006, après rajustement à la date réelle du commencement des paiements.

<sup>4)</sup> 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 2012 était de 4,40 % comparativement à 5,25 % au 31 décembre 2011.

### 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	1 382 887	344 280	91 336	1 818 503
BARRY V. PERRY	662 990	92 080	25 727	780 797
RONALD W. McCABE	328 893	33 580	16 053	378 526

<sup>1)</sup> Tous les paiements devant être effectués dans le cadre du RRCCDP seront versés sur les fonds d'exploitation de la société étant donné que ce régime n'est pas garanti au moyen d'un fonds fiduciaire ou d'une lettre de crédit.

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

La société a conclu des contrats de travail individuellement avec MM. Marshall, Perry et McCabe 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 à trois fois son salaire annuel de base alors en vigueur. De plus, les modalités du contrat de travail intervenu entre la société et M. Marshall prévoient que celui-ci peut choisir de quitter son poste aux termes du contrat en tout temps au cours des deux années suivant un changement de contrôle de la société, selon la définition prévue. En pareilles circonstances, la société versera à M. Marshall une somme correspondant à trois fois son salaire annuel de base alors en vigueur. Si les modalités de ces contrats avaient dû être exécutées en date du 31 décembre 2012, les montants qui auraient été payables par la société aux termes de ceux-ci à MM. Marshall, Perry et McCabe auraient été respectivement de 3 600 000 \$, de 1 455 000 \$ et de 795 000 \$.

Les régimes d'options d'achat d'actions de 2006 et de 2012 prévoient que les options attribuées aux termes de celui-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 2012, les montants bruts que MM. Marshall, Perry et McCabe auraient pu réaliser lors de la levée des options en circulation non acquises auraient été de 907 612 \$, de 404 240 \$ et de 93 312 \$, respectivement.

Le RUAR prévoit que les paiements autorisés par le comité des ressources humaines seront effectués indépendamment du fait que le chef de la direction occupe ou non un emploi auprès de la société. Il ne comporte aucune disposition portant spécifiquement sur les événements de changement de contrôle. Étant donné que la période pour le calcul des paiements aux termes du RUAR est de trois ans, la date de cessation d'emploi constituera un facteur pertinent que devra considérer le comité des ressources humaines pour établir si les critères de rendement ont été remplis.

Le tableau suivant donne les grandes lignes des principales dispositions concernant les indemnités de départ et les changements de contrôle :

## 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 (Chef de la direction seulement)
Salaire annuel	Calcul proportionnel du salaire annuel jusqu'à la date de démission	Calcul proportionnel du salaire annuel jusqu'à la date de la retraite	Cessation immédiate	Trois fois le salaire annuel	Trois fois le salaire annuel
Prime annuelle	Prime proportionnelle attribuée jusqu'à la date de démission	Prime proportionnelle attribuée jusqu'à la date de la retraite	Déchue	Prime proportionnelle attribuée jusqu'à la date de cessation	Prime proportionnelle attribuée jusqu'à la date de cessation
Options d'achat d'actions	Toutes les options non levées 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 déchues à la date de cessation	Toutes les options non levées expirent 90 jours après la date de cessation	Toutes les options non acquises deviennent immédiatement acquises et susceptibles de levée
Unités d'actions liées au rendement	Toutes les UAR deviennent immédiatement acquises	Toutes les UAR deviennent immédiatement acquises	Déchues	Toutes les UAR non acquises deviennent immédiatement acquises	Les UAR deviennent acquises selon le calendrier normal
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	Admissibilité à la pension accumulée
Avantages indirects	Cessation immédiate	Cessation immédiate	Cessation immédiate	Cessation immédiate	Cessation immédiate

### PRÊTS AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION, AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DU PERSONNEL

Le tableau suivant présente des renseignements concernant l'ensemble des prêts en cours en date du 21 mars 2013 contractés auprès de Fortis et de ses filiales par tous les membres de la haute direction, les administrateurs et les membres du personnel, actuels et anciens.

#### Total des prêts

Objet	Auprès de Fortis et de ses filiales (\$)	Auprès d'une autre entité (\$)
Achats d'actions	4 402 577	NÉANT
Autres prêts	2 624 994	NÉANT

Tous les prêts indiqués dans le tableau présenté ci-après ont été contractés aux termes des régimes d'options d'achat d'actions ou du RAAP de Fortis. Les titulaires d'options, qui sont des membres du personnel de Fortis ou de ses filiales, ont le droit d'obtenir des prêts pour la pleine valeur des actions ordinaires achetées dans le cadre de la levée des options aux termes du régime d'options d'achat d'actions de 2002; toutefois, les prêts ne sont pas permis aux termes des régimes d'options d'achat d'actions de 2012 ou de 2006. Les titulaires d'options qui se prévalent de ce mode de financement doivent gager, en faveur de Fortis, ou de la filiale concernée, les actions ordinaires acquises à l'aide de prêts, en tant que sûreté, et payer le montant de tout dividende reçu sur ces actions en tant qu'intérêts débiteurs. Les prêts associés aux options d'achat d'actions doivent être remboursés au moment de la vente des actions ordinaires gagées, un an après la cessation de l'emploi ou après dix ans, selon le premier de ces événements. Les prêts contractés aux termes du RAAP ne portent pas intérêt et sont remboursables en un an par retenues salariales habituelles.

