

2022

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE ET EXTRAORDINAIRE

Circulaire de sollicitation de procurations par la direction



En bref

TSX/NYSE : FTS

Sauf indication contraire, toutes les informations financières sont présentées en dollars canadiens, et tous les chiffres sont présentés en date du 31 décembre 2021.



3,4 millions de clients



Compte **9 100 employés**



Objectif de réduction des émissions à l'échelle de la Société **de 75 %** d'ici 2035, par rapport aux niveaux enregistrés en 2019



48^e année consécutive de hausse du dividende versé



Total de l'actif de **58 milliards \$**



10 entreprises de services publics au Canada, aux États-Unis et dans les Caraïbes



Fortis a établi **la parité hommes-femmes** au sein de son conseil d'administration et une femme occupe le poste de chef de la direction ou de présidente du conseil dans 60 % des entreprises de services publics de Fortis



Investissements communautaires de plus de 10 millions \$ en 2021

Message du président du conseil et du président et chef de la direction



Douglas J. Haughey
Président du conseil
d'administration

David G. Hutchens
Président et chef de la direction

Chers actionnaires,

Au nom du conseil d'administration et de la direction de Fortis Inc., nous sommes heureux de vous inviter à assister à notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2022, le jeudi 5 mai 2022, qui commencera à 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve). **Nous tenons une assemblée hybride cette année. Vous pourrez y assister virtuellement, comme l'an dernier, ou en personne, sous réserve des limites de la capacité d'accueil et des protocoles de santé publique et de sécurité qu'impose la pandémie de COVID-19.**

Au cours de l'assemblée, les actionnaires recevront nos résultats financiers pour l'exercice, auront l'occasion de voter sur des points particuliers et pourront poser des questions.

La circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe contient des renseignements importants au sujet de l'assemblée et de l'exercice des droits de vote rattachés à vos actions, par anticipation ou durant l'assemblée. Les détails concernant l'exercice des droits de vote figurent aux pages 9 et suivantes.

Vivre nos objectifs et nos valeurs

Fortis a obtenu de bons résultats en 2021, et malgré cette longue traversée de la pandémie de COVID-19 elle a continué de fournir une énergie essentielle à ses 3,4 millions de clients. Environ la moitié de nos 9 100 employés ont continué le télétravail, tandis que notre personnel de terrain s'est adapté et a travaillé avec diligence pour maintenir les infrastructures essentielles qui gardent les lumières allumées et continuent de faire circuler le gaz.

Notre modèle d'entreprise — maintenir la prise de décision au niveau local, faire preuve de souplesse et partager les leçons apprises en temps réel au sein du

groupe Fortis — a continué de démontrer sa force et son efficacité. Chez Fortis, notre travail est dicté par notre responsabilité de faire les bons choix et de fournir une énergie sûre et fiable à nos clients.

Un engagement résolu envers le développement durable

Nous nous sommes engagés à faire preuve d'une bonne gouvernance et à atteindre une solide performance en matière de développement durable.

Enjeux environnementaux

Nos actifs sont surtout constitués de l'infrastructure nécessaire à la livraison d'électricité et de gaz naturel à nos clients, ce qui limite nos émissions de carbone et notre impact sur l'environnement. Comme nous possédons aussi une petite quantité d'actifs de production, nous sommes déterminés à réduire leur empreinte carbone.

Notre objectif de réduction des émissions de carbone relevant du champ d'application 1 de 75 % à l'échelle de l'entreprise d'ici 2035 par rapport aux niveaux de 2019 s'appuie sur notre profil d'émissions faibles et reflète les efforts considérables et le leadership du groupe de sociétés Fortis en matière d'enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Fortis a bien progressé dans l'atteinte de sa cible de réduction du carbone, ses émissions relevant du champ d'application 1 ayant diminué de 20 % depuis 2019.

En 2021, Fortis a adhéré au Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD) en tant que supporter et s'est engagé à mettre en application toutes ses recommandations. Nous avons récemment publié notre premier rapport TCFD, qui comprend une analyse de scénarios climatiques en vue d'évaluer la résilience de nos activités de distribution d'énergie.

Fortis a également réaffirmé son objectif et son engagement envers un avenir énergétique plus propre en participant à la 26^e Conférence des parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (COP26) à Glasgow, en Écosse. Le président et chef de la direction de Fortis était membre de la délégation canadienne.

Enjeux sociaux

Toutes nos sociétés de services publics sont caractérisées par une solide culture en matière de sécurité et sont déterminées à fournir un service fiable aux clients. Nos équipes de FortisAlberta et de Newfoundland Power ont récemment été reconnues à l'échelle nationale pour leur performance exceptionnelle en matière de sécurité et de

fiabilité. FortisAlberta a reçu un prix d'excellence lors de la remise des Safest Employer's Awards du Canada, tandis que Newfoundland Power a reçu le premier prix de fiabilité et de résilience.

Nous continuons de progresser dans la réalisation de notre engagement en faveur de l'inclusion et de la diversité. Nous avons récemment mis sur pied un comité sur la diversité pour l'ensemble de Fortis et introduisons, à compter de 2022, une mesure de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) dans notre plan incitatif annuel. Ces quelques exemples illustrent la façon dont Fortis met en œuvre le cadre officiel d'inclusion et de diversité établi en 2019. Vous en apprendrez plus sur nos efforts en la matière aux pages 42 et suivantes.

L'accent que nous avons mis sur la santé, la sécurité et le bien-être de nos employés a été primordial, notamment pendant la pandémie de COVID-19. Nous avons également épaulé nos communautés, en donnant plus de 10 millions de dollars pour soutenir les arts et la culture, l'éducation, le développement social et les mesures d'aide liées à la COVID-19 au cours de l'exercice écoulé.

Enjeux de gouvernance

Nous continuons de communiquer davantage d'informations sur le développement durable et de nous conformer à divers référentiels de durabilité. Outre notre adhésion au TCFD, en 2021, nous avons ajouté plus de 50 indicateurs de performance clés à nos rapports sur le développement durable, dont 14 respectent les normes de l'organisme Sustainability Accounting Standards Board (SASB) (voir la page 47).

Nous avons atteint un taux de représentation féminine de 50 % au sein du conseil d'administration de Fortis pour la première fois en 2021 et avons fixé des objectifs de représentation de la diversité pour le conseil d'ici 2023 (voir la page 53).

Nous continuons de renforcer la pondération des enjeux ESG dans la rémunération des membres de la haute direction en ajoutant de nouvelles mesures axées sur la réduction du carbone et la DEI (voir les pages 65 et 86).

Un comité de sélection du président du conseil a été créé en 2021 en tant que comité spécial du conseil d'administration afin qu'il aide à superviser un processus de sélection et de recommandation d'un candidat admissible au poste de président du conseil, qui succédera à Douglas J. Haughey au plus tard à son départ à la retraite, prévu en mai 2023 (voir la page 37).

La relève de la direction

David G. Hutchens, ancien chef de l'exploitation de Fortis et chef de la direction d'UNS Energy, a été nommé président et chef de la direction de Fortis en date du 1^{er} janvier 2021, à la suite d'un processus de sélection

rigoureux entrepris par le comité des ressources humaines à la demande du conseil. Il succède à Barry V. Perry, qui a pris sa retraite de Fortis le 31 décembre 2020.

En septembre 2021, le conseil a annoncé le départ à la retraite de James P. Laurito, vice-président directeur, développement des affaires et chef de la technologie, le 31 décembre 2021. Nous félicitons Jim pour sa carrière extrêmement fructueuse dans le secteur de l'énergie et le remercions pour ses contributions multiples à Fortis – son expérience, sa perspicacité et son leadership ont été extrêmement utiles à notre société et au secteur. Nous lui souhaitons une retraite des plus agréables.

Le conseil a également annoncé la nomination de Gary J. Smith, anciennement vice-président directeur, exploitation dans l'est du Canada et dans les Caraïbes, au poste nouvellement créé de vice-président directeur, exploitation et innovation, à compter du 1^{er} janvier 2022. Gary fait partie de l'organisation Fortis depuis plus de trois décennies. Il continue de superviser l'exploitation dans l'est du Canada et dans les Caraïbes et exerce son leadership dans des domaines clés tels que la sécurité, la fiabilité et les immobilisations dans l'ensemble de l'organisation. Il supervise également nos fonctions de cybersécurité et de technologie.

Le programme d'investissement

Nous avons fait des investissements de capitaux¹ de 3,6 milliards de dollars en 2021, affiché de solides résultats financiers et surpassé les performances moyennes du secteur en matière de sûreté et de fiabilité. Cette performance témoigne de l'expertise opérationnelle et de la force du leadership au sein du groupe Fortis.

Notre nouveau programme d'investissement¹ de 20 milliards de dollars annoncé pour la période allant de 2022 à 2026 représente une augmentation de 400 millions de dollars par rapport à celui de l'année précédente et notre plus important programme d'investissement à ce jour. Parfaitement exécutable, ce programme comprend des investissements dans notre infrastructure énergétique et le soutien d'un avenir énergétique plus propre. Le nouveau programme prolongera la croissance de notre base tarifaire et fera progresser notre objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre relevant du champ d'application 1 de 75 % d'ici 2035.

Notre programme quinquennal devrait stimuler la croissance de la base tarifaire à hauteur de 10,5 milliards de dollars, ce qui correspond à un taux de croissance annuel composé de 6 % sur cinq ans. Grâce à ce programme et confiants de pouvoir profiter d'occasions futures, le conseil a réitéré en 2021 notre objectif de

¹ Mesure non conforme aux PCGR – voir page 117.

croissance moyenne annuelle du dividende de 6 % jusqu'en 2025.

Une solide performance financière

En 2021, le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires s'est établi à 1 231 millions de dollars, ou 2,61 \$ par action ordinaire, comparativement à 1 209 millions de dollars, ou 2,60 \$ par action ordinaire en 2020. Nous avons réalisé un bénéfice net ajusté attribuable aux actionnaires ordinaires¹ de 1 219 millions de dollars, ou 2,59 \$ par action ordinaire, en 2021 comparativement à 1 195 millions de dollars, ou 2,57 \$ par action ordinaire, en 2020.

La performance financière de l'exercice a été alimentée par la croissance de nos activités de services publics diversifiées sur le plan géographique et réglementaire, ce qui a permis d'atténuer les importantes fluctuations des taux de change.

Sur une période de 20 ans, Fortis a généré un rendement total annualisé pour les actionnaires de 12,6 %.

La croissance du dividende

Fortis connaît l'une des plus longues suites d'augmentations annuelles du dividende pour une société ouverte canadienne.

L'augmentation de 5,9 % de notre dividende du quatrième trimestre annoncée en septembre 2021, portant le dividende à 0,535 \$ par action, ou 2,14 \$ sur une base annualisée, représente la 48^e augmentation annuelle consécutive du dividende sur nos actions ordinaires.

L'élection des administrateurs

Cette année, nous vous demandons d'élire 13 administrateurs au conseil de Fortis, à savoir les 12 administrateurs en poste et une nouvelle candidate, Lisa Crutchfield. Chacun de ces candidats est qualifié et, collectivement, ils font bénéficier le conseil d'une solide combinaison de connaissances, d'expérience et de diversité de points de vue.

Si tous ces candidats sont élus, le conseil se composera de sept femmes (54 %) et six hommes (46 %). Vous pouvez consulter les profils de nos candidats aux pages 19 et suivantes et en apprendre davantage sur la diversité au sein du conseil à la page 53.

Une rémunération en phase avec la performance

Le conseil et le comité des ressources humaines collaborent avec diligence pour s'assurer que la rémunération de la haute direction appuie la stratégie d'entreprise, est liée à la performance et est en phase avec les intérêts des actionnaires y compris le développement durable. La composante de la

rémunération incitative fondée sur la performance de l'entreprise correspondait à un facteur de 102 % en 2021.

Vous pourrez en savoir plus sur les décisions de 2021 en matière de rémunération et sur les changements prévus pour 2022 dans le message du président du comité des ressources humaines, qui figure aux pages 63 et suivantes, ainsi que dans l'analyse de la rémunération qui figure aux pages 68 et suivantes.

L'interaction avec les actionnaires

Nous croyons dans l'importance de communications fréquentes et efficaces avec nos employés, nos clients, nos actionnaires et d'autres parties prenantes.

Fortis a tenu quelque 125 rencontres virtuelles avec des investisseurs actuels et potentiels en 2021. En outre, le président du conseil et les présidents du comité des ressources humaines et du comité de la gouvernance et de la durabilité ont tenu des réunions virtuelles avec certains de nos principaux actionnaires et des groupes sectoriels en 2021. Nous apprécions cette contribution et nous nous engageons à dialoguer régulièrement avec nos actionnaires.

Vous pouvez en apprendre davantage sur l'engagement du conseil envers les actionnaires à la page 61.

Un brillant avenir

La stratégie de Fortis assure une croissance constante et rend nos activités plus vertes et plus fortes. Nous continuerons de nous faire le champion du progrès en réalisant le plein potentiel de l'énergie propre, tout en demeurant déterminés dans notre engagement à distribuer une énergie sûre, fiable et économique. Nous sommes en bonne voie d'atteindre notre objectif de réduction de nos émissions de carbone relevant du champ d'application 1 de 75 % d'ici 2035 par rapport aux niveaux de 2019. C'est le long terme qui nous guide dans le développement de votre société afin d'assurer le succès de Fortis au cours des années à venir.

Votre vote est important: n'oubliez pas d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Nous vous remercions de votre confiance envers Fortis et serons heureux de vous accueillir à notre assemblée des actionnaires le 5 mai 2022.

Veillez agréer l'expression de nos sentiments les meilleurs.



Douglas J. Haughey
Président du
conseil d'administration



David G. Hutchens
Président et
chef de la direction



RAISON D'ÊTRE

Offrir un avenir énergétique plus propre

VALEURS

Nous reconnaissons l'importance de **nos gens**

Nous prenons nos décisions à l'échelle **locale**

Nous ne faisons jamais de compromis sur la **sécurité**

Nous agissons avec **courage** et **intégrité**

Nous sommes des **champions** dans nos **collectivités**

Nous visons **l'excellence** au quotidien

À l'intérieur

6 Avis de convocation à notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2022

7 Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2022

8 Au sujet de l'assemblée des actionnaires

9 Le vote

14 Ce qui sera couvert à l'assemblée

18 Information sur les candidats aux postes d'administrateur

32 Renseignements supplémentaires au sujet des administrateurs

38 Gouvernance

39 Nos politiques et pratiques en matière de gouvernance

40 Information sur le conseil de Fortis

62 Rémunération de la haute direction

63 Message du président du comité des ressources humaines

68 Analyse de la rémunération

68 Stratégie en matière de rémunération

68 Gouvernance en matière de rémunération

75 Conception de la rémunération et processus décisionnel

80 Rémunération de la haute direction en 2021

104 Performance de l'action et coût de la gestion

107 Détails de la rémunération en 2021

116 Autres renseignements

119 Annexes

119 Énoncé des pratiques de gouvernance de Fortis

128 Mandat du conseil d'administration

133 Troisième régime d'achat d'actions à l'intention des employés modifié et refondu

Au sujet de l'information prospective

Fortis inclut dans la présente circulaire de l'information prospective au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables du Canada, ainsi que des énoncés prospectifs au sens attribué au terme *forward-looking statements* dans la loi des États-Unis intitulée *Private Securities Litigation Reform Act of 1995* (collectivement appelés l'information prospective). L'information prospective reflète les attentes de la direction de Fortis concernant la croissance, les résultats d'exploitation, la performance et les perspectives et les occasions d'affaires futurs. Chaque fois que cela est possible, des mots comme *prévoir, croire, inscrire au budget, pouvoir, estimer, s'attendre à, entendre, projeter et cible*, ainsi que d'autres termes et expressions similaires, la forme négative de ces termes et expressions et le futur ou le conditionnel ont été employés pour signaler l'information prospective, qui inclut, sans limitation : l'objectif de réduction des émissions de carbone de 2035 et la composition projetée des actifs; les dépenses d'investissement prévues pour la période allant de 2022 à 2026; la croissance de la base tarifaire prévisionnelle jusqu'en 2026; la cible de croissance moyenne annuelle du dividende jusqu'en 2025; l'objectif de TEP en matière d'énergie renouvelable; l'objectif de Fortis TCI en matière d'énergie renouvelable; les investissements de FortisBC dans les énergies renouvelables et le gaz naturel liquéfié; et le calendrier et les bénéfices attendus du projet de transport d'électricité Wataynikaneyap.

On a utilisé certaines hypothèses et certains facteurs importants pour tirer les conclusions contenues dans l'information prospective, y compris, sans limitation : des décisions raisonnables de la part des organismes de réglementation des services publics et l'attente d'une stabilité de la réglementation; la réussite de l'exécution du programme d'investissement; l'absence de dépassement important des dépenses d'investissement ou des coûts de financement; l'absence d'effet défavorable important de la pandémie de COVID-19; des ressources humaines suffisantes pour fournir le service et mettre en œuvre le programme d'investissement; et l'exercice, par le conseil, de son appréciation quant à la déclaration de dividendes, compte tenu de la performance et de la situation financière de Fortis. Fortis prévient le lecteur qu'en raison de divers facteurs, les résultats, la performance ou les réalisations réels pourraient différer sensiblement des résultats que l'information prospective commente ou laisse entendre. Ces facteurs doivent être étudiés attentivement, et on ne saurait accorder une confiance induite à l'information prospective. Pour des renseignements supplémentaires sur certains de ces facteurs de risque, il y a lieu de consulter les documents d'information continue que Fortis dépose de temps à autre auprès des autorités de réglementation en valeurs mobilières du Canada et de la Securities and Exchange Commission (SEC). Toute l'information prospective fournie dans la présente circulaire est donnée à la date des présentes. Fortis décline toute intention ou obligation de mettre à jour ou de réviser toute information prospective par suite de nouveaux renseignements ou d'événements futurs, ou pour d'autres raisons.

Renseignements complémentaires

Les renseignements que contiennent les sites Web mentionnés dans la présente circulaire ou auxquels on peut accéder grâce à ceux-ci ne sont pas intégrés par renvoi dans la présente circulaire, et ne font pas partie ni ne doivent être considérés comme faisant partie de la présente circulaire, à moins qu'ils n'y soient explicitement intégrés.

Avis de convocation à notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2022

Quand

Le jeudi 5 mai 2022
10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve)

Où

Holiday Inn St. John's, Salon A
180 Portugal Cove Road
St. John's, T.-N.-L

Où vous pouvez assister virtuellement à l'assemblée diffusée en direct sur le Web

<https://web.lumiagm.com/404629410>

Ordre du jour

1. Réception des états financiers consolidés de Fortis Inc. (Fortis) pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 et du rapport de l'auditeur
2. Élection des administrateurs
3. Nomination de l'auditeur et autorisation donnée aux administrateurs d'établir les honoraires de l'auditeur
4. Vote consultatif sur la rémunération de la haute direction
5. Vote sur la modification du deuxième régime d'achat d'actions à l'intention des employés de 2012 modifié et refondu
6. Toute autre question pouvant être dûment présentée à l'assemblée

Votre droit de vote

Vous avez le droit de recevoir l'avis de convocation à l'assemblée des actionnaires et d'y voter si vous déteniez des actions ordinaires de Fortis à la fermeture des bureaux le 18 mars 2022. Si vous avez acquis vos actions après cette date, vous pouvez demander que votre nom soit inclus sur la liste des actionnaires admissibles au plus tard 10 jours avant l'assemblée, à condition de pouvoir prouver que vous êtes propriétaire d'actions de Fortis.

Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter POUR toutes les résolutions. Pour en savoir plus sur ces points, consultez la circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe.

Le conseil d'administration a approuvé le contenu du présent avis et nous a autorisés à envoyer ces renseignements à nos actionnaires, à nos administrateurs et à notre auditeur.

Par ordre du conseil d'administration,



James R. Reid
Vice-président directeur, chef du contentieux et secrétaire

St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador)
Le 18 mars 2022



En ligne



Par
téléphone



Par la poste



En
personne

Vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions par anticipation au moyen du formulaire de procuration ou du formulaire d'instructions de vote faisant partie de votre trousse de documents.

Sinon, vous pouvez voter en personne à l'assemblée ou virtuellement.

Nous vous prions de lire les renseignements concernant le vote qui figurent aux pages 9 et suivantes de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

Vous avez reçu la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction parce que vous étiez propriétaire d'actions ordinaires de Fortis Inc. à la fermeture des bureaux le 18 mars 2022 (la *date de clôture des registres*) et que vous avez le droit de recevoir l'avis de convocation et êtes habile à voter à notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires qui aura lieu le jeudi 5 mai 2022 (ou à une reprise d'assemblée si l'assemblée est reportée ou ajournée).

Veillez prendre note que nous tenons une assemblée hybride cette année. Vous pourrez y assister virtuellement, comme l'an dernier, ou en personne, sous réserve des limites de la capacité d'accueil et des protocoles de santé publique et de sécurité qu'impose la pandémie de COVID-19.

La direction sollicite votre procuration pour l'assemblée. La sollicitation est effectuée principalement par la poste, mais peut aussi être effectuée par un administrateur, un dirigeant ou un employé de Fortis ou encore par notre agent de sollicitation de procurations, Kingsdale Advisors (Kingsdale) qui peut communiquer avec vous par téléphone ou par courriel, sur Internet ou par télécopieur.

Nous payons les coûts de la préparation et de la distribution des documents relatifs à l'assemblée, et remboursons notamment aux courtiers et aux autres entités les frais d'envoi postal des documents à nos actionnaires véritables. Nous avons retenu les services de Kingsdale à titre d'agent de sollicitation de procurations au coût de 40 000 \$ et lui rembourserons les dépenses connexes.

Votre vote est important. Veuillez lire attentivement la présente circulaire et exercer ensuite les droits de vote rattachés à vos actions. Vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'avance par voie de procuration ou en temps réel à l'assemblée, ou vous pouvez nommer une autre personne afin qu'elle agisse comme votre fondé de pouvoir et assiste à l'assemblée à votre place et y exerce les droits de vote rattachés à vos actions. L'information concernant l'exercice des droits de vote figure aux pages 9 et suivantes.

Le conseil d'administration de Fortis a approuvé le contenu de la présente circulaire et nous a autorisés à envoyer celle-ci à tous les actionnaires inscrits.



James R. Reid
Vice-président directeur, chef du contentieux et secrétaire

St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador)
Le 18 mars 2022

Dans le présent document :

- *nous, notre, nos* et *Fortis* désignent Fortis Inc.
- *vous, votre, vos* et *actionnaire* désignent les porteurs d'actions ordinaires de Fortis
- *actions* et *actions de Fortis* désignent les actions ordinaires de Fortis, sauf indication contraire
- toutes les sommes en dollars sont libellées en dollars canadiens, sauf indication contraire
- les renseignements sont présentés en date du 18 mars 2022, sauf indication contraire.

Au sujet des avis et de l'accès

Fortis met en application les règles sur les procédures de notification et d'accès adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières afin de réduire le volume de papier des documents distribués en lien avec l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2022. Au lieu de recevoir la présente circulaire et le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, les actionnaires ont reçu un avis de convocation à l'assemblée contenant des directives sur la manière d'accéder en ligne aux autres documents.

Nous avons envoyé l'avis de convocation et le formulaire de procuration directement aux actionnaires inscrits, ainsi que l'avis de convocation et le formulaire d'instructions de vote directement aux propriétaires véritables non opposés. Si vous êtes un actionnaire non inscrit, et que Fortis ou son agent vous a envoyé directement l'avis de convocation à l'assemblée et le formulaire d'instructions de vote, vos nom et adresse et les renseignements sur les actions de Fortis que vous détenez ont été obtenus conformément aux exigences de la réglementation en valeurs mobilières applicable auprès de l'intermédiaire qui les détient en votre nom. Nous avons l'intention de payer les frais déboursés par les intermédiaires pour la remise de l'avis de convocation à l'assemblée, du formulaire d'instructions de vote et des autres documents aux propriétaires véritables opposés.

La présente circulaire et le formulaire de procuration peuvent être consultés en ligne sur EnVision (www.envisionreports.com/fortis2022), ou sur notre site Web (www.fortisinc.com), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov). Voir la page 13 pour des détails sur la manière d'obtenir gratuitement des copies imprimées des documents relatifs à l'assemblée.

1

Au sujet de l'assemblée des actionnaires

La présente section vous donne des renseignements importants sur notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2022 et le processus de vote.

N'oubliez pas d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions au plus tard à 10 h 30, heure avancée de Terre-Neuve, le 3 mai 2022.

Où trouver l'information

- 9 Le vote
- 14 Ce qui sera couvert à l'assemblée
- 18 Information sur les candidats aux postes d'administrateur
- 32 Renseignements supplémentaires au sujet des administrateurs

Le vote

Qui peut voter?

Vous avez le droit de recevoir l'avis de convocation à l'assemblée et d'y voter si vous déteniez des actions ordinaires de Fortis à la fermeture des bureaux le 18 mars 2022, soit la date de clôture des registres. Les actionnaires voteront sur quatre points à l'ordre du jour, ainsi que sur toute autre question pouvant être dûment présentée à l'assemblée (voir la page 14).

Le processus de vote varie selon le type d'actionnaire :

- actionnaires inscrits – vos actions sont immatriculées à votre nom;
- actionnaires (véritables) non inscrits – vos actions sont détenues au nom de votre prête-nom (habituellement une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières ou une autre institution financière), et vous êtes le propriétaire véritable des actions.

Si vous avez acquis vos actions après la date de clôture des registres, vous pouvez demander que votre nom soit ajouté à la liste des actionnaires admissibles au plus tard 10 jours avant l'assemblée, si vous pouvez prouver que vous êtes propriétaire de ces actions. Pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions acquises après la date de clôture des registres, veuillez communiquer immédiatement avec notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada (Computershare) (voir ci-après).

À la date de clôture des registres, nous avons 476 859 313 actions ordinaires émises et en circulation. Chaque action donne au porteur de celle-ci le droit d'exprimer une voix sur chacune des quatre questions soumises au vote.

Vote par anticipation

Actionnaires inscrits

Le vote par procuration est la façon la plus facile pour vous de voter. **Cela veut dire que vous avez le droit de nommer une personne ou une entité (votre fondé de pouvoir) pour qu'elle assiste à l'assemblée et y exerce pour vous les droits de vote rattachés à vos actions.** Votre fondé de pouvoir n'est pas tenu d'être un actionnaire, mais cette personne ou société doit assister à l'assemblée et voter en votre nom.

Veuillez écrire en caractères d'imprimerie le nom de la personne ou de la société que vous nommez dans l'espace prévu sur le formulaire de procuration faisant partie de votre trousse de documents. Veuillez ensuite remplir vos instructions de vote, dater et signer le formulaire et le retourner à Computershare.

Vote par procuration



Allez sur le site www.investorvote.com. Entrez le numéro de contrôle à 15 chiffres imprimé sur le formulaire de procuration et suivez les directives à l'écran.



Composez le 1-866-732-8683 (sans frais en Amérique du Nord) et entrez le numéro de contrôle à 15 chiffres imprimé sur le formulaire de procuration. Suivez les directives vocales interactives de l'enregistrement pour soumettre votre vote.



Inscrivez vos instructions de vote sur le formulaire de procuration, signez-le et datez-le, puis envoyez le formulaire rempli à la Société de fiducie Computershare du Canada, à l'attention du service des procurations, 100 University Avenue, 8th Floor, Toronto (Ontario) M5J 2Y1.

Si vous ne nommez pas votre propre fondé de pouvoir, les représentants de Fortis désignés sur le formulaire de procuration agiront en tant que fondés de pouvoir pour vous et exerceront les droits de vote rattachés à vos actions selon vos instructions. Votre fondé de pouvoir pourra, à sa discrétion, voter sur les modifications apportées aux points inscrits à l'ordre du jour et sur toute autre question soumise aux délibérations de l'assemblée.

Si vous signez et retournez le formulaire, mais ne donnez pas d'instructions de vote ou ne précisez pas que vous désirez que vos actions fassent l'objet d'une abstention de vote, les représentants de Fortis voteront POUR les points suivants à l'ordre du jour :

- POUR les candidats proposés aux postes d'administrateur;
- POUR la nomination de Deloitte s.r.l./s.e.n.c.r.l. en tant que notre auditeur;
- POUR notre approche concernant la rémunération de la haute direction;
- POUR la modification du deuxième régime d'achat d'actions à l'intention des employés de 2012 modifié et refundu.

Actionnaires (véritables) non inscrits

En choisissant de vous envoyer ces documents directement, Fortis (et non l'intermédiaire qui détient vos actions en votre nom) a assumé la responsabilité de vous remettre ces documents et d'exécuter vos instructions de vote appropriées. Veuillez retourner vos instructions de vote tel qu'il est indiqué dans le formulaire d'instructions de vote.

Pour soumettre vos instructions de vote par anticipation

Utilisez l'une des méthodes prévues sur votre formulaire d'instructions de vote (par téléphone ou sur Internet) ou remplissez simplement le formulaire et envoyez-le par la poste à l'adresse qui y est indiquée.

Votre formulaire d'instructions de vote vous confère le droit de nommer une personne ou une société (votre *fondé de pouvoir*) pour

qu'elle assiste à l'assemblée et y exerce les droits de vote rattachés à vos actions en votre nom.

Nous pouvons utiliser le service Broadridge QuickVote^{MC} pour aider les actionnaires non inscrits à exercer les droits de vote rattachés à leurs actions par téléphone, et Kingsdale peut communiquer avec les actionnaires non inscrits pour apporter son concours dans le cadre de ce service. Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide pour voter, veuillez communiquer avec Kingsdale par téléphone ou par courriel (voir ci-dessous).

Des questions?

Communiquez avec Kingsdale au :

- 1-888-518-6828 (sans frais en Amérique du Nord) ou au
- 416-867-2272 (à frais virés à l'extérieur de l'Amérique du Nord)

Ou envoyez un courriel à contactus@kingsdaleadvisors.com

Envoyez vos instructions de vote sans tarder

Prenez le temps de lire la présente circulaire et exercez ensuite les droits de vote rattachés à vos actions. Nous devons recevoir vos instructions de vote au plus tard à **10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 3 mai 2022** pour que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés à l'assemblée.

Si vous êtes un actionnaire non inscrit, vous devrez vous assurer que votre prête-nom (ou son représentant) dispose de suffisamment de temps pour recevoir vos instructions de vote et les soumettre ensuite à Computershare.

Si l'assemblée est reportée ou ajournée, vous devez envoyer vos instructions de vote **au moins 48 heures** (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) **avant la reprise de l'assemblée**. Le président de l'assemblée peut, sans préavis, renoncer à la date limite fixée pour la réception des procurations ou la reporter.

Vote en temps réel

Vote en personne à l'assemblée

Actionnaires inscrits – À votre arrivée à l'assemblée, adressez-vous à un représentant de Computershare. *Ne remplissez pas* le formulaire de procuration puisque vous voterez à l'assemblée.

Actionnaires (véritables) non inscrits – Inscrivez votre nom, en caractères d'imprimerie, dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire d'instructions de vote pour vous désigner vous-même comme fondé de pouvoir et suivez les directives de votre prête-nom. À votre arrivée à l'assemblée, adressez-vous à un représentant de Computershare. *Ne remplissez pas* le formulaire de procuration puisque vous exercerez les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée.

Vote à l'assemblée virtuelle

Actionnaires inscrits

Si vous voulez voter en temps réel à l'assemblée virtuelle, inscrivez votre nom en caractères d'imprimerie dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire de procuration faisant partie de votre trousse de documents pour vous nommer vous-même comme fondé de pouvoir. Puis signez et datez ce formulaire et retournez-le à Computershare.

Si vous voulez nommer une autre personne afin qu'elle assiste à l'assemblée virtuelle et y exerce les droits de vote rattachés à vos actions en votre nom (fondé de pouvoir tiers), inscrivez le nom de la personne ou de la société que vous nommez en caractères d'imprimerie dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire de procuration faisant partie de votre trousse de documents. Puis signez et datez ce formulaire et soumettez-le à Computershare par Internet, par téléphone ou par la poste (voir la page 9) au plus tard à **10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 3 mai 2022**.

Après avoir soumis ce formulaire à Computershare, vous DEVEZ inscrire votre fondé de pouvoir tiers auprès de Computershare.

Rendez-vous au <http://www.computershare.com/Fortis> au plus tard à **10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 3 mai 2022** pour inscrire votre fondé de pouvoir tiers et fournir les coordonnées demandées.

Computershare a besoin de ces renseignements pour confirmer l'inscription et envoyer un numéro de contrôle par courriel. Votre fondé de pouvoir a besoin du numéro de contrôle pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions en temps réel. Votre fondé de pouvoir tiers devrait recevoir ce courriel après **10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 3 mai 2022**.

Votre fondé de pouvoir doit exercer les droits de vote rattachés à vos actions selon vos instructions, mais il pourra voter à sa discrétion sur les modifications apportées aux points inscrits à l'ordre du jour et sur toute autre question soumise aux délibérations de l'assemblée.

Actionnaires (véritables) non inscrits

Si vous voulez voter en temps réel à l'assemblée virtuelle, inscrivez votre nom en caractères d'imprimerie dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire d'instructions de vote pour donner instruction à votre prête-nom de vous nommer comme fondé de pouvoir (fondé de pouvoir tiers). Suivez les directives de votre prête-nom pour soumettre ce formulaire ou utilisez l'une des méthodes indiquées sur votre formulaire d'instructions de vote (habituellement par téléphone, télécopieur ou Internet). Si vous êtes un actionnaire véritable des États-Unis et que votre prête-nom vous a envoyé un formulaire de procuration réglementaire, vous devez envoyer votre formulaire par la poste à Computershare à Toronto (voir la page 9) ou l'envoyer par courriel à USLegalProxy@computershare.com.

Après avoir soumis ce formulaire à votre prête-nom, vous DEVEZ vous inscrire comme fondé de pouvoir tiers auprès de Computershare. Cette démarche s'applique également si vous êtes un actionnaire véritable des États-Unis et que vous avez remis votre formulaire de procuration directement à Computershare.

Rendez-vous au <http://www.computershare.com/Fortis> au plus tard à **10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 3 mai 2022** pour vous inscrire et fournir vos coordonnées. Computershare a besoin de ces renseignements pour confirmer l'inscription et vous envoyer un numéro de contrôle par courriel. Vous avez besoin du numéro de contrôle pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions en temps réel.

Vous devriez recevoir ce courriel après **10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 3 mai 2022**.

Nomination d'un fondé de pouvoir

Vous avez le droit de nommer une personne ou une entité (votre *fondé de pouvoir*) pour qu'elle assiste à l'assemblée et y exerce les droits de vote rattachés à vos actions en votre nom. Votre fondé de pouvoir n'est pas tenu d'être un actionnaire, mais cette personne ou société doit assister à l'assemblée (en personne ou virtuellement) et voter en votre nom.

Si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous nommez une autre personne que les représentants de Fortis dont le nom figure dans le formulaire de procuration comme fondé de pouvoir (fondé de pouvoir tiers), ou si vous êtes un actionnaire (véritable) non inscrit et que vous donnez instruction à votre prête-nom de vous nommer comme fondé de pouvoir (fondé de pouvoir tiers), vous devez inscrire le fondé de pouvoir tiers auprès de Computershare APRÈS que vous avez soumis votre formulaire de procuration à Computershare ou votre formulaire d'instructions de vote à votre prête-nom.

Si vous n'inscrivez pas le fondé de pouvoir tiers, celui-ci n'obtiendra pas de numéro de contrôle et NE pourra PAS participer à l'assemblée et y exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Participer à l'assemblée virtuelle

Utilisez votre téléphone intelligent, votre tablette ou votre ordinateur pour participer à l'assemblée. Participer à l'assemblée signifie que vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions en temps réel, poser des questions et échanger avec la direction, les membres du conseil et les autres actionnaires.

Seuls les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés peuvent voter à l'assemblée.

Comment vous connecter	Ouvrez une session au https://web.lumiagm.com/404629410 sur votre téléphone intelligent, votre tablette ou votre ordinateur.
Vous ou votre fondé de pouvoir devriez vous connecter au moins 30 minutes avant le début de l'assemblée.	Cliquez sur « J'ai un identifiant » et saisissez le mot de passe Fortis2022 . Si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous vous êtes nommé vous-même comme fondé de pouvoir, saisissez le numéro de contrôle à 15 chiffres figurant sur votre formulaire de procuration comme nom d'utilisateur. Si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous avez nommé une autre personne comme fondé de pouvoir (fondé de pouvoir tiers), ou si vous êtes un actionnaire (véritable) non inscrit et que vous vous êtes nommé vous-même comme fondé de pouvoir (fondé de pouvoir tiers) ou avez nommé une autre personne comme votre fondé de pouvoir (également un fondé de pouvoir tiers), cette personne ou société recevra par courriel de Computershare un numéro de contrôle servant de nom d'utilisateur (voir ci-dessus).

Liste de vérification aux fins du vote virtuel

Pour avoir accès à l'assemblée, vous devez avoir :

1. La dernière version de Chrome, Safari, Edge ou Firefox comme navigateur Internet
2. Le code d'identification de l'assemblée de Fortis : **404-629-410**
3. Le mot de passe de l'assemblée : Fortis2022
4. Votre nom d'utilisateur ou numéro de contrôle (voir ci-dessus)

Demeurez connecté

Après vous être connecté à l'assemblée, n'oubliez pas de demeurer connecté à Internet afin de pouvoir voter lorsque le scrutin débutera. Voir le guide du participant figurant à la page couverture arrière de la circulaire pour obtenir les détails de la procédure à suivre pour voter et poser des questions.

Assister à l'assemblée à titre d'invité

Nous n'avez pas le droit de voter si vous assistez à l'assemblée virtuelle à titre d'invité. Vous devez vous en tenir à regarder ou à écouter la diffusion de l'assemblée.

<p>Comment vous connecter</p> <p>Vous devriez vous connecter au moins 30 minutes avant le début de l'assemblée.</p>	<p>Rendez vous au https://web.lumiagm.com/404629410 sur votre téléphone intelligent, votre tablette ou votre ordinateur.</p> <p>Cliquez sur « J'ai un identifiant » et saisissez le mot de passe Fortis2022.</p> <p>Si vous êtes un actionnaire inscrit, saisissez le numéro de contrôle à 15 chiffres figurant sur votre formulaire de procuration comme nom d'utilisateur.</p> <p>Si vous êtes un actionnaire (véritable) non inscrit, cliquez sur « Je suis invité » et remplissez le formulaire en ligne.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Comment changer votre vote

Si vous changez d'idée sur la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, vous pouvez révoquer votre procuration de l'une des manières suivantes ou encore de toute autre façon permise par la loi.

Si vous êtes un actionnaire inscrit :

- votez de nouveau sur Internet ou par téléphone avant 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 3 mai 2022;
- remplissez un formulaire de procuration portant une date ultérieure à celle du formulaire que vous avez initialement soumis, et postez-le dès que possible pour qu'il soit reçu avant 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 3 mai 2022;
- envoyez un avis écrit à notre vice-président directeur, chef du contentieux et secrétaire de la Société de manière à ce que cet avis soit reçu avant 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 3 mai 2022.