Le tableau suivant présente des renseignements concernant les prêts contractés par des administrateurs et des membres de la haute direction de Fortis dans le cadre des programmes d'achat de titres, en date du 21 mars 2013. Les membres de la haute direction, les administrateurs et les membres du personnel, actuels et anciens, de Fortis n'ont pas contracté de prêt auprès de Fortis autrement que dans le cadre des régimes d'achat de titres.

**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 2012 (\$)</b>	<b>Montant en cours en date du 21 mars 2013 (\$)</b>	<b>Titres achetés avec une aide financière en 2012 (#)</b>	<b>Sûreté relative au prêt</b>
H. STANLEY MARSHALL Président et chef de la direction	Fortis Inc. à titre de prêteur	–	–	–	–
BARRY V. PERRY Vice-président, finances, et chef des finances	Fortis Inc. à titre de prêteur	–	–	–	–
RONALD W. McCABE Vice-président, chef du contentieux et secrétaire de l'entreprise	Fortis Inc. à titre de prêteur	6 000 <sup>(1)</sup>	9 231 <sup>(2)</sup>	331	Les titres achetés

<sup>1)</sup> Le montant représente la participation de M. McCabe au RAAP en 2012.

<sup>2)</sup> Le montant représente la participation de M. McCabe au RAAP en 2013.

**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.  
The Fortis Building, bureau 1201  
139 Water Street  
St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador)  
A1B 3T2

## POUR COMMUNIQUER AVEC LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

Président du conseil d'administration  
Fortis Inc.  
The Fortis Building, bureau 1201  
139 Water Street  
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 21 mars 2013



Ronald W. McCabe  
Vice-président, chef du contentieux et  
secrétaire de la société

**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 21 mars 2013.*

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	Neuf des dix administrateurs dont la candidature a été proposée aux pages 8 à 13 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>me</sup> Goodreau et MM. Norris, Case, Crothers, Haughey, McCallum, McWatters, Munkley et Pavey sont indépendants. L'administrateur que le conseil estime ne pas être indépendant est M. Marshall, qui est le président et chef de la direction de Fortis.								
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 assujéti 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									
		<p>Tous les postes d'administrateurs que les administrateurs candidats occupent auprès d'autres émetteurs assujétis sont énoncés à la page 19 de la présente circulaire.</p> <p>Les administrateurs tiennent des réunions régulières en l'absence de M. Marshall 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 2012, les membres du conseil et ceux des comités ont tenu des séances privées lors de chaque réunion du conseil et de chaque comité. Le nombre de réunions comportant des périodes sans la présence de M. Marshall et des autres membres de la direction en 2012 se détaille ainsi :</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 80%;">Conseil</td> <td style="text-align: right;">10</td> </tr> <tr> <td>Audit</td> <td style="text-align: right;">7</td> </tr> <tr> <td>Gouvernance et mises en candidature</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>Ressources humaines</td> <td style="text-align: right;">5</td> </tr> </table>	Conseil	10	Audit	7	Gouvernance et mises en candidature	2	Ressources humaines	5
Conseil	10									
Audit	7									
Gouvernance et mises en candidature	2									
Ressources humaines	5									



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, permettant ainsi aux administrateurs d'observer les activités et de rencontrer les membres du personnel 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 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 2012. 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 membres du personnel.</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 des mises en candidature a la responsabilité de trouver de nouveaux candidats pour le conseil. Chaque année, il précise les talents et l'expérience que les administrateurs doivent avoir 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. Toutes les filiales de services publics de Fortis au Canada 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 six des candidats actuels.</p> <p>Le comité de gouvernance et des mises en candidature est composé de six administrateurs indépendants, tel qu'il est divulgué à la page 20 de la présente circulaire.</p> <p>Veillez consulter la rubrique intitulée <i>Comité de gouvernance et des mises en candidature</i> à la page 19 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>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>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Le comité de gouvernance et des 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 rajustements devant y être apportés à l'adoption du conseil. 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 intitulée <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 sur son approche de la rémunération de la haute direction dont les résultats sont étudiés par le comité des ressources humaines.</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>



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 des 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 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 vers la fin de 2012. En plus du processus d'examen officiel, le président du conseil a rencontré chaque administrateur individuellement en 2012 et poursuivra ce processus en 2013.</p>

**ANNEXE A-1**  
**MANDAT DU CONSEIL**  
**FORTIS INC.**

**Mandat du conseil d'administration**

Le conseil d'administration (le *conseil*) de Fortis Inc. (*Fortis*) est chargé de la gérance de Fortis. Le conseil supervisera la gestion des activités commerciales et des affaires internes de Fortis 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 Fortis 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 Fortis et à mettre en œuvre les systèmes appropriés pour les gérer;

**B. Direction et ressources humaines**

- 1) sélectionner, nommer et évaluer le chef de la direction et déterminer les modalités relatives à l'emploi du chef de la direction auprès de Fortis;
- 2) en collaboration avec le chef de la direction, nommer tous les dirigeants de Fortis 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 Fortis;

**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 Fortis 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 membres du personnel, les actionnaires, le milieu financier, les médias, le public en général et d'autres porteurs de titres de Fortis;

- 2) établir des procédures permettant de recevoir les commentaires des parties prenantes de Fortis et de transmettre des communications aux administrateurs indépendants en tant que groupe;

#### **E. Gouvernance**

- 1) élaborer l'approche de Fortis 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 Fortis détient dans ces filiales;
- 5) établir et superviser la conformité avec le code de déontologie de Fortis;
- 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; et
- 7) évaluer et examiner le rendement du conseil, de chacun de ses comités et de ses membres.

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>

The Fortis Building  
139 Water Street, Bureau 1201  
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)