Vous pouvez également assister à l'assemblée et changer votre vote. En utilisant votre numéro de contrôle pour vous connecter à l'assemblée virtuelle, vous révoquerez automatiquement toute procuration soumise antérieurement et pourrez voter en ligne sur toute question mise au vote. Si vous ne révoquez pas les procurations soumises antérieurement, vous ne pourrez pas participer à l'assemblée.

Si vous êtes un actionnaire non inscrit et avez soumis vos instructions de vote, suivez les directives fournies par votre prête-nom.

Confidentialité et résultats du vote

Les votes par procuration sont compilés par notre agent des transferts de manière à ce que le vote de chaque actionnaire demeure confidentiel.

Vous pourrez consulter les résultats du vote après l'assemblée sur notre site Web (www.fortisinc.com), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov). (www.sedar.com) and EDGAR (www.sec.gov).

Pour recevoir des copies imprimées des documents relatifs à l'assemblée

Vous pouvez demander que des copies imprimées de la présente circulaire et du formulaire de procuration ou du formulaire d'instructions de vote vous soient envoyées gratuitement par la poste.

Pour recevoir des copies imprimées avant l'assemblée

Si vous souhaitez recevoir des copies imprimées avant l'assemblée et l'heure limite du vote, faites votre demande sans tarder pour prévoir suffisamment de temps pour que les articles vous soient livrés. Vous aurez besoin du numéro de contrôle figurant sur votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote pour faire la demande. Les demandes doivent être faites au plus tard le 21 avril 2022.

Si vous avez un numéro de contrôle à 15 chiffres

- Composez le 1-866-962-0498 (sans frais en Amérique du Nord) ou le +1-514-982-8716 (de l'extérieur de l'Amérique du Nord)
- Entrez le numéro de contrôle figurant sur votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote

Si vous avez un numéro de contrôle à 16 chiffres

- Composez le 1-877-907-7643 (sans frais)
- Entrez le numéro de contrôle figurant sur votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote

Pour recevoir des copies imprimées après l'assemblée

Vous pouvez demander des copies imprimées des documents d'assemblée jusqu'à un an après la date à laquelle ils sont affichés pour la première fois sur notre site Web (www.fortisinc.com).

Si vous avez des questions sur la notification et l'accès ou si vous désirez commander après l'assemblée des copies imprimées des documents relatifs à l'assemblée, veuillez communiquer avec Kingsdale (voir la page 10) ou écrire à notre vice-président directeur, chef du contentieux et secrétaire à l'adresse suivante :

Fortis Inc.
Fortis Place, bureau 1100
5 Springdale Street, C.P. 8837
St. John's (T.-N.-L.) A1B 3T2
Canada

Ce qui sera couvert à l'assemblée

Vous recevrez une mise à jour sur notre performance financière de 2021 et exercerez vos droits de vote sur au moins quatre points à l'ordre du jour. Un point à l'ordre du jour est approuvé à la majorité simple (50 % plus un) des voix rattachées aux actions des actionnaires présents ou représentés par fondé de pouvoir à l'assemblée qui votent POUR une résolution, sauf en ce qui a trait à l'élection des administrateurs (voir la note ci-dessous concernant notre politique relative au vote à la majorité des voix pour l'élection des administrateurs).

Sauf tel qu'il est décrit ci-après, aucun de nos dirigeants ou administrateurs actuels n'a d'intérêt important, direct ou indirect, dans une question à l'ordre du jour de l'assemblée.

Quorum

Nous devons avoir un *quorum* au début de l'assemblée des actionnaires pour que celle-ci puisse avoir lieu et que les points à l'ordre du jour y soient traités. Cela signifie qu'il doit y avoir deux personnes présentes qui détiennent ou représentent par procuration collectivement au moins 25 % de nos actions émises et en circulation à la date de clôture des registres.

1. Réception des états financiers

Nous présenterons nos états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2021, ainsi que les rapports de l'auditeur. Nous avons envoyé par la poste nos états financiers consolidés aux actionnaires véritables qui en ont demandé une copie ainsi qu'un avis à tous les actionnaires inscrits qui renferme des renseignements sur le mode d'accès au document en ligne. Vous trouverez une copie de nos états financiers consolidés dans notre rapport annuel de 2021, sur notre site Web (www.fortisinc.com), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov).

2. Élection des administrateurs (voir la page 18)

Vous voterez sur l'élection de 13 administrateurs au conseil cette année. Les 13 candidats sont :

Tracey C. Ball	Julie A. Dobson
Pierre J. Blouin	Lisa L. Durocher
Paul J. Bonavia	Douglas J. Haughey
Lawrence T. Borgard	David G. Hutchens
Maura J. Clark	Gianna M. Manes
Lisa Crutchfield	Jo Mark Zurel
Margarita K. Dilley	

Politique sur le vote à la majorité des voix

Un candidat doit recevoir plus de votes POUR que d'ABSTENTIONS de vote pour devenir membre de notre conseil (voir la page 18 pour plus de détails).

Douze des candidats siègent actuellement au conseil. Lisa Crutchfield est candidate pour la première fois et n'est pas actuellement une administratrice de Fortis. Ainsi qu'il est indiqué dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2021, en 2020, le conseil, sur la recommandation du comité de la gouvernance et de la durabilité, a approuvé une prolongation de deux ans de la durée maximale du mandat de Douglas J. Haughey afin qu'il puisse gérer la transition des rôles de président du conseil et de chef de la direction. Vous trouverez de l'information sur chacun des candidats proposés aux pages 19 et suivantes, sur notre politique relative au mandat des administrateurs à la page 58 ainsi que sur le comité de sélection du président du conseil, comité spécial établi par le conseil en 2021, à la page 37.

Si, pour quelque raison que ce soit, l'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 son formulaire de procuration que ses actions doivent faire l'objet d'une abstention de vote à l'égard de l'élection des administrateurs.

Le conseil et la direction vous recommandent de voter POUR les candidats proposés.

3. Nomination de l'auditeur

Le conseil, sur la recommandation du comité d'audit, propose que les actionnaires nomment Deloitte s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant qu'auditeur indépendant pour un mandat d'un an se terminant à la levée de notre prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

En 2017, le comité d'audit a lancé un appel d'offres rigoureux pour la mission d'audit externe et a présenté Deloitte s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur sur le fondement des compétences de son équipe d'audit, de son utilisation de la technologie et d'une évaluation de son indépendance. Le comité d'audit examine et évalue chaque année les compétences, l'indépendance et la performance de l'auditeur externe.

Processus d'examen officiel

Le comité d'audit a adopté la saine pratique de gouvernance de recourir à un processus d'appel d'offres officiel pour choisir l'auditeur externe et il examine chaque année la performance de celui-ci.

Le conseil négocie les honoraires devant être versés à l'auditeur. Les honoraires sont fondés sur la complexité de la mission, ainsi que sur le temps consacré par l'auditeur. La direction est d'avis que les honoraires négociés en 2021 sont raisonnables et comparables à ceux qu'exigent d'autres auditeurs fournissant des services similaires.

Le tableau ci-dessous présente les honoraires versés à Deloitte s.r.l./ s.e.n.c.r.l. au cours des deux derniers exercices.

	2021	2020
Honoraires d'audit	9 497 000 \$	9 362 000 \$
Principaux services d'audit		
Honoraires pour services liés à l'audit	1 361 000 \$	1 267 000 \$
Services de certification et services connexes raisonnablement liés à l'exécution de l'audit ou à l'examen de nos états financiers et qui ne sont pas inclus dans les honoraires d'audit		
Honoraires pour services fiscaux	269 000 \$	240 000 \$
Services liés à la conformité, à la planification et aux conseils en matière de fiscalité		
Autres	12 000 \$	22 000 \$
Services qui ne sont pas des services d'audit, des services liés à l'audit ou des services fiscaux		
Total	11 139 000 \$	10 891 000 \$

Le conseil et la direction vous recommandent de voter POUR la nomination de Deloitte s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant que notre auditeur et POUR l'autorisation donnée au conseil de fixer les honoraires de l'auditeur pour 2022.

4. Vote consultatif sur la rémunération de la haute direction (voir la page 62)

Dans le cadre de notre engagement d'appliquer de saines pratiques de gouvernance, le conseil tient un vote consultatif annuel sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction. Même si les résultats du vote ne lient pas le conseil, celui-ci en tiendra compte lorsqu'il se penchera sur les politiques, les pratiques et les décisions en matière de rémunération, ainsi que sur les sujets devant être abordés dans le cadre de ses interactions avec les actionnaires relativement à la rémunération et aux questions connexes.

Le conseil est d'avis que nos politiques et nos pratiques en matière de rémunération de la haute direction harmonisent étroitement les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires et sont conformes aux pratiques exemplaires en matière de gouvernance au Canada. L'an dernier, 97,13 % des voix ont été exprimées en faveur de notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

Vous pouvez voter POUR ou CONTRE la résolution :

IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT :

Sur une base consultative et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration de Fortis, les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction, selon la description qui en est donnée dans la section portant sur l'analyse de la rémunération de la présente circulaire.

Le conseil et la direction vous recommandent de voter POUR la résolution consultative non contraignante relative à notre approche en matière de rémunération de la haute direction, selon la description qui en est donnée dans la présente circulaire.

5. Vote sur la modification du deuxième régime d'achat d'actions à l'intention des employés de 2012 modifié et refondu (voir la page 99)

Notre deuxième régime d'achat d'actions à l'intention des employés de 2012 modifié et refondu (le RAAE) constitue pour les employés à temps plein et à temps partiel de Fortis, de ses filiales et des membres du même groupe qu'elle, y compris les membres de la haute direction, un moyen pratique de devenir actionnaires de Fortis et d'accroître leur participation au capital. C'est également pour nous un mécanisme efficace pour recruter, maintenir en poste et motiver le personnel. Le régime est ouvert aux résidents du Canada et des États-Unis et aux employés d'autres pays où la loi les autorise à y participer.

Le 10 février 2022, le conseil a approuvé une modification du RAAE (la *modification du régime*) afin d'augmenter la réserve d'actions de 3 000 000 d'actions aux termes du régime. Fortis a réservé 4 044 664 actions nouvelles aux fins d'émission dans le cadre du RAAE et, à la date de la présente circulaire, toutes ces actions ont été émises à des employés à temps plein et à temps partiel de Fortis, de ses filiales ou des membres du même groupe qu'elle. Étant donné qu'aucune action n'est actuellement disponible aux fins d'émission aux termes du RAAE, la mise en œuvre de la modification portera à 3 000 000 le nombre total d'actions disponibles aux fins d'émission aux termes du régime, ce qui représente 0,63 % du nombre total d'actions émises et en circulation à la date de la présente circulaire.

Pour prendre effet, la modification du régime doit être approuvée à la majorité des voix exprimées en personne ou par procuration par les actionnaires à l'assemblée. La modification du régime a été acceptée par la Bourse de Toronto (TSX) le 18 mars 2022, cette acceptation étant subordonnée à la condition que nous obtenions l'approbation des actionnaires et que nous remplissions certaines conditions usuelles imposées par la TSX, y compris le dépôt d'une preuve de l'approbation des actionnaires.

Vous pouvez voter POUR ou CONTRE la résolution :

IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT :

1. La modification du deuxième régime d'achat d'actions à l'intention des employés de 2012 modifié et refondu existant est par les présentes approuvée;
2. Fortis est par les présentes autorisée à émettre 3 000 000 de nouvelles actions ordinaires conformément aux modalités du troisième régime d'achat d'actions à l'intention des employés de 2012 modifié et refondu, lesquelles actions ordinaires seront émises en tant qu'actions ordinaires entièrement libérées et non susceptibles d'appel subséquent du capital de Fortis;
3. Tout dirigeant de Fortis est par les présentes autorisé, au nom et pour le compte de Fortis, à signer et à remettre l'ensemble des conventions, actes, modifications, certificats et autres documents et à prendre toutes les autres mesures et dispositions qui, à son avis, sont nécessaires ou souhaitables afin qu'il soit donné pleinement effet aux dispositions de la présente résolution, la signature et la remise de ces conventions, actes, modifications, certificats et autres documents ou la prise de ces autres mesures ou dispositions par ce dirigeant en constituant la preuve concluante.

Le conseil et la direction vous recommandent de voter POUR la résolution visant à approuver la modification du deuxième régime d'achat d'actions à l'intention des employés de 2012 modifié et refondu.

Contexte

Les actionnaires ont initialement approuvé un régime d'achat d'actions à l'intention des employés en 1987 et une version modifiée et mise à jour de celui-ci en 1994.

En mai 2010, le conseil a adopté un régime d'achat d'actions à l'intention des employés qui permettait à l'administrateur du plan d'acheter des actions ordinaires de Fortis sur le marché libre plutôt que d'obtenir seulement des actions nouvelles. En 2012, les actionnaires ont approuvé le RAAE essentiellement dans sa forme actuelle, sous réserve de certaines modifications approuvées par le conseil le 6 décembre 2016 et acceptées subséquentement par la TSX (les *modifications du régime de 2016*). Les modifications du régime de 2016 avaient pour objet de faciliter la participation au régime d'employés résidents des États-Unis de Fortis, de ses filiales et des membres du même groupe qu'elle et ne nécessitaient pas l'approbation des actionnaires de Fortis conformément aux modalités du RAAE et aux règles applicables de la TSX. En mai 2017, les actionnaires de Fortis ont approuvé la modification et la mise à jour du RAAE qui visait à augmenter de 2 000 000 la réserve d'actions aux termes du RAAE.

La seule modification du RAAE prévue par le troisième régime d'achat d'actions à l'intention des employés de 2012 modifié et refondu est l'augmentation de 3 000 000 du nombre d'actions réservées aux fins d'émission aux termes du régime.

Statut du régime

Le tableau suivant présente les détails relatifs à l'évolution du nombre d'actions visées par le RAAE à la fin de 2021 :

(en date du 31 décembre 2021)

Nombre total d'actions en circulation aux termes du RAAE (y compris les nouvelles actions émises et les actions achetées sur le marché libre)	4 285 226
En pourcentage du nombre total d'actions émises et en circulation	0,9026 %
Nombre total de nouvelles actions attribuées aux fins d'émission aux termes du RAAE (tout en conservant la possibilité d'en acquérir sur le marché libre)	4 044 664
Nombre d'actions restantes dans la réserve du RAAE	134 591

Le tableau suivant présente les détails relatifs à l'évolution du nombre d'actions visées par le RAAE en date du 18 mars 2022 :

(en date du 18 mars 2022)

Nombre total de nouvelles actions émises à des employés de Fortis et de ses filiales	4 044 664
En pourcentage du nombre total d'actions émises et en circulation	0,8482 %
Nombre total d'actions disponibles aux fins d'émission future	0
En pourcentage du nombre total d'actions émises et en circulation	0,0 %
Nombre d'employés et de retraités participant au RAAE et aux régimes antérieurs	4 888

Voir la rubrique *Régime d'achat d'actions à l'intention des employés* aux pages 99 et suivantes pour de plus amples informations sur le régime et l'annexe C pour le texte complet du troisième régime d'achat d'actions à l'intention des employés de 2012 modifié et refondu intégrant le projet de modification visant à augmenter de 3 000 000 la réserve d'actions du régime.

6. Autres questions

La direction n'est au courant d'aucune autre question pouvant être présentée à l'assemblée. Si une question est dûment présentée à l'assemblée, vous ou votre fondé de pouvoir pouvez voter à votre gré sur celle-ci.

Les actionnaires habiles à voter à l'assemblée annuelle de 2023 qui désirent soumettre une proposition doivent s'assurer qu'elle nous parvienne au plus tard le 4 février 2023, conformément aux dispositions de la loi de Terre-Neuve-et-Labrador intitulée *Corporations Act*.

Si vous avez l'intention de proposer un candidat à un poste d'administrateur de Fortis à une assemblée annuelle des actionnaires, autrement que sous forme d'une proposition d'actionnaire, la mise en candidature doit respecter la procédure établie dans notre règlement relatif au préavis, affiché sur notre site Web (www.fortisinc.com), et notamment comporter la remise d'un préavis écrit en bonne et due forme et en temps opportun. Les actionnaires ont approuvé le nouveau règlement relatif au préavis lors de notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2020. Vous en apprendrez plus sur le règlement dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2020, que l'on peut consulter sur notre site Web (www.fortisinc.com), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov).

Information sur les candidats aux postes d'administrateur

Cette année, 13 personnes ont été mises en candidature aux postes d'administrateur. Douze candidats sont administrateurs de Fortis à l'heure actuelle et ont été élus par les actionnaires à notre assemblée annuelle de 2021. Lisa Crutchfield, administratrice de sociétés et directrice principale de Hudson Strategic Advisers LLC, est candidate pour la première fois.

Le conseil est dirigé par un président indépendant, et tous les candidats aux postes d'administrateur sont indépendants, sauf un. David Hutchens n'est pas considéré comme indépendant puisqu'il est notre président et chef de la direction.

Un conseil fort et diversifié

100 %

des administrateurs possèdent des compétences financières

12

des 13 administrateurs sont indépendants

4,9 ans

de durée moyenne des mandats

54 %

des administrateurs sont des femmes

100 %

des administrateurs sont qualifiés et expérimentés

Les profils qui suivent vous renseignent sur les candidats.

Deux des candidats aux postes d'administrateur – Douglas Haughey et Gianna Manes — siègent ensemble au conseil d'administration de Keyera Corporation, société ouverte non liée.

Aucune des mises en candidature ne comporte un contrat, un arrangement ou une entente entre un administrateur de Fortis et une autre personne. Il n'existe aucun lien de parenté entre les candidats aux postes d'administrateur ou les membres de la haute direction.

Aucun des candidats aux postes d'administrateur, ni aucune des personnes avec qui ils ont des liens ou qui sont membres du même groupe qu'eux, n'a d'intérêt important, direct ou indirect (en tant qu'actionnaire véritable ou de toute autre manière), dans un point à l'ordre du jour, autre que l'élection des administrateurs.

Information sur l'élection à la majorité des voix

Conformément à notre politique sur l'élection à la majorité des voix, le candidat au poste d'administrateur qui recueille plus d'ABSTENTIONS de vote que de votes POUR doit immédiatement remettre sa démission au conseil d'administration pour que celle-ci soit examinée après l'assemblée. Le conseil renverra la question au comité de la gouvernance et de la durabilité, qui l'examinera et tiendra compte de tous les facteurs pertinents avant de faire une recommandation au conseil. Le conseil étudiera la recommandation du comité et acceptera la démission en l'absence de circonstances exceptionnelles qui justifieraient que l'administrateur demeure en poste au conseil dans le cadre de ses devoirs fiduciaires envers Fortis et ses actionnaires; s'il existe de telles circonstances exceptionnelles, le conseil pourrait rejeter ou retarder l'offre de démission. Une démission ne prend effet que lorsqu'elle est acceptée par le conseil. L'administrateur ne participera pas aux délibérations du conseil ou du comité. Le conseil communiquera sa décision dans les 90 jours suivant l'assemblée des actionnaires et en annoncera les détails, y compris les motifs de sa décision, s'il y a lieu, par voie de communiqué.

Cette politique ne s'applique pas à une élection contestée d'administrateurs, soit lorsque le nombre de candidats excède le nombre de postes d'administrateur ou lorsque des documents de sollicitation de procurations sont distribués en faveur d'un ou de plusieurs candidats non inclus dans la liste des candidats qui reçoivent l'appui du conseil.

Le conseil a mis la politique à jour en 2021. Vous pouvez la consulter sur notre site Web (www.fortisinc.com).

Profil des administrateurs

Les candidats aux postes d'administrateur ont fourni les renseignements ci-après sur les actions ou les unités d'actions différées (les « UAD ») de Fortis dont ils sont propriétaires ou sur lesquelles ils exercent une emprise, directement ou indirectement. Pour plus de détails sur les titres de capitaux propres dont ils sont propriétaires, voir les pages 51 et suivantes. Nous avons calculé la valeur marchande des titres qu'ils détiennent en utilisant le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX, soit 53,59 \$ le 19 mars 2021 et 60,07 \$ le 18 mars 2022.

Tracey C. Ball



**Victoria
(Colombie-Britannique)
Canada**

Administratrice de sociétés

**Administratrice depuis
mai 2014**

Âge : 64 ans

Indépendante

**Compétences et
expérience**

- Experte financière
- Gouvernance et gestion des risques
- Marchés financiers
- Relations gouvernementales/
Droit/Réglementation

M^{me} Ball a quitté son poste de vice-présidente directrice et chef des finances du groupe de la Banque canadienne de l'Ouest en septembre 2014 pour prendre sa retraite. Avant de commencer à travailler, en 1987, pour une entité remplacée par la Banque canadienne de l'Ouest, elle a travaillé dans les domaines de la comptabilité et des services-conseils dans le secteur public. M^{me} Ball a siégé à plusieurs conseils d'administration dans les secteurs privé et public, y compris au comité d'audit de la province d'Alberta et à l'Institut des dirigeants financiers du Canada.

M^{me} Ball est titulaire d'un baccalauréat ès arts (commerce) de la Simon Fraser University. Elle est membre des Chartered Professional Accountants de l'Alberta et des Chartered Professional Accountants de la Colombie-Britannique. M^{me} Ball a été élue Fellow des Chartered Professional Accountants de l'Alberta en 2007. Elle détient le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.

M^{me} Ball a siégé au conseil d'administration de FortisAlberta d'avril 2011 à avril 2018 et en a été présidente de février 2016 à février 2018. M^{me} Ball est administratrice de FortisBC Energy et de FortisBC depuis avril 2018.

	Membre depuis
Conseil	Mai 2014
Comité d'audit	Mai 2014 (présidente, mai 2017 à mai 2021)
Comité de la gouvernance et de la durabilité	Mai 2017
Comité de sélection du président du conseil (comité spécial)	Juillet 2021

Résultats du vote de 2021	Présences aux réunions du conseil et des comités en 2021		
99,84 % <i>votes pour</i>	Conseil d'administration	9 sur 9	100 %
0,16 % <i>abstentions de vote</i>	Audit (présidente jusqu'en mai 2021)	5 sur 5	100 %
	Gouvernance et durabilité	7 sur 7	100 %
	Sélection du président du conseil ¹⁾	2 sur 2	100 %

Titres de Fortis détenus (en date des 19 mars 2021 et 18 mars 2022)

Exercice	Actions ordinaires (n ^{bre})	Unités d'actions différées (UAD) (n ^{bre})	Nombre total d'actions et d'UAD (n ^{bre})	Valeur marchande totale (\$)	Actionnariat — cible atteinte
2022	4 950	26 293	31 243	1 876 767 \$	oui (7,2x)
2021	4 950	23 002	27 952	1 497 948 \$	
Variation	–	3 291	3 291	378 819 \$	

Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes (cinq derniers exercices)

–

1) Le comité de sélection du président du conseil, établi en 2021, est un comité spécial du conseil (voir la page 37).



**Montréal (Québec)
Canada**

Administrateur de sociétés

Administrateur depuis
mai 2015

Âge : 64 ans

Indépendant

Compétences et expérience

- Gouvernance et gestion des risques
- Rémunération de la haute direction
- Services publics/Énergie
- Développement durable
- Marchés financiers
- Technologies/
Cybersécurité
- Relations
gouvernementales/
Droit/Réglementation

M. Blouin a été chef de la direction de Manitoba Telecom Services Inc. jusqu'à son départ à la retraite en décembre 2014. Avant de se joindre à Manitoba Telecom Services, Inc. à titre de chef de la direction en 2005, M. Blouin a occupé divers postes de haute direction au sein du groupe de sociétés de Bell Canada Entreprises, notamment celui de président de groupe, Marchés consommateurs de Bell Canada, de chef de la direction de BCE Emergis, Inc. et de chef de la direction de Bell Mobilité.

M. Blouin est titulaire d'un baccalauréat en commerce spécialisé en administration des affaires de l'École des Hautes Études Commerciales. Il est Fellow de l'Association canadienne de gestion des achats.

Membre depuis

Conseil	Mai 2015
Comité des ressources humaines	Mai 2015
Comité de la gouvernance et de la durabilité	Mai 2016 (président, janvier 2020)

Résultats du vote de 2021

91,87 % *votes pour*
8,13 % *abstentions de vote*

Présence aux réunions du conseil et des comités en 2021

Conseil d'administration	9 sur 9	100 %
Ressources humaines	6 sur 6	100 %
Gouvernance et durabilité (président)	7 sur 7	100 %

Titres de Fortis détenus (en date des 19 mars 2021 et 18 mars 2022)

Exercice	Actions ordinaires (n ^{bre})	Unités d'actions différées (UAD) (n ^{bre})	Nombre total d'actions et d'UAD (n ^{bre})	Valeur marchande totale (\$)	Actionnariat cible atteint
2022	2 380	22 642	25 022	1 503 072 \$	oui (5,8x)
2021	2 380	19 483	21 863	1 171 638 \$	
Variation	—	3 159	3 159	331 434 \$	

Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes (cinq derniers exercices)

Banque Nationale du Canada (depuis septembre 2016) (comité d'audit, comité des ressources humaines et comité de technologie (président))



Dallas, Texas,
États-Unis

Administrateur de sociétés

Administrateur depuis
mai 2018

Âge : 70 ans

Indépendant

Compétences et expérience

- Gouvernance et gestion des risques
- Rémunération de la haute direction
- Services publics/Énergie
- Développement durable
- Fusions et acquisitions
- Relations gouvernementales/
Droit/Réglementation
- Affaires internationales

M. Bonavia a démissionné de son poste de président du conseil membre de la direction d'UNS Energy Corporation lorsque Fortis a acquis celle-ci en août 2014. Avant d'occuper ce poste, M. Bonavia occupait les postes de président du conseil et chef de la direction ainsi que de président du conseil, président et chef de la direction d'UNS Energy Corporation depuis 2009. M. Bonavia a siégé à plusieurs conseils d'administration dans les secteurs privé et public, dont celui du Midcontinent Independent System Operator (« MISO »).

M. Bonavia est titulaire d'un baccalauréat ès arts de la Drake University et d'un diplôme de *juris doctor* de la University of Miami. Il a également suivi le programme de gestion avancée de la Harvard Business School.

Auparavant, M. Bonavia a été administrateur de Fortis de mai 2015 à février 2016.

	Membre depuis
Conseil	Mai 2018
Comité des ressources humaines	Mai 2018
Comité de la gouvernance et de la durabilité	Mai 2018
Comité de sélection du président du conseil (comité spécial)	Juillet 2021

Résultats du vote de 2021		Présence aux réunions du conseil et des comités en 2021		
99,38 %	votes pour	Conseil d'administration	9 sur 9	100 %
0,62 %	abstentions de vote	Ressources humaines	6 sur 6	100 %
		Gouvernance et durabilité	7 sur 7	100 %
		Sélection du président du conseil ¹⁾	2 sur 2	100 %

Titres de Fortis détenus (en date des 19 mars 2021 et 18 mars 2022)

Exercice	Actions ordinaires (n ^{bre})	Unités d'actions différées (UAD) (n ^{bre})	Nombre total d'actions et d'UAD (n ^{bre})	Valeur marchande totale (\$)	Actionariat — cible atteinte
2022	–	10 093	10 093	606 287 \$	M. Bonavia a jusqu'en mai 2023 pour respecter la ligne directrice
2021	–	7 377	7 377	395 333 \$	
Variation	–	2 716	2 716	210 954 \$	

Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes (cinq derniers exercices)

–

1) Le comité de sélection du président du conseil, établi en 2021, est un comité spécial du conseil (voir la page 37).

Lawrence T. Borgard



Naples, Floride,
États-Unis

Administrateur de sociétés

Administrateur depuis
mai 2017

Âge : 60 ans

Indépendant

Compétences et expérience

- Rémunération de la haute direction
- Services publics/Énergie
- Développement durable
- Marchés financiers
- Fusions et acquisitions
- Relations gouvernementales/
Droit/Réglementation

M. Borgard est l'ancien président et chef de l'exploitation d'Integrus Energy Group et chef de la direction de chacune des six entreprises de services publics réglementés d'électricité et de gaz naturel d'Integrus. M. Borgard a pris sa retraite en 2015, après la vente fructueuse d'Integrus. Avant d'occuper le poste de président d'Integrus, M. Borgard a occupé diverses fonctions de haute direction.

M. Borgard est titulaire d'un baccalauréat ès sciences (génie électrique) de la Michigan State University et d'une maîtrise en administration des affaires de la University of Wisconsin-Oshkosh. Il a également suivi le programme de gestion avancée de la Harvard University Business School.

Membre depuis

Conseil	Mai 2017
Comité d'audit	Mai 2017
Comité des ressources humaines	Mai 2018

Résultats du vote de 2021

99,47 % votes *pour*
0,53 % *abstentions* de vote

Présence aux réunions du conseil et des comités en 2021

Conseil d'administration	9 sur 9	100 %
Audit	5 sur 5	100 %
Ressources humaines	6 sur 6	100 %

Titres de Fortis détenus (en date des 19 mars 2021 et 18 mars 2022)

Exercice	Actions ordinaires (n ^{bre})	Unités d'actions différées (UAD) (n ^{bre})	Nombre total d'actions et d'UAD (n ^{bre})	Valeur marchande totale (\$)	Actionariat — cible atteinte
2022	5 258	13 229	18 487	1 110 514 \$	oui (3,9x)
2021	5 258	10 400	15 658	839 112 \$	
Variation	—	2 829	2 829	271 402 \$	

Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes (cinq derniers exercices)

—



**New York, New York,
États-Unis**

Administratrice de sociétés

Administratrice depuis
mai 2015

Âge : 63 ans

Indépendante

Compétences et expérience

- Experte financière
- Gouvernance et gestion des risques
- Services publics/Énergie
- Marchés financiers
- Fusions et acquisitions
- Relations gouvernementales/
Droit/Réglementation
- Affaires internationales

M^{me} Clark a quitté Direct Energy, filiale de Centrica plc, pour prendre sa retraite en mars 2014; elle occupait le poste de présidente de Direct Energy Business, important détaillant d'énergie au Canada et aux États-Unis. Auparavant, M^{me} Clark était vice-présidente directrice, Stratégie nord-américaine et fusions et acquisitions de Direct Energy. M^{me} Clark a acquis de l'expérience dans le secteur des services bancaires d'investissement et a été chef des finances d'une société indépendante de raffinage et de commercialisation de pétrole.

M^{me} Clark est titulaire d'un baccalauréat ès arts spécialisé en économie de la Queen's University, et possède le titre de comptable professionnel agréé en Ontario, Canada.

Membre depuis

Conseil	Mai 2015
Comité d'audit	Mai 2015 (présidente, depuis mai 2021)
Comité de la gouvernance et de la durabilité	Mai 2016

Résultats du vote de 2021

99,09 % *votes pour*
0,91 % *abstentions de vote*

Présences aux réunions du conseil et des comités en 2021

Conseil d'administration	9 sur 9	100 %
Audit (présidente)	5 sur 5	100 %
Gouvernance et durabilité	7 sur 7	100 %

Titres de Fortis détenus (en date des 19 mars 2021 et 18 mars 2022)

Exercice	Actions ordinaires (n ^{bre})	Unités d'actions différées (UAD) (n ^{bre})	Nombre total d'actions et d'UAD (n ^{bre})	Valeur marchande totale (\$)	Actionnariat — cible atteinte
2022	2 000	19 898	21 898	1 315 413 \$	oui (4,5x)
2021	2 000	16 829	18 829	1 009 046 \$	
Variation	–	3 069	3 069	306 367 \$	

Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes (cinq derniers exercices)

Newmont Corporation (depuis avril 2020) (comité d'audit, comité du développement du leadership et de la rémunération)

Nutrien Ltd. (auparavant Agrium Inc.) (depuis mai 2016) (comité d'audit (présidente), comité des ressources humaines et de la rémunération)

Garrett Motion Inc. (d'octobre 2018 à avril 2021) (comité des mises en candidature et de la gouvernance (présidente) et comité de la rémunération)



**Garnet Valley, Pennsylvanie
États-Unis**

Administratrice de sociétés

Nouvelle candidate

Âge : 58 ans

Indépendante

Compétences et expérience

- Experte financière
- Gouvernance et gestion des risques
- Services publics/Énergie
- Développement durable
- Fusions et acquisitions
- Relations gouvernementales/
Droit/Réglementation

M^{me} Crutchfield est directrice principale de Hudson Strategic Advisers, LLC, cabinet-conseil spécialisé en analyse et stratégie économiques offrant ses services aux secteurs de l'énergie, des services financiers et des gouvernements, qu'elle a fondé en 2012. M^{me} Crutchfield compte plus de 30 années d'expérience à des postes de direction dans les secteurs de l'énergie et des services publics. Avant de fonder Hudson, elle a été vice-présidente directrice et chef des affaires réglementaires, de la gestion des risques et de la conformité pour National Grid, plc et a occupé divers postes de haute direction chez PECO, an Exelon Company et chez Duke Energy Corporation. De 1993 à 1997, M^{me} Crutchfield a occupé les fonctions de vice-présidente de la Pennsylvania Public Utility Commission et a statué sur des questions de réglementation touchant les secteurs de l'électricité, du gaz, des télécommunications, des eaux et des eaux usées.

M^{me} Crutchfield est titulaire d'un baccalauréat ès arts spécialisé en économie et en sciences politiques de l'Université Yale ainsi que d'une maîtrise en administration des affaires spécialisée en finances de la Harvard Business School obtenue avec distinction.

M^{me} Crutchfield s'est vue attribuer le titre de Governance Leadership Fellow par la National Association of Corporate Directors (NACD).

	Membre depuis
Conseil	Nouvelle candidate

Titres de Fortis détenus (en date du 18 mars 2022)

Exercice	Actions ordinaires (n ^{bre})	Unités d'actions différées (UAD) (n ^{bre})	Nombre total d'actions et d'UAD (n ^{bre})	Valeur marchande totale (\$)	Actionariat — cible atteinte
2022	–	–	–	–	Si elle est élue, M ^{me} Crutchfield aura jusqu'en mai 2027 pour respecter la ligne directrice

Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes (cinq derniers exercices)

Vistra Corp. (depuis février 2020) (comité des candidatures et de la gouvernance et comité du développement durable et du risque)

Fulton Financial Corporation (depuis juin 2014) (comité des candidatures et de la gouvernance (présidente), comité de la rémunération et comité de direction)

Unitil Corp. (depuis janvier 2012) (comité de la rémunération (présidente), comité des candidatures et de la gouvernance et comité de direction)

Margarita K. Dilley



Washington, D.C.,
États-Unis

Administratrice de sociétés

Administratrice depuis
mai 2016

Âge : 64 ans

Indépendante

Compétences et expérience

- Experte financière
- Gouvernance et gestion des risques
- Services publics/Énergie
- Marchés financiers
- Technologies/
Cybersécurité
- Fusions et acquisitions
- Affaires internationales

M^{me} Dilley a quitté son poste de vice-présidente et chef des finances d'ASTROLINK International LLC, société internationale de télécommunications à large bande sans fil, pour prendre sa retraite en 2004. Elle a également occupé le poste de directrice, Stratégie et développement d'entreprise, ainsi que de trésorière d'Intelsat.

M^{me} Dilley est titulaire d'un baccalauréat ès arts de la Cornell University, d'une maîtrise ès arts de la Columbia University et d'une maîtrise en administration des affaires de la Wharton Graduate School, University of Pennsylvania.

M^{me} Dilley est administratrice de CH Energy Group depuis décembre 2004 et de Central Hudson depuis juin 2013 et elle préside le conseil de ces deux sociétés depuis janvier 2015.

Membre depuis

Conseil	Mai 2016
Comité d'audit	Mai 2016
Comité des ressources humaines	Mai 2017

Résultats du vote de 2021

99,42 % votes *pour*
0,58 % *abstentions de vote*

Présence aux réunions du conseil et des comités en 2021

Conseil d'administration	9 sur 9	100 %
Audit	5 sur 5	100 %
Ressources humaines	6 sur 6	100 %

Titres de Fortis détenus (en date des 19 mars 2021 et 18 mars 2022)

Exercice	Actions ordinaires (n ^{bre})	Unités d'actions différées (UAD) (n ^{bre})	Nombre total d'actions et d'UAD (n ^{bre})	Valeur marchande totale (\$)	Actionnariat — cible atteinte
2022	2 040	17 310	19 350	1 162 355 \$	oui (4,1x)
2021	2 040	14 334	16 374	877 483 \$	
Variation	—	2 976	2 976	284 872 \$	

Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes non (cinq derniers exercices)

—



Potomac, Maryland,
États-Unis

Administratrice de sociétés

Administratrice depuis
mai 2018

Âge : 65 ans

Indépendante

Compétences et
expérience

- Gouvernance et gestion des risques
- Rémunération de la haute direction
- Services publics/Énergie
- Marchés financiers
- Technologies/
Cybersécurité
- Fusions et acquisitions
- Affaires internationales

M^{me} Dobson est présidente du conseil non membre de la direction de Telebright, Inc., société à capital fermé établie en 1989, où elle supervise l'élaboration des applications logicielles de gestion des télécommunications et les applications mobiles pour le marché du commerce interentreprises et le marché du commerce avec les consommateurs. Elle a été chef de l'exploitation de Telecorp PCS, Inc. et a occupé divers postes de haute direction au sein de Bell Atlantic Corporation où elle a travaillé pendant 18 ans.

M^{me} Dobson est titulaire d'un baccalauréat ès sciences du College of William and Mary et d'une maîtrise en administration des affaires de la University of Pittsburgh.

Membre depuis

Conseil	Mai 2018
Comité des ressources humaines	Mai 2020
Comité de la gouvernance et de la durabilité	Mai 2018

Résultats du vote de 2021

99,19 % votes pour
0,81 % abstentions de vote

Présence aux réunions du conseil et des comités en 2021

Conseil d'administration	9 sur 9	100 %
Comité des ressources humaines	6 sur 6	100 %
Gouvernance et durabilité	7 sur 7	100 %

Titres de Fortis détenus (en date des 19 mars 2021 et 18 mars 2022)

Exercice	Actions ordinaires (n ^{bre})	Unités d'actions différées (UAD) (n ^{bre})	Nombre total d'actions et d'UAD (n ^{bre})	Valeur marchande totale (\$)	Actionnariat — cible atteinte
2022	2 200	10 093	12 293	738 441 \$	M ^{me} Dobson a jusqu'en mai 2023 pour respecter la ligne directrice
2021	2 200	7 377	9 577	513 231 \$	
Variation	–	2 716	2 716	225 210 \$	

Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes (cinq derniers exercices)

Safeguard Scientifics, Inc. (de mars 2003 à juin 2018) (ancienne administratrice et membre du comité de la rémunération (présidente), du comité des mises en candidature et de la gouvernance et du comité d'audit)

American Water Works Company (de juin 2009 à juillet 2017) (ancienne administratrice et membre du comité d'audit (présidente) et du comité des mises en candidature et de la gouvernance)



Whitby (Ontario)

Canada

**Vice-présidente principale,
Services financiers et
émergents,
Rogers Communications
Inc.**

**Administratrice depuis
mai 2021**

Âge : 56 ans

Indépendante

**Compétences et
expérience**

- Technologies/
Cybersécurité
- Fusions et acquisitions
- Relations
gouvernementales/
Droit/Réglementation
- Affaires internationales

M^{me} Durocher dirige les Services financiers et émergents chez Rogers Communications. En tant que membre de l'équipe de la haute direction, elle supervise la Banque Rogers et élabore des services émergents pour l'entreprise. Avant d'occuper ce poste, elle était chef de la direction des Services numériques chez Rogers, où elle dirigeait la stratégie numérique, et la conception et la mise en œuvre des plateformes numériques pour les services Grand public et Affaires. M^{me} Durocher fait partie de l'équipe de Rogers depuis 2016. Avant d'entrer au service de Rogers, elle a travaillé pendant 15 ans chez American Express à New York, où elle a occupé plusieurs postes de direction. Elle a notamment dirigé des équipes mondiales de produits et de marketing dans le domaine des paiements numériques, des cartes de crédit et des voyages, ce qui lui a permis d'acquérir de l'expérience en matière de fusions et d'acquisitions, de conception et de développement de produits, et de gestion générale.

M^{me} Durocher est diplômée du programme d'administration des affaires de l'Université Wilfrid Laurier et siège également au conseil d'administration de la Banque Rogers.

Membre depuis

Conseil	Mai 2021
Comité de la gouvernance et de la durabilité	Mai 2021

Résultats du vote de 2021

99,58 % votes pour
0,42 % abstentions de vote

Présence aux réunions du conseil et des comités en 2021

Conseil d'administration	7 sur 7	100 %
Gouvernance et durabilité	5 sur 5	100 %

Titres de Fortis détenus (en date des 19 mars 2021 et 18 mars 2022)

Exercice	Actions ordinaires (n ^{bre})	Unités d'actions différées (UAD) (n ^{bre})	Nombre total d'actions et d'UAD (n ^{bre})	Valeur marchande totale (\$)	Actionnariat — cible atteinte
2022	—	3 524	3 524	211 687 \$	M ^{me} Durocher a jusqu'en mai 2026 pour respecter la ligne directrice
2021	—	—	—	—	
Variation	—	3 524	3 524	211 687 \$	

Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes (cinq derniers exercices)

—

Douglas J. Haughey



**Calgary (Alberta)
Canada**

Administrateur de sociétés

**Président du conseil depuis
septembre 2016¹⁾**

**Administrateur depuis
Mai 2009¹⁾**

Âge : 65 ans

Indépendant

Compétences et expérience

- Gouvernance et gestion des risques
- Rémunération de la haute direction
- Services publics/Énergie
- Marchés financiers
- Fusions et acquisitions
- Relations gouvernementales/
Droit/Réglementation

1) En 2020, le conseil a autorisé une prolongation de deux ans à la durée maximale du mandat de M. Haughey (voir la page 58).

D'août 2012 à mai 2013, M. Haughey a été chef de la direction de The Churchill Corporation, entreprise de construction commerciale et de services industriels axée sur le marché de l'Ouest canadien. De 2010 jusqu'à la conclusion fructueuse de la vente de l'entreprise à Pembina Pipeline en avril 2012, il a été président et chef de la direction de Provident Energy Ltd., propriétaire et exploitant d'installations du secteur intermédiaire des liquides de gaz naturel. De 1999 à 2008, M. Haughey a occupé plusieurs postes de haute direction au sein de Spectra Energy et de ses sociétés remplacées, notamment le poste de président et chef de la direction de Spectra Energy Income Fund.

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

M. Haughey siège au conseil d'administration de FortisAlberta depuis avril 2010 et en a été le président d'avril 2013 à février 2016.

	Membre depuis
Conseil	Mai 2009 (président, septembre 2016)
Comité d'audit	Mai 2009
Comité des ressources humaines	Mai 2013 (président, de mars 2015 à septembre 2016)
Comité de la gouvernance et de la durabilité	Septembre 2016
Comité de sélection du président du conseil (comité spécial)	Juillet 2021 (président, juillet 2021)

Résultats du vote de 2021		Présence aux réunions du conseil et des comités en 2021		
98,94 %	votes pour	Conseil d'administration (président)	9 sur 9	100 %
1,06 %	abstentions de vote	Audit	5 sur 5	100 %
		Ressources humaines	7 sur 7	100 %
		Gouvernance et durabilité	7 sur 7	100 %
		Sélection du président du conseil ²⁾	2 sur 2	100 %

Titres de Fortis détenus (en date des 19 mars 2021 et 18 mars 2022)

Exercice	Actions ordinaires (n ^{bre})	Unités d'actions différées (UAD) (n ^{bre})	Nombre total d'actions et d'UAD (n ^{bre})	Valeur marchande totale (\$)	Actionnariat — cible atteinte
2022	10 000	49 183	59 183	3 555 123 \$	oui (8,7x)
2021	10 000	43 158	53 158	2 848 737 \$	
Variation	–	6 025	6 025	706 386 \$	

Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes (cinq derniers exercices)

Keyera Corporation (depuis mai 2013) (administrateur principal, comité de la rémunération et de la gouvernance)

2) Le comité de sélection du président du conseil, établi en 2021, est un comité spécial du conseil (voir la page 37).



**Tucson, Arizona,
États-Unis**

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

**Administrateur depuis
Janvier 2021**

Âge : 55 ans

Non indépendant

**Compétences et
expérience**

- Gouvernance et gestion des risques
- Rémunération de la haute direction
- Services publics/Énergie
- Développement durable
- Marchés financiers
- Relations gouvernementales/
Droit/Réglementation
- Affaires internationales

M. Hutchens a été nommé président et chef de la direction de Fortis Inc. en date du 1^{er} janvier 2021.

Sa carrière dans le domaine de l'énergie s'étend sur plus de 25 ans. En janvier 2020, M. Hutchens est devenu chef de l'exploitation, poste nouvellement créé chez Fortis, assumant la supervision de nos 10 entreprises de services publics, tout en demeurant chef de la direction d'UNS Energy. En 2018, il a été nommé vice-président directeur, exploitation des services publics de l'Ouest de Fortis, et a, à ce titre, supervisé l'exploitation de FortisBC et de FortisAlberta, tout en demeurant président et chef de la direction d'UNS Energy. Avant d'entrer au service du groupe Fortis, il a occupé divers postes au sein de nos entreprises de services publics d'électricité et de gaz en Arizona avant de devenir président et chef de la direction d'UNS Energy en 2014.

M. Hutchens est titulaire d'un baccalauréat en génie aérospatial et d'une maîtrise en administration des affaires de la University of Arizona, et est un ancien officier de sous-marin nucléaire de la marine américaine.

M. Hutchens est administrateur des filiales des services publics de Fortis que sont ITC Holdings, FortisBC et FortisAlberta. Il siège également au conseil du Edison Electric Institute et de plusieurs autres organismes caritatifs et civiques.

Membre depuis

Conseil Janvier 2021

Résultats du vote de 2021

99,86 % votes pour
0,14 % abstentions de vote

Présence aux réunions du conseil et des comités en 2021¹⁾

Conseil d'administration 9 sur 9 100 %

Titres de Fortis détenus (en date des 19 mars 2021 et 18 mars 2022)²⁾

Exercice	Actions ordinaires (n ^{bre})	Unités d'actions différées (UAI) (n ^{bre})	Nombre total d'actions et d'UAI (n ^{bre})	Valeur marchande totale (\$)	Actionnariat — cible atteinte
2022	83 911	69 101	153 012	9 191 431 \$	oui (6,7x)
2021	83 895	60 682	144 577	7 747 881 \$	
Variation	16	8 419	8 435	1 443 550 \$	

Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes (cinq derniers exercices)

–

- 1) Le président et chef de la direction ne siège à aucun des comités du conseil. M. Hutchens est invité aux réunions des comités en qualité de président et chef de la direction et il a assisté à toutes les réunions des comités en 2021, y compris à celles du comité de sélection du président du conseil établi en 2021, qui est un comité spécial du conseil (voir les pages 32 et 37).
- 2) M. Hutchens ne touche aucune rémunération (en d'espèces ou sous forme d'UAD) à titre de membre du conseil d'administration de Fortis. Sa rémunération en tant que membre de la haute direction comprend des unités d'actions attribuées en fonction de la performance (UAP) et des UAI (voir la page 75). Pour plus de détails sur les titres de capitaux propres de Fortis que détient M. Hutchens, voir la page 73.



Fort Mill, Caroline du Sud, États-Unis

Administratrice de sociétés

Administratrice depuis mai 2021

Âge : 57 ans

Indépendante

Compétences et expérience

- Gouvernance et gestion des risques
- Services publics/Énergie
- Développement durable
- Technologies/ Cybersécurité
- Fusions et acquisitions
- Relations gouvernementales/ Droit/Réglementation
- Affaires internationales

De 2012 jusqu'à sa retraite en juillet 2020, M^{me} Manes a été présidente et chef de la direction d'ENMAX Corporation, société du secteur de l'électricité exerçant des activités en Alberta et dans le Maine. Elle compte plus de 30 années d'expérience dans le secteur de l'énergie au Canada, aux États-Unis et en Europe. Avant d'entrer au service d'ENMAX, elle a travaillé pour Duke Energy Corporation, l'une des plus importantes entreprises de services publics intégrés d'Amérique du Nord, et a occupé un certain nombre de postes de haute direction, dont celui de vice-présidente principale et chef du service à la clientèle de 2008 à 2012.

M^{me} Manes est titulaire d'un baccalauréat ès sciences (génie industriel) de la Louisiana State University et d'une maîtrise en administration des affaires de la University of Houston. Elle a suivi le programme de gestion avancée de la Harvard University et elle détient le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.

	Membre depuis
Conseil	Mai 2021
Comité d'audit	Mai 2021
Comité des ressources humaines	Mai 2021
Comité de sélection du président du conseil (comité spécial)	Juillet 2021

Résultats du vote de 2021		Présence aux réunions du conseil et des comités en 2021		
99,50 %	<i>votes pour</i>	Conseil d'administration	7 sur 7	100 %
0,50 %	<i>abstentions de vote</i>	Audit	3 sur 3	100 %
		Ressources humaines	4 sur 4	100 %
		Sélection du président du conseil ¹⁾	2 sur 2	100 %

Titres de Fortis détenus (en date des 19 mars 2021 et 18 mars 2022)

Exercice	Actions		Nombre total d'actions et d'UAD (n ^{bre})	Valeur marchande totale (\$)	Actionnariat — cible atteinte
	ordinaires (n ^{bre})	Unités d'actions différées (UAD) (n ^{bre})			
2022	–	4 241	4 241	254 757 \$	M ^{me} Manes a jusqu'en mai 2026 pour respecter la ligne directrice
2021	–	–	–	–	
Variation	–	4 241	4 241	254 757 \$	

Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes (cinq derniers exercices)

Keyera Corporation (depuis mai 2017) (comité de la rémunération et de la gouvernance et comité de la santé, de la sécurité et de l'environnement)

1) Le comité de sélection du président du conseil, établi en 2021, est un comité spécial du conseil (voir la page 37).



**St. John's
(Terre-Neuve-et-Labrador)
Canada**

**Administrateur
de sociétés**

**Administrateur depuis
mai 2016**

Âge : 58 ans

Indépendant

**Compétences et
expérience**

- Expert financier
- Gouvernance et gestion des risques
- Rémunération de la haute direction
- Marchés financiers
- Fusions et acquisitions
- Affaires internationales

De 1998 à 2006, M. Zurel a été premier vice-président et chef des finances de CHC Helicopter Corporation. M. Zurel siège aux conseils de plusieurs sociétés fermées et ouvertes, dont Highland Copper Company Inc. et Major Drilling Group International Inc., et il a siégé à celui de l'Office d'investissement du régime de pensions du Canada jusqu'en août 2021. Il siège également au conseil de l'Institut des administrateurs de sociétés.

M. Zurel est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la Dalhousie University. Il détient le titre de Fellow de l'Association of Chartered Professional Accountants de Terre-Neuve-et-Labrador ainsi que le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.

M. Zurel a été administrateur de Newfoundland Power de janvier 2008 à juillet 2016, et a été président du conseil de celle-ci d'avril 2012 à juillet 2016.

Membre depuis

Conseil	Mai 2016
Comité d'audit	Mai 2017
Comité des ressources humaines	Mai 2016 (président, mai 2018)

Résultats du vote de 2021

99,47 % votes pour

0,53 % abstentions de vote

Présence aux réunions du conseil et des comités en 2021

Conseil d'administration	9 sur 9	100 %
Audit	5 sur 5	100 %
Ressources humaines (président)	6 sur 6	100 %

Titres de Fortis détenus (en date des 19 mars 2021 et 18 mars 2022)

Exercice	Actions ordinaires (n ^{bre})	Unités d'actions différées (UAD) (n ^{bre})	Nombre total d'actions et d'UAD (n ^{bre})	Valeur marchande totale (\$)	Actionariat — cible atteinte
2022	10 000	16 385	26 385	1 584 947 \$	oui (6,0x)
2021	10 000	13 450	23 450	1 256 686 \$	
Variation	—	2 935	2 935	328 261 \$	

Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes (cinq derniers exercices)

Highland Copper Company Inc. (depuis octobre 2012) (président du conseil)

Major Drilling Group International Inc. (depuis septembre 2007) (comité de gouvernance et des mises en candidature et comité des ressources humaines et de la rémunération)

Renseignements supplémentaires au sujet des administrateurs

Présence aux réunions en 2021

Nous nous attendons à ce que les administrateurs assistent à toutes les réunions périodiques du conseil et des comités, à l'assemblée annuelle des actionnaires et, idéalement, à toute réunion spéciale ou assemblée extraordinaire. Les administrateurs qui ne sont pas en mesure d'assister à une réunion en personne peuvent y participer virtuellement.

Le tableau ci-dessous donne un résumé des présences aux réunions en 2021, y compris l'assemblée annuelle des actionnaires. En raison de la pandémie de COVID-19, toutes les réunions du conseil et des comités ont été tenues virtuellement afin de respecter les directives de la santé publique et de protéger la santé et la sécurité de chacun.

	Nombre de réunions	Présence globale aux réunions
Conseil	9	100 %
Comité d'audit	5	100 %
Comité des ressources humaines	6	100 %
Comité de la gouvernance et de la durabilité	7	100 %
Comité de sélection du président du conseil (comité spécial)	2	100 %
Nombre total de réunions tenues	29	100 %

Le tableau suivant présente le nombre de réunions du conseil et des comités auxquelles chaque administrateur a assisté en 2021. Le relevé individuel des présences figure dans les profils des administrateurs présentés aux pages 19 et suivantes.

	Réunion du conseil		Réunions des comités		Total des réunions du conseil et des comités	
Tracey C. Ball	9 sur 9	100 %	14 sur 14	100 %	23 sur 23	100 %
Pierre J. Blouin	9 sur 9	100 %	13 sur 13	100 %	22 sur 22	100 %
Paul J. Bonavia	9 sur 9	100 %	15 sur 15	100 %	24 sur 24	100 %
Lawrence T. Borgard	9 sur 9	100 %	11 sur 11	100 %	20 sur 20	100 %
Maura J. Clark	9 sur 9	100 %	12 sur 12	100 %	21 sur 21	100 %
Margarita K. Dilley	9 sur 9	100 %	11 sur 11	100 %	20 sur 20	100 %
Julie A. Dobson	9 sur 9	100 %	13 sur 13	100 %	22 sur 22	100 %
Lisa L. Durocher	7 sur 7	100 %	5 sur 5	100 %	12 sur 12	100 %
Douglas J. Haughey	9 sur 9	100 %	20 sur 20	100 %	29 sur 29	100 %
David G. Hutchens	9 sur 9	100 %	–	– ¹⁾	9 sur 9	100 %
Gianna M. Manes	7 sur 7	100 %	9 sur 9	100 %	16 sur 16	100 %
Jo Mark Zurel	9 sur 9	100 %	11 sur 11	100 %	20 sur 20	100 %

1) Le président et chef de la direction ne siège à aucun des comités du conseil. M. Hutchens est invité aux réunions des comités en qualité de président et chef de la direction et il a assisté à toutes les réunions des comités en 2021, y compris à celles du comité de sélection du président du conseil établi en 2021, qui est un comité spécial du conseil (voir la page 37).

Rémunération des administrateurs en 2021

	Honoraires en espèces ¹⁾	Attributions fondées sur des actions (UAD) ²⁾	Autre rémunération ³⁾	Total
Tracey C. Ball ⁴⁾	125 892 \$	135 000 \$	135 036 \$ (y compris FortisBC)	395 928 \$
Pierre J. Blouin	122 500 \$	135 000 \$	42 039 \$	299 539 \$
Paul J. Bonavia ⁴⁾	148 163 \$	135 000 \$	17 123 \$	300 286 \$
Lawrence T. Borgard	147 286 \$	135 000 \$	23 350 \$	305 636 \$
Maura J. Clark	159 580 \$	135 000 \$	36 588 \$	331 168 \$
Margarita K. Dilley	147 286 \$	135 000 \$	137 999 \$ (y compris CH Energy Group)	420 285 \$
Julie A. Dobson	144 153 \$	135 000 \$	17 123 \$	296 276 \$
Lisa L. Durocher ⁵⁾	–	137 788 \$	2 026 \$	139 814 \$
Douglas J. Haughey ⁴⁾	163 200 \$	245 000 \$	92 355 \$	500 555 \$
Gianna M. Manes ⁴⁾⁵⁾	–	167 814 \$	2 390 \$	170 204 \$
Jo Mark Zurel	130 000 \$	135 000 \$	29 617 \$	294 617 \$
Total	1 288 060 \$	1 630 602 \$	535 646 \$	3 454 308 \$

1) Ces sommes incluent les honoraires en espèces que chaque administrateur a gagnés pour ses services en qualité d'administrateur de Fortis, notamment la provision sur honoraires annuels des administrateurs, des membres de comités et des présidents de comités, s'il y a lieu. MM. Bonavia et Borgard et M^{mes} Clark, Dilley, Dobson et Manes sont des résidents des États-Unis, et leurs honoraires en espèces sont versés en dollars américains et déclarés en dollars canadiens selon le taux de change moyen pour l'exercice de 1,00 \$ US pour 1,2535 \$.

- 2) Ces attributions sous forme d'UAD incluent la provision sur honoraires versée sous forme de titres de capitaux propres et la tranche de la provision sur honoraires en espèces que l'administrateur a choisi de recevoir sous forme d'UAD. Les sommes représentent la valeur en espèces équivalente au moment de l'émission.
- 3) Ces sommes comprennent tous les honoraires payés ou payables par une filiale de Fortis à un administrateur en sa qualité d'administrateur de la filiale en question, ainsi que la valeur des UAD additionnelles que Fortis lui a attribuées en tant qu'équivalents de dividendes.
- 4) Comprend une provision sur honoraires de 3 200 \$ pour la participation au comité de sélection du président du conseil, comité spécial établi par le conseil en 2021 (voir les pages 37 et 59). Cette somme versée en 2021 correspond à la quote-part de la provision sur honoraires annuels de 7 500 \$ calculée à partir du moment de la création du comité.
- 5) A choisi de recevoir des UAD facultatives au lieu de sa provision sur honoraires en espèces.

Le premier jour de chaque trimestre civil durant l'exercice, nous portons au crédit du compte d'UAD d'un administrateur la somme obtenue en divisant le quart de la provision sur honoraires sous forme de titres de capitaux propres de l'administrateur et de la tranche des honoraires en espèces devant être versée sous forme d'UAI facultatives, s'il y a lieu, par le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour les cinq jours se terminant à la date d'attribution. Nous utilisons pour les administrateurs qui sont des résidents des États-Unis le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la NYSE pour les cinq jours se terminant à la date d'attribution. Les administrateurs reçoivent des unités additionnelles en tant qu'équivalents des dividendes versés sur nos actions ordinaires. Les équivalents de dividendes sont crédités à la date de versement du dividende et sont réinvestis dans des UAD additionnelles. Voir le barème de la rémunération des administrateurs à la page 59.

M. Hutchens n'est pas inclus dans le tableau parce qu'il ne touche pas de rémunération en tant qu'administrateur. Il est rémunéré pour son rôle de président et chef de la direction (voir la page 75).

Attributions fondées sur des actions en cours

Le tableau suivant présente les détails des UAD détenues par chaque administrateur à la fin de 2021.

	Nombre d'actions ¹⁾²⁾ ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou ²⁾³⁾ de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
Tracey C. Ball	26 053	1 590 016 \$	–
Pierre J. Blouin	22 436	1 369 243 \$	–
Paul J. Bonavia	9 998	609 872 \$	–
Lawrence T. Borgard	13 105	799 465 \$	–
Maura J. Clark	19 712	1 202 703 \$	–
Margarita K. Dilley	17 149	1 046 240 \$	–
Julie A. Dobson	9 998	609 872 \$	–
Lisa L. Durocher	3 492	213 104 \$	–
Douglas J. Haughey	48 733	2 974 197 \$	–
Gianna M. Manes	4 202	256 293 \$	–
Jo Mark Zurel	16 235	990 845 \$	–
Total	191 113	11 661 850 \$	–

- 1) Nous n'attribuons pas d'options sur actions ni n'accordons d'attributions fondées sur des options aux administrateurs.
- 2) Les UAD deviennent immédiatement acquises lorsque l'administrateur quitte le conseil ou au décès de l'administrateur, et elles sont rachetées contre une somme en espèces.
- 3) Ces valeurs correspondent au produit du nombre d'attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis multiplié par 61,03 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2021. Les attributions fondées sur des actions qui sont en dollars américains ont été multipliées par 48,27 \$ US, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la NYSE le 31 décembre 2021, et constatées en dollars canadiens selon le taux de change de 1,00 \$ US pour 1,2637 \$ le 31 décembre 2021.

M. Hutchens n'est pas inclus dans le tableau parce qu'il ne détient pas d'UAD. Il est rémunéré pour son rôle de président et chef de la direction et reçoit des UAP et des UAI dans le cadre de sa rémunération (voir la page 75).

Comité d'audit

Maura J. Clark (présidente)
Tracey C. Ball
Lawrence T. Borgard
Margarita K. Dilley
Douglas J. Haughey
Gianna M. Manes¹⁾
Jo Mark Zurel

100 % indépendants

1) M^{me} Manes a été nommée au comité après l'assemblée annuelle tenue le 6 mai 2021.

Chaque membre du comité d'audit apporte au comité une expertise financière considérable. Tous les membres respectent les critères de compétence financière prévus par les règles applicables de la SEC et de la NYSE. Le conseil a désigné M^{mes} Ball, Clark et Dilley et M. Zurel en tant qu'experts financiers du comité d'audit au sens du paragraphe 407(d) du règlement S-K de la loi des États-Unis intitulée *Securities Act of 1933*.

Le comité d'audit aide le conseil à superviser la fonction d'audit, l'information financière, les contrôles internes, la gestion des risques d'entreprise (GRE) et les questions d'ordre financier en général.

Le comité a les responsabilités suivantes :

- surveiller l'intégrité de nos états financiers, de notre information financière et du contrôle interne à l'égard de l'information financière;
- surveiller la conformité avec les exigences légales et réglementaires connexes;
- examiner les qualifications et l'indépendance de l'auditeur indépendant et de l'auditeur interne et surveiller leur performance;
- contrôler la rotation de l'associé chargé de l'audit, ainsi que de l'auditeur indépendant, au besoin;
- examiner, de concert avec la direction, les indications sur le bénéfice et les dividendes et toute autre information financière prospective, les documents d'information, les prospectus et les autres documents de placement, avant d'en recommander l'approbation au conseil et la diffusion externe;
- vérifier le caractère approprié des structures financières, du capital et fiscales importantes;
- surveiller notre programme de GRE et notre programme d'assurance;
- surveiller toutes les opérations avec une personne apparentée, notamment repérer, examiner et approuver toutes les opérations semblables et l'information connexe (voir la page 45). Il n'y a eu aucune opération importante avec une personne apparentée en 2021.

Le comité est également chargé de la surveillance et de l'administration des politiques suivantes, qui ont toutes été mises à jour en 2021 :

- la politique relative aux dérivés et aux couvertures;
- la politique relative à la communication de l'information (et le mandat du comité de la communication de l'information, de concert avec le comité de la gouvernance et de la durabilité);
- les lignes directrices concernant l'embauche d'employés actuels et anciens de l'auditeur indépendant;
- la fonction de l'audit interne;
- la politique d'approbation préalable des services de l'auditeur indépendant;
- les rapports sur les allégations de comportement fautif ou d'actes répréhensibles présumés (redésignée politique de lancement d'alerte).

Vous trouverez le texte intégral du mandat du comité, qui a été mis à jour en 2020, sur notre site Web (www.fortisinc.com).

Les réunions sont convoquées par le président ou deux membres du comité ou encore par l'auditeur externe. Le quorum à une réunion est constitué de trois membres. Le comité s'est réuni cinq fois en 2021 et a réservé du temps à chaque réunion pour se réunir hors de la présence de la direction. Le comité s'est également entretenu séparément avec la chef des finances, l'auditeur interne et l'auditeur externe à chacune de ses réunions.

Vous obtiendrez des renseignements supplémentaires sur la composition et la fonction de surveillance du comité d'audit aux pages 32 et 40 de notre notice annuelle datée du 10 février 2022 figurant sur notre site Web (www.fortisinc.com) ainsi que sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov).

Comité des ressources humaines

Jo Mark Zurel (président)
Pierre J. Blouin
Paul J. Bonavia
Lawrence T. Borgard
Margarita K. Dilley
Julie A. Dobson
Douglas J. Haughey
Gianna M. Manes¹⁾

100 % indépendants

1) M^{me} Manes a été nommée au comité après l'assemblée annuelle tenue le 6 mai 2021.

Les membres du comité des ressources humaines possèdent la formation et les compétences nécessaires pour superviser de manière efficace la rémunération de la haute direction et veiller à ce que de solides principes de gestion des risques soient appliqués pour harmoniser les intérêts de la direction avec ceux des actionnaires. Tous les membres du comité possèdent une expérience considérable de la direction de haut niveau, qu'ils ont acquise auprès d'importantes organisations, ainsi qu'une expérience opérationnelle ou fonctionnelle directe dans la supervision de la rémunération de la haute direction au sein de grandes organisations d'une complexité similaire à celle de Fortis.

Le comité des ressources humaines aide le conseil à élaborer de saines politiques et pratiques en matière de ressources humaines, notre stratégie et notre programme de rémunération de la haute direction, ainsi que notre plan de relève de la direction.

Le comité des ressources humaines a les responsabilités suivantes :

- évaluer les membres de la haute direction;
- recommander au conseil la nomination des membres de la haute direction;
- planifier les ressources humaines, notamment la gestion des talents et la planification de la relève (voir la page 41);
- élaborer et surveiller le programme de rémunération et d'avantages destiné aux membres de la haute direction et au chef de la direction et s'assurer que le programme de rémunération est aligné sur la stratégie, le cadre de gestion des risques et la performance globale de Fortis;
- surveiller l'application de la stratégie, des plans et des pratiques de diversité et d'inclusion en milieu de travail.

Le comité fait appel aux conseils et à l'expertise spécialisée de consultants externes indépendants pour qu'ils l'aident à s'acquitter de ses fonctions. Le comité a retenu les services de Willis Towers Watson à titre de principal consultant en matière de rémunération de la haute direction. Korn Ferry est aussi périodiquement mandatée pour fournir des services d'évaluation de postes et de données du marché sur la rémunération. De plus, Mercer fournit des services généraux de consultation et des conseils actuariels en matière de régimes de retraite.

Le comité est chargé de l'élaboration, de la mise en œuvre et de la surveillance de saines politiques de ressources humaines. Il supervise et administre les politiques suivantes, qui ont toutes été mises à jour en 2021 :

- la politique de rémunération de la haute direction;
- la politique du respect en milieu de travail;
- la politique sur la diversité au sein du conseil et de la haute direction (de concert avec le comité de la gouvernance et de la durabilité);
- la politique sur le vote consultatif sur la rémunération de la haute direction;
- l'énoncé des politiques et des procédures de placement.

Il surveille et administre également nos quatre plans de rémunération des employés : le plan d'unités d'actions attribuées en fonction de la performance, le plan d'unités d'actions incessibles, le plan d'options sur actions de 2012 et le RAAE. On trouvera davantage de renseignements sur ces plans aux pages 75 et suivantes.

Vous trouverez le texte intégral du mandat du comité, qui a été mis à jour en 2021, sur notre site Web (www.fortisinc.com).

Les réunions sont convoquées par le président ou par deux membres du comité. Le quorum à une réunion est constitué de trois membres. Le comité s'est réuni sept fois en 2021 et a réservé du temps à chaque réunion pour se réunir hors de la présence de la direction.

Comité de la gouvernance et de la durabilité

Pierre J. Blouin (président)
Tracey C. Ball
Paul J. Bonavia
Maura J. Clark
Julie A. Dobson
Lisa L. Durocher¹⁾
Douglas J. Haughey

100 % indépendants

1) M^{me} Durocher a été nommée au comité après l'assemblée annuelle tenue le 6 mai 2021.

Le comité de la gouvernance et de la durabilité aide le conseil à superviser nos politiques, nos pratiques et nos procédures de gouvernance et de développement durable, la nomination, l'évaluation et la rémunération des administrateurs, ainsi que notre infrastructure de technologie de l'information.

Les membres du comité apportent à celui-ci une combinaison d'expériences en gouvernance et en développement durable acquises dans l'exercice de leurs fonctions de membres de la haute direction dans les domaines des services publics et de l'énergie, des activités réglementées et des politiques publiques, ainsi que dans le cadre de leurs fonctions d'administrateurs de filiales de Fortis et de sociétés ouvertes non apparentées.

Le comité a les responsabilités suivantes :

- élaborer et recommander au conseil l'approche concernant les questions de gouvernance;
- superviser l'engagement de Fortis envers le développement durable et examiner l'information que nous communiquons en la matière, y compris les risques et les possibilités liées au climat;
- surveiller notre programme de cybersécurité;
- vérifier la taille et la composition du conseil, y compris les compétences et les aptitudes, la diversité et les mécanismes de relève;
- proposer de nouveaux candidats à nommer aux postes d'administrateur;
- conseiller le conseil au sujet de la composition des comités, de la nomination des présidents des comités et du plan de relève du président du conseil (voir les pages 57 et 58);
- exécuter selon les directives du conseil un processus d'évaluation de l'efficacité du conseil, des comités et des administrateurs (voir la page 56);
- maintenir un programme exhaustif d'orientation et de formation continue pour les administrateurs;
- examiner la rémunération des administrateurs et faire des recommandations au conseil à ce sujet.

Le comité examine l'ensemble des politiques, des mandats et des descriptions de poste et recommande au conseil toute modification ou tout ajout devant y être apporté. Il surveille et administre les politiques suivantes, qui ont toutes été mises à jour en 2021 :

- le code de conduite;
- la politique anti-corruption;
- la politique d'interaction avec les actionnaires;
- les lignes directrices en matière de gouvernance concernant les administrateurs;
- la politique sur la communication de l'information et le mandat du comité de communication de l'information (de concert avec le comité d'audit);
- la politique sur la diversité au sein du conseil et de la haute direction (de concert avec le comité des ressources humaines);
- la politique sur les délits d'initié;
- la politique sur le vote à la majorité des voix;
- la politique sur l'engagement politique (ainsi que les lignes directrices sur l'engagement politique des filiales);
- la politique sur la protection des renseignements personnels.

Vous trouverez le texte intégral du mandat du comité, qui a été mis à jour en 2021, ainsi que du code de conduite et de certaines autres politiques en matière de gouvernance sur notre site Web (www.fortisinc.com).

Les réunions sont convoquées par le président ou par deux membres du comité. Le quorum à une réunion est constitué de trois membres. Le comité s'est réuni sept fois en 2021 et a réservé du temps à chaque réunion pour se réunir hors de la présence de la direction.

Comité de sélection du président du conseil (comité spécial du conseil)

Douglas J. Haughey (président)
Tracey C. Ball
Paul J. Bonavia
Gianna M. Manes

100 % indépendants

Le comité de sélection du président du conseil a été créé en 2021 afin qu'il aide le conseil à superviser un processus de sélection et de recommandation d'un candidat admissible au poste de président du conseil, qui succédera à Douglas J. Haughey au plus tard lors de son départ à la retraite, prévu en mai 2023.

Les membres du comité apportent à celui-ci une combinaison d'expériences en matière de gouvernance, de finance, de gestion des risques, d'énergie, de relations gouvernementales et de développement durable acquises dans l'exercice de leurs fonctions de membres de la haute direction dans les domaines des services publics et de l'énergie, des activités réglementées et des politiques publiques, ainsi que dans le cadre de leurs fonctions d'administrateurs de filiales de Fortis et de sociétés ouvertes non apparentées.

Le comité est responsable des questions suivantes comme il est énoncé dans son mandat :

- établir des critères de sélection fondés sur la description de poste du président du conseil;
- établir un processus pour évaluer et examiner les candidats potentiels;
- effectuer des enquêtes, des examens ou des entrevues pour évaluer des candidats potentiels;
- fournir régulièrement des rapports d'état au conseil;
- recommander au conseil un candidat admissible au poste de président du conseil, qui succédera à l'actuel président du conseil.

Le comité a le pouvoir discrétionnaire d'engager des experts-conseils externes lorsqu'il le juge à propos.

Le président et chef de la direction et le vice-président directeur, chef du contentieux et secrétaire de la Société sont invités à assister aux réunions du comité.

Les réunions sont convoquées par le président du comité ou par deux membres du comité. Le quorum à une réunion du comité est constitué de trois membres. Le comité s'est réuni à deux reprises en 2021 et a réservé du temps à chaque réunion pour se réunir hors de la présence de la direction.

2

Gouvernance

Notre conseil et notre direction reconnaissent l'importance cruciale de bonnes pratiques de gouvernance pour la conduite appropriée de nos affaires. Nous examinons régulièrement notre cadre de gouvernance en regard des pratiques exemplaires évolutives pour nous assurer de maintenir des normes de gouvernance élevées.

Où trouver l'information

39 Nos politiques et pratiques en matière de gouvernance

40 Information sur le conseil de Fortis

Nos politiques et pratiques en matière de gouvernance

Nos pratiques de gouvernance respectent les lignes directrices en matière de gouvernance de l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* et notre adoption volontaire de plusieurs normes de gouvernance énoncées dans la règle 303 de la SEC et des normes de gouvernance de la NYSE qui s'appliquent aux émetteurs des États-Unis.

Fortis est une société de portefeuille, et chacune de nos filiales d'exploitation importantes est régie par son propre conseil d'administration constitué en majorité d'administrateurs indépendants. Outre les administrateurs indépendants, les conseils des filiales incluent en règle générale le chef de la direction de la filiale pour son expertise en matière d'exploitation, un ou plusieurs dirigeants de Fortis et, dans certains cas, un membre de la haute direction d'une autre filiale de Fortis ou un administrateur de Fortis. Cette structure fait en sorte que les conseils des filiales assurent de manière indépendante et efficace la supervision et la gestion de leur gouvernance et de leur exploitation, compte tenu des besoins particuliers de leur clientèle, de leur contexte réglementaire et de leurs objectifs commerciaux, tout en exerçant leurs activités selon les grands paramètres des politiques et des pratiques exemplaires de Fortis.

Coup d'œil sur la gouvernance de Fortis

Composition du conseil	Indépendance	Rémunération	Élection des administrateurs	Éthique et formation
<ul style="list-style-type: none">✓ Taille appropriée (13 administrateurs, dans l'hypothèse où tous les candidats sont élus)✓ Les administrateurs sont en majorité indépendants (92 % ou 12 des 13 administrateurs)✓ Politique sur la diversité destinée à assurer que tous les aspects de la diversité sont pris en compte✓ Grille des compétences pour la gestion de la combinaison des compétences et de l'expérience	<ul style="list-style-type: none">✓ Président du conseil indépendant✓ Séparation des postes de président du conseil et de chef de la direction assurant la responsabilisation✓ Les trois comités du conseil sont entièrement composés d'administrateurs indépendants✓ Réunions périodiques des administrateurs indépendants	<ul style="list-style-type: none">✓ Vote consultatif annuel sur la rémunération de la haute direction✓ Étalonnage destiné à assurer le caractère concurrentiel de la rémunération et à repérer les tendances du marché✓ Politique de récupération de la rémunération pour l'atténuation des risques✓ Politique d'actionariat pour les administrateurs et les membres de la haute direction✓ Discretion du conseil à l'égard du calcul des attributions incitatives✓ Évaluations régulières du risque lié à la rémunération	<ul style="list-style-type: none">✓ Administrateurs élus chaque année✓ Administrateurs élus individuellement et non en fonction d'une liste✓ Politique sur le vote à la majorité des voix destinée à assurer que les administrateurs reçoivent l'appui des actionnaires	<ul style="list-style-type: none">✓ Code de conduite✓ Programme d'orientation pour les nouveaux administrateurs✓ Programme de formation des membres du conseil aux fins de perfectionnement continu✓ Processus d'évaluation annuelle du conseil destiné à en assurer l'efficacité✓ Politique de respect en milieu de travail

Fortis s'est engagée à respecter toutes les exigences concernant la communication de l'information importante. Notre politique de communication de l'information, mise à jour en 2021, définit des principes et des procédures visant à garantir que l'information que nous communiquons est toujours opportune, précise et largement diffusée, conformément à la législation applicable.

Certaines de nos politiques en matière de gouvernance peuvent être consultées sur notre site Web. L'annexe A décrit comment nous appliquons nos pratiques en matière de gouvernance afin de nous conformer aux règles et aux normes applicables des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et de la TSX.

Information sur le conseil de Fortis

Notre conseil d'administration est chargé de la gérance de Fortis et de ses entreprises. Le président du conseil, qui est un administrateur indépendant, a la responsabilité d'assurer un leadership au conseil.

Le conseil collabore étroitement avec le président et chef de la direction, qui assume la responsabilité principale à l'égard de la haute direction et de la gestion de l'entreprise.

Trois comités permanents aident le conseil à s'acquitter de ses responsabilités, et ces trois comités sont constitués d'administrateurs indépendants. Le président du conseil est membre de chaque comité à des fins de continuité et d'uniformité. Le conseil, sur la recommandation du comité de la gouvernance et de la durabilité, nomme les présidents des comités, et ces postes font habituellement l'objet d'une rotation tous les quatre ans.

Chaque comité dispose d'un mandat écrit énonçant ses responsabilités et domaines d'intérêt. Chaque comité examine régulièrement son mandat pour s'assurer qu'il reflète les pratiques exemplaires et les exigences réglementaires applicables.

Les mandats des comités et les descriptions de poste du président du conseil et du président et chef de la direction sont examinés tous les deux ans, le dernier examen ayant été réalisé en 2020. Les changements apportés aux mandats des comités sont approuvés tant par le comité de la gouvernance et de la durabilité que par le conseil. Les rapports des comités présentés dans la présente circulaire énoncent les politiques de gouvernance qui s'inscrivent dans leurs domaines de responsabilités respectifs.

En 2021, le comité de sélection du président du conseil a été créé en tant que comité spécial du conseil afin qu'il aide à superviser un processus de sélection et de recommandation d'un candidat admissible au poste de président du conseil, qui succédera à Douglas J. Haughey au plus tard lors de son départ à la retraite, qui est prévu pour mai 2023 (voir les pages 37 et 58).

Tant le conseil que chacun des comités se réunit sans la présence des membres de la direction lors de chacune des réunions. M. Hutchens n'est membre d'aucun comité du conseil, mais il est invité à assister aux réunions des comités en sa qualité de président et chef de la direction de Fortis. Le conseil n'a pas de comité de direction.

Vous pouvez en apprendre plus sur la présence aux réunions à la page 32 et sur les comités du conseil aux pages 34 et suivantes.

Indépendance

Nous sommes d'avis qu'un conseil efficace doit être constitué en majorité d'administrateurs indépendants.

Nos statuts exigent un minimum de trois et un maximum de 15 administrateurs au conseil. Cette année, 13 candidats sont proposés à l'élection à l'assemblée annuelle et extraordinaire.

Le conseil a établi que 12 des 13 candidats aux postes d'administrateur sont indépendants et respectent la définition du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* et les exigences en matière d'indépendance énoncées aux articles 303A.02 et 303A.07 du *New York Stock Exchange Listed Company Manual*. M. Hutchens n'est pas indépendant car il est notre président et chef de la direction.

Descriptions de poste

Nous avons des descriptions de poste officielles pour le président du conseil et le président et chef de la direction qui énoncent leurs rôles et responsabilités.

Le rôle et les responsabilités des présidents des comités sont décrits dans le mandat de chaque comité du conseil.

Les descriptions de poste et les mandats des comités sont affichés sur notre site Web (www.fortisinc.com).

Assurer un avenir énergétique plus propre

Nous sommes déterminés à fournir de l'électricité et du gaz naturel en toute sécurité et de manière fiable à nos clients et nous travaillons sans relâche pour assurer un avenir énergétique plus propre.

En septembre 2020, nous avons annoncé un objectif à l'échelle de l'entreprise visant à réduire les émissions de carbone relevant du champ 1 de 75 % d'ici 2035, par rapport aux niveaux de 2019. Le comité de la gouvernance et de la durabilité surveille nos activités en matière de développement durable, l'information que nous communiquons à cet égard et les mesures que nous prenons et les progrès que nous accomplissons pour atteindre cet objectif. Vous en apprendrez davantage sur le comité à la page 36, et sur l'objectif de réduction des émissions de carbone et nos progrès aux pages 86 et 87.

Conseils externes

Fortis paie le coût des conseillers externes indépendants dont les services sont retenus par le conseil ou les comités.

Le conseil se réunit hors de la présence de ses administrateurs non indépendants à chaque réunion.

Exigences d'information indépendante

Nos filiales d'exploitation importantes (FortisBC Energy, ITC et TEP) ainsi que FortisBC, FortisAlberta, Newfoundland Power et Caribbean Utilities sont des émetteurs assujettis soumis à des obligations indépendantes en matière de gouvernance et d'information en vertu des lois sur les valeurs mobilières du Canada ou des États-Unis. En conséquence, chacune de ces filiales a établi un comité d'audit et un comité des ressources humaines conformément aux règles et politiques applicables concernant notamment l'indépendance et la compétence financière.

En conformité avec les règles et les exigences de forme en valeurs mobilières, les conseils et les comités concernés de chacune de ces filiales préparent également de façon indépendante des documents d'information continue qui incluent, notamment, des états financiers et des rapports de gestion, ces documents étant déposés auprès des autorités compétentes. Les documents publics déposés par chaque filiale émettrice assujettie, ou pour son compte, peuvent être consultés sur SEDAR (www.sedar.com) ou, dans le cas d'ITC et de TEP, sur EDGAR (www.sec.gov).

Rôle et responsabilités

Le conseil a la responsabilité d'assurer un leadership efficace et de surveiller plusieurs éléments clés, dont la stratégie, la planification de la relève, la diversité au sein de la direction, la gestion des risques, le développement durable et la gouvernance. Le conseil établit nos politiques et normes fondamentales concernant les activités commerciales, et surveille et évalue notre performance globale et l'atteinte des objectifs.

Stratégie

Le conseil supervise notre processus de planification stratégique, examine et approuve les plans stratégiques et surveille nos progrès au regard de notre plan d'entreprise quinquennal. À chacune de ses réunions régulières, le conseil réserve du temps pour commenter notre stratégie et nos progrès, ainsi que pour aborder et prioriser les développements, les occasions et les questions pouvant survenir au cours de l'exercice.

Le conseil tient une séance annuelle de stratégie afin d'examiner et d'établir les attentes en matière de croissance, de recenser et d'étudier les occasions de croissance et de formuler des recommandations sur une vaste gamme de risques et de mesures d'atténuation des risques. En plus des membres de la direction qui font connaître leur point de vue, nous invitons périodiquement des conférenciers externes à venir s'exprimer sur les tendances et les questions pouvant avoir une incidence sur notre stratégie et notre profil de risque.

Cette séance annuelle, qui est suivie de rapports d'étapes périodiques, de séances de formation et de discussions, facilite une communication claire entre le conseil et les membres de la haute direction en ce qui a trait à notre stratégie et aide le conseil à s'assurer que la stratégie correspond aux intérêts des parties prenantes.

Relève aux postes de direction

Le conseil considère la planification de la relève au poste de président et chef de la direction et à d'autres postes de haute direction comme un processus continu, et c'est l'une de ses fonctions les plus essentielles. Parmi les éléments de la planification figure un plan de nomination d'un chef de la direction par intérim en cas d'urgence.

David Hutchens a été nommé président et chef de la direction en date du 1^{er} janvier 2021 à l'issue d'un processus rigoureux comprenant un examen du plan de relève du chef de la direction à long terme élaboré par le conseil, une analyse du marché des services publics et une évaluation des candidats potentiels avec l'aide d'un consultant indépendant.

Le comité des ressources humaines et le conseil travaillent régulièrement sur la planification de la relève, et notre programme de gestion des talents fait partie intégrante de leurs efforts. Le programme améliore notre capacité à repérer, à former et à évaluer les personnes du groupe Fortis qui pourraient être candidates à des postes de haute direction dans l'avenir. En outre, nous évaluons périodiquement des candidats externes lorsque des postes de membre de la haute direction doivent être pourvus afin de nous assurer de recruter les meilleurs talents.

Nous avons annoncé deux changements au sein de la haute direction au cours de l'année dernière : le départ à la retraite de James P. Laurito, vice-président directeur, développement des affaires et chef de la technologie, à compter du 31 décembre 2021, après une très brillante carrière dans le secteur de l'énergie, et la nomination de Gary J. Smith, anciennement vice-président directeur, exploitation dans l'est du Canada et les Caraïbes, au nouveau poste de vice-président directeur, exploitation et innovation, à compter du 1^{er} janvier 2022.

M. Smith a occupé des postes de direction dans les domaines de la livraison d'énergie, de l'exploitation et du service à la clientèle au cours des trois décennies qu'il a passées au sein de l'organisation Fortis. Il dictera la direction à imprimer à nos priorités en matière d'innovation et mettra à profit nos efforts pour favoriser une culture de l'innovation dans l'ensemble du groupe Fortis. Il continuera à superviser notre exploitation dans l'est du Canada et dans les Caraïbes ainsi que nos fonctions de cybersécurité et de technologie.

Diversité au sein de la direction

Nous reconnaissons l'importance d'avoir une équipe de direction diversifiée. La constitution d'une équipe composée de membres ayant des expériences, des perspectives et des points de vue différents diminue la probabilité d'un parti pris ancré dans la pensée de groupe et améliore la prise de décision. En outre, selon nous, il est important que nos dirigeants et nos employés reflètent la diversité des collectivités que nous servons.

La politique sur la diversité du conseil et de la haute direction énonce notre philosophie en matière de diversité au sein du conseil (voir la page 53) et aux postes de haute direction.

Le conseil n'a établi aucune cible précise de représentation à appliquer à l'équipe de direction lorsqu'il recense les candidats potentiels à des postes de haute direction. Toutefois, le conseil tient compte de la diversité lorsqu'il recherche des candidats aux postes de haute direction afin de s'assurer qu'une liste représentative de candidats, y compris des femmes, est incluse dans le groupe de candidats potentiels.

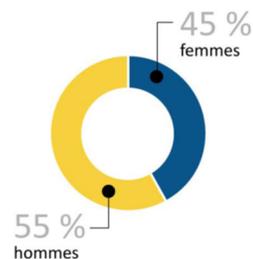
La diversité est un élément clé de nos pratiques d'embauche et de notre stratégie de gestion des talents à l'échelle de l'entreprise, laquelle vise à repérer, à encadrer et à former des dirigeants et des employés actuels pour des postes de niveau supérieur au sein de l'organisation Fortis. La diversité s'entend, sans s'y limiter, des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles (voir la rubrique *Au sujet de nos pratiques* ci-dessous). Le comité des ressources humaines veille à ce que nous respections les objectifs de la politique sur la diversité au moment de mettre en œuvre notre stratégie de gestion des talents ainsi que lors du repérage et de l'évaluation de candidats externes aux postes de haute direction.

À l'heure actuelle, 45 % des membres de la haute direction de Fortis sont des femmes. Au 3 mars 2022, Jocelyn Perry était l'une de seulement huit femmes chef de la direction des finances en poste dans les entreprises du TSX 60, et elle et Nora Duke, vice-présidente directrice, développement durable et chef des ressources humaines, sont deux des quelque 23 membres de la haute direction visés qui sont des femmes au sein des sociétés composant le TSX 60.

Nous sommes l'un des signataires du Club des 30 % du Canada, un groupe composé de présidents du conseil et de chefs de la direction déterminés à améliorer l'équilibre hommes-femmes au sein des conseils et des postes de haute direction. Le Club reconnaît qu'une plus grande diversité améliore la gouvernance et les résultats d'affaires et, en tant que signataire, Fortis s'efforce d'atteindre un équilibre durable et véritable entre les hommes et les femmes aux postes de haute direction.

Nous avons réalisé une enquête sur la diversité des membres de la haute direction de Fortis à l'échelle de l'entreprise au premier trimestre de 2022 afin de mieux comprendre le profil de diversité de nos plus hauts dirigeants. Plus de 90 membres de la haute direction du groupe Fortis, en poste au Canada, aux États-Unis et dans les Caraïbes, ont participé à l'enquête, y compris les titulaires de postes de chef de la direction, de vice-président directeur, de vice-président principal et de vice-président.

Les femmes représentent actuellement 45 % de l'équipe de haute direction, qui comprend Jocelyn Perry et Nora Duke, deux de nos membres de la haute direction visés.



Fortis nommée chef de file en matière de diversité des genres deux années de suite

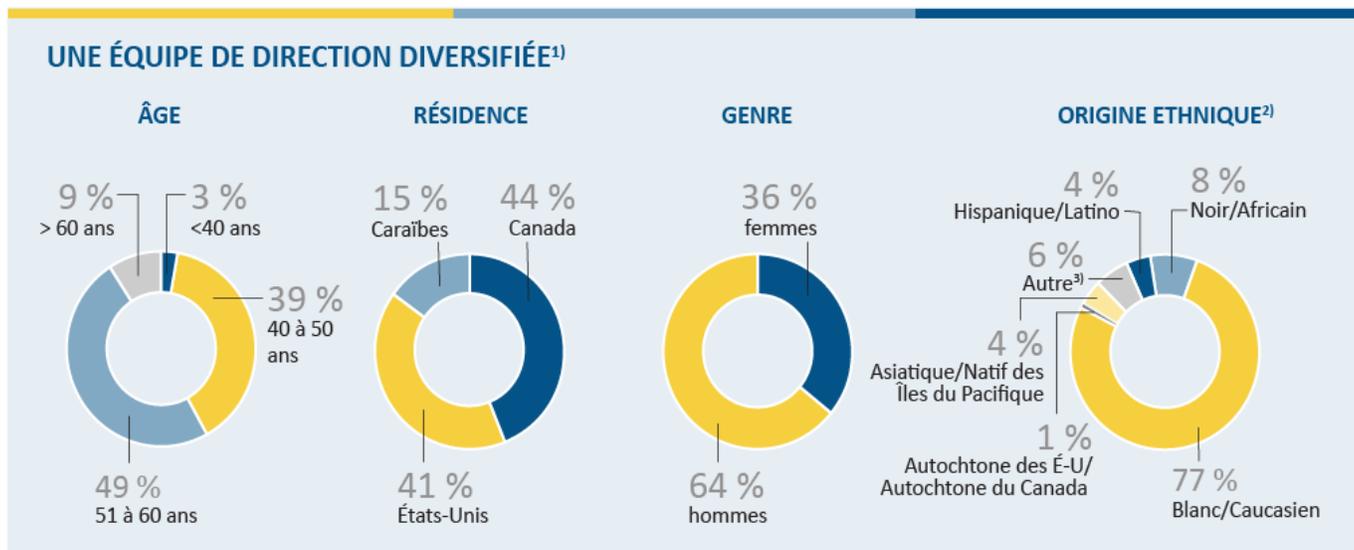
En 2021, Fortis a de nouveau été reconnue par le magazine *Report on Business* du journal *The Globe & Mail* comme l'une des 71 sociétés canadiennes à l'avant-garde pour ce qui est de la présence des femmes à des postes de direction. Lancée en 2020, la liste *Women Lead Here* est une référence annuelle en matière de diversité des genres au Canada.

Conseil sur la diversité à l'échelle de Fortis

En 2020, nous avons mis sur pied un conseil consultatif sur la diversité, l'équité et l'inclusion constitué de cadres supérieurs aux horizons variés provenant des diverses composantes de l'organisation de Fortis pour guider la stratégie d'inclusion et de diversité et veiller à sa mise en œuvre.

En 2021, le conseil a établi ses assises et amorcé des projets touchant l'équité raciale et effectué des enquêtes sur la diversité au sein de notre main-d'œuvre.

Le graphique qui suit présente la diversité représentée au sein de la haute direction du groupe Fortis.



- 1) Environ 2 % des membres de la haute direction du groupe Fortis ont déclaré avoir un handicap, et 2 % d'entre eux ont déclaré être des anciens combattants.
- 2) L'appartenance à un autre groupe ethnique que Blanc/Caucasien est plus fréquente chez les membres de la haute direction des Caraïbes.
- 3) Comprend 5 % des membres de la haute direction du groupe Fortis qui représentent une ou deux origines ethniques, et environ 1% des membres de la haute direction qui ne souhaitent pas déclarer leur origine ethnique.

Il est essentiel de faire un état des lieux en matière de représentation de la diversité au sein des équipes de haute direction à l'échelle de l'entreprise pour comprendre notre profil actuel et établir des cibles futures en la matière.

Les détails sur la représentation de la diversité chez Fortis au cours des trois derniers exercices sont présentés dans la mise à jour de notre rapport sur la durabilité de 2021. Ce document et la politique sur la diversité de notre conseil sont disponibles sur notre site web (www.fortisinc.com).

Au sujet de nos pratiques

Nous avons pris un engagement en faveur de l'inclusion et de la diversité, ce qui démontre de manière plus générale notre détermination à créer, dans toutes nos entreprises de services publics en exploitation, un milieu de travail qui valorise et encourage l'inclusion et la diversité. Cet engagement à l'échelle de l'organisation est l'un des fondements de notre code de conduite, qui a été mis à jour en 2021 et s'applique à tous au sein de Fortis (voir la page 51).



Nous nous conformons à toutes les lois applicables en matière d'égalité des chances, de droits de la personne et de non-discrimination, ainsi qu'aux lois relatives à la santé et à la sécurité au travail et aux normes du travail applicables. Nous soutenons l'esprit et l'intention des conventions internationales relatives aux droits de la personne, telles que la *Déclaration universelle des droits de l'homme* des Nations Unies et la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail* de l'Organisation internationale du Travail.

Nous ne pratiquons aucune discrimination à l'embauche et nous nous efforçons de faire en sorte que nos collaborateurs soient traités équitablement, rémunérés de manière appropriée et promus sans discrimination.

L'équipe de direction de Fortis s'est personnellement engagée à faire preuve de leadership pour promouvoir l'inclusion et la diversité, en favorisant une culture inclusive fondée sur le mérite et exempte de préjugés conscients ou inconscients.

Ajout d'une mesure de la diversité au plan incitatif annuel en 2022

En 2022, nous introduisons une nouvelle mesure de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) dans l'évaluation de la performance de l'entreprise dans le cadre de notre plan incitatif annuel (voir la page 65). La nouvelle mesure soutient nos progrès continus en matière de diversité et notre détermination à promouvoir l'engagement, la formation et la compréhension en ce qui a trait à notre profil de diversité.

Engagement à respecter des normes élevées

Nous cherchons sans cesse à traiter les personnes de manière égale, sans faire de différence fondée sur la race, la nationalité, la culture, l'origine ethnique, le statut d'Autochtone, la couleur, la religion, l'âge, l'identité et l'expression de genre, l'état civil, la situation familiale, l'orientation sexuelle, les convictions politiques, la source de revenus, l'aptitude ou l'incapacité ou le défigement dans le cadre de nos pratiques d'emploi ou de l'embauche de sous-traitants ou de fournisseurs tiers.

En 2020, Fortis a signé l'Initiative Blacknorth aux termes de laquelle elle s'est engagée, de pair avec d'autres sociétés ouvertes canadiennes, à prendre des mesures concrètes pour lutter contre le racisme systémique envers les Noirs et à nourrir son engagement d'être un lieu de travail inclusif et diversifié.

Gestion des risques

Notre entreprise est hautement réglementée et la gestion de nos risques financiers et commerciaux constitue l'un de nos principaux objectifs.

Fortis est une société de portefeuille, et chacune de nos filiales d'exploitation importantes est régie par son propre conseil d'administration constitué en majorité d'administrateurs indépendants. Cette structure assure un niveau premier de gouvernance et de supervision de la gestion des risques, tout en s'inscrivant dans les paramètres généraux de nos politiques, lignes directrices et pratiques exemplaires. Étant donné que le secteur des services publics est un secteur réglementé, les politiques en matière de gouvernance et l'information sur la conformité de nos filiales d'exploitation font l'objet d'un examen attentif de la part des autorités compétentes dans les territoires respectifs de ces filiales.

Le conseil doit comprendre les risques importants auxquels notre entreprise est exposée et les stratégies permettant de les atténuer et prendre des mesures raisonnables pour s'assurer que la direction dispose d'un système efficace de gestion des risques au regard de notre profil de risque de façon à ce que nous puissions atteindre nos objectifs stratégiques. Ceci inclut une importance accrue accordée au risque lié au développement durable à l'échelle de l'entreprise pour assurer une supervision appropriée et une saine gouvernance en général.

Le fait que des membres siègent ensemble à d'autres comités renforce la surveillance du risque et la saine gouvernance. Par exemple, deux membres du comité d'audit sont également membres du comité de la gouvernance et de la durabilité et deux autres membres du comité d'audit sont membres du comité des ressources humaines. Le président du conseil est membre de chaque comité du conseil aux fins de continuité et de surveillance rigoureuse.

À propos de la GRE

Par l'entremise du comité d'audit, le conseil supervise notre programme de gestion du risque d'entreprise (« GRE »). La haute direction de Fortis et de nos filiales s'efforce de recenser et de gérer tous les risques importants auxquels l'entreprise fait face en mettant en œuvre un cadre de gestion des risques courants. La GRE au niveau des filiales est supervisée par les conseils des filiales, qui sont, pour la plupart, composés d'une majorité d'administrateurs indépendants.

Chaque année, la direction remet au conseil un rapport d'évaluation du programme GRE qui énonce les risques stratégiques et présente les stratégies visant à les atténuer. Les risques importants recensés au sein des filiales font partie de l'évaluation des risques. La direction évalue le profil de risque trimestriellement et fournit des mises à jour au conseil tout au long de l'exercice.

En 2021, le conseil a continué de surveiller les risques posés par la pandémie de COVID-19, y compris le risque lié à la santé et à la sécurité des employés et des clients ainsi que le risque opérationnel et financier, tout en continuant à porter une attention toute particulière à nos projets d'investissement et à nos secteurs de croissance ciblés, ainsi qu'aux attentes en matière de performance ESG. Dans le cadre du processus d'examen périodique des politiques, le conseil a approuvé des mises à jour de nos politiques en matière de gouvernance en 2021 afin de continuer d'assurer une surveillance rigoureuse des risques, notamment nos politiques sur la communication de l'information, la lutte à la corruption et le lancement d'alerte, et celles liées à notre fonction d'audit interne, aux engagements

Le Laboratoire de formation de leaders de Fortis

En 2021, nous avons établi le Laboratoire de formation de leaders de Fortis afin de développer notre vivier d'employés talentueux et de renforcer la promotion d'une culture novatrice. Le laboratoire sert de plaque tournante pour la gestion des employés talentueux et notre programme de développement à l'intention des employés au début de leur progression dans l'échelle hiérarchique.

Au sujet des risques environnementaux et sociaux

Les risques liés aux changements climatiques sont intégrés à notre programme de GRE et notre méthode d'évaluation des risques d'entreprise tient compte de la nature à long terme de ces risques.

Nous avons récemment publié notre premier rapport TCFD, qui comprend une évaluation du risque climatique consolidé de quatre scénarios de changements climatiques appliqués à nos cinq plus importantes filiales.

Notre plan incitatif annuel comporte des mesures concernant le développement durable (voir les pages 86 et 87). À compter de 2022, notre plan incitatif annuel et notre plan d'UAP incluront des mesures liées au développement durable, y compris concernant la réduction des émissions de carbone et la lutte contre les changements climatiques (voir la page 65).

politiques et à nos lignes directrices en matière d'embauche d'employés de l'auditeur indépendant, entre autres. Pour plus de renseignements, voir les rapports des comités aux pages 34 et suivantes.

Opérations entre personnes apparentées

Le comité d'audit, au nom du conseil, est chargé de surveiller toutes les opérations entre personnes apparentées, c'est-à-dire toutes les opérations entre Fortis et un membre de la haute direction, un administrateur, un actionnaire principal ou les membres de la famille immédiate de ces personnes. Le comité examine toutes les opérations entre personnes apparentées et discute des détails s'y rapportant avec la direction et d'autres personnes, s'il le juge approprié. Le comité d'audit doit approuver toutes les opérations entre personnes apparentées et l'information qui est transmise à leur sujet. Vous en apprendrez davantage sur le comité d'audit à la page 34.

Un exposé plus détaillé de la gestion des risques est présenté dans notre rapport de gestion de 2021, aux pages 36 et suivantes de notre rapport annuel de 2021. On peut consulter le rapport annuel sur notre site Web (www.fortisinc.com), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov).

Gestion des risques liés à la cybersécurité

Notre stratégie en matière de cybersécurité est fondée sur les piliers fondamentaux de notre programme de gestion des risques liés à la cybersécurité (le « PGRC »), un meilleur échange d'information et la création d'une culture de la sécurité.

Chaque entreprise de services publics de Fortis et le siège social ont adopté un PGRC visant l'ensemble de l'entreprise qui permet de repérer, de mesurer, de surveiller et de gérer les risques liés à la cybersécurité dans toute l'entreprise. Grâce à la surveillance exercée par le conseil et la direction, notre stratégie en matière de cybersécurité favorise une gestion efficace des risques d'entreprise et crée des occasions d'investissement dans nos filiales.

Notre vice-président, chef de l'information coordonne le PGRC en collaboration avec les cadres du groupe de TI de chaque filiale. Ce programme reflète la structure de notre programme GRE et est axé sur les principaux risques, y compris en ce qui a trait à la gestion des actifs et de l'identité, à l'analyse des menaces et de la vulnérabilité, à l'information sur la situation, à l'échange d'information, aux plans d'intervention en cas d'incident, à la chaîne d'approvisionnement et aux menaces internes. Ces processus sont audité selon les normes les plus strictes en matière de sécurité de l'information et/ou par des fournisseurs tiers. Nous disposons d'une police d'assurance contre les risques liés à la sécurité de l'information.

Notre comité de la gouvernance et de la durabilité est chargé, au nom du conseil, de la surveillance de la cybersécurité et reçoit un rapport sur la cybersécurité et la technologie à chacune de ses réunions périodiques. Fortis n'as pas subi de violation à déclarer depuis qu'elle a commencé à établir des rapports sur la cybersécurité en 2018.

Développement durable

Nous sommes fiers d'être un fournisseur d'énergie sécuritaire et fiable pour nos clients et les collectivités que nous desservons et nous sommes déterminés à faire notre part pour que progresse la recherche d'une solution aux questions de développement durable les plus pressantes.

Nous croyons que les pratiques progressives en matière de développement durable sont bonnes pour notre entreprise, notre personnel, nos clients et toutes nos parties prenantes. Nous sommes principalement une société de transport et de distribution, de sorte que notre empreinte environnementale est relativement modeste en comparaison de nos pairs. Toutefois, nous sommes fermement résolus à exercer nos activités d'une manière écologiquement responsable. Nous agissons avec discernement en matière d'environnement dans notre processus décisionnel, notre planification et notre exploitation afin de répondre aux besoins énergétiques existants et futurs de nos clients.

Nous faisons des progrès constants qui nous permettent de fournir une énergie plus propre, en nous concentrant sur les éléments suivants :

- investissement de capitaux dans un réseau écologique et résilient pour en augmenter la capacité et le rendre capable de résister à des événements extrêmes, notamment sur le plan météorologique;
- délaissement de la production de combustibles fossiles au profit de projets solaires et éoliens;
- production et fourniture de gaz renouvelable;
- réduction des émissions de carbone et autres responsabilités environnementales;
- programmes d'efficacité énergétique;
- pénétration du marché des véhicules électriques.

En octobre 2021, nous avons annoncé notre nouveau programme d'investissement quinquennal de 20 milliards de dollars, le plus important à ce jour. Ce nouveau programme, qui prévoit des investissements dans notre infrastructure énergétique, vient soutenir le virage vers une énergie plus propre. Ainsi, 85 % du nouveau plan concerne des projets d'envergure relativement modeste, le reste étant axé sur 11 grands projets d'investissement. De plus, 3,8 milliards de dollars du programme d'investissement seront investis dans des projets qui réduisent les émissions de carbone ou l'utilisation de l'eau ou qui augmentent l'efficacité énergétique pour les clients.

En septembre 2020, nous avons annoncé l'établissement d'un objectif, à l'échelle de l'entreprise, de réduction des émissions de carbone relevant du champ d'application 1 de 75 % d'ici 2035 par rapport aux niveaux de 2019, soulignant ainsi notre engagement envers le développement durable et consolidant notre position de chef de file du secteur doté d'un calendrier resserré de réduction des émissions. Le rythme auquel nous prévoyons réduire nos émissions correspond à un objectif de limitation du réchauffement climatique bien inférieur à deux degrés Celsius, ce qui est conforme aux objectifs de l'Accord de Paris. Voir ci-dessous les progrès que nous avons réalisés à ce jour.



Notre engagement envers le développement durable

Chez Fortis, nous nous attachons à exercer nos activités de manière responsable et à protéger l'environnement pour les prochaines générations. Afin de mesurer nos progrès, nous fixons des objectifs, des cibles et des programmes en matière de développement durable, que nous révisons régulièrement dans un souci d'amélioration continue.

Faits saillants de 2021

- Réduction de 20 % des émissions de GES relevant du champ d'application 1 en 2021, par rapport à 2019
- Meilleure performance de notre histoire sur le plan de la sécurité en 2020 et excellent bilan depuis sur le plan de la fiabilité et de la sécurité, surpassant les moyennes relatives du secteur
- Adhésion au TCFD en 2021 en tant que supporter
- Ajout de plus de 50 nouveaux indicateurs de performance clés en 2021, dont 14 qui respectent les normes du SASB
- Renforcement des liens entre la durabilité et la rémunération de la haute direction par l'ajout de nouvelles mesures portant sur la réduction des émissions de carbone et les changements climatiques (voir les pages 86 et 87)
- Atteinte d'une représentation féminine de 50 % au sein de notre conseil en 2021
- Participation à la COP26, à Glasgow, en Écosse, comme membre de la délégation canadienne.

Vous en apprendrez plus sur notre engagement envers le développement durable en consultant notre mise à jour 2021 sur le développement durable sur notre site Web (fortisinc.com).

Objectif de réduction des émissions de carbone

Nous progressons dans l'atteinte de notre objectif de réduire, à l'échelle de l'entreprise, nos émissions de carbone relevant du champ d'application 1 de 75 % d'ici 2035 par rapport aux niveaux de 2019.

Nous avons réduit de 20 % nos émissions de carbone relevant du champ d'application 1 en 2021, par rapport à 2019, ce qui équivalait au retrait de 540 000 véhicules de la circulation en un an et contribue à l'atteinte de notre objectif de réduction de 75 % d'ici 2035. De plus :

- TEP prévoit ajouter 2 400 mégawatts (MW) de nouvelle énergie éolienne et solaire et 1 400 MW de stockage d'énergie afin de soutenir son plan de ressources intégrées et son plan de délaissement du charbon d'ici 2032 (voir la page 49)
- ITC prévoit investir au cours des cinq prochaines années dans des infrastructures de transport permettant d'interconnecter les énergies renouvelables, y compris 2 800 MW d'intégrateurs de centrales dans le Midwest américain et dans des projets à valeur multiple
- Nos entreprises de services publics de distribution d'électricité et de gaz mènent des projets d'énergie plus propre dans l'Ouest canadien, notamment en investissant dans les énergies renouvelables et le gaz naturel liquéfié en Colombie-Britannique et dans l'intégration des ressources énergétiques distribuées en Alberta.

En plus de réduire leurs émissions de GES relevant du champ d'application 1, toutes nos entreprises de services publics s'efforcent d'améliorer leur empreinte environnementale, notamment en réduisant leurs émissions relevant des champs d'application 2 et 3. D'ici 2035, 99 % de nos activités seront axées sur la distribution d'énergie et la production d'énergie renouvelable sans carbone, et des infrastructures de production sans charbon dès 2032. Vous en apprendrez plus sur l'objectif de réduction des émissions de carbone et nos progrès en la matière en consultant notre rapport annuel 2021, disponible sur notre site Web (www.fortisinc.com), et sur les initiatives relatives à l'énergie propre en consultant notre mise à jour sur le développement durable 2021 et sur les sites Web des sociétés de services publics de Fortis.

Nous produisons un rapport exhaustif sur le développement durable tous les deux ans, et publions chaque année de l'information sur les indicateurs de performance clés. Notre rapport porte sur nos 10 entreprises de services publics en Amérique du Nord et contient des renseignements et des données sur l'environnement, la gouvernance, les clients, notre personnel et notre engagement communautaire. La plus récente mise à jour de notre rapport sur le développement durable, publiée en juillet 2021, et comprend de l'information actualisée sur les progrès réalisés au chapitre de la réduction des émissions de carbone, les indicateurs de performance clés en matière de développement durable et leur alignement avec les normes SASB, notre appui au TCFD et les mesures anti-COVID-19 que nous avons prises à l'échelle de l'entreprise de Fortis pour la protection de notre personnel. Fortis a officiellement adhéré au TCFD en tant que supporter en juillet 2021 et est déterminée à appliquer toutes ses recommandations. Une évaluation consolidée des risques liés au climat a été réalisée dans les cinq plus importantes entreprises de services publics de Fortis. Les risques et les occasions liés au climat dénombrés dans le cadre de cette évaluation sont exposés dans notre premier rapport TCFD et sur l'évaluation climatique 2022, qui a été publié en mars 2022. On trouvera tous nos rapports sur le développement durable et les mises à jour sur notre site Web (www.fortisinc.com).

Rôle de surveillance du conseil

Notre comité de la gouvernance et de la durabilité reçoit un rapport sur le développement durable à chacune de ses réunions périodiques. Il examine nos objectifs à court et à long terme en la matière, les progrès réalisés vers l'atteinte de ces objectifs, ainsi que nos programmes et nos pratiques conçus pour promouvoir le développement durable, et informe le conseil des progrès et du caractère adéquat des efforts destinés à assurer que l'entreprise est exploitée d'une manière qui répond à des normes élevées en matière de développement durable.

Développement durable des filiales

Fortis et ses filiales partagent un engagement envers l'environnement, la santé et la sécurité dans l'exercice de leurs activités, et nous tentons d'améliorer la performance de façon continue. Chaque filiale d'exploitation a adopté un programme global de gestion environnementale conforme à la norme ISO 14001 en plus d'établir et d'examiner périodiquement des objectifs, des cibles et des programmes liés à l'environnement.

En lien avec le processus de réglementation, chaque filiale d'exploitation entretient des communications régulières avec les parties prenantes, y compris les groupes communautaires, les autorités de réglementation et les clients, afin d'aborder l'impact environnemental de la livraison d'une énergie sécuritaire, fiable et efficiente aux clients dans les collectivités où nous exerçons des activités.

Notre déclaration environnementale d'entreprise énonce notre détermination à respecter l'ensemble des lois et règlements applicables concernant la protection de l'environnement, à mener régulièrement des activités de surveillance et des audits des systèmes de gestion environnementale, et à chercher des occasions possibles et rentables de diminuer les émissions de GES et d'accroître les sources d'énergie renouvelable.

Aperçu de la gouvernance en matière de développement durable

- *Conseil d'administration* – Il supervise la gestion des risques et veille à ce que l'entreprise soit exploitée d'une manière qui répond à des normes élevées de responsabilité environnementale et sociale.
- *Comité de la gouvernance et de la durabilité* – Il supervise les efforts en matière de développement durable, notamment en examinant les programmes conçus pour promouvoir le développement durable.
- *Président et chef de la direction* – Il est responsable du succès à long terme de Fortis et de notre stratégie en matière de développement durable.
- *Vice-présidente directrice, développement durable, et CRH* – Elle est responsable du développement durable et de la gestion en cette matière à l'échelle de l'entreprise.
- *Entreprises de services publics* – Elles sont responsables de l'établissement des objectifs en matière de développement durable intégrés dans la stratégie générale de Fortis et de l'instauration des aspects opérationnels du développement durable à l'échelle locale.
- *Groupe de travail sur le développement durable* – Il est responsable de la mise en œuvre de notre stratégie en matière de développement durable et chargé de diriger nos pratiques en matière d'information.
- *Groupes interfonctionnels de Fortis* – Ils traitent des questions opérationnelles et fondamentales et repèrent les occasions de collaboration entre les sociétés du groupe.

Soutenir notre personnel et faire preuve de résilience

Alors que nous devons toujours composer avec la pandémie de COVID-19, la sécurité du personnel continue d'être une priorité et de guider chaque décision que nous prenons. Nous demeurons centrés sur la responsabilité qui nous incombe de faire les bons choix et de distribuer une énergie sûre et fiable à nos clients. Nous continuons à surpasser les moyennes du secteur sur les plans de la sécurité et de la fiabilité, et la prévention ainsi que les améliorations apportées à la sécurité demeurent une priorité absolue (voir la page 86 pour en savoir plus sur nos performances en matière de sécurité en 2021).

Une équipe de direction solide et des employés déterminés sont au cœur de nos efforts. Nos équipes ont collaboré pour créer de nouveaux modes de fonctionnement pendant la pandémie de COVID-19, mettant au premier plan la raison d'être et les valeurs de Fortis. La prise de décision se fait localement, nous faisons preuve de souplesse et nous partageons en temps réel les leçons apprises au sein du groupe Fortis. Chaque entreprise de services publics s'est dotée de plans de continuité des activités et de communications en cas de crise qui sont actualisés et mis à l'essai périodiquement et, tout au long de la pandémie de COVID-19, nous n'avons jamais dérogé aux quatre priorités, établies au début de 2020, qui ont guidé nos interventions pour faire face à la crise : santé et sécurité, opérations, télétravail et chaîne d'approvisionnement.

Les pratiques opérationnelles ont été rajustées en fonction des besoins en matière de services publics et des circonstances afin d'assurer la sécurité de notre personnel. Nos efforts ont porté sur plusieurs mesures, dont le dépistage en milieu de travail, le port du couvre-visage et les pratiques d'hygiène, le traçage des contacts sur le lieu de travail, la santé mentale et le bien-être et les protocoles à suivre pour les cas positifs. Les communications avec et entre les employés ont été étoffées pour inclure de l'information sur un large éventail de sujets, et nous avons rehaussé le bien-être et l'engagement des employés en leur offrant, entre autres choses, des promotions pour la mise en forme et la santé, des évaluations ergonomiques virtuelles, des programmes d'aide aux employés et à leur famille élargis, des services en santé mentale, ainsi que des sondages et des communications périodiques. Tous les employés de l'organisation Fortis ont droit à des congés de maladie rémunérés.

Nous avons aussi porté beaucoup d'attention au développement des carrières, en choisissant à l'interne les candidats aux postes vacants afin d'offrir des possibilités aux membres de notre personnel et de soutenir nos efforts de fidélisation du personnel. Près des deux tiers des postes vacants sont comblées par des employés existants.

Solide implication dans le secteur

Newfoundland Power

Le concept de l'électricité durable englobe les aspects environnementaux, économiques et sociaux du secteur de l'électricité et constitue la réponse de Newfoundland Power au défi de créer un avenir durable. Cette entreprise de services publics de Fortis est membre d'Électricité Canada et participe activement à son Programme Électricité durable. Ce programme favorise la prise en considération de la durabilité dans les décisions d'affaires et l'amélioration continue de la performance. En 2021, Newfoundland Power a reçu la désignation « entreprise Électricité durable » pour ses réalisations en matière de pratiques durables. Cette désignation exige que les entreprises de services publics se conforment à la norme ISO 14001 sur la gestion de l'environnement et à la norme ISO 26000 sur la responsabilité sociétale, toutes deux reconnues mondialement. Les entreprises doivent également se soumettre à une vérification externe indépendante. Newfoundland Power est seulement la 10^e entreprise au Canada à recevoir cette prestigieuse désignation.

Tucson Electric Power (TEP)

TEP prévoit une expansion spectaculaire dans le domaine des ressources énergétiques propres qui lui permettra de fournir plus de 70 % de son électricité à partir de ressources renouvelables tout en réduisant ses émissions de carbone de 80 % d'ici 2035. Cette vision est exposée en détail dans le plan de ressources intégrées 2020 de TEP déposé auprès de l'Arizona Corporation Commission. Ce plan présente aux régulateurs, aux clients et aux autres parties prenantes de l'information sur les ressources actuelles, des hypothèses et des analyses circonstanciées sur les besoins énergétiques futurs, ainsi que des stratégies pour répondre aux besoins énergétiques à long terme des clients. TEP a organisé un atelier virtuel en ligne d'une journée pour le public et a créé un conseil consultatif composé de clients résidentiels et commerciaux, d'administrations locales, d'écoles publiques, de défenseurs des personnes à faible revenu, d'installateurs de panneaux solaires et de militants pour la protection de l'environnement, afin de solliciter leurs opinions et d'aider à créer un plan équilibré à long terme qui aide la communauté à atteindre ses objectifs de durabilité.

Energy Impact Partners

Depuis 2016, Fortis investit dans Energy Impact Partners (EIP), société d'investissement mondiale au premier plan de la transition vers un avenir durable. EIP réunit grandes entreprises industrielles et du secteur de l'énergie et entrepreneurs qui facilitent le virage vers une énergie plus propre. Comptant plus de 2 milliards de dollars américains d'actifs sous gestion, EIP investit dans toutes les catégories d'actifs de l'économie sobre en carbone, y compris dans des entreprises au stade de démarrage ou de croissance, et dans la décarbonation profonde, améliorant la diversité et l'inclusion du secteur. Les investissements de Fortis dans EIP apportent des éclairages utiles sur les technologies et les approches innovatrices qui seront nécessaires pour accélérer la transition vers une énergie propre. Vous en apprendrez davantage en consultant le site Web d'EIP (www.energyimpactpartners.com).

Il y a plus au développement durable chez Fortis

Développement de l'énergie solaire

Comme la plupart des îles des Caraïbes, les îles Turks et Caicos dépendent fortement des importations de pétrole pour faire fonctionner leurs centrales électriques. Afin de réduire cette dépendance, FortisTCI accroît sa production d'énergie renouvelable au moyen d'un projet d'énergie solaire photovoltaïque adaptée aux services publics de 1 MW sur l'ensemble de ses territoires de service. En partenariat avec le consultant mondial en énergies renouvelables Rocky Mountain Institute et son programme Islands Energy, FortisTCI sera propriétaire et exploitante de cinq systèmes d'énergie solaire photovoltaïques sur différents sites. FortisTCI offre également un programme qui permet aux clients admissibles de louer leur toit pour la production d'énergie solaire en échange d'un crédit sur leur facture d'électricité mensuelle.

Établissement d'un réseau plus écologique et résilient

En avril 2021, le nouveau centre d'énergie Wilmot de TEP à Tucson, en Arizona a été mis en service; il est doté d'un réseau solaire de 100 MW et d'un système de stockage d'énergie par batterie de 30 MW, chacun étant le plus grand de son genre sur le réseau énergétique local de TEP. Au cours de ce mois, TEP a également commencé à fournir de l'électricité à partir de son nouveau projet éolien Oso Grande de 250 MW au Nouveau-Mexique. À la fin de 2021, le parc éolien Borderland de 99 MW a été mis en service. Ces systèmes permettent à TEP de produire environ 30 % de son électricité à partir de sources renouvelables. Ils constituent une part importante du plan de TEP visant à fournir plus de 70 % de son électricité à partir de ressources renouvelables tout en réduisant considérablement ses émissions de carbone.

Protection des oiseaux en Alberta

Lorsque les oiseaux se déplacent ou choisissent des lignes électriques pour se percher, se nourrir, chasser ou même nicher, il arrive qu'ils entrent en contact avec des fils ou des équipements sous tension, risquant ainsi de s'électrocuter et de provoquer des interruptions et des incendies. Le plan de protection aviaire de FortisAlberta réduit au minimum les risques opérationnels et fournit aux oiseaux des plateformes de nidification, limite les travaux près des nids pendant les saisons de reproduction sensibles, installe des poteaux électriques modifiés et soutient les partenaires en matière d'éducation et de conservation.

Fournir de l'énergie propre aux collectivités des Premières Nations

Commencé en 2019, le projet de Wataynikaneyap Power comporte la construction d'environ 1 800 kilomètres de lignes de transport visant à raccorder pour la première fois 17 collectivités éloignées des Premières Nations au réseau électrique de l'Ontario. Le projet, qui devrait être terminé en 2024, remplacera les génératrices au diésel par une énergie électrique propre et devrait réduire les émissions de CO₂ de 6,6 millions de tonnes sur 40 ans. Le projet permet également de développer les compétences de la main-d'œuvre locale et de procurer des avantages économiques aux collectivités des Premières Nations.

Solides partenariats avec les collectivités

Les piliers de notre engagement envers les collectivités sont les arts et la culture, l'éducation et le développement social. En 2021, le groupe de sociétés Fortis a investi plus de 10 millions de dollars dans les collectivités, au soutien des piliers de son engagement sociétal et de ses interventions liées à la COVID-19.

Vous en apprendrez plus sur l'investissement dans les collectivités et le développement durable chez Fortis dans notre mise à jour de 2021 sur le développement durable affichée sur notre site Web (www.fortisinc.com).

Ce que nous attendons des administrateurs

Nous nous attendons à ce que nos administrateurs consacrent beaucoup de leur temps à leurs fonctions et à l'exécution de leurs obligations avec un haut degré de professionnalisme. Avant la mise en candidature d'une personne, le président du comité de la gouvernance et de la durabilité et le président du conseil rencontrent celle-ci pour aborder les responsabilités particulières associées à la fonction de membre de notre conseil, l'importance de l'intégrité personnelle et de la conduite éthique, la nature du travail effectué par les comités de notre conseil, la charge de travail prévue et le temps nécessaire devant y être consacré. Ces discussions sont reprises avec chaque administrateur durant le processus annuel d'évaluation des administrateurs. Cette démarche assure que tous les administrateurs comprennent nos attentes et s'acquittent de leurs responsabilités conformément à nos normes élevées.

Intégrité

Nous souscrivons aux normes de pratique et d'éthique commerciales les plus élevées et n'avons aucune tolérance envers les comportements contraires à l'éthique et les manquements à l'intégrité.

La conduite du conseil fait fond sur son obligation d'agir dans l'intérêt supérieur de Fortis et de ses parties prenantes. Nous nous attendons aussi à ce que nos administrateurs agissent d'une manière conforme à l'éthique, se comportent en conformité avec nos politiques et évitent tout conflit d'intérêts.

Notre code de conduite s'applique aux employés, aux dirigeants et aux administrateurs et dans la mesure du possible, aux consultants, aux sous-traitants et aux représentants de Fortis et de chaque filiale de celle-ci.

Le code prévoit divers moyens pour signaler une préoccupation ou une infraction éventuelle, et indique notamment la façon de remplir un rapport de manière anonyme. Le comité d'audit surveille le processus de signalement conformément à la politique de lancement d'alerte, et le comité de la gouvernance et de la durabilité surveille et administre le code et le revoit périodiquement.

La modification du code est approuvée par le conseil. Le code a été mis à jour en 2021, et une nouvelle version est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Il peut être consulté sur notre site Web (www.fortisinc.com), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov).

Le code est renforcé par d'autres politiques, y compris notre politique de lutte contre la corruption, notre politique de respect en milieu de travail et notre politique de lancement d'alerte, qui ont toutes été mises à jour en 2021. Vous pouvez consulter nos principales politiques et en apprendre plus sur la gouvernance au sein de Fortis sur notre site Web (www.fortisinc.com).

Présence et responsabilités

Nous sommes d'avis qu'un conseil actif entraîne une gouvernance plus efficace. Nous nous attendons à ce que tous les administrateurs assistent à toutes les réunions du conseil régulièrement prévues, à toutes les réunions régulièrement prévues des comités dont ils sont membres et à l'assemblée annuelle des actionnaires. L'ensemble des administrateurs a assisté à toutes les réunions en 2021.

Le président et chef de la direction n'est pas membre des comités du conseil et est invité à assister aux réunions en sa qualité de président et chef de la direction (voir la page 32).

Nous sommes conscients que les administrateurs reçoivent parfois des préavis très courts de la tenue de réunions extraordinaires, mais nous nous attendons à ce qu'ils fassent de leur mieux pour y assister. Les administrateurs peuvent participer aux réunions de manière virtuelle s'ils ne peuvent y assister en personne. En raison de la pandémie de COVID-19, toutes les réunions du conseil et des comités en 2021 se sont tenues de manière virtuelle conformément aux directives de la santé publique et par mesure de précaution pour la santé et la sécurité de tous.

Actionnariat

Nous obligeons nos administrateurs à être propriétaires de titres de capitaux propres de Fortis afin qu'ils soient directement intéressés par notre succès futur. Les administrateurs doivent être propriétaires du triple de leur provision sur honoraires annuels sous forme de titres de capitaux propres de Fortis dans un délai de cinq ans après leur entrée au conseil. Les administrateurs peuvent tenir compte des actions ordinaires et/ou des UAD pour respecter la ligne directrice.

Accessibilité du code de conduite

Notre code de conduite est un guide complet sur la conduite éthique et professionnelle chez Fortis. Il a été rédigé en langage simple et est facile à consulter.

Tous les employés attestent qu'ils ont lu et compris le code, et assistent à une séance de formation concernant le code.

Même si chaque filiale de Fortis adopte son propre code, les principes généraux et l'esprit du code de conduite de Fortis s'appliquent universellement dans l'ensemble du groupe Fortis.

Nos administratrices les plus récentes, soit M^{mes} Durocher et Manes, augmentent le nombre de titres de capitaux propres dont elles sont propriétaires, tel qu'il est indiqué dans le tableau ci-dessous.

Le tableau suivant présente les titres de capitaux propres dont chaque administrateur a la propriété en date du 18 mars 2022, ainsi que leurs avoirs pour l'exercice précédent. Il n'inclut pas M. Hutchens, puisque celui-ci est tenu de respecter les exigences d'actionnariat applicables aux membres de la haute direction (voir la page 73).

	Propriété de titres de capitaux propres au 18 mars 2022		Propriété de titres de capitaux propres au 19 mars 2021		Variation nette		Valeur marchande au 18 mars 2022 ¹⁾	Multiple de la provision sur honoraires annuels de 2021	Année durant laquelle l'exigence d'actionnariat devra être respectée
	Actions ordinaires	UAD	Actions ordinaires	UAD	Actions ordinaires	UAD			
Tracey C. Ball	4 950	26 293	4 950	23 002	–	3 291	1 876 767 \$	7,2x	–
Pierre J. Blouin	2 380	22 642	2 380	19 483	–	3 159	1 503 072 \$	5,8x	–
Paul J. Bonavia	–	10 093	–	7 377	–	2 716	606 287 \$	2,1x	2023
Lawrence T. Borgard	5 258	13 229	5 258	10 400	–	2 829	1 110 514 \$	3,9x	–
Maura J. Clark	2 000	19 898	2 000	16 829	–	3 069	1 315 413 \$	4,5x	–
Margarita K. Dilley	2 040	17 310	2 040	14 334	–	2 976	1 162 355 \$	4,1x	–
Julie A. Dobson	2 200	10 093	2 200	7 377	–	2 716	738 441 \$	2,6x	2023
Lisa L. Durocher	–	3 524	–	–	–	3 524	211 687 \$	0,9x	2026
Douglas J. Haughey	10 000	49 183	10 000	43 158	–	6 025	3 555 123 \$	8,7x	–
Gianna M. Manes	–	4 241	–	–	–	4 241	254 757 \$	0,9x	2026
Jo Mark Zurel	10 000	16 385	10 000	13 450	–	2 935	1 584 947 \$	6,0x	–

1) Selon le cours de clôture de nos actions ordinaires de 60,07 \$ à la TSX le 18 mars 2022.

Administrateurs siégeant à d'autres conseils

Puisque siéger au conseil et à un comité exige beaucoup de temps et d'attention de la part d'un administrateur pour que celui-ci puisse s'acquitter adéquatement de ses responsabilités, nous limitons le nombre de sociétés ouvertes au sein desquelles peuvent siéger des membres de notre conseil. Les administrateurs consultent le président du conseil et le président et chef de la direction avant d'accepter de siéger à d'autres conseils.

Les administrateurs ne sont pas autorisés à siéger aux conseils de plus de quatre sociétés ouvertes (dont Fortis), sauf dans des circonstances inhabituelles approuvées par le comité de la gouvernance et de la durabilité, en consultation avec le président du conseil, le président et chef de la direction et le chef du contentieux.

Les membres du comité d'audit ne peuvent siéger à plus de trois comités d'audit de sociétés ouvertes (dont Fortis) sans l'approbation du conseil.

Administrateurs siégeant ensemble à d'autres conseils

Le conseil évite en tout temps d'avoir plus de deux administrateurs siégeant ensemble à d'autres conseils, mais le président du conseil peut faire des exceptions dans certaines circonstances après avoir consulté le comité de la gouvernance et de la durabilité, le président et chef de la direction et le chef du contentieux. Aucun nouveau candidat à un poste d'administrateur dont la nomination ferait qu'il y aurait plus de deux administrateurs siégeant ensemble à d'autres conseils (ou que le nombre d'administrateurs siégeant ensemble à d'autres conseils augmenterait) ne sera invité à se joindre au conseil.

M. Haughey et M^{me} Manes siègent ensemble au conseil de Keyera Corporation. Certains de nos administrateurs siègent ensemble au conseil d'une filiale d'exploitation de Fortis (voir la page 39 pour les détails sur la structure de gouvernance).

Voir les autres mandats d'administrateur et de membre de comité de nos candidats à un poste d'administrateur dans les profils aux pages 19 et suivantes.

Poursuites

D'octobre 2018 à avril 2021, Maura J. Clark a siégé au conseil d'administration de Garrett Motion Inc. (Garrett), société inscrite à la cote de la NYSE. Le 20 septembre 2020, Garrett et certaines sociétés membres du même groupe qu'elle ont déposé des requêtes auprès de la Bankruptcy Court des États-Unis pour le district sud de l'État de New York en vue de se prévaloir des dispositions du chapitre 11 du *Bankruptcy Code* des États-Unis. Garrett est sortie de la procédure aux termes du chapitre 11 en avril 2021.

Composition du conseil

Nous avons pour objectif de constituer un conseil doté de l'éventail des compétences, de l'expertise et de l'expérience dont il a besoin pour s'acquitter efficacement de ses responsabilités. La composition du conseil devrait établir un équilibre entre la nécessité d'avoir des administrateurs expérimentés et possédant une connaissance approfondie de l'organisation, et l'importance de renouveler le conseil et d'y adjoindre de nouvelles perspectives.

Le comité de la gouvernance et de la durabilité examine le profil du conseil chaque année, y compris l'âge moyen, la durée du mandat de chacun des administrateurs et la représentation des divers domaines d'expertise, d'expérience et de diversité.

Diversité au sein du conseil

Nous estimons qu'un conseil diversifié est un conseil fort. Notre politique sur la diversité au sein du conseil et de la haute direction énonce nos principes et nos objectifs en cette matière et soutient notre engagement en faveur de l'inclusion et de la diversité.

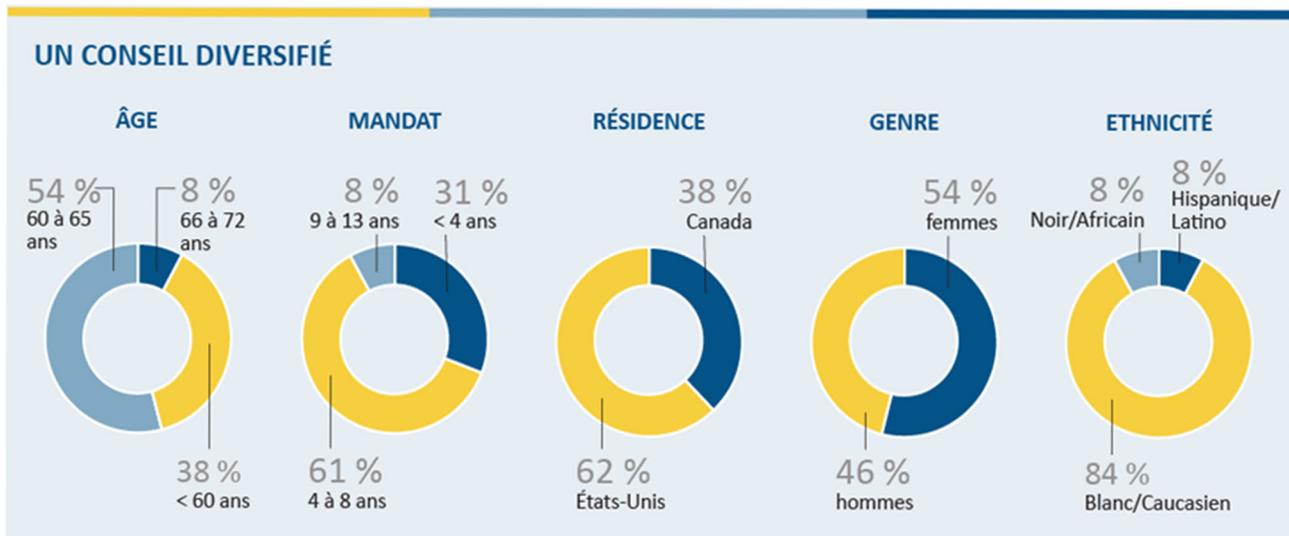
Les 13 candidats proposés aux postes d'administrateur cette année constituent un groupe diversifié de personnes talentueuses qui siègent au conseil depuis plus ou moins longtemps, sont des résidents du Canada ou des États-Unis, représentent des groupes d'âge variés et comptent des hommes et des femmes issus de diverses origines ethniques. Sept candidats aux postes d'administrateur sont des femmes, deux candidats ont indiqué leur appartenance à une minorité visible et un candidat est un ancien combattant américain. Aucun des candidats aux postes d'administrateur n'a déclaré être une personne handicapée. Le graphique ci-dessous montre la composition du conseil, en supposant que tous les administrateurs nommés sont élus. L'information présentée est tirée des renseignements fournis par les candidats et transmis sur une base volontaire avec la possibilité de ne pas répondre.

Diversité des genres

Nous avons atteint une représentation féminine de 50 % au conseil pour la première fois en 2021. La composition du conseil d'administration proposé pour cette année s'établit comme suit : 54 % des candidats sont des femmes et 46 %, des hommes.

Nous poursuivons nos efforts afin d'améliorer tous les aspects de la diversité au sein de notre conseil, tout en recherchant les candidats les plus qualifiés pour assurer la gérance de Fortis et de ses entreprises. Vous en apprendrez plus sur nos nouveaux objectifs de diversité au sein du conseil ci-dessous.

Une proportion de 60 % des entreprises de services publics de Fortis compte une femme comme présidente ou à la présidence du conseil.



Notre politique sur la diversité au sein du conseil et de la haute direction officialise notre engagement en faveur de la diversité. La politique a été révisée en 2021 de manière à ce que les femmes représentent au moins 40 % des administrateurs indépendants. Au cours des cinq dernières années, nous avons priorisé l'augmentation de la diversité des genres au sein de notre conseil et nous avons atteint l'égalité hommes-femmes pour la première fois en 2021.

Nouveaux objectifs de diversité pour le conseil

Nous avons mis à jour notre politique sur la diversité au sein du conseil et de la haute direction en 2021. Outre notre objectif de voir les femmes représenter au moins 40 % des administrateurs indépendants, le conseil souhaite qu'au moins deux administrateurs soient membres d'une minorité visible et/ou soient des Autochtones d'ici notre assemblée annuelle des actionnaires de 2023.

La politique mise à jour énonce également les objectifs de représentation des minorités visibles et/ou des Autochtones au sein de notre conseil et notre objectif de compter au moins deux administrateurs représentant l'un ou l'autre des groupes sous-représentés, ou les deux, d'ici notre assemblée annuelle des actionnaires de 2023.

Le comité de la gouvernance et de la durabilité examine régulièrement la diversité du conseil et prend en considération tous les aspects de la diversité, y compris le genre, la culture et l'ethnicité, l'âge, l'orientation sexuelle, l'aptitude et l'incapacité, la provenance géographique et d'autres caractéristiques personnelles lors de l'évaluation de questions liées à la composition et au renouvellement du conseil. Le conseil choisit le ou les meilleurs candidats en fonction de leurs qualifications et de la combinaison globale de compétences et d'atouts, tout en tenant compte de la diversité des genres.

Les conseils de nos filiales sont également diversifiés et composés de Blancs/Caucasiens (84 %), de Noirs/d'Africains (8 %), d'Hispaniques/de Latinos (3 %), d'Autochtones des États-Unis/d'Autochtones du Canada (1 %) et de personnes s'identifiant à deux ethnies ou plus (4 %). Les femmes représentent 41 % des membres des conseils d'administration de nos filiales.

Compétences et expérience

La composition du conseil reflète l'ensemble de l'expérience et des compétences cruciales qui sont nécessaires pour que le conseil soit hautement efficace. Nous utilisons une grille des compétences pour recenser les principales compétences et lacunes relatives au conseil d'une société de portefeuille de services publics d'électricité et de gaz cotée en bourse ayant la taille et le rayonnement géographique de Fortis. La grille donne un aperçu des compétences et de l'expérience des membres du conseil selon l'autoévaluation annuelle de chaque administrateur. Le comité de la gouvernance et de la durabilité examine les compétences et l'expérience choisies par chaque administrateur et considère que les administrateurs possèdent les compétences voulues dans ces domaines. Les compétences et l'expérience de chaque administrateur sont également indiquées dans les profils d'administrateurs, aux pages 19 et suivantes.

Outre les compétences et l'expérience indiquées dans la grille, tous les administrateurs doivent être reconnus pour leur respect des normes de conduite en matière d'éthique commerciale, en plus d'être en mesure de consacrer suffisamment de temps et d'attention à leurs responsabilités envers Fortis pour s'en acquitter adéquatement.

	Tracey C. Ball	Pierre J. Blouin	Paul J. Bonavia	Lawrence T. Borgard	Maura J. Clark	Lisa Crutchfield	Margarita K. Dilley	Julie A. Dobson	Lisa L. Durocher	Douglas J. Haughey (président)	David G. Hutchens	Gianna M. Manes	Jo Mark Zurel
Compétences et expérience													
Expert financier satisfait aux critères d'expert financier d'un comité d'audit fixés par la SEC	●				●	●	●						●
Gouvernance et gestion des risques a supervisé les processus de gouvernance, de gestion des risques d'entreprise et de conformité d'une société ouverte	●	●	●		●	●	●	●		●	●	●	●
Rémunération de la haute direction a étudié les structures de rémunération de la haute direction et supervisé la fonction de rémunération de la haute direction d'une grande organisation		●	●	●				●		●	●		●
Services publics/Énergie a occupé un poste de haute direction dans une société ouverte de services publics ou d'énergie		●	●	●	●	●	●	●		●	●	●	
Développement durable a dirigé ou supervisé d'importantes initiatives de responsabilité sociale, en faisant notamment montre d'un grand leadership sur les questions environnementales		●	●	●		●					●	●	
Marchés financiers a dirigé ou supervisé une vaste gamme d'opérations de levée de capitaux	●	●		●	●		●	●		●	●		●
Technologie/Cybersécurité a dirigé ou supervisé des systèmes technologiques complexes ou des fonctions liées à la cybersécurité		●					●	●	●				●
Fusions et acquisitions a dirigé des opérations complexes de fusion et d'acquisition			●	●	●	●	●	●	●	●		●	●
Relations gouvernementales / Droit / Réglementation a géré des relations gouvernementales concernant des questions liées aux politiques publiques ou supervisé des questions juridiques ou réglementaires complexes	●	●	●	●	●	●			●	●	●	●	
Activités internationales a de l'expérience dans la gestion d'une entreprise établie dans plusieurs pays			●		●		●	●	●		●	●	●

Perfectionnement des administrateurs

Le comité de la gouvernance et de la durabilité surveille l'orientation et la formation continue des administrateurs, et il examine les tendances et les sujets actuels en regard des compétences et de l'expérience des administrateurs pour élaborer son programme de formation des administrateurs (voir la composition du conseil à la page 18 et la grille des compétences ci-dessus).

Orientation

Un nouveau candidat est invité à assister en tant qu'observateur à une réunion du conseil avant sa nomination ou son élection au poste d'administrateur. En outre, il assiste à des séances exhaustives d'orientation pendant lesquelles la haute direction présente nos activités, notre stratégie, notre profil financier et notre profil de risque, notre modèle de gouvernance, notre culture et les questions essentielles nous concernant. Le président du conseil et le président du comité de la gouvernance et de la durabilité participent à ces séances afin de fournir des renseignements de première main sur le rôle et le fonctionnement du conseil et ses priorités actuelles, et tous les membres du conseil y sont également invités. Le nouveau candidat se voit également proposer des séances individuelles avec l'équipe de haute direction ainsi que des rencontres supplémentaires portant sur les sujets de son choix.

Les nouveaux candidats et les administrateurs ont accès au manuel des administrateurs qui inclut les mandats du conseil et des comités, les lignes directrices en matière de gouvernance, le code de conduite et les autres politiques de l'entreprise, ainsi que des renseignements détaillés au sujet de Fortis et de son secteur.

Formation continue

On attend de tous les administrateurs qu'ils se tiennent à jour sur notre entreprise, le secteur des services publics réglementés, les initiatives stratégiques et les tendances en matière d'énergie. Différents types de formation sont offerts aux administrateurs grâce à notre programme de formation continue, y compris des visites à l'emplacement des filiales, une séance annuelle de stratégie, des présentations effectuées par la haute direction, les employés et des experts externes sur des sujets d'intérêt et les nouvelles tendances, ainsi que la diffusion continue de renseignements pertinents.

Le comité de la gouvernance et de la durabilité supervise le programme et, en concertation avec les membres de la direction et le président du conseil, établit les sujets qui seront abordés au cours de l'année. En 2021, les administrateurs ont reçu des présentations et des mises à jour sur un large éventail de sujets, sous forme de formations officielles ou de séances de formation stratégique, comme il est indiqué sommairement dans le tableau qui suit. Toutes les séances ont été virtuelles en raison de la pandémie de COVID-19.

Date	Type de formation	Description	Personnes présentes
Février	Officielle	Climate change and the Task Force on Climate-related Financial Disclosure – Sarah Keys, ESG Global Advisors Inc.	Tous les administrateurs
	Stratégique	Perspectives on outperformance in the utilities sector and key growth trends and characteristics of premium utilities – John Lange et Tyler Miller, Barclays	Tous les administrateurs
Mai	Officielle	Managing reliability and resiliency through the clean energy transition – Susan Gray, UNS Energy	Tous les administrateurs
	Stratégique	Impact of climate change: Risks to physical assets – Gary Smith, Fortis	Tous les administrateurs
Juillet	Officielle	The future of natural gas in a low carbon world – Le D ^r Ernest J. Moniz	Tous les administrateurs
	Stratégique	Integrating climate change and business strategy – Ted Ferguson, The Delphi Group	Tous les administrateurs
	Stratégique	Clean energy policy and transmission opportunities – Linda Apsey, ITC	Tous les administrateurs
	Stratégique	The TEP Integrated Resource Plan – Current path, risks and opportunities – Susan Gray, UNS Energy	Tous les administrateurs
Septembre	Officielle	Growth opportunities from deep decarbonization – Andy Lubershane, Energy Impact Partners	Tous les administrateurs
	Stratégique	Innovation@Fortis – Past, present and future – Kevin Woodbury, Fortis	Tous les administrateurs
Novembre	Officielle	The activist landscape and what boards should know – John Reiss, Michael Deyong et Kathrin Schwesinger, White & Case	Tous les administrateurs
	Stratégique	Capital markets perspective – Lawrie Lewis et Jared Steinfeld, Banque Scotia	Tous les administrateurs

Bon nombre de nos administrateurs suivent également des cours et des programmes externes afin d'améliorer et d'enrichir leurs connaissances et leurs compétences dans des domaines liés à leur rôle au conseil.

Évaluation et renouvellement

Évaluation

Le conseil procède chaque année à l'évaluation du conseil, des comités et des administrateurs.

Le processus d'évaluation, qui inclut un examen de la présence des administrateurs aux réunions et la performance de ceux-ci, aide le comité de la gouvernance et de la durabilité et le conseil à évaluer la performance globale du conseil et la contribution de chaque administrateur. Il aide également à repérer d'éventuelles lacunes dans les compétences ainsi que les occasions de formation, qui sont des éléments clés à considérer pour l'élaboration d'un plan de relève du conseil et pour le recrutement de candidats potentiels à des postes d'administrateur.

Le comité de la gouvernance et de la durabilité dirige le processus, tel que le prévoit son mandat, et collabore avec le président du conseil au processus d'évaluation.

L'évaluation annuelle comporte quatre éléments :



Chaque administrateur remplit un sondage global et note l'efficacité :

- du conseil et de chaque comité dont il est membre;
- du président du conseil;
- des processus du conseil et des comités;
- de la relation du conseil avec la direction.

Les administrateurs peuvent également suggérer des améliorations concernant n'importe lequel des éléments précités.

Chaque administrateur remplit une autoévaluation de ses compétences et de son expérience dans les domaines principaux requis au sein de notre conseil, que le comité de la gouvernance et de la durabilité examine (voir la grille des compétences à la page 55).

Le président du conseil rencontre chaque administrateur en privé pour solliciter l'évaluation des pairs et une rétroaction générale.

Le président du comité de la gouvernance et de la durabilité prépare un sommaire des résultats qu'il soumet à l'examen du comité, lequel discute des recommandations proposées avant de soumettre le rapport au conseil. Toute recommandation approuvée par le conseil est mise en application par le comité de la gouvernance et de la durabilité. Le comité et le président du conseil assurent le suivi des progrès accomplis.

Le président du comité de la gouvernance et de la durabilité préside une partie d'une réunion du conseil hors de la présence du président du conseil pour discuter de la performance de ce dernier. Le président du comité se réunit ensuite avec le président du conseil pour lui faire part de ses observations.

Renouvellement

Le comité de la gouvernance et de la durabilité supervise la planification de la relève, notamment la composition du comité, la présidence du comité et sa succession, et il supervise le processus de recrutement et de mise en candidature des administrateurs pour doter les postes vacants et pourvoir aux départs à la retraite prévus à mesure que les administrateurs approchent l'âge de la retraite ou la durée maximale de leur mandat. Le comité examine périodiquement la planification de la relève, contrôle la présence des administrateurs aux réunions et la performance de ceux-ci et tient à jour de l'information sur nos administrateurs et les candidats aux postes d'administrateur. Les renseignements sur nos administrateurs actuellement en poste comprennent ceux indiqués dans notre grille des compétences ainsi que ceux relatifs à la norme de diversité, les évaluations de l'indépendance, la durée du mandat, la participation à d'autres conseils, la propriété d'actions et d'autres renseignements pertinents.

Le comité retient périodiquement les services d'un consultant externe pour soutenir la planification à long terme de la relève du conseil d'administration.



Le comité dirige la recherche de candidats aux postes d'administrateur, souvent avec l'aide d'un consultant externe ou d'une agence de recrutement. Le comité examine les suggestions de diverses parties prenantes et il se tourne également vers les conseils de nos filiales comme source potentielle de candidats qualifiés aux postes d'administrateur. Les conseils des filiales ont fourni trois de nos candidats cette année.

Les candidats potentiels aux postes d'administrateur sont considérés par le comité de la gouvernance et de la durabilité. Le comité examine les candidatures en fonction de ce qui suit :

- leurs compétences et leur expérience, évaluées en tenant compte de notre grille de compétences;
- leur indépendance;
- notre norme sur la diversité, notamment en ce qui a trait à l'âge, au genre, à la race/à l'ethnicité et à la résidence.

Le président du conseil et le président du comité de la gouvernance et de la durabilité rencontrent les candidats potentiels qualifiés et réalisent avec eux des entrevues. Ces candidats rencontrent ensuite le chef de la direction et le conseil avant que celui-ci n'approuve leur candidature au poste d'administrateur.

En 2021, le comité de la gouvernance et de la durabilité a travaillé avec un consultant externe pour sélectionner un nouveau candidat au poste d'administrateur. Le comité a axé sa recherche sur la sélection de candidats ayant une expertise en développement durable, une expérience à jour en technologie et en cybersécurité et une expérience des activités du secteur. La recherche devait prioritairement permettre la sélection d'au moins une candidate ainsi que des candidats qui sont des Autochtones, des personnes handicapées ou des personnes appartenant à des minorités visibles (voir la page 53 pour des détails sur la diversité au sein du conseil), tout en assurant le maintien d'un conseil d'administration équilibré en ce qui a trait au pays de résidence de ses membres.

Le conseil a adopté une ligne directrice prévoyant la rotation des présidents de comité tous les quatre ans à titre de saine pratique de bonne gouvernance. Le conseil a procédé à la rotation du président du comité d'audit en 2021, à celui du comité des ressources humaines en 2018 et à celui du comité de la gouvernance et de la durabilité en 2020.

Mandat et durée du mandat

Nous limitons la durée des mandats des membres du conseil afin de favoriser son indépendance, une diversité de points de vue et l'apport d'idées nouvelles.

Les administrateurs sont élus pour un mandat de un an et sont habituellement admissibles à la réélection jusqu'à l'assemblée annuelle des actionnaires suivant la date à laquelle ils atteignent l'âge de 72 ans ou siègent au conseil depuis 12 ans, selon le premier de ces événements à survenir. Le conseil peut faire des exceptions si c'est dans l'intérêt de l'entreprise et que l'administrateur a obtenu d'excellents résultats lors des évaluations annuelles de performance, qu'il possède les compétences et l'expérience nécessaires et qu'il se conforme aux autres politiques et exigences juridiques à respecter pour faire partie du conseil.

En mai 2022, Douglas J. Haughey aura siégé 13 ans au conseil et, en septembre 2022, il aura siégé 6 ans en tant que président du conseil. Comme il est indiqué dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2021, en 2020, le conseil, sur la recommandation du comité de la gouvernance et de la durabilité, a approuvé une prolongation de deux ans de la durée maximale du mandat de M. Haughey afin qu'il gère la transition des rôles de chef de la direction et de président du conseil.

Les administrateurs peuvent également siéger au conseil d'une de nos filiales et la durée de leur mandat est fixée par la filiale concernée. La durée du mandat varie d'une filiale à l'autre, mais peut généralement aller jusqu'à 10 ans ou jusqu'à ce que l'administrateur atteigne l'âge de 72 ans, selon le premier de ces événements à survenir.

Comité de sélection du président du conseil

En 2021, un comité spécial du conseil a été mis sur pied et chargé de superviser un processus de sélection et de recommandation d'un candidat admissible au poste de président du conseil d'administration, qui succédera à M. Haughey au plus tard à son départ à la retraite, prévu en mai 2023 (voir la page 37).

Rémunération des administrateurs

La rémunération des administrateurs est conçue pour attirer et maintenir en poste des gens hautement qualifiés qui peuvent s'acquitter des responsabilités du conseil.

La rémunération des administrateurs comporte trois composantes :

- une provision sur honoraires annuels sous forme de titres de capitaux propres pour chaque membre du conseil (compte pour une proportion plus élevée de la provision sur honoraires des administrateurs, accordée sous forme d'UAD);
- une provision sur honoraires annuels en espèces à chaque membre du conseil;
- une provision sur honoraires annuels en espèces pour chaque comité auquel siège l'administrateur.

Étalonnage

Le comité de la gouvernance et de la durabilité examine périodiquement la rémunération des administrateurs pour s'assurer qu'elle est appropriée en fonction de la charge de travail et des responsabilités des administrateurs, ainsi que des attentes envers ceux-ci, et qu'elle concorde avec les intérêts des actionnaires.

En date du 1^{er} janvier 2021, le conseil a approuvé une hausse des provisions sur honoraires en espèces et en titres de capitaux propres des administrateurs ainsi que des présidents du comité d'audit et du comité des ressources humaines afin de placer celles-ci à la médiane des provisions sur honoraires accordées par les sociétés comparables. Cette décision fait suite à l'évaluation réalisée en 2020 par Willis Towers Watson, qui a comparé le niveau de la rémunération des administrateurs de Fortis par rapport au groupe de sociétés industrielles et de sociétés de services publics nord-américaines cotées en bourse utilisé pour étalonner les niveaux de rémunération des membres de notre haute direction (voir la page 76).

Le tableau suivant présente le barème de rémunération des administrateurs qui a été approuvé pour 2022, par rapport à celui des deux derniers exercices. On y indique également les provisions sur honoraires annuels des membres et du président du comité de sélection du président du conseil, comité spécial établi par le conseil en 2021 (voir la page 37).

La rémunération est versée chaque trimestre, et les administrateurs peuvent choisir de recevoir sous forme d'UAD leur provision sur honoraires en espèces. En raison de la portée élargie de ses responsabilités, le président du conseil reçoit une rémunération plus élevée mais ne reçoit aucune rémunération en tant que membre des comités.

Notre président et chef de la direction reçoit une rémunération à titre de membre de la haute direction (voir la page 75) et ne reçoit aucune rémunération à titre de membre du conseil de Fortis.

Barème de la rémunération des administrateurs

	2022	2021	2020
Provision sur honoraires en espèces du président du conseil	160 000 \$	160 000 \$	160 000 \$
Provision sur honoraires en titres de capitaux propres du président du conseil (reçue sous forme d'UAD)	245 000 \$	245 000 \$	245 000 \$
Provision sur honoraires en espèces des administrateurs	100 000 \$	100 000 \$	95 000 \$
Provision sur honoraires en titres de capitaux propres des administrateurs (reçue sous forme d'UAD)	135 000 \$	135 000 \$	125 000 \$
<i>Provision sur honoraires des membres des comités</i>			
Membre du comité d'audit	10 000 \$	10 000 \$	10 000 \$
Membre du comité de la gouvernance et de la durabilité	7 500 \$	7 500 \$	7 500 \$
Membre du comité des ressources humaines	7 500 \$	7 500 \$	7 500 \$
Membre du comité de sélection du président du conseil (comité spécial) ¹⁾	7 500 \$	3 200 \$	–
<i>Provision sur honoraires des présidents des comités</i>			
Président du comité d'audit	25 000 \$	25 000 \$	20 000 \$
Président du comité de la gouvernance et de la durabilité	15 000 \$	15 000 \$	15 000 \$
Président du comité des ressources humaines	20 000 \$	20 000 \$	15 000 \$
Président du comité de sélection du président du conseil (comité spécial) ¹⁾	7 500 \$	3 200 \$	–

1) Provision sur honoraires spéciale pour des fonctions au comité de sélection du président du conseil, comité spécial établi par le conseil en 2021 (voir les pages 37 et 58). La provision sur honoraires de 2021 est une quote-part proportionnelle de la provision sur honoraires annuels de 7 500 \$ calculée à partir du moment de la création du comité. Une somme proportionnelle sera versée aux membres du comité en 2022 à l'égard de la période pendant laquelle le comité demeure actif.

En février 2019, nous avons adopté une structure « globale » à l'égard des provisions sur honoraires. Les membres du conseil et des comités ne reçoivent plus de jetons de présence aux réunions; en revanche, une nouvelle provision sur honoraires est maintenant versée aux membres des comités.

Les administrateurs ne participent pas à notre plan d'options sur actions, ni à nos plans incitatifs ou régimes de retraite.

Au sujet des UAD

Les administrateurs reçoivent une partie de leur rémunération sous forme d'UAD.

Chaque UAD est une unité théorique qui reproduit la valeur d'une action ordinaire de Fortis et permet à son porteur de gagner des équivalents de dividendes au même taux que celui des dividendes versés sur nos actions ordinaires. Les UAD ne peuvent être rachetées contre espèces que lorsque l'administrateur quitte le conseil ou quelque autre fonction qu'il occupe chez Fortis. Les administrateurs qui sont des résidents canadiens peuvent faire racheter leurs UAD en un maximum de quatre tranches jusqu'au 15 décembre de l'année suivant leur départ à la retraite. Les administrateurs qui sont des résidents américains font racheter leurs UAD le 90^e jour suivant leur départ à la retraite.

Nous calculons le montant du paiement en multipliant le nombre d'UAD par le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse se terminant à la date de rachat. Nous attribuons des UAD aux administrateurs qui sont des résidents des États-Unis en nous fondant sur le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la NYSE et effectuons le paiement en dollars américains.

Le plan d'UAD permet également au conseil d'attribuer à l'occasion des UAD supplémentaires à titre de rémunération aux administrateurs dans des circonstances spéciales. Le conseil n'a pas eu recours à son pouvoir discrétionnaire d'attribuer des UAD supplémentaires.

En 2021, M^{mes} Durocher et Manes ont choisi de recevoir des UAD facultatives au lieu de leur provision sur honoraires annuels en espèces à titre d'administratrices.

Le tableau suivant présente la rémunération des administrateurs en 2021, y compris la tranche qu'ils ont reçue sous forme d'UAD, ainsi que la répartition entre les attributions fondées sur des titres de capitaux propres et le montant de la provision sur honoraires en espèces qu'ils ont choisi de recevoir sous forme d'UAD facultatives.

	Rémunération totale pour 2021	% reçu sous forme d'UAD (exclut les dividendes réinvestis)	Répartition des attributions d'UAD	
			Provision sur honoraires annuels en titres de capitaux propres	UAD facultatives
Tracey C. Ball	395 928 \$	34 %	100 %	0 %
Pierre J. Blouin	299 539 \$	45 %	100 %	0 %
Paul J. Bonavia	300 286 \$	45 %	100 %	0 %
Lawrence T. Borgard	305 636 \$	44 %	100 %	0 %
Maura J. Clark	331 168 \$	41 %	100 %	0 %
Margarita K. Dilley	420 285 \$	32 %	100 %	0 %
Julie A. Dobson	296 276 \$	46 %	100 %	0 %
Lisa L. Durocher	139 814 \$	99 %	49 %	51 %
Douglas J. Haughey	500 555 \$	49 %	100 %	0 %
Gianna M. Manes	170 204 \$	99 %	40 %	60 %
Jo Mark Zurel	294 617 \$	46 %	100 %	0 %
Total	3 454 308 \$			

Le 1^{er} janvier 2022, nous avons attribué la provision sur honoraires des administrateurs sous forme de titres de capitaux propres pour le premier trimestre de 2022 : 1 003 UAD au président du conseil et 553 UAD à chaque administrateur résident canadien ne faisant pas partie de la direction au prix de 61,08 \$, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour les cinq jours précédents, et 556 UAD à chaque administrateur résident des États-Unis ne faisant pas partie de la direction au prix de 47,91 \$ US, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la NYSE pour les cinq jours précédents. De plus, le 1^{er} janvier 2022, M^{mes} Durocher et Manes ont reçu des UAD facultatives au lieu de leur provision sur honoraires annuels à titre d'administratrices, soit 440 UAD dans le cas de M^{me} Durocher et 652 UAD dans celui de M^{me} Manes.

Les administrateurs doivent être propriétaires d'actions de Fortis

Nous exigeons que nos administrateurs soient propriétaires de titres de capitaux propres de Fortis afin qu'ils soient directement intéressés par notre succès futur et pour faire concorder les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires.

Les administrateurs doivent être propriétaires du triple de leur provision sur honoraires annuels sous forme d'actions de Fortis dans les cinq années suivant leur entrée au conseil. Ils peuvent tenir compte des UAD pour respecter l'exigence (voir la page 51).

Communication avec le conseil

Le conseil est convaincu de l'importance d'un dialogue régulier, ouvert et constructif avec les actionnaires.

Nous tenons chaque année un vote consultatif sur la rémunération de la haute direction auprès des actionnaires, ce qui nous permet d'échanger périodiquement avec eux sur cette importante question.

Conformément à notre politique d'interaction avec les actionnaires, des représentants du conseil tiennent périodiquement des rencontres officielles avec des représentants des actionnaires. Nous avons tenu notre première rencontre réunissant des membres du conseil et des actionnaires en 2017 et une deuxième a suivi en 2018. Le conseil continue à tenir des rencontres avec des actionnaires tous les deux ans.

En 2020, le président du conseil et les présidents du comité des ressources humaines et du comité de la gouvernance et de la durabilité ont rencontré virtuellement bon nombre de nos plus importants actionnaires au Canada et aux États-Unis pour discuter d'un vaste éventail de sujets, notamment la stratégie d'entreprise, la cybersécurité, le développement durable et la rémunération des membres de la haute direction. En 2021, le président du conseil et les présidents du comité des ressources humaines et/ou du comité de la gouvernance et de la durabilité ont eu des entretiens téléphoniques avec certains de nos plus importants actionnaires pour poursuivre les discussions, et ont également rencontré des représentants de la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance pour discuter de la gouvernance, du développement durable ainsi que de la surveillance des risques et de la surveillance stratégique.

Tout actionnaire, tout employé ou toute autre personne peut communiquer directement et en tout temps avec le conseil, y compris les présidents des comités, en s'adressant au président du conseil de la manière suivante :

Président du conseil	Tél. :	709-737-2800
Fortis Inc.	Télec. :	709-737-5307
Fortis Place, bureau 1100	Courriel :	dhaughey@fortisinc.com
5 Springdale Street		
C. P. 8837		
St. John's (T.-N.-L.) A1B 3T2		
Canada		

Le président du conseil tentera toujours de donner une réponse en temps opportun avec l'aide du secrétaire. Le président du conseil examinera toutes les demandes de rencontre et consultera au besoin le chef de la direction et le secrétaire. Toute rencontre avec des actionnaires ou d'autres parties prenantes doit respecter les modalités de notre politique d'information.

Politique d'interaction avec les actionnaires

Notre politique d'interaction avec les actionnaires décrit l'importance que nous attachons à la transparence et facilite la communication et le dialogue avec les actionnaires au sujet de la gouvernance, des questions environnementales et sociales, du développement durable, ainsi que de nos pratiques en matière de ressources humaines et de rémunération de la haute direction.

3

Rémunération de la haute direction

La rémunération de la haute direction est conçue pour appuyer notre stratégie et notre vision. Nous nous assurons que la rémunération est concurrentielle de manière à attirer et conserver les meilleurs talents et à récompenser nos membres de la haute direction pour leur performance et leur apport.

Nous ouvrons cette section avec un message du président du comité des ressources humaines au sujet des principales activités de ce comité en 2021 et de ses décisions concernant la rémunération des membres de la haute direction. Le comité des ressources humaines a examiné et approuvé l'analyse de la rémunération présentée ci-après.

Où trouver l'information

- 63** Message du président du comité des ressources humaines
- 68** Analyse de la rémunération
 - 68** Stratégie de rémunération
 - 68** Gouvernance en matière de rémunération
 - 75** Conception de la rémunération et processus décisionnel
 - 80** Rémunération de la haute direction en 2021
 - 104** Performance de l'action et coût de la gestion
- 107** Détails de la rémunération en 2021

Message du président du comité des ressources humaines

Chers actionnaires,

Le comité des ressources humaines a la responsabilité de veiller à ce que Fortis ait une bonne politique de rémunération, c'est-à-dire à ce que la rémunération des membres de la haute direction soit équitable, liée à la performance et harmonisée avec les intérêts des actionnaires.

En 2021, Fortis s'est bien acquittée de ses priorités en affichant une croissance régulière et des rendements élevés et en assurant la transition vers un avenir énergétique plus propre, tout en continuant à faire face à la pandémie de COVID-19. En 2021, Fortis a dégagé un rendement total pour les actionnaires (RTA) sur un an de 21,8 %. Le rendement annualisé pour les actionnaires au cours des 5, 10 et 20 dernières années s'est établi en moyenne respectivement à 12,1 %, 10,2 % et 12,6 %, ce qui reflète une solide performance par rapport aux indices du marché pertinents au Canada. La direction a exécuté un programme d'investissement de 3,6 milliards de dollars en 2021 et a élaboré un nouveau programme d'investissement quinquennal totalisant 20 milliards de dollars de 2022 à 2026 visant à soutenir la croissance future du bénéfice et ciblant une croissance moyenne annuelle du dividende de 6 % jusqu'en 2025.

Nous avons continué à mettre l'accent sur la durabilité en 2021 et avons ajouté une nouvelle mesure aux fins du calcul de l'incitatif annuel pour soutenir les priorités en matière de réduction des émissions de carbone et celles liées aux changements climatiques. Nous avons réduit de 20 % nos émissions de carbone relevant du champ d'application 1 en 2021 par rapport à 2019, ce qui nous rapproche de notre objectif de réduction de 75 % d'ici 2035, et nous demeurons déterminés à maintenir notre solide culture axée sur la sécurité et à distribuer de l'électricité et du gaz naturel de manière fiable à nos clients. Au total, la performance en matière de développement durable a compté pour 30 % dans l'évaluation de la performance de l'entreprise en 2021; elle se compose de la nouvelle mesure de réduction des émissions de carbone et des priorités liées au climat, ainsi que des indicateurs de sécurité et de fiabilité que Fortis utilise depuis plusieurs années.

Nous utilisons le bénéfice par action (BPA) comme principale mesure aux fins du calcul de la rémunération incitative et, en 2021, Fortis a enregistré un bénéfice par action de 2,61 \$ et de 2,59 \$ (ajusté) aux fins du calcul de l'incitatif annuel.

Atteinte constante d'une croissance rentable

Solides résultats financiers et en matière de développement durable
(incitatif annuel)

Forte performance absolue et relative
(incitatif à long terme)

BPA ajusté pour l'incitatif annuel¹⁾

\$2.56 \$2.59



Cible atteinte

~1 %
au-dessus
de la cible

Flux de trésorerie pour l'incitatif annuel

3 051 M\$

près de la cible

Développement durable²⁾

Performance dans le premier quartile³⁾

Solide performance par rapport aux sociétés comparables

Réduction d'émissions de carbone et de changements climatiques

Progrès significatifs au chapitre des réductions des émissions de carbone et des plans d'actions relatifs au climat⁴⁾

BPA cumulatif sur 3 exercices **7,92 \$**

2 % au-dessus de notre cible de 7,76 \$

RTA relatif sur 3 exercices **51,6 %**

74^e centile de notre groupe de référence pour la performance

Cours de l'action de Fortis **61,08 \$**⁵⁾

en hausse de **35 %** sur trois exercices

Augmentation du dividende annuel versé sur les actions ordinaires à 1,828 \$ en 2019, à 1,938 \$ en 2020 et à 2,05 \$ en 2021⁶⁾

Total des dividendes versés sur les actions ordinaires sur la période de trois exercices : **2 657 M\$**⁶⁾

1) Mesure non conforme aux PCGR des États Unis – voir les pages 83 et 117

2) Représente la performance en matière de sécurité, de fiabilité et de réduction des émissions de carbone et à l'égard des changements climatiques - voir la page 86.

3) Nous continuons de dépasser les moyennes du secteur en matière de sécurité et de fiabilité.

4) Principaux domaines dans lesquels nous avons réalisé des progrès en 2021 : expansion de notre portefeuille d'énergies renouvelables, adhésion au TCFD, réalisation d'une évaluation consolidée du risque climatique et d'une analyse de scénarios climatiques dans certaines filiales et examen des énergies renouvelables avec nos filiales.

5) Cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires de Fortis au 31 décembre 2021 – voir la page 97.

6) Voir nos rapports annuels de 2021, 2020 et 2019 sur notre site Web (www.fortisinc.com), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov).

Rémunération fondée sur la performance

La performance de l'entreprise, qui est la principale mesure aux fins de calcul de l'incitatif annuel d'un dirigeant, correspondait à un facteur de 102 % en 2021, ce qui reflète un bénéfice par action supérieur à l'objectif fixé pour l'année et des flux de trésorerie avoisinant cet objectif. Notre nouvelle mesure de la durabilité visant à réduire les émissions de carbone et à lutter contre les changements climatiques a été bien exécutée et nous avons obtenu des résultats optimaux ou presque optimaux en ce qui concerne la fiabilité de l'approvisionnement en gaz et du réseau de transport. En revanche, les résultats en matière de fiabilité et de sécurité du réseau électrique ont été inférieurs aux attentes. La performance en matière de fiabilité a été impactée par des conditions météorologiques extrêmes dans diverses régions et notre résultat en matière de sécurité découle d'une augmentation du nombre de blessures par rapport à notre résultat record obtenu en 2020. La gestion de la pandémie de COVID-19 et des phénomènes météorologiques extrêmes ainsi que la sécurité et la prévention des blessures sont demeurées des axes prioritaires en 2021 et le demeureront en 2022.

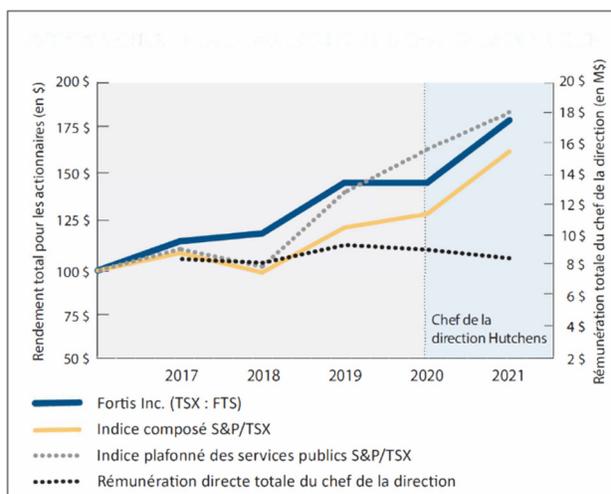
La performance de l'entreprise est combinée à un facteur de performance individuelle de moins forte pondération pour en arriver à un facteur de performance global. Les attributions d'incitatifs annuels ont représenté en moyenne 108,4 % des cibles en 2021 pour nos cinq membres de la haute direction visés, ce qui reflète une performance solide et constante au cours de l'exercice (voir l'analyse à ce sujet aux pages 82 et suivantes).

Les droits aux UAP attribués en 2019 ont été acquis le 1^{er} janvier 2022 en fonction du RTA relatif et du bénéfice par action cumulé par rapport au bénéfice par action cible sur une période de trois ans. Le RTA sur trois ans, à 51,6 %, a représenté le 74^e centile du groupe de référence pour la performance financière et un paiement de 173,5 %. Le succès de notre stratégie de croissance interne, jumelé à notre solide performance en 2021, s'est traduit par un bénéfice par action cumulé de 7,92 \$ sur la période de performance de trois ans, correspondant à un paiement de 120,5 %. En raison de la performance combinée du RTA et du bénéfice par action, les droits aux UAP ont été acquis à 147,1 % de la cible (voir la page 97).

Coup d'œil sur la rémunération du chef de la direction

Le comité et le conseil examinent la rémunération du chef de la direction tous les ans pour veiller à ce qu'elle soit harmonisée avec les intérêts des actionnaires, qu'elle s'aligne sur le marché concurrentiel et qu'elle tienne compte des apports du chef de la direction à l'entreprise. Environ 84 % de la rémunération de M. Hutchens était considérée comme étant à risque, la majeure partie de celle-ci étant fondée sur des titres de capitaux propres et liée à la performance des actions ordinaires de Fortis (voir la page 75).

Le graphique ci-contre présente la corrélation entre la rémunération directe totale du chef de la direction et notre RTA au cours des cinq derniers exercices. Il compare également la performance de l'action de Fortis au rendement de l'indice composé S&P/TSX et à celui de l'indice plafonné des services publics S&P/TSX au cours de la même période. La rémunération de 2021 de M. Hutchens reflète la nouvelle structure de rémunération du chef de la direction présentée dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2021 et exposée à la page 80, la rémunération étant versée en dollars américains et convertie en dollars canadiens comme il y est indiqué. Voir la page 105 pour une rétrospective de la rémunération du chef de la direction et la page 106 pour plus de détails sur la rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction.



Transition au sein de la direction

Le comité est responsable de la planification des ressources humaines, y compris le perfectionnement et la relève de la haute direction, que le conseil d'administration examine régulièrement pour s'assurer qu'il existe une réserve de talents qualifiés et veiller à la relève ordonnée des fonctions essentielles.

David G. Hutchens a été nommé président et chef de la direction en date du 1^{er} janvier 2021 à la suite d'un processus rigoureux entrepris par le comité, qui comprenait un examen du plan de relève à long terme du chef de la direction établi

par le conseil, une étude générale du marché des entreprises de services publics et l'évaluation de candidats potentiels de concert avec un consultant indépendant.

James P. Laurito, vice-président directeur, développement des affaires et chef de la technologie, a pris sa retraite le 31 décembre 2021, après une très brillante carrière dans le secteur de l'énergie.

Gary J. Smith, anciennement vice-président directeur, exploitation dans l'est du Canada et les Caraïbes, a été nommé au poste nouvellement créé de vice-président directeur, exploitation et innovation, en date du 1^{er} janvier 2022. À ce titre, M. Smith assume des fonctions élargies et devient le principal dirigeant au chapitre de l'exploitation; il relève du président et chef de la direction. Il dirige nos priorités en matière d'innovation et continue d'assurer le leadership dans des domaines clés tels que la sécurité, la fiabilité et les immobilisations dans l'ensemble de l'organisation. Il supervise également les fonctions de cybersécurité et de technologie de la société et conserve la responsabilité de superviser nos activités dans l'est du Canada et les Caraïbes.

Gouvernance en matière de rémunération

Le comité effectue un examen officiel du programme de rémunération de la haute direction – dont il examine certains aspects annuellement et d'autres, périodiquement (voir la page 70).

En 2021, le consultant indépendant du comité a réalisé une évaluation officielle du risque lié à la rémunération. Selon les conclusions de l'évaluation, le programme de rémunération de la haute direction de Fortis reflète des politiques et des pratiques appropriées et ne contribue pas à promouvoir la prise de risques excessifs susceptibles d'avoir un effet défavorable important pour Fortis (voir la page 70).

Le comité se tient au courant des pratiques du marché dans le cadre de la bonne gouvernance en matière de rémunération. Il surveille également les fonctions liées à l'inclusion, à la diversité et à la gestion des talents dans le cadre de son mandat et de ses responsabilités en matière de gouvernance, en plus de contrôler les progrès de Fortis dans ces domaines (voir les pages 42 et 43).

Politique et structure solides

Le programme de rémunération de la haute direction chez Fortis a pour objectif de récompenser une performance supérieure sur divers horizons temporels : exercice en cours, long terme et carrière. Notre programme incitatif est conçu pour motiver l'équipe de haute direction à afficher une performance absolue et relative robuste comprenant mesures financières et du développement durable et atteinte d'objectifs de performance individuels. Les paiements sont plafonnés afin de réduire les risques au minimum et de décourager la prise de risques excessive.

Changements apportés en 2022

Le comité a approuvé plusieurs changements pour 2022 à la suite de son examen des politiques et pratiques de rémunération :

- élimination des attributions d'options sur actions pour les membres de la haute direction canadiens, afin d'harmoniser la composition de la rémunération incitative à long terme des membres de la haute direction canadiens et celle des membres de la haute direction américains. La rémunération incitative à long terme des membres de la haute direction de Fortis sera dorénavant composée d'UAP à hauteur de 75 % (pourcentage le plus élevé parmi le groupe de référence canadien) et d'UAI à hauteur de 25 % (voir la page 78);
- adoption de dispositions à double facteur de déclenchement en cas de changement de contrôle pour la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres (UAP et UAI) à compter de 2022 (voir la page 79);
- une nouvelle mesure DEI sera prise en compte dans le calcul de la rémunération incitative annuelle et comptera pour 10 % de l'évaluation de la performance. La performance en matière de développement durable sera axée sur les initiatives ESG, le personnel et la fiabilité des systèmes et représentera maintenant 40 % de la performance de l'entreprise (voir la page 79);
- une nouvelle mesure aux termes du plan d'UAP portera sur la réduction des émissions de carbone et représentera 10 % de l'évaluation de la performance (voir la page 79);
- un relèvement du niveau minimum prévu dans les lignes directrices en matière d'actionnariat pour le président et chef de la direction, afin de l'harmoniser plus étroitement avec les pratiques du marché (voir la page 79);
- l'établissement d'un groupe de comparaison unique composé de sociétés nord-américaines pour étalonner la rémunération des membres de la haute direction (voir la page 78);
- une augmentation de la pondération de la performance de l'entreprise aux fins de l'incitatif annuel, qui passera de 80 % à 90 %, et une diminution de la pondération de la composante de la performance individuelle, qui passera de 20 % à 10 % (voir la page 79).

Ces changements soulignent la détermination de Fortis à offrir une solide performance en matière de développement durable et à assurer une bonne gouvernance en général. Ces changements seront présentés plus en détail dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2023.

Rétroaction des actionnaires

Nous apprécions les commentaires de nos actionnaires et sommes déterminés à interagir régulièrement avec eux. Les actionnaires pourront de nouveau s'exprimer au sujet de la rémunération des membres de la haute direction à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2022. Nous tenons ce vote consultatif tous les ans pour obtenir en continu les commentaires des actionnaires sur cette importante question, et nous sommes toujours encouragés par les résultats. L'an dernier, 97,13 % des voix exprimées étaient favorables à notre approche concernant la rémunération des membres de la haute direction.

Pour terminer, nous vous invitons à lire l'analyse de la rémunération aux pages 68 et suivantes avant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Nous serons heureux de vous accueillir à l'assemblée de cette année et d'obtenir vos commentaires.

Veillez agréer l'expression de nos sentiments les meilleurs.



Jo Mark Zurel
Président, comité des ressources humaines

Nos membres de la haute direction visés en 2021



David G. Hutchens | Président et chef de la direction

M. Hutchens a été nommé président et chef de la direction de Fortis en date du 1^{er} janvier 2021. Le 1^{er} janvier 2020, M. Hutchens est devenu chef de l'exploitation, poste nouvellement créé au sein duquel il a assumé des fonctions élargies qui incluaient la surveillance opérationnelle de nos 10 entreprises de services publics, tout en demeurant chef de la direction d'UNS Energy, société mère de TEP et de UniSource Energy Services, établie en Arizona. M. Hutchens a intégré la direction de Fortis en janvier 2018, date à laquelle il a été nommé au poste de vice-président directeur, exploitation des services publics de l'Ouest, chargé de la supervision des activités de FortisBC et de FortisAlberta, tout en conservant ses fonctions de président et chef de la direction d'UNS Energy. La carrière de M. Hutchens dans le domaine de l'énergie s'étend sur plus de 25 ans. Il a occupé divers postes au sein de nos entreprises de services publics d'électricité et de gaz en Arizona avant de devenir président et chef de la direction d'UNS Energy en 2014. M. Hutchens est titulaire d'un baccalauréat en génie aérospatial et d'une maîtrise en administration des affaires de la University of Arizona, et est un ancien officier de sous-marin nucléaire de la marine américaine. M. Hutchens siège aux conseils d'ITC, de FortisBC et de FortisAlberta. Il siège également aux conseils de l'Edison Electric Institute, ainsi que de divers organismes caritatifs et civiques.



Jocelyn H. Perry | Vice-présidente directrice, chef des finances

M^{me} Perry, qui a été nommée vice-présidente directrice, chef des finances le 1^{er} juin 2018, est responsable de la stratégie financière, de la présentation de l'information financière et de la stratégie en matière de relations avec les investisseurs de Fortis. Avant cette nomination, M^{me} Perry a travaillé pour Newfoundland Power durant 13 ans dans divers postes, y compris ceux de chef des finances, de chef de l'exploitation et, en dernier lieu, de présidente et chef de la direction. Elle a été directrice des finances de Fortis au début des années 2000 et a exercé auparavant d'autres fonctions en finances dans le secteur privé. Elle détient le titre de fellow de l'Ordre des comptables agréés professionnels (2018), est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en commerce de la Memorial University, et a reçu le titre de comptable agréé en 1995. M^{me} Perry siège aux conseils de FortisBC, d'UNS Energy et d'ITC Holdings. Elle a consacré beaucoup de temps à la collectivité à Terre-Neuve-et-Labrador en tant qu'administratrice et bénévole d'organismes tels que Healthcare Foundation et C-CORE.



James P. Laurito | Vice-président directeur, développement des affaires et chef de la technologie

(a pris sa retraite le 31 décembre 2021)

M. Laurito a été nommé dirigeant de Fortis en avril 2016 et a occupé les fonctions de président et chef de la direction de CH Energy Group. En date du mois de mai 2019, M. Laurito avait pris en charge le développement technologique, l'innovation et la cybersécurité, en plus de surveiller le développement commercial. M. Laurito a été auparavant président et chef de la direction de Central Hudson, première entreprise de services publics de Fortis aux États-Unis. Il a joint les rangs de Central Hudson en janvier 2010 en tant que président. M. Laurito était auparavant président et chef de la direction de la New York State Electric and Gas Corporation et de la Rochester Gas and Electric Corporation, filiales d'Iberdrola/Energy East Corporation. Il est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en génie civil de la West Virginia University et a suivi le programme des cadres de direction en gestion des finances et de la fabrication de la Columbia University. En 2021, M. Laurito a siégé aux conseils de Central Hudson, de CH Energy Group, d'ITC et de Belize Electricity Limited. Il a en outre siégé au conseil de plusieurs organismes de l'industrie, y compris le Edison Electric Institute, la American Gas Association et le conseil consultatif de la Federal Reserve Bank du Nord de l'État de New York.



Nora M. Duke | Vice-présidente directrice, développement durable et chef des ressources humaines

M^{me} Duke est responsable du développement durable et de la gérance, ainsi que de nos politiques, programmes et pratiques liés aux ressources humaines. Elle préside actuellement notre conseil consultatif sur la diversité, l'équité et l'inclusion. La carrière de M^{me} Duke au sein du groupe Fortis s'étend sur 35 ans. Elle a été auparavant présidente et chef de la direction de Fortis Properties, vice-présidente des services du secteur hôtelier de Fortis Properties, et vice-présidente des services à la clientèle et aux entreprises de Newfoundland Power. Elle est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en commerce et d'une maîtrise en administration des affaires de la Memorial University of Newfoundland et elle détient le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés. M^{me} Duke siège aux conseils d'UNS Energy et de FortisBC. Bénévole active dans la collectivité et le secteur professionnel, M^{me} Duke est membre de l'International Women's Foundation, où elle met son expérience à profit pour promouvoir les femmes dans tous les secteurs, y compris celui de l'énergie. M^{me} Duke a été ancienne présidente du comité des propriétaires d'IHG Canada, du conseil des employeurs de Terre-Neuve-et-Labrador et du conseil de sélection du Genesis Centre de la Memorial University, de même que vice-présidente du conseil de l'Association des hôtels du Canada.



James R. Reid | Vice-président directeur, chef du contentieux et secrétaire

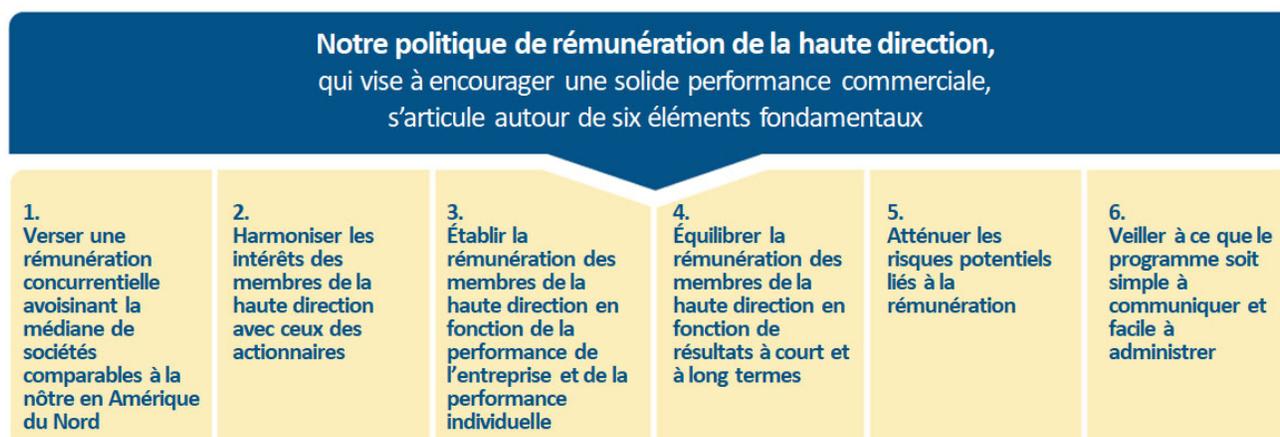
M. Reid est entré au service de Fortis pour occuper son poste actuel le 5 mars 2018. Il était auparavant associé du cabinet d'avocats Davies Ward Phillips & Vineberg s.e.n.c.r.l., s.r.l., à son bureau de Toronto. Au cours de ses 20 années de pratique au sein de ce cabinet, il a travaillé de près avec Fortis pendant 15 ans, conseillant la société sur des questions de gouvernance, sur d'importantes opérations sur les marchés financiers, sur des demandes réglementaires et sur des fusions et acquisitions, tant au Canada qu'aux États-Unis. Il est titulaire d'un baccalauréat en droit de la Peter A. Allard School of Law de l'Université de Colombie-Britannique, ainsi que d'un baccalauréat en arts (sciences politiques) de l'Université McGill. M. Reid a été professeur adjoint à la faculté de droit Osgoode Hall à Toronto pendant 10 ans, où il a enseigné le financement des entreprises dans le cadre du Advanced Business Law Workshop. Il a été l'un des premiers membres du comité consultatif du doyen du Centre for Business Law de l'Université de Colombie-Britannique, fonction qu'il a occupée jusqu'en 2020. M. Reid siège aux conseils de Central Hudson, d'UNS Energy, de FortisAlberta et de FortisOntario. Il est également membre du conseil d'administration de Wataynikaneyap Power PM, filiale de Fortis agissant comme le gestionnaire du projet Wataynikaneyap Transmission Power.

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

Stratégie en matière de rémunération

Notre stratégie en matière de rémunération est conçue pour appuyer notre stratégie en tant que société de distribution d'énergie de premier plan en Amérique du Nord.

Nous nous assurons que la rémunération est concurrentielle afin d'attirer et de conserver les meilleurs talents et de récompenser nos membres de la haute direction à la hauteur de leur performance et de leur apport.



Gouvernance en matière de rémunération

Le comité des ressources humaines apporte son concours au conseil à l'égard des politiques en matière de ressources humaines et de rémunération de la haute direction et surveille le risque lié à la rémunération.

Comité qualifié et expérimenté

Le comité est constitué d'administrateurs qualifiés possédant une expérience en tant que cadre supérieur ainsi que des antécédents en supervision opérationnelle ou fonctionnelle directe de la rémunération de la haute direction au sein de grandes organisations dont la complexité est similaire à celle de Fortis.

	Pierre J. Blouin	Paul J. Bonavia	Lawrence T. Borgard	Margarita K. Dilley	Julie A. Dobson	Douglas J. Haughey	Gianna M. Manes	Jo Mark Zurel (Chair)
Compétences et expériences								
Services publics/Énergie	●	●	●	●	●	●	●	
Rémunération de la haute direction	●	●	●		●	●		●
Gouvernance et gestion des risques	●	●		●	●	●	●	●
Expérience en tant que cadre supérieur	●	●	●	●	●	●	●	●

Durée moyenne du mandat au sein du conseil des membres des comités : 5,8 ans

Gianna Manes a été nommée au comité des ressources humaines après l'assemblée annuelle du 6 mai 2021.

Conseils indépendants

Le comité reçoit les conseils indépendants et l'expertise spécialisée de trois conseillers qui l'aident à s'acquitter de ses fonctions.

Willis Towers Watson	Korn Ferry	Mercer
<ul style="list-style-type: none"> • a fourni des conseils suivis sur la rémunération de la haute direction et des administrateurs, y compris pour des décisions de conception stratégique • a évalué la philosophie en matière de rémunération, l'approche comparative et la méthode du groupe de référence, ainsi que les sociétés composant le groupe de référence aux fins de la rémunération • a effectué une analyse comparative du caractère concurrentiel de la rémunération cible du chef de la direction et des membres de la haute direction • a réalisé une évaluation du risque lié à la rémunération de la haute direction • a examiné la politique d'actionnariat • agit en tant que conseiller de Fortis depuis 2014 et a été nommé conseiller indépendant du comité des ressources humaines en 2019 	<ul style="list-style-type: none"> • a rempli un mandat d'acquisition de talent et de recherche de candidats pour le poste de vice-président principal, marchés des capitaux et développement de l'entreprise • a fourni des services en perfectionnement de la haute direction dans le cadre de la transition au poste de président et chef de la direction en 2021 • a fourni au groupe Fortis des services d'évaluation de postes et des données sur la rémunération dans les marchés provenant de sa base nationale de données • a effectué des études et des analyses comparatives pour le compte des filiales canadiennes de Fortis en 2021 • exerce la fonction de conseiller de Fortis depuis 1987 	<ul style="list-style-type: none"> • a été mandatée pour fournir des services-conseils en matière de régimes de retraite et des conseils actuariels • agit en tant que conseiller de Fortis depuis 1987

Le tableau ci-dessous présente les honoraires versés aux trois entreprises durant les deux derniers exercices :

	Honoraires liés à la rémunération de la haute direction		Tous les autres honoraires ¹⁾	
	2021	2020	2021	2020
Willis Towers Watson Rémunération de la haute direction et des administrateurs, y compris l'examen et les études et analyses de la rémunération de la haute direction	210 247 \$	194 953 \$	19 483	83 223 \$
Korn Ferry Évaluation des postes, données sur la rémunération, services-conseils en perfectionnement de la haute direction	47 040	45 489 \$	282 425	238 498 \$
Mercer Services-conseils en régimes de retraite	162 579 \$	120 388 \$	–	–

1) Comprend des services d'accompagnement professionnel et des services-conseils en perfectionnement de la haute direction, des services de consultation en matière de santé et d'avantages, ainsi que d'autres services-conseils liés à des projets particuliers.

Le comité des ressources humaines agit dans l'intérêt de Fortis. Il exerce son jugement lorsqu'il prend des décisions et n'est pas lié par les avis, conseils et/ou recommandations des consultants externes.

Le comité n'a pas besoin de l'approbation de la direction pour recourir aux services de consultants externes et la direction informe le comité des occasions où elle a recours à l'un des consultants.

Nos filiales suivent notre modèle d'entreprise et nos principes de rémunération de la haute direction, mais fonctionnent de façon sensiblement distincte de Fortis. Le comité n'approuve pas d'avance les services de consultation devant être fournis à une filiale tant que l'étendue des travaux est compatible avec les paramètres de notre politique d'embauche des consultants. En 2021, nos filiales ont retenu les services des trois conseillers et ont versé au total 1 217 233 \$ à Willis Towers Watson, 777 160 \$ à Mercer et 192 851 \$ à Korn Ferry pour des services actuariels et des services-conseils liés aux régimes de retraite et à la rémunération d'employés non membres de la haute direction. En 2021, nos filiales américaines ont par ailleurs versé au total 108 157 \$ à FW Cook pour la réalisation d'une évaluation du risque lié à la rémunération de la haute direction, d'un examen des tendances du marché, de la conception d'un plan incitatif et d'une analyse comparative du caractère concurrentiel de la rémunération cible des membres de la haute direction.

Les équipes de Willis Towers Watson qui s'occupent du dossier de la rémunération des employés non membres de la haute direction de Fortis et de ses filiales sont distinctes de celles qui conseillent le comité au sujet de la rémunération de

la haute direction. Le comité a vérifié l'indépendance de l'équipe de conseillers avant de nommer Willis Towers Watson à titre de conseiller indépendant en 2019.

Risque lié à la rémunération

Nos entreprises d'exploitation sont hautement réglementées et la gestion de nos risques financiers et commerciaux constitue l'un de nos principaux objectifs.

Le comité des ressources humaines utilise un plan en six volets afin de gérer le risque lié à la rémunération pour le compte du conseil :



1. Examens officiels

Le comité examine la rémunération chaque année pour s'assurer d'un positionnement concurrentiel compatible avec notre philosophie en matière de rémunération. De plus, le comité mène un examen plus élaboré au besoin pour s'assurer que notre programme et nos pratiques de rémunération demeurent efficaces et concurrentiels par rapport au marché, ainsi que pour atténuer les risques perçus touchant Fortis et ses filiales.

Examen annuel

L'examen annuel est concentré sur trois domaines :

- la mise à jour de l'étalonnage de nos niveaux de rémunération;
- l'établissement d'une rémunération incitative pour l'exercice précédent;
- l'établissement d'incitatifs cibles pour l'exercice à venir compte tenu des intérêts des actionnaires.

Le comité établit également des plages de performance pour les plans incitatifs annuels et d'UAP dans le contexte des défis, des occasions et des risques prévus durant la période pertinente.

Examens périodiques

Le comité procède périodiquement à l'évaluation approfondie de divers aspects du programme de rémunération des membres de la haute direction de Fortis. Cet examen a normalement lieu lorsque la stratégie ou les pratiques du secteur sont modifiées. L'examen porte généralement sur les éléments suivants :

- une évaluation relative des rôles;
- une évaluation des postes de haute direction nouvellement créés;
- la pertinence et le caractère approprié du groupe de comparaison;
- la composition de la rémunération;
- la conception des plans incitatifs annuels et à long terme et la mesure de la performance;
- le risque lié à la rémunération;
- les autres politiques et dispositions.

Évaluation approfondie du risque

En 2021, le comité a retenu les services de Willis Towers Watson afin qu'elle réalise une évaluation officielle du risque lié à la rémunération de la haute direction. L'évaluation portait sur le profil de risque de Fortis dans trois catégories : la gouvernance de la rémunération, la mesure de la performance et la conception du plan incitatif.

Sur la base de son examen de nos politiques et pratiques de rémunération, de son expérience de collaboration avec Fortis et des commentaires et observations des parties prenantes de Fortis, Willis Towers Watson estime que la gestion responsable du risque est ancrée dans notre culture et fait partie intégrante de notre réussite opérationnelle et financière. Ses conclusions sont fondées sur les principaux thèmes et constats suivants :

- le maintien d'un bon équilibre entre les performances annuelles et les performances à plus long terme des activités de la société et de ses filiales, combiné à un examen périodique des risques sous-jacents au sein de l'organisation (voir la page 44)
- une structure de supervision de la gouvernance ramifiée, les performances de Fortis représentant le cumul des performances des différentes filiales qui ont chacune leurs propres processus de gouvernance et de surveillance réglementaire

- un cadre structuré et transparent servant à guider les décisions en matière de rémunération de la haute direction
- des incitatifs à long terme dont les calendriers d'acquisition se chevauchent et font concorder la rémunération avec le profil à long terme du secteur des services publics, et dont les délais d'acquisition permettent de mesurer les incidences des risques assumés
- des exigences en matière d'actionnariat qui renforcent les comportements d'appartenance et harmonisent les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires.

Willis Towers Watson et le comité des ressources humaines sont arrivés à la conclusion que l'approche de Fortis en matière de gestion du risque est responsable et efficace. Ils estiment que notre programme, nos politiques et nos pratiques n'encouragent pas la prise de risques excessifs et qu'il ne semble pas y avoir de risques significatifs découlant du programme de rémunération des membres de la haute direction qui seraient susceptibles d'avoir un effet négatif important.

Une évaluation officielle du risque lié à la rémunération est effectuée tous les trois ans.

Examen de la rémunération

Willis Towers Watson a également effectué des examens de la rémunération et fait des commentaires pour s'assurer que notre programme de rémunération concorde avec notre stratégie et pour comparer nos politiques et nos pratiques en matière de rémunération aux pratiques du marché.

Plusieurs changements ont été mis en œuvre ces dernières années :

- 2019 – nous avons intégré les UAI à notre plan incitatif à long terme pour les membres de la haute direction visés afin de rendre ce plan conforme aux pratiques du marché et pour mieux harmoniser la rémunération de nos membres de la haute direction canadiens avec celle de nos membres de la haute direction américains. Nous avons aussi ajouté une nouvelle mesure des flux de trésorerie au plan incitatif annuel afin de refléter notre engagement à maintenir nos notes d'évaluation du crédit dans les catégories supérieures;
- 2020 – nous avons introduit une nouvelle option de règlement en actions pour les UAI dont les droits sont acquis, cette option s'appliquant aux attributions d'UAI accordées à partir de 2020 (voir ci-après);
- 2021 – nous avons ajouté une nouvelle mesure portant sur la réduction des émissions de carbone et les changements climatiques, ce qui a eu pour effet d'augmenter la pondération attribuée au développement durable et de réduire la pondération attribuée à la mesure des flux de trésorerie (voir la page 71).

Nous mettons également en œuvre plusieurs mesures en 2022 :

- établissement d'un nouveau groupe de comparaison unique composé de sociétés nord-américaines
- ajout de mesures de performance et de pondérations aux fins de l'incitatif annuel et des plans d'UAP
- élimination des attributions de nouvelles options sur actions pour les membres de la haute direction canadiens, et révision correspondante de la composition de la rémunération incitative à long terme pour tous les membres de la haute direction de Fortis, qui comprend désormais des UAP à hauteur de 75 % (pourcentage le plus élevé parmi le groupe de référence) et des UAI à hauteur de 25 %
- relèvement du niveau minimum prévu dans les lignes directrices en matière d'actionnariat pour le président et chef de la direction
- adoption de dispositions à double facteur de déclenchement en cas de changement de contrôle pour les attributions d'UAP et d'UAI à compter de 2022.

Vous trouverez des renseignements au sujet de ces modifications aux pages 78 et suivantes. Celles-ci seront par ailleurs expliquées en détail dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2023.

2. Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres

Une tranche importante de la rémunération des membres de la haute direction est différée et versée sous forme d'UAP, d'UAI et d'options sur actions. Les droits à ces unités et à ces options sont acquis à long terme, ce qui permet d'établir une correspondance plus étroite avec les intérêts des actionnaires et d'atténuer les risques.

Conformément à l'information communiquée au cours des années précédentes, les membres de la haute direction pourront obtenir le règlement des UAI dont les droits sont acquis sous forme d'espèces ou d'actions ordinaires de Fortis au moment de l'acquisition des droits, sauf si le membre de la haute direction n'a pas encore atteint le niveau minimum d'actionnariat requis. Cette disposition s'applique aux attributions d'UAI accordées à partir de 2020. Les membres de la haute direction qui n'ont pas encore atteint le niveau minimum d'actionnariat requis, y compris les membres de la haute direction nouvellement nommés qui acquièrent des actions pendant leur période de grâce de cinq ans, doivent recevoir sous forme d'actions le règlement de 50 % des UAI dont les droits sont acquis. Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur notre plan d'UAI à la page 91.

3. Conception des plans incitatifs

Nos plans incitatifs couvrent différentes périodes de performance dans le but de motiver l'équipe de haute direction à atteindre un niveau de performance solide et durable. Nous utilisons de multiples facteurs de performance afin de dégager une perspective vaste et équilibrée pour l'évaluation de la performance et de faire correspondre les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires.

- L'incitatif annuel lie la rémunération à la performance grâce à des mesures appuyant la réalisation du plan d'entreprise et motivant la direction à atteindre des objectifs clés. Les cibles de performance de l'entreprise sont établies en fonction de notre plan d'entreprise et attribuent une pondération principale à la performance du bénéfice. Le comité des ressources humaines compare la performance réelle aux objectifs annuels lorsqu'il établit les attributions incitatives annuelles. Si le niveau de performance minimum n'est pas atteint, le paiement est égal à zéro. Le paiement maximum aux termes du plan incitatif annuel, y compris si le conseil utilise son pouvoir discrétionnaire, correspond à 200 % de la cible. Le conseil dispose d'un pouvoir discrétionnaire à l'égard du plan incitatif annuel, et peut décider de ne pas attribuer de prime annuelle à un membre de la haute direction visé si sa performance est jugée insatisfaisante, même lorsque les seuils de performance de l'entreprise sont atteints, ou d'augmenter une prime annuelle en période de défis ou d'occasions exceptionnels.

Les cibles de performance de l'entreprise qui entrent dans le calcul de l'incitatif annuel de 2021 comprennent une nouvelle mesure portant sur les priorités en matière de réduction des émissions de carbone et de changements climatiques. Cette mesure est incluse dans la pondération attribuée au développement durable, qui est passée de 20 % à 30 %. De façon corrélative, la pondération attribuée à la mesure des flux de trésorerie a été ramenée de 20 % à 10 % (voir la page 82).

Changements apportés en 2022

Pour soutenir nos progrès continus en matière de diversité, nous introduisons une nouvelle mesure DEI dans nos cibles de performance de l'entreprise pour l'incitatif annuel de 2022. La nouvelle mesure aura une pondération de 10 % dans la catégorie de performance globale relative au développement durable et au personnel, qui sera axée sur le leadership ESG, le personnel et la fiabilité des systèmes et représentera 40 % de la performance de l'entreprise.

En ce qui concerne l'incitatif annuel de 2022, la pondération du PBA, qui est actuellement de 60 %, sera ramenée à 50 % et la pondération de la performance individuelle sera ramenée de 20 % à 10 % pour refléter la pondération accrue attribuée à la performance de l'entreprise, soit 90 % (voir la page 79).

- Notre plan d'UAP lie directement la rémunération à la performance en fonction de mesures préétablies, soit le bénéfice par action ordinaire cumulatif et le rendement total pour les actionnaires par rapport à nos sociétés de comparaison. Un niveau de performance minimum doit être atteint, sans quoi le facteur de la performance est égal à zéro. De pair avec l'incitatif annuel, le paiement maximum fondé sur la performance est plafonné à 200 % de la cible. Le comité peut annuler le paiement si notre note de crédit à long terme est inférieure à BBB (telle qu'elle est établie par Standard & Poor's (S&P)) à la fin de la période de performance triennale.

Changements apportés en 2022

Nous introduisons au plan d'UAP une nouvelle mesure portant sur la réduction des émissions de carbone et comptant pour 10 % dans l'évaluation de la performance. Par conséquent, les mesures du RTA relatif et du BPA cumulatif sont toutes deux réduites, passant de 50 % à 45 %. Ces changements s'appliquent aux attributions d'UAP accordées à compter de 2022 (voir la page 79).

- Les UAI sont liées au cours de nos actions ordinaires, ce qui fait ainsi correspondre les intérêts de la direction avec ceux des actionnaires. Les attributions d'UAI pour 2020 et les attributions suivantes sont réglées en espèces ou en actions ordinaires de Fortis.
- Des options sur actions sont attribuées aux membres de la haute direction visés et à d'autres cadres supérieurs résidant au Canada pour motiver et fidéliser les membres de la haute direction de talent, ainsi que pour récompenser les performances exceptionnelles.

Changements apportés en 2022

À compter de 2022, nous n'attribuerons plus d'options sur actions aux membres de la haute direction canadiens, pour mieux harmoniser la rémunération incitative à long terme de nos membres de la haute direction canadiens avec celle de nos membres de la haute direction américains. La rémunération fondée sur des titres de capitaux propres de tous les membres de la haute direction de Fortis sera composée d'attributions d'UAP à hauteur de 75 % et d'UAI à hauteur de 25 % (voir la page 78).

Le comité des ressources humaines peut effectuer des ajustements quantitatifs et qualitatifs appropriés au moment de l'évaluation de la performance préalable aux attributions incitatives afin de normaliser les résultats par suite d'événements incontrôlables ou de circonstances extraordinaires.

Le comité administre tous nos plans incitatifs, sur lesquels vous pouvez en apprendre plus aux pages 75 et suivantes.

4. Lignes directrices en matière d'actionnariat

Nous exigeons que nos membres de la haute direction soient propriétaires de titres de capitaux propres de Fortis pour qu'ils soient directement intéressés dans notre succès futur et pour faire correspondre leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires. Les membres de la haute direction peuvent prendre en compte à cette fin les actions ordinaires de Fortis dont ils sont directement ou indirectement propriétaires, y compris les actions qu'ils acquièrent au moyen de notre RAAE et les UAI qu'ils détiennent. Le niveau d'actionnariat prévu par les lignes directrices en matière d'actionnariat augmente selon l'échelon hiérarchique, et les membres de la haute direction doivent atteindre leur niveau minimum requis dans un délai de cinq ans suivant leur nomination à leur poste et le maintenir pendant la durée de leur mandat.

Tous les membres de la haute direction visés respectent leurs obligations d'actionnariat. Nous évaluons la conformité chaque année, en nous basant sur le niveau d'actionnariat au 31 décembre multiplié par le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions de Fortis pour la période de cinq jours de bourse se terminant le 31 décembre.

Le tableau suivant présente les détails relatifs à l'actionnariat de chaque membre de la haute direction visé en date du 18 mars 2022. Nous avons utilisé leur salaire de base annuel au 31 décembre 2021 et 60 07 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 18 mars 2022, pour établir la conformité à la date de la présente circulaire et la valeur marchande de leur avoir en actions.

M. Laurito dépassait l'exigence en matière d'actionnariat qui était le triple de son salaire de base lorsqu'il a quitté Fortis pour prendre sa retraite le 31 décembre 2021.

Lignes directrices en matière d'actionnariat (en multiple du salaire de base)	Nombre d'actions détenues en propriété (n ^{bre} /)\$	Nombre d'UAI détenues en propriété (n ^{bre} /)\$	Nombre total d'actions et d'UAI (n ^{bre} /)\$	Respecte l'exigence/la propriété (en multiple du salaire de base)
David Hutchens Chef de la direction	5x 83 911/5 040 534 \$	69 101/4 150 897 \$	153 012/9 191 431 \$	oui (6,7x)
Jocelyn Perry Vice-présidente directrice, chef des finances	3x 49 890/2 996 892 \$	44 681/2 683 988 \$	94 571/5 680 880 \$	oui (8,6x)
Nora Duke Vice-présidente directrice, développement durable et chef des ressources humaines	3x 112 108/6 734 328 \$	16 842/1 011 699 \$	128 950/7 746 027 \$	oui (11,7x)
James Reid Vice-président directeur, chef du contentieux et secrétaire	3x 18 256/1 096 638 \$	16 842/1 011 699 \$	35 098/2 108 337 \$	oui (3,2x)

Voir la page 91 pour obtenir des détails concernant le règlement des UAI qui ont été et qui seront attribuées aux membres de la haute direction qui ne respectent pas encore leurs obligations en matière d'actionnariat.

Un membre de la haute direction qui ne respecte pas la politique en matière d'actionnariat peut ne pas avoir droit aux attributions incitatives à long terme pendant un an ou jusqu'à ce qu'il respecte les lignes directrices, selon le dernier événement à survenir.

Si le respect des exigences posent un problème en raison de circonstances atténuantes, le membre de la haute direction peut adresser une demande au chef de la direction lui expliquant les détails de sa situation. Le chef de la direction examinera la question avec le président du comité des ressources humaines et discutera de la possibilité d'un plan de rechange qui établit un équilibre entre les objectifs de la politique et la situation du membre de la haute direction. Si la

situation concerne le chef de la direction, la demande est adressée au président du comité, qui discutera de la question avec les membres du comité et prendra la décision appropriée. Aucune demande n'a été faite en 2021.

Engagement relatif aux capitaux propres postérieur à la retraite

Lorsqu'un membre de la haute direction prend sa retraite, il conserve une participation dans Fortis grâce aux UAP et aux options sur actions qu'il détient (le cas échéant). Au moment de la retraite, les droits à toutes les UAP détenues par le membre de la haute direction continuent d'être acquis selon le calendrier normal en fonction de la performance absolue et relative enregistrée au cours de la période pertinente, tandis que tous les droits non acquis aux options continuent d'être acquis selon le calendrier normal pendant deux ans, les droits non acquis aux options restantes étant acquis immédiatement au deuxième anniversaire de la retraite (voir la page 113).

Changements apportés en 2022

Un examen de nos lignes directrices en matière d'actionariat a été réalisé en 2021. Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2022, notre ligne directrice en matière d'actionariat applicable au président et chef de la direction passera à six fois le salaire de base annuel, ce qui permet d'établir une correspondance plus étroite avec les pratiques du marché.

5. Politiques en matière de gouvernance

Nous exerçons nos activités dans un secteur très réglementé où les autorités de réglementation examinent nos pratiques en matière de rémunération. Nous avons également adopté des politiques destinées à atténuer les risques dans une optique de bonne gouvernance.

Politique relatives aux opérations de couverture et restrictions sur les opérations

Nous interdisons aux administrateurs, aux membres de la haute direction et aux employés d'effectuer des opérations de couverture afin de se protéger contre une baisse de la valeur marchande de leur rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, d'effectuer des ventes à découvert et d'acheter des options d'achat ou de vente visant tout titre de Fortis.

Il est également interdit aux membres de la haute direction de recevoir un prêt de Fortis pour l'achat d'actions et de donner leurs actions en garantie. Dans certaines circonstances, le conseil peut exceptionnellement permettre que des actions soient données en garantie conformément à notre politique en matière d'opérations d'initié. Aucune exception n'a été accordée en 2021.

Les administrateurs, les dirigeants et les employés ne peuvent non plus effectuer d'opérations sur les titres de Fortis durant nos périodes d'interdiction des opérations. Pour tout achat ou toute vente de titres de Fortis, les administrateurs et les dirigeants doivent obtenir l'autorisation préalable de la vice-présidente directrice et chef des finances ou du secrétaire de la société. Les mêmes règles s'appliquent si un dirigeant souhaite exercer des options sur actions.

Les membres de la haute direction qui reçoivent des options sur actions ne peuvent les donner en garantie, les hypothéquer, les grever, les transférer ou les céder, sans quoi elles deviennent nulles.

Politique de récupération

Le conseil peut récupérer la rémunération ou exiger son remboursement ou encore annuler toute rémunération liée à la performance financière des actions de Fortis qui a été versée ou attribuée à un membre de la haute direction et tout profit tiré de la vente de titres de Fortis en cas de fraude, de faute lourde ou d'inconduite intentionnelle de membres de la haute direction de Fortis ou d'une filiale, ou si nous devons procéder à un retraitement important de nos résultats financiers en raison d'une non-conformité importante aux obligations d'information financière. Cela inclut la rémunération versée, attribuée ou accordée qui est liée à notre performance financière ou à la performance de nos actions ordinaires sur la période que le comité juge appropriée.

6. Exercice du pouvoir discrétionnaire

Le comité des ressources humaines et le conseil disposent d'un pouvoir discrétionnaire lorsqu'ils prennent des décisions relatives à la rémunération de la haute direction. Le conseil examine les recommandations du comité des ressources humaines en matière de rémunération avant de prendre sa décision finale sur la rémunération de la haute direction.

Le conseil peut, à sa discrétion, ajuster à la hausse ou à la baisse les montants calculés à l'aide des formules prévues dans les plans d'après son évaluation des risques assumés afin de générer les résultats financiers et la durabilité, des circonstances susceptibles d'avoir eu une incidence sur la performance individuelle ou celle de l'entreprise et de tout facteur externe susceptible d'avoir eu une incidence sur la performance. Toute augmentation discrétionnaire d'un paiement aux termes des plans incitatifs est limitée à une rémunération potentielle maximum de 200 %.

Conception de la rémunération et processus décisionnel

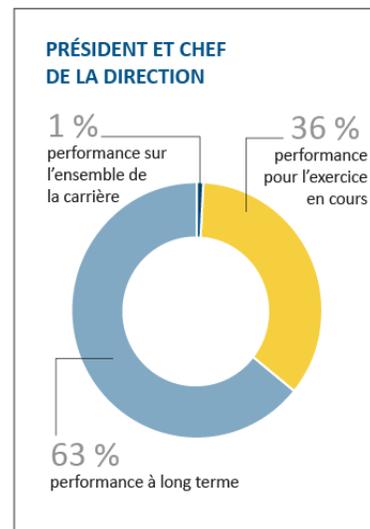
Structure de la rémunération

Notre programme de rémunération de la haute direction est conçu pour appuyer notre stratégie d'entreprise, prévoir une rémunération axée sur la performance et être concurrentiel par rapport au marché. Nous sommes d'avis qu'il doit être transparent et facile à administrer.

La structure de la rémunération comporte trois catégories permettant de récompenser les membres de la haute direction pour leur performance sur différentes plages de temps : à court terme, à long terme et sur l'ensemble de la carrière. Nous nous assurons ainsi que les membres de la haute direction se concentrent sur des objectifs à court et à long terme.

Notre programme de rémunération est conçu pour attirer et fidéliser des membres de la haute direction hautement qualifiés et encourager une solide performance pour l'entreprise. Notre programme de rémunération met l'accent sur la performance à long terme reposant sur des mesures qui correspondent aux intérêts des actionnaires et aux pratiques du marché.

Comme il est indiqué dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2021, le comité des ressources humaines a approuvé une nouvelle structure de rémunération du chef de la direction au moment de la nomination de David Hutchens au poste de président et chef de la direction en date du 1^{er} janvier 2021 (voir la page 80). Le graphique ci-contre indique la composition de sa rémunération pour 2021.



Performance pour l'exercice en cours	Salaire de base annuel	Niveau fixe de rémunération en fonction du poste, concurrentiel par rapport au marché
	Incitatif annuel (à risque)	Prime en espèces fondée sur la performance de l'entreprise et la performance individuelle en fonction de cibles préétablies Incite les membres de la haute direction à atteindre une solide performance commerciale annuelle et fait correspondre les intérêts de membres de la haute direction avec ceux des actionnaires
Performance à long terme	Unités d'actions attribuées en fonction de la performance (UAP) (à risque) <i>Pondération accrue à compter de 2022 (voir la page 79)</i>	Incitatif fondé sur des titres de capitaux propres pour encourager une performance future solide et faire correspondre les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires Acquisition des droits à la fin d'un délai de trois ans en fonction de la performance absolue et relative, paiement en espèces fondé sur le cours de nos actions au moment de l'acquisition des droits Des UAP additionnelles peuvent être gagnées en tant qu'équivalents de dividendes pour les dividendes versés sur nos actions ordinaires pendant la période de performance
	Unités d'actions incessibles (UAI) (à risque)	Incitatif fondé sur des titres de capitaux propres associés au service continu des membres de la haute direction, soutenant la croissance à long terme et de la correspondance des intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires Acquisition des droits à la fin d'un délai de trois ans et paiement réglé en espèces ou en actions ordinaires de Fortis en fonction du cours de nos actions achetées à la TSX ou à la NYSE, sauf si le membre de la haute direction est en voie de remplir son obligation d'actionnariat (voir la page 91) Des UAI additionnelles peuvent être gagnées en tant qu'équivalents de dividendes pour les dividendes versés sur nos actions ordinaires pendant la période de performance
	Options sur actions (à risque) <i>Élimination des attributions dès 2022 (voir la page 78)</i>	Incitatif fondé sur des titres de capitaux propres pour encourager une performance future solide et faire correspondre les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires Acquisition de 25 % des droits chaque année à compter du premier anniversaire de l'attribution et expiration après 10 ans

Performance sur l'ensemble de la carrière	Régime d'achat d'actions à l'intention des employés (RAAE)	Le régime d'achat d'actions à l'intention des employés encourage l'actionariat Les membres de la haute direction peuvent participer au régime selon les mêmes modalités et aux mêmes conditions que les autres employés, sauf qu'il leur est interdit de recevoir des prêts consentis aux employés par Fortis pour l'achat d'actions
	Prestations de retraite	Il existe divers mécanismes de retraite, y compris un REER, un régime 401(k), un régime à prestations déterminées, un régime de retraite complémentaire et un régime de rémunération différée (voir les détails aux pages 102 et 111)

Processus décisionnel concernant la rémunération

Étalonnage à la médiane

Nous procédons chaque année à l'étalonnage de nos niveaux de rémunération pour vérifier les tendances du marché et nous assurer de verser une rémunération concurrentielle. Nous visons à établir la rémunération de la haute direction à la médiane du marché. Nos conseillers en rémunération nous fournissent une analyse comparative des niveaux et des pratiques en matière de rémunération de notre groupe de référence pour la rémunération et formulent des recommandations fondées sur la compétitivité de la rémunération, les nouvelles tendances et les pratiques exemplaires. En ce qui concerne le chef de la direction et les autres membres de la direction visés, le comité examine les renseignements et recommande au conseil tout ajustement de la rémunération.

Le comité des ressources humaines a effectué une révision du groupe de comparaison aux fins de l'établissement de la rémunération cible de 2021, et, en l'absence de fusions et d'acquisitions, a approuvé le maintien de l'utilisation du groupe de comparaison existant.

Le groupe de comparaison est constitué de 30 sociétés, dont 14 sociétés industrielles canadiennes et 16 sociétés de services publics américaines. Les deux groupes ont été pondérés également. Pour les besoins de l'étalonnage, nous traitons les valeurs de rémunération en dollars américains au pair.

Sociétés industrielles canadiennes (pondération à 50 %)		Sociétés de services publics américaines (pondération à 50 %)	
ATCO Ltd./Canadian Utilities Ltd.	Finning International Inc.	Ameren Corp.	Eversource Energy
Canadian Natural Resources Inc.	Groupe SNC-Lavalin Inc.	CenterPoint Energy Inc.	FirstEnergy Corp.
Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée	Husky Energy Inc. ¹⁾	CMS Energy Corp.	NiSource Inc.
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	Nutrien Ltd.	Consolidated Edison Inc.	PPL Corp.
Énergie Cenovus Inc. ¹⁾	Ressources Teck Limitée	DTE Energy Company	Public Service Enterprise Group Inc.
Emera Inc.	Société aurifère Barrick	Edison International	Sempra Energy
Enbridge Inc.	TC Energy Corporation	Energy Corporation	WEC Energy Group Inc.
		Evergny Inc.	Xcel Energy Inc.

1) Husky Energy Inc. a fusionné avec Énergie Cenovus Inc. le 4 janvier 2021.

Pour les autres membres de la haute direction de Fortis, nous utilisons un groupe de comparaison reposant sur un marché mixte en parts égales, constitué de données tirées de l'étude de Korn Ferry sur le marché commercial et industriel canadien et de l'enquête sur la rémunération des membres de la haute direction dans le secteur des services énergétiques aux États-Unis effectuée par Willis Towers Watson. Tout comme pour notre étalonnage de la rémunération des membres de la haute direction visés, nous traitons la rémunération versée en dollars américains au pair.

Changements apportés en 2022

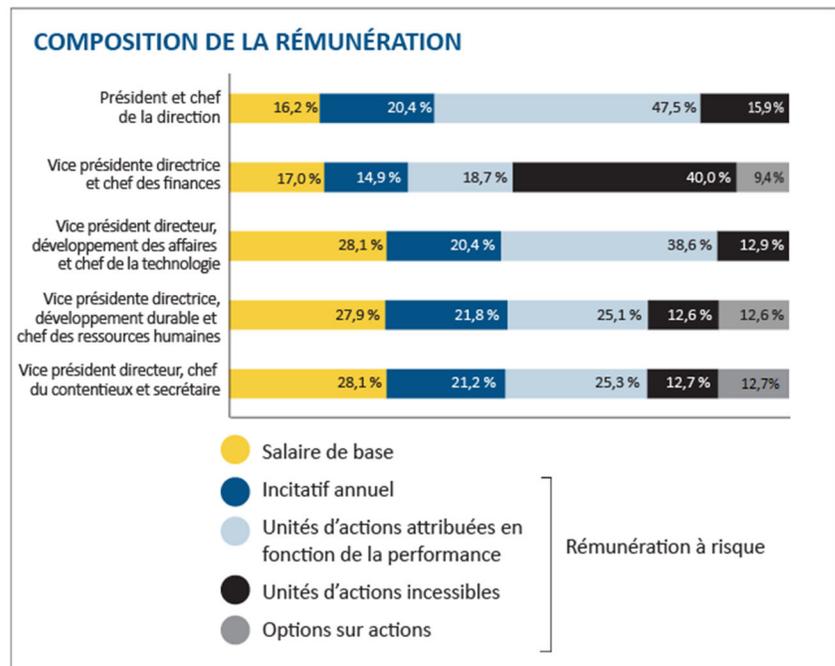
À la suite d'une révision approfondie du groupe de comparaison par Willis Towers Watson en 2021, le comité des ressources humaines a approuvé l'utilisation d'un seul groupe de comparaison composé de sociétés nord-américaines pour évaluer la rémunération de nos principaux membres de la haute direction (président et chef de la direction et vice-présidents directeurs) à compter de 2022.

Le nouveau groupe de comparaison se compose notamment de sociétés de services publics canadiennes et américaines et d'une liste restreinte de sociétés de secteurs connexes au Canada (voir la page 78). D'autres détails sur le nouveau groupe de comparaison, y compris sur les sociétés qui le composent, seront inclus dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2023.

Établissement de la composition de la rémunération

La rémunération directe totale des membres de la haute direction visés comprend une rémunération pour l'exercice en cours et une rémunération pour la performance à long terme. Nous établissons la composition de la cible en fonction des résultats de notre étalonnage et du niveau hiérarchique du membre de la haute direction. Une tranche importante de la rémunération est à risque et est versée sous forme d'attributions incitatives. La valeur de la rémunération à risque n'est pas garantie.

Le graphique ci-contre indique la composition de la rémunération de chaque membre de la haute direction visé pour 2021, y compris la nouvelle structure de rémunération du chef de la direction ayant pris effet le 1^{er} janvier 2021 (voir la page 80).



Établissement des cibles de performance

Après l'approbation du plan d'entreprise par le conseil, des objectifs de performance de l'entreprise et des filiales (selon le cas) et de performance individuelle sont établis pour l'incitatif annuel.

Le président et chef de la direction propose les cibles de performance de l'entreprise à l'examen du comité des ressources humaines. Les cibles sont audacieuses, mais équitables, et tiennent compte du plan d'entreprise, sans encourager la prise de risques excessifs.

Le comité examine ces cibles dans le contexte de l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires. Pour l'établissement des cibles de performance de l'entreprise, le comité tient compte de la conjoncture commerciale et des facteurs économiques généraux, des décisions attendues des organismes de réglementation et de l'apport relatif au bénéfice des diverses unités de l'entreprise. Dans le cadre du processus de planification régulière, le comité examine également la performance passée et applique divers scénarios de performance pour vérifier les résultats possibles en matière de rémunération. Les décisions réglementaires visant les services publics, le change, les facteurs économiques généraux et l'apport relatif au bénéfice des activités réglementées et des activités non réglementées peuvent avoir une incidence sur la croissance du bénéfice d'un exercice à l'autre. Le comité peut s'adresser à des consultants externes avant de recommander les cibles des plans incitatifs à l'approbation du conseil.

Chaque membre de la haute direction visé a également des objectifs de performance individuelle appuyant le plan d'entreprise. Les objectifs de performance individuelle des membres de la haute direction visés refléteront une attention accrue portée à nos priorités en matière de développement durable et de diversité. Le président et chef de la direction soumet ses propres objectifs de performance individuelle directement au comité des ressources humaines et recommande à l'examen et aux commentaires du comité les objectifs de performance individuelle des autres membres de la haute direction visés. Le comité établit ensuite les objectifs individuels.

Les objectifs de performance d'entreprise pour les filiales de Fortis sont évalués et approuvés par le conseil d'administration de la filiale concernée.

Le comité établit également des cibles de performance pour le plan d'UAP en fonction du plan de l'entreprise et de la stratégie à long terme.

Évaluation de la performance et établissement des attributions de rémunération incitative

À la fin de l'exercice, le comité des ressources humaines évalue la performance de l'entreprise et des individus en fonction des cibles et des objectifs incitatifs annuels préétablis.

Le comité compare la performance réelle de l'entreprise avec les objectifs annuels, et examine les ajustements quantitatifs et qualitatifs appropriés destinés à normaliser les résultats par suite d'événements incontrôlables ou de circonstances extraordinaires. Sur le fondement de ces renseignements, le comité recommande au conseil les attributions incitatives annuelles aux fins d'approbation.

Le comité fait des recommandations au conseil sur les ajustements à apporter aux salaires des membres de la haute direction visés et approuve l'évaluation de leur performance par rapport aux cibles préétablies pour les UAP dont les droits sont acquis ainsi que le paiement connexe. Le comité recommande également les octrois d'attributions incitatives à long terme. Les attributions antérieures ne sont pas directement prises en compte au moment de l'octroi annuel d'UAP, d'UAI et d'options sur actions.

Exercice du pouvoir discrétionnaire

Le comité des ressources humaines et le conseil disposent d'un pouvoir discrétionnaire lorsqu'ils examinent la performance et établissent les attributions incitatives.

Changements apportés au programme pour 2022

Nous apportons plusieurs changements à notre programme de rémunération en 2022 afin de mettre davantage l'accent sur le développement durable, de soutenir la bonne gouvernance et de conserver un rôle de premier plan en ce qui a trait aux pratiques exemplaires.

Politique de rémunération

Nous avons révisé notre politique de rémunération de la haute direction pour 2022. Les principaux changements comprennent l'élimination de l'attribution d'options sur actions, l'établissement d'un nouvel ensemble d'incitatifs à long terme et l'adoption d'un seul groupe de comparaison intégré composé de sociétés nord-américaines pour étalonner la rémunération.

Options sur actions et rémunération incitative à long terme

La modification de la composition des incitatifs à long terme destinés aux membres de la haute direction canadiens est attribuable à un déclin général de l'utilisation des options sur actions sur le marché canadien, aux récents changements d'ordre fiscal et à notre souhait d'établir une harmonisation plus étroite avec nos filiales américaines. En 2022, les options sur actions seront retirées de notre ensemble d'incitatifs à long terme et ne seront plus attribuées aux membres de la haute direction canadiens. L'élimination des attributions d'options sur actions permet d'harmoniser les incitatifs à long terme que nous attribuons aux membres de la haute direction canadiens avec ceux que nous attribuons aux membres de la haute direction américains. Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2022, la rémunération incitative à long terme des membres de la haute direction de Fortis sera composée d'attributions d'UAP à hauteur de 75 % et d'attributions d'UAI à hauteur de 25 %, respectivement. Avec prise d'effet à cette même date, la rémunération incitative à long terme des membres de la haute direction des filiales de Fortis sera composée d'attributions d'UAP à hauteur de 67 % et d'attributions d'UAI à hauteur de 33 %, respectivement.

Groupe de comparaison pour la rémunération

En 2021, Willis Towers Watson a procédé à un examen approfondi du groupe de comparaison pour la rémunération, notamment en ce qui concerne la composition de ce groupe - pays, secteurs d'activité, taille et portée - et le traitement des différentes devises dans les données de l'étalonnage. À compter de 2022, nous utiliserons un seul groupe de comparaison nord-américain se composant notamment de sociétés de services publics canadiennes et américaines et d'une liste restreinte de sociétés de secteurs connexes au Canada. Toutes les sociétés du nouveau groupe sont cotées en bourse et ont une taille similaire à celle de Fortis pour ce qui est du chiffre d'affaires, de la capitalisation boursière et du total des actifs. L'utilisation d'un seul groupe de comparaison simplifiera notre approche en matière d'étalonnage, reflétera plus fidèlement notre marché des membres de la haute direction talentueux et correspondra davantage aux pratiques du marché.

Incitatif annuel

Nos objectifs de performance pour l'entreprise à l'égard de l'incitatif annuel sont en cours de révision en 2022 afin qu'y soit inclus un nouvel objectif de DEI, en sus d'un recours accru aux mesures tenant compte des facteurs EGS dans l'évaluation de la performance en matière de développement durable et de la performance du personnel. La nouvelle mesure DEI, pondérée à 10 %, sera axée sur la progression des objectifs de diversité, la formation des dirigeants et l'efficacité globale du conseil consultatif sur la diversité, l'équité et l'inclusion. Les initiatives ESG pour 2022 visent le rehaussement des objectifs et des notes ESG et le développement des évaluations des risques climatiques et de l'information que nous communiquons. La pondération globale pour la performance en matière de développement durable et la performance du personnel sera portée à 40 % pour refléter l'attention accrue portée à ces enjeux critiques.

La performance financière continuera de constituer la portion la plus importante de l'incitatif annuel, le BPA et les flux de trésorerie étant pondérés à 50 % et à 10 %, respectivement. Le facteur de performance individuelle pour l'incitatif annuel sera ramené de 20 % à 10 %, afin de refléter une pondération accrue de 90 % pour la performance de l'entreprise.

Incitatif à long terme – UAP

Les critères de performance pour le plan d'UAP seront révisés en 2022 afin qu'il y soit inclus une nouvelle mesure de réduction des émissions de carbone. L'objectif sera fondé sur l'atteinte d'une réduction sur trois ans des émissions relevant du champ d'application 1 à l'échelle de l'entreprise et soutiendra notre objectif de réduction de 75 % d'ici 2035. La nouvelle mesure de réduction des émissions de carbone aura une pondération de 10 % et les pondérations du RTA relatif et du BPA cumulatif seront toutes deux ramenées de 50 % à 45 %.

Lignes directrices en matière d'actionnariat

Les lignes directrices en matière d'actionnariat pour le président et chef de la direction passeront de cinq fois à six fois le salaire de base annuel afin que soit établie une correspondance plus étroite avec les pratiques du marché.

Clause à double facteur de déclenchement en cas de changement de contrôle

Nos plans d'UAP et d'UAI ont été modifiés avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2022 de sorte que les attributions futures de titres de capitaux propres seront soumises à une clause à double facteur de déclenchement en cas de changement de contrôle, conformément aux pratiques prédominantes du marché au Canada et aux États-Unis.

Toutes les attributions en cours effectuées dans le cadre des plans avant 2022 continueront à être soumises à une clause à facteur de déclenchement unique en ce qui concerne l'avancement de l'acquisition des droits en cas de changement de contrôle. De plus amples détails seront présentés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2023.

Rémunération de la haute direction en 2021

Rémunération directe totale

Nous offrons un programme complet de rémunération qui est lié à notre stratégie d'entreprise globale et récompense la performance de l'entreprise et la performance individuelle.

Une importante partie de la rémunération directe totale est à risque afin de faire correspondre les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires. La rémunération la plus à risque est celle du président et chef de la direction. Le montant de la rémunération à risque réalisée varie d'un exercice à l'autre, en fonction de la performance de l'entreprise et de la performance individuelle.

Notre stratégie consiste à tirer parti de notre modèle d'exploitation, de notre diversité sur les plans géographique et réglementaire, de notre expertise opérationnelle, de notre réputation et de notre solidité financière afin d'assurer un avenir énergétique plus propre. Nous nous concentrons sur la croissance et sur la réduction de nos émissions de carbone et nous avons recensé sept initiatives stratégiques qui nous permettront de réaliser la croissance à laquelle s'attendent nos actionnaires :

- fournir un service sécuritaire et fiable;
- exécuter notre programme d'investissement;
- maintenir de solides relations avec la clientèle et les autorités de réglementation;
- promouvoir des pratiques commerciales durables et la distribution d'une énergie plus propre;
- maintenir la résilience, l'innovation et la cybersécurité du réseau et effectuer des investissements en ce sens;
- rechercher des infrastructures du secteur du stockage de GNL et d'énergie et en réaliser l'expansion;
- maintenir nos notes d'évaluation du crédit dans les catégories supérieures.

Fortis a continué à offrir de la valeur à ses actionnaires grâce à l'exécution de ses priorités principales et à une croissance continue des dividendes. L'harmonisation de la valeur pour les actionnaires et de la rémunération de la haute direction est décrite en détail aux pages 104 et suivantes.

Le tableau suivant présente la ventilation de la rémunération directe totale en 2021 pour les membres de la haute direction visés. Veuillez noter que la valeur des UAP, des UAI et des options sur actions n'est pas garantie. Vous pouvez en apprendre plus sur nos plans incitatifs aux pages 81 et suivantes.

	Salaire de base	Incitatif annuel	Unités d'actions fondées sur la performance	Unités d'actions incessibles	Options sur actions	Total	Partie à risque
David Hutchens Président et chef de la direction	1 378 850 \$ ¹⁾	1 737 351 \$ ¹⁾	4 044 002 \$ ²⁾	1 348 001 \$ ²⁾	–	8 508 204 \$	84 %
Jocelyn Perry Vice-présidente directrice, chef des finances	660 000 \$	579 000 \$	726 000 \$	1 551 000 \$ ³⁾	363 000 \$	3 879 000 \$	83 %
James Laurito Vice-président directeur, développement des affaires et chef de la technologie	858,648 \$ ¹⁾	622 990 \$ ¹⁾	1 177 392 \$ ²⁾	392 464 \$ ²⁾	–	3 051 494 \$	72 %
Nora Duke Vice-présidente directrice, développement durable et cheffe des ressources humaines	660 000 \$	516 000 \$	594 000 \$	297 000 \$	297 000 \$	2 364 000 \$	72 %
James Reid Vice-président directeur, chef du contentieux et secrétaire	660 000 \$	497 000 \$	594 000 \$	297 000 \$	297 000 \$	2 345 000 \$	72 %

1) MM. Hutchens et Laurito sont des résidents américains, et leur salaire et leur incitatif annuel en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens selon le taux de change moyen en 2021, soit 1,00 \$ US pour 1,2535 \$.

2) La valeur des UAP et des UAI en dollars américains attribuées à M. Hutchens et à M. Laurito a été convertie en dollars canadiens selon le taux de change du 31 décembre 2020, soit 1,00 \$ US pour 1,2732 \$.

3) Les UAI de M^{me} Perry comprennent un incitatif de maintien en poste sous forme d'attribution non récurrente d'UAI totalisant 1 188 000 \$, soit l'équivalent de la somme de son salaire de base et de son incitatif à court terme pour 2021, comme il est indiqué dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2021 (voir la page 92).

Comme il est indiqué dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2021, le conseil, agissant sur la recommandation du comité des ressources humaines, a approuvé la rémunération en dollars américains suivante pour M. Hutchens dans ses nouvelles fonctions de président et chef de la direction avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2021 :

- salaire de base de 1 100 000 \$ US;
- incitatif annuel cible de 115 % du salaire de base;
- incitatif à long terme cible de 385 % du salaire de base (composé d'UAP à hauteur de 75 % et d'UAI à hauteur de 25 %).

La rémunération directe cible totale de M. Hutchens en 2021 s'établissait à 6 600 000 \$ US. Conformément à notre politique de rémunération de la haute direction, la composition de la rémunération incitative à long terme des membres de la haute direction américains est différente de celle des membres de la haute direction canadiens. Ces règles seront harmonisées en 2022 au moyen de l'élimination de l'attribution d'options sur actions aux membres de la haute direction canadiens (voir la page 78).

Salaire

Les ajustements du salaire prennent habituellement effet le 1^{er} janvier. Pour déterminer la variation des salaires d'un exercice à l'autre, le comité étudie les ajustements effectués sur le marché afin d'établir une rémunération appropriée par rapport à la rémunération médiane offerte par le groupe de comparaison, la progression normale des membres de la haute direction récemment nommés ainsi que l'étendue des compétences et de l'expérience du membre de la haute direction concerné. Le comité soumet les ajustements salariaux recommandés pour les membres de la haute direction visés au conseil d'administration aux fins d'examen et d'approbation.

Voir le tableau sommaire de la rémunération à la page 107 pour connaître les salaires versés aux membres de la haute direction visés au cours des trois derniers exercices.

Incitatif annuel

Objet

Motiver les membres de la haute direction à réaliser une solide performance de l'entreprise annuelle et faire correspondre leurs intérêts avec ceux des actionnaires

Participants

Tous les membres de la haute direction

Forme

Somme en espèces, après déduction des retenues d'impôt

Versée durant le premier trimestre de l'exercice suivant, une fois les résultats de fin d'exercice audités et arrêtés définitivement

Montant

La somme est fonction de la performance réelle de l'entreprise et des filiales (s'il y a lieu) et de la performance individuelle par rapport aux cibles et aux objectifs préétablis pour l'exercice. L'attribution cible et les pondérations de la performance varient selon le poste.

	Cible pour l'incitatif annuel (en % du salaire)	Éléments de performance		
		Entreprise	Individuelle	Total
David Hutchens Président et chef de la direction	115 %	80 %	20 %	100 %
Jocelyn Perry Vice-présidente directrice, chef des finances	80 %	80 %	20 %	100 %
James Laurito Vice-président directeur, développement des affaires et chef de la technologie	70 %	80 %	20 %	100 %
Nora Duke Vice-présidente directrice, développement durable et cheffe des ressources humaines	70 %	80 %	20 %	100 %
James Reid Vice-président directeur, chef du contentieux et secrétaire	70 %	80 %	20 %	100 %

En 2022, la pondération de la performance individuelle sera ramenée de 20 % à 10 % pour tenir compte de la pondération accrue de la performance de l'entreprise, qui a été portée à 90 %.

Rémunération liée à la performance

Le conseil établit le montant réel sur le fondement de la recommandation du comité des ressources humaines :

- habituellement, aucune attribution n'est accordée si la performance de l'entreprise est inférieure à la performance seuil. Deux mesures financières (le BPA et les flux de trésorerie) ainsi que des mesures de développement durable sont utilisées pour évaluer la performance de l'entreprise;
- si la performance individuelle est jugée insatisfaisante, aucune attribution n'est accordée, même si certaines cibles ou certains seuils de performance sont atteints;
- l'attribution est plafonnée à 200 % de la cible. Le conseil peut toujours, à son appréciation, augmenter l'attribution totale jusqu'à un maximum de 200 % comme il est indiqué à la page 74;
- toutes les circonstances utiles à l'évaluation de la performance sont prises en compte lorsque le conseil exerce son pouvoir discrétionnaire, y compris les facteurs que le conseil juge indépendants de la volonté raisonnable de la direction lors de l'évaluation du BPA réel en regard du BPA cible et de l'évaluation des flux de trésorerie réels en regard des flux de trésorerie cibles, comme il a été recommandé par le comité des ressources humaines.

Changements apportés en 2021

Les cibles de performance de l'entreprise dans le cadre de l'incitatif annuel comprennent une nouvelle mesure portant sur la réduction des émissions de carbone et les changements climatiques. Cette mesure est incluse dans la pondération attribuée au développement durable, qui est passée de 20 % à 30 %, et a réduit la pondération attribuée à la mesure des flux de trésorerie, qui a été ramenée de 20 % à 10 % (voir la page 83). La pondération majorée attribuée au développement durable reflète l'attention accrue portée à cet enjeu critique. La performance financière continue de constituer la portion la plus importante de l'incitatif annuel, le BPA et les flux de trésorerie étant pondérés à 60 % et à 10 %, respectivement. Voir les détails ci-après.

Changements apportés en 2022

Pour soutenir notre avancée continue en matière de diversité, nous introduisons une nouvelle mesure DEI dans nos objectifs d'entreprise pour l'incitatif annuel de 2022. La nouvelle mesure aura une pondération de 10 % au sein de la catégorie globale de performance en matière de développement durable et de performance du personnel, qui sera axée sur le leadership en matière d'ESG, le personnel et la fiabilité et représentera 40 % de la performance de l'entreprise. La pondération du BPA, actuellement de 60 %, sera ramenée à 50 %.

La pondération pour la performance individuelle à l'égard de l'incitatif annuel sera ramenée de 20 % à 10 %, afin de refléter la pondération accrue, à 90 %, attribuée à la performance de l'entreprise.

Sommaire de la performance incitative annuelle pour 2021

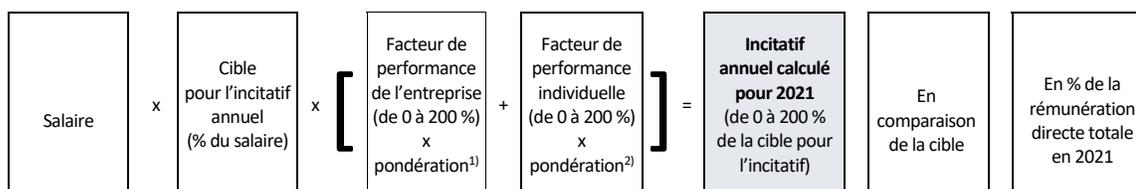
Le facteur de performance de l'entreprise pour 2021, qui mesure la performance financière au moyen du BPA et des flux de trésorerie ainsi que la performance en matière de développement durable sur les plans de la sécurité, de la fiabilité, de la réduction des émissions de carbone et de la lutte aux changements climatiques a été évalué à 102 % comme suit :

Performance de l'entreprise en 2021	Résultat	Pondération	Facteur de performance
Performance financière			
BPA	115,0 %	60 %	69,0 %
Flux de trésorerie (<i>nouvelle pondération en 2021</i>)	90,7 %	10 %	9,1 %
Performance en matière de développement durable (<i>nouvelle pondération en 2021</i>)	79,7 %	30 %	23,9 %
Total		100 %	102 %

Les détails sur notre BPA, nos flux de trésorerie et notre performance en matière de développement durable sont énoncés ci-après aux pages 84 à 87.

Le facteur de performance individuelle a été évalué à 140 % pour M. Hutchens, à 140 % pour M^{me} Perry, à 110 % pour M. Laurito, à 150 % pour M^{me} Duke et 130 % pour M. Reid (voir les pages 88 et 89).

Le tableau ci-après présente le calcul de l'incitatif annuel en 2021. Les sommes tiennent compte de l'arrondissement au nombre entier le plus près.



David Hutchens ³⁾	1 378 850 \$	115 %	81,6 %	28 %	1 737 351 \$	109,6 %	20,4 %
Jocelyn Perry	660 000 \$	80 %	81,6 %	28 %	579 000 \$	109,6 %	14,9 %
James Laurito ³⁾	858 648 \$	70 %	81,6 %	22 %	622 990 \$	103,6 %	20,4 %
Nora Duke	660 000 \$	70 %	81,6 %	30 %	516 000 \$	111,6 %	21,8 %
James Reid	660 000 \$	70 %	81,6 %	26 %	497 000 \$	107,6 %	21,2 %

1) Tient compte d'une pondération de 80 % pour tous les membres de la haute direction visés.

2) Tient compte d'une pondération de 20 % pour tous les membres de la haute direction visés.

3) Les attributions incitatives annuelles de MM. Hutchens et Laurito sont réglées en dollars américains et ont été converties en dollars canadiens selon le taux de change moyen annuel en 2021, soit 1,00 \$ US pour 1,2535 \$.

Évaluation de la performance incitative annuelle en 2021

En 2021, Fortis a réalisé un bénéfice net attribuable aux porteurs d'actions ordinaires s'établissant à 1 231 millions de dollars, soit 2,61 \$ par action ordinaire, comparativement à 1 209 millions de dollars, soit 2,60 \$ par action ordinaire, en 2020.

La croissance du bénéfice en 2021 a été modérée par l'incidence défavorable du taux de change de 48 millions de dollars et les éléments non récurrents importants comptabilisés en 2020 de 14 millions de dollars, liés à un ajustement du rendement des capitaux propres ordinaires (le « RCP ») de base pour ITC, partiellement compensés par la finalisation de la réforme fiscale américaine. Ces incidences ont été en partie compensées par des gains non réalisés de 12 millions de dollars en 2021 sur la valeur de marché des dérivés sur gaz naturel d'Aitken Creek.

La croissance du bénéfice de Fortis s'est établie à 72 millions de dollars, soit 0,15 \$ par action ordinaire, compte non tenu de l'incidence des éléments susmentionnés. La croissance opérationnelle en 2021 a reflété : (i) la croissance de la base tarifaire, (ii) la hausse du bénéfice en Arizona en raison principalement des nouveaux tarifs facturés aux clients de TEP avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2021, partiellement neutralisée par la baisse des ventes attribuable à des conditions météorologiques défavorables et par la hausse des coûts d'exploitation, (iii) la poursuite de la reprise économique dans les Caraïbes après les perturbations causées par la pandémie de COVID 19 en 2020 et (iv) l'augmentation des ventes chez FortisAlberta associée à des conditions météorologiques favorables, partiellement neutralisée par un taux d'imposition effectif plus élevé. Cette hausse a été partiellement atténuée par la diminution de la production hydroélectrique au Belize et la réduction du bénéfice chez Aitken Creek attribuable aux pertes réalisées sur des contrats de gaz naturel. Outre les éléments susmentionnés, la variation du BPA reflète une hausse du nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation, principalement attribuable au plan de réinvestissement des dividendes de Fortis.

Les flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation se sont élevés à 2 907 millions de dollars en 2021, soit une hausse de 206 millions de dollars par rapport à 2020, en raison de l'augmentation du bénéfice en trésorerie, qui est attribuable à la croissance de la base tarifaire et aux nouveaux tarifs imposés aux clients de TEP, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2021, partiellement neutralisée par des coûts d'exploitation plus élevés chez TEP et un paiement initial reçu par FortisAlberta en 2020 aux termes d'une entente à long terme conclue avec un détaillant d'énergie. L'augmentation est également attribuable aux changements favorables apportés aux comptes de report réglementaires en raison du moment où les coûts accreditifs sont intégrés aux tarifs des clients, et à des paiements de transport moins élevés pour FortisAlberta. L'augmentation a été partiellement neutralisée par le taux de change moins élevé du dollar américain par rapport au dollar canadien en 2021.

Fortis est résolument tournée vers le développement durable, et nous avons pour objectif d'être un fournisseur d'énergie sûr et fiable. Alors que nous continuons à faire face aux défis posés par la pandémie de COVID-19, la santé et la sécurité du personnel et des collectivités demeurent notre priorité absolue. Nos résultats en matière de sécurité et de fiabilité continuent de dépasser les moyennes du secteur au Canada et aux États-Unis, malgré des résultats moins favorables enregistrés en 2021. Nous demeurons extrêmement vigilants en matière de sécurité et de fiabilité et cherchons continuellement à nous améliorer. Voir les pages 86 et 87 pour de plus amples détails sur la performance en matière de développement durable en 2021 comparativement aux cibles établies dans le cadre de notre plan incitatif annuel.

Le comité des ressources humaines a examiné et approuvé les objectifs et les résultats ajustés, comme il est énoncé à la rubrique *Points à noter* aux pages suivantes, et les a inclus dans ses recommandations de rémunération au conseil aux fins d'examen et d'approbation (voir la page 77). Des renseignements supplémentaires sur les mesures non conformes aux PCGR des États-Unis sont fournis ci-après et à la page 117.

Incitatifs annuels pour 2021

1. Performance de l'entreprise

Calcul des résultats par rapport à la performance établie d'après les mesures clés suivantes :

- BPA (pondération de 60 %)
- Flux de trésorerie (pondération de 10 %) *nouvelle pondération en 2021*
- Performance en matière de développement durable sur les plans de la sécurité et de la fiabilité (pondération de 30 %) *la nouvelle pondération en 2021 comprend la sécurité, la fiabilité et une nouvelle mesure concernant la réduction des émissions de carbone et la lutte aux changements climatiques*

BPA : pondération de 60 %

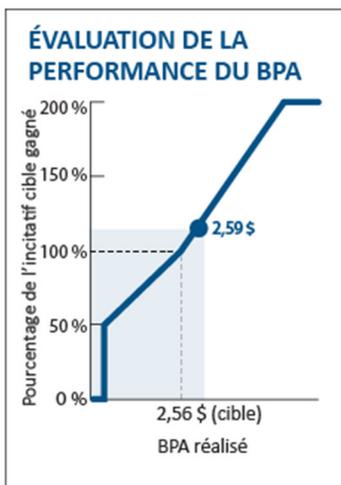
Les niveaux cible et de paiement connexe sont déterminés en fonction des attentes des actionnaires. Pour 2021, ils ont été fixés d'après notre plan d'entreprise annuel dans sa version approuvée par le conseil, les résultats réels de l'exercice précédent et les nouveaux renseignements postérieurs à l'approbation du plan d'entreprise.

Calcul du paiement

Le tableau ci-après indique nos cibles de 2021 relatives au BPA. L'attribution est plafonnée à 200 % de la cible (voir la page 72 pour plus de détails).

Minimum (50 %)	Cible ajustée (100 %)	Cible étendue (150 %)	Maximum (200 %)
2,46 \$	2,56 \$	2,66 \$	2,71 \$

Le graphique ci-contre présente notre BPA ajusté pour 2021 aux fins de l'incitatif annuel de 2,59 \$ par rapport à la cible ajustée, ce qui se traduit par un paiement de 115 %.



Résultats du BPA pour 2021

BPA cible	BPA déclaré	BPA cible ajusté	BPA ajusté aux fins de l'incitatif annuel ¹⁾	Résultat de l'incitatif annuel (% de la cible)
2,65 \$	2,61 \$	2,56 \$	2,59 \$	115 %

1) Mesure non conforme aux PCGR des États-Unis (voir la page 117). Conforme au BPA ajusté, tel que déclaré pour 2021.

Points à noter

Aux fins du calcul de la composante « BPA » de la performance de l'entreprise, le BPA déclaré de 2,61 \$ a été ajusté comme suit :

- exclusion d'un gain non réalisé de 12 millions de dollars sur la valeur du marché des dérivés liés aux installations de stockage de gaz naturel d'Aitken Creek
- L'ajustement susmentionné correspond à une baisse du bénéfice par action de 0,02 \$, qui se traduit par un BPA de 2,59 \$ aux fins de l'évaluation de la performance dans le cadre de l'incitatif annuel, conformément au BPA ajusté, tel que déclaré pour 2021.

Cet ajustement a été effectué afin que nos membres de la haute direction soient rémunérés à l'égard de la création de valeur à long terme pour les actionnaires et afin qu'il soit tenu compte de la performance de l'entreprise raisonnablement attribuable à la direction par rapport aux cibles approuvées par le conseil.

Le BPA cible de 2,65 \$ a été ajusté pour s'établir à 2,56 \$ afin qu'il soit tenu compte de ce qui suit :

- le taux de change moyen en 2021 du dollar américain par rapport au dollar canadien, soit 1,00 \$ US pour 1,25 \$, comparativement au taux projeté de 1,00 \$ US pour 1,32 \$ présumé dans le plan d'entreprise annuel.

Flux de trésorerie : pondération de 10 % (nouvelle pondération en 2021)

Le terme « flux de trésorerie » s'entend des flux de trésorerie d'exploitation avant les variations du fonds de roulement. Les niveaux cible et de paiement connexe ont été fixés d'après notre plan d'entreprise annuel dans sa version approuvée par le conseil, les résultats réels de l'exercice précédent et les nouveaux renseignements postérieurs à l'approbation du plan d'entreprise.

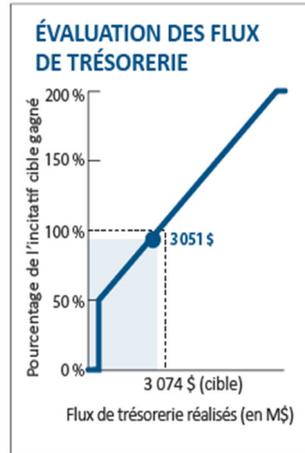
Calcul du paiement

Le tableau ci-après indique nos flux de trésorerie cibles pour 2021. L'attribution est plafonnée à 200 % de la cible (voir la page 72 pour plus de détails).

(en millions de dollars)

Minimum (50 %)	Cible ajustée (100 %)	Cible étendue (150 %)	Maximum (200 %)
2 951 \$	3 074 \$	3 197 \$	3 258 \$

Le graphique ci-contre présente nos flux de trésorerie pour 2021 aux fins de l'incitatif annuel de 3 051 millions de dollars par rapport à la cible ajustée, ce qui se traduit par un paiement de 90,7 %.



Résultats des flux de trésorerie pour 2021

(en millions de dollars)

Flux de trésorerie cibles	Flux de trésorerie déclarés ¹⁾	Flux de trésorerie cibles ajustés	Résultat de l'incitatif annuel (% de la cible)
3 180 \$	3 051 \$	3 074 \$	90,7 %

1) Flux de trésorerie d'exploitation avant les variations du fonds de roulement.

Points à noter

Nous avons ajouté la mesure des flux de trésorerie en 2019 pour renforcer notre engagement à maintenir nos notes d'évaluation du crédit dans les catégories supérieures.

Aucun ajustement n'a été apporté aux flux de trésorerie déclarés de 3 051 millions de dollars avant les variations du fonds de roulement aux fins de l'incitatif annuel.

Les flux de trésorerie cibles de 3 180 millions de dollars ont été ajustés à 3 074 millions de dollars pour tenir compte :

- du taux de change moyen en 2021 entre le dollar américain et le dollar canadien, soit 1,00 \$ US = 1,25 \$, plutôt que le taux projeté de 1,00 \$ US = 1,32 \$ présumé dans le plan d'entreprise annuel.

Performance en matière de développement durable sur les plans de la sécurité, de la fiabilité et de la réduction des émissions de carbone : pondération de 30 % *nouvelle pondération en 2021*

La performance sur le plan de la sécurité est pondérée à 10 %, soit 6 % au titre de la performance du réseau électrique, 4 % au titre de la performance du réseau de gaz et 10 % au titre de la réduction des émissions de carbone et de la lutte contre les changements climatiques (*nouveau en 2021*)

Les cibles sur les plans de la sécurité et de la fiabilité tiennent compte des mesures courantes du secteur des services publics et sont fixées en fonction d'un facteur d'amélioration de 3 % appliqué à notre performance au cours des trois derniers exercices :

- Sécurité : Taux de fréquence de toutes les blessures
- Fiabilité du réseau électrique :
 - Indice de durée moyenne des interruptions du réseau par client (SAIDI, acronyme de *System Average Interruption Duration Index*), pour nos entreprises de services publics de distribution et nos entreprises de services publics intégrés, calculé au moyen de la méthode des ingénieurs en électricité et en électronique (pondération de 4 %)
 - Pannes forcées et soutenues de lignes (les « PFSL ») pour ITC (pondération de 2 %)
- Performance du réseau de gaz : fuites de gaz par client (pondération de 4 %)

La nouvelle mesure en matière de réduction des émissions de carbone et de lutte contre les changements climatiques évalue :

- les initiatives et les réalisations permettant de faire progresser la réalisation de l'objectif de réduction de 75 % des émissions de carbone d'ici 2035 et d'autres initiatives visant à réduire les émissions de GES
- l'objectif d'identifier, d'évaluer et de communiquer le risque lié au climat, ses impacts et les mesures d'atténuation au cours des trois à cinq prochains exercices (voir la page 87).

Points à noter

Les mesures de sécurité et de fiabilité reflètent l'importance que nous accordons à l'obtention d'une performance supérieure en matière de développement durable et notre engagement à cet égard.

Nous avons continué à dépasser les moyennes du secteur en matière de sécurité et de fiabilité; cependant, les performances de 2021 reflètent un nombre plus élevé de blessures par rapport à 2020 et à notre moyenne des trois exercices précédents. L'amélioration de la sécurité et la prévention restent une priorité essentielle.

Nous avons enregistré une bonne performance en matière de fiabilité du réseau de gaz et du réseau de transport, tandis que la fiabilité du réseau électrique a été affectée par des conditions météorologiques extrêmes dans un certain nombre de régions.

Les initiatives de réduction des émissions de carbone et de lutte contre les changements climatiques ont été bien exécutées en 2021. Le comité a examiné notre performance pour 2021 - la première année pour cette mesure - et a conclu que la performance s'alignait sur un paiement de 120 % (voir la page 87).

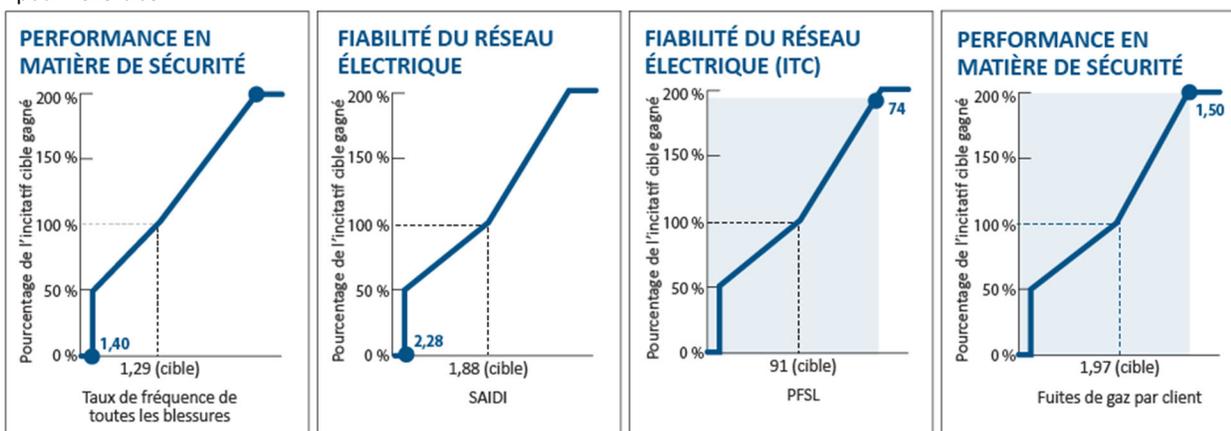
Calcul du paiement (pondération de 20 %)

Performance sur les plans de la sécurité, du SAIDI et du réseau de gaz

PFSL

Performance réelle par rapport à la cible	Paiement	Performance réelle par rapport à la cible	Paiement
Plus de 105 %	0 %	Plus de 120 %	0 %
De 105 % à 95 %	Interpolation du paiement entre 50 % et 200 %	De 120 % à 80 %	Interpolation du paiement entre 50 % et 200 %
Moins de 95 %	200 %	Moins de 80 %	200 %

Les graphiques ci-après présentent notre performance en matière de développement durable en 2021 par rapport aux cibles pour l'exercice.



Calcul du paiement (pondération de 10 %)

Réduction des émissions de carbone et changements climatiques (nouvelle mesure en 2021)



Réduction des émissions de carbone

La cible en matière de réduction des émissions de carbone comprend les actions et les réalisations de 2021 en vue d'atteindre l'objectif de réduction des émissions de carbone de 75 % d'ici 2035 et d'autres initiatives visant à réduire les émissions de GES.

Faits marquants de 2021

Nous avons achevé les études sur l'énergie propre avec nos filiales afin d'établir une trajectoire détaillée des prévisions de réduction des émissions de carbone jusqu'en 2035, qui servira de base à la fixation des objectifs futurs.

Nous avons élargi notre portefeuille total d'énergies renouvelables, notamment l'achèvement de la première source de production éolienne (Oso Grande) et l'ajout de 100 MW d'énergie solaire et de 30 MW de stockage à batterie.

Nous avons mis en œuvre des projets d'efficacité énergétique permettant de réaliser des économies d'énergie de plus de 580 000 MW.



Changements climatiques

La cible en matière de changements climatiques soutient l'objectif d'identifier, d'évaluer et de communiquer le risque lié au climat, ses impacts et les mesures d'atténuation au cours des trois à cinq prochains exercices.

Faits marquants de 2021

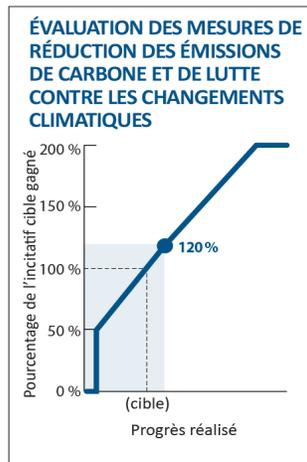
Nous avons officiellement adhéré au TCFD en tant que supporter en juillet 2021. Nous avons réalisé une analyse de scénarios liés au climat, y compris une évaluation approfondie de quatre scénarios différents de changements climatiques dans cinq de nos plus grandes entreprises de services publics.

Nous avons réalisé une évaluation consolidée des risques climatiques et identifié des risques importants pour chaque catégorie du TCFD. Les conclusions sont exposées dans notre rapport TCFD de 2022 et l'évaluation du climat sur notre site Web (www.fortisinc.com).

Le comité des ressources humaines a évalué les progrès réalisés par rapport à plusieurs indicateurs définis au début de l'exercice pour la réduction des émissions de carbone et les changements climatiques.

Le comité a relevé les principaux domaines où des progrès ont été réalisés en 2021, notamment l'adhésion au TCFD, la réalisation d'une évaluation consolidée du risque climatique et d'une analyse de scénarios climatiques dans certaines filiales et la réalisation d'examen des énergies propres avec les filiales en vue de supporter les réductions prévues des émissions de carbone jusqu'en 2035, entre autres choses.

Se fondant sur cette évaluation, qui comprenait les nombreux points saillants mentionnés plus haut, le comité a conclu que les priorités en matière de réduction des émissions de carbone et de changements climatiques ont été bien exécutées en 2021, ce qui représente une performance supérieure à l'objectif de 120 % pour cette nouvelle mesure.



Résultats en matière de développement durable pour 2021

	Cible	Résultat réel	Pondération	Résultat de l'incitatif annuel (en % de la cible)
Performance en matière de sécurité				
Taux de fréquence de toutes les blessures	1,29	1,40	10 %	0 %
Fiabilité du réseau électrique				
SAIDI	1,88	2,28	4 %	0 %
PFSL (ITC)	91	74	2 %	194,4 %
Performance sur le plan du réseau de gaz				
Fuites de gaz par client	1,97	1,50	4 %	200 %
Réduction des émissions de carbone et changements climatiques¹⁾	–	120 %	10 %	120 %
Résultat total en matière de développement durable			30 %	79,7 %

1) Évaluation approuvée en fonction des indicateurs de progrès dans les domaines prioritaires pour 2021.

2. Performance individuelle

Chaque membre de la haute direction visé est évalué en fonction de sa performance générale en regard d'obligations redditionnelles clés et des priorités en matière de performance fonctionnelle pour 2021 indiquées ci-après. Aucune attribution incitative n'est accordée si la performance individuelle est jugée insatisfaisante.

David Hutchens, président et chef de la direction

Facteur de performance individuelle pour 2021 : 140 %

À titre de président et chef de la direction, M. Hutchens est chargé d'assurer l'orientation stratégique et le succès à long terme de Fortis, sa performance financière globale et sa stratégie en matière de développement durable. Il rend des comptes au conseil en ce qui a trait à l'élaboration et à la mise en œuvre de la croissance et de l'innovation continues auxquelles nos actionnaires s'attendent, à la satisfaction des attentes de nos parties prenantes en matière de production d'énergie propre de manière sécuritaire et fiable et au perfectionnement et à l'évaluation des membres de notre haute direction.

Nous avons enregistré une croissance stable en 2021 et réalisé des progrès significatifs dans la réalisation de nos objectifs à long terme. Sous la direction de M. Hutchens, nous avons fait progresser notre stratégie commerciale et nous nous sommes adaptés aux défis liés à la pandémie de COVID-19. M. Hutchens a contribué à la réalisation de projets et d'initiatives clés. En 2021, nous avons exécuté un programme d'investissement de 3,6 milliards de dollars, fait progresser de grands projets d'investissement et présenté un nouveau programme d'investissement quinquennal totalisant 20 milliards de dollars. M. Hutchens a appuyé la progression des mesures DEI, y compris la formation de notre conseil consultatif sur la diversité, l'équité et l'inclusion ainsi que la politique sur la diversité du conseil d'administration, et a fait preuve d'un grand souci d'améliorer notre culture et nos performances en matière de sécurité. Il reste attaché à la progression de notre stratégie en matière d'énergie propre et aux autres enjeux ESG, notamment l'évaluation des risques climatiques et l'alignement sur le TCFD. M. Hutchens s'est fortement investi dans les domaines des politiques publiques et des relations avec les gouvernements des divers territoires où nous exerçons nos activités ainsi que dans celui de la communication avec les investisseurs. M. Hutchens a favorisé les mesures de planification de la relève et le perfectionnement de la haute direction dans le domaine de l'exploitation et de l'innovation ainsi que dans celui des marchés financiers et du développement des affaires en prévision du départ à la retraite de M. Laurito à la fin de 2021, et il a approuvé la création du Laboratoire de formation de leaders de Fortis.

Jocelyn Perry, vice-présidente directrice et chef des finances

Facteur de performance individuelle pour 2021 : 140 %

À titre de vice-présidente directrice et chef des finances, Mme Perry est responsable de la gérance financière de Fortis et de l'élaboration d'une stratégie de financement efficace pour soutenir la croissance continue de l'entreprise. Elle est également responsable de la présentation de l'information financière et de notre stratégie de relations avec les investisseurs.

M^{me} Perry a présenté le plan d'entreprise de 2022, qui comprend un nouveau programme d'investissement quinquennal de 20 milliards de dollars, et a contribué à la réalisation des dépenses d'investissement de 2021 totalisant 3,6 milliards de dollars. Les perspectives sur cinq ans reflètent également une croissance de la base tarifaire de 6 % et la réitération de l'orientation de croissance annuelle de 6 % du dividende jusqu'en 2025. M^{me} Perry a joué un rôle clé dans l'élaboration de projets majeurs qui ne font pas actuellement partie du plan d'entreprise, tels que le projet de raccordement au lac Érié et des possibilités d'investissement supplémentaires en Colombie-Britannique, et a dirigé le devancement et l'exécution d'un placement de titres d'emprunt à 2,18 % d'un capital de 500 millions de dollars venant à échéance dans 7 ans chez Fortis en mai 2021, placement qui devait être effectué en 2022 mais a été devancé pour réduire le risque de refinancement. D'autres efforts en 2021 ont porté sur l'amélioration des flux de trésorerie et des paramètres de crédit ainsi que sur des échanges plus suivis avec les agences de notation. En 2021, M^{me} Perry a mis à exécution les priorités en matière de relations avec les investisseurs, y compris des dialogues fructueux avec les investisseurs et le soutien à la transition pour M. Hutchens durant toute cette année. M^{me} Perry a soutenu le perfectionnement de la haute direction dans le domaine des marchés financiers et du développement de l'entreprise, y compris la nomination d'un vice-président principal chargé de ces responsabilités, et a assuré un mentorat régulier auprès des chefs de la direction des finances de nos filiales et l'engagement de la direction de nos filiales quant aux activités DEI.

James Laurito, vice-président directeur, développement des affaires et chef de la technologie
Facteur de performance individuelle pour 2021 : 110 %

À titre de vice-président directeur, développement des affaires et chef de la technologie, M. Laurito est chargé du repérage et du développement des occasions de croissance futures ainsi que de la direction stratégique en matière de technologie de l'information et de cybersécurité.

En 2021, M. Laurito a dirigé l'évaluation des occasions de développement des affaires et des initiatives de croissance interne et d'innovation en collaborant de manière continue avec Energy Impact Partners, le groupe d'exploitation de Fortis et le Réseau Innovation Fortis et en siégeant au conseil d'administration de nombreuses organisations sectorielles. Il a continué à soutenir la progression des initiatives en matière d'énergie propre au sein du groupe Fortis, telles que les projets de stockage à batteries, les occasions liées à l'énergie solaire et les dépôts réglementaires concernant les initiatives liées aux véhicules électriques, et a joué un rôle actif auprès des filiales en ce qui concerne la réalisation des programmes d'investissement et des initiatives de développement des affaires. En outre, il a contribué aux négociations et à l'orientation stratégique du projet de raccordement au lac Érié.

M. Laurito a dirigé avec efficacité des dossiers liés à la technologie et à la cybersécurité, notamment en assurant la surveillance générale du programme de gestion des risques liés à la cybersécurité à l'échelle de l'entreprise et la mise en œuvre d'une stratégie de cybersécurité, et a supervisé les investissements en matière de technologie de l'information et l'acquisition des savoirs sur les pratiques exemplaires.

M. Laurito a pris sa retraite le 31 décembre 2021.

Nora Duke, vice-présidente directrice, développement durable et chef des ressources humaines
Facteur de performance individuelle pour 2021 : 150 %

À titre de vice-présidente directrice, développement durable et chef des ressources humaines, M^{me} Duke est chargée du développement durable à l'échelle de l'entreprise, du perfectionnement des talents et des priorités connexes en matière de ressources humaines, ainsi que de notre stratégie de communication interne et externe.

M^{me} Duke a dirigé l'évolution de notre stratégie en matière de développement durable, notamment les progrès réalisés au chapitre de la gestion des risques liés aux changements climatiques, de l'harmonisation avec les recommandations du TCFD et des objectifs de réduction des GES. M^{me} Duke a contribué à l'amélioration de nos notes ESG et favorisé des échanges plus suivis sur les questions ESG avec les investisseurs et d'autres groupes de parties prenantes. En 2021, Fortis a adhéré au TCFD en tant que supporter et a dirigé la réalisation d'évaluations sur le climat dans ses grandes entreprises de services publics. M^{me} Duke continue de contribuer à la progression de notre stratégie DEI. En tant que présidente du conseil consultatif sur la diversité, l'équité et l'inclusion de Fortis, M^{me} Duke a rendu possibles les progrès dans deux domaines prioritaires : la justice raciale et la représentation de la diversité. Elle a également joué un rôle dans l'exécution des engagements relatifs à l'initiative Black North et aux priorités de l'entreprise en matière de DEI. M^{me} Duke a orienté nos priorités en matière de perfectionnement du leadership, d'évaluation des talents et de planification de la relève au moyen d'un certain nombre de projets en 2021, notamment le recrutement du vice-président principal, marché financiers et développement de l'entreprise et la nomination du vice-président directeur, exploitation et innovation. M^{me} Duke a joué un rôle clé dans la création et le déploiement du Laboratoire de formation de leaders de Fortis, a contribué à notre position de chef de file du secteur et a appuyé les initiatives externes afin de faciliter la transition de M. Hutchens au poste de président et chef de la direction. M^{me} Duke, en collaboration avec M. Reid, a joué un rôle clé dans la mise en œuvre de clauses à double facteur de déclenchement en cas de changement de contrôle dans les plans fondés sur des titres de capitaux propres du groupe Fortis. En tant que chef des ressources humaines, M^{me} Duke a guidé l'entreprise sur des questions concernant les employés, les communications et l'engagement communautaire alors que nous continuions à faire face aux défis posés par la pandémie de COVID-19.

James Reid, vice-président directeur, chef du contentieux et secrétaire

Facteur de performance individuelle pour 2021 : 130 %

En tant que vice-président directeur, chef du contentieux et secrétaire, M. Reid est responsable de la direction stratégique et de la gestion efficace de la gouvernance, de la conformité, et des fonctions juridiques et administratives liées au poste de secrétaire. Il est chargé de réduire au minimum les risques juridiques en conseillant la société et les membres de son conseil sur les questions juridiques et réglementaires importantes.

En 2021, M. Reid a dirigé un volet important de notre processus d'engagement stratégique. Il a fait preuve de leadership dans sa supervision des conseillers juridiques généraux des filiales du groupe en ce qui concerne la stratégie de croissance de Fortis et les pratiques exemplaires en matière de gouvernance et de gestion des risques. En outre, il a assuré le mentorat des conseillers juridiques généraux des filiales nouvellement nommés, et fourni aux filiales du soutien et des orientations juridiques quant aux principaux litiges. M. Reid a continué à promouvoir les pratiques exemplaires de gouvernance dans l'ensemble du groupe en 2021. Il a élaboré un programme d'accueil des nouveaux administrateurs et organisé des séances de formation clés pour les membres du conseil. Il a participé aux échanges avec des actionnaires et des parties externes en mettant l'accent sur les enjeux ESG, de diversité au sein du conseil et de gouvernance, et a soutenu notre stratégie DEI par des contributions relatives à l'initiative BlackNorth et à l'approbation des objectifs de diversité au sein du conseil. M. Reid, en collaboration avec M^{me} Duke, a joué un rôle clé dans la mise en œuvre des clauses à double facteur de déclenchement en cas de changement de contrôle dans les plans fondés sur des titres de capitaux propres du groupe Fortis. En tant que chef du contentieux, M. Reid a, en 2021, accordé une attention particulière aux questions juridiques et commerciales liées aux vaccins, notamment à la vaccination obligatoire, en consultation avec les responsables des ressources humaines et des services juridiques de toute l'organisation.

Incitatif à long terme

Objet

Cet incitatif motive les membres de la haute direction à atteindre une performance d'entreprise soutenue à long terme et fait correspondre les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires en liant la rémunération incitative à la valeur de nos actions ordinaires. Il sert également à attirer et à maintenir en poste des membres de la haute direction hautement qualifiés.

Participants

Tous les membres de la haute direction

Forme

- Des unités d'actions attribuées en fonction de la performance (UAP)
- Des unités d'actions incessibles (UAI)
- Des options sur actions – *Aucune nouvelle attribution à compter de 2022 (voir les pages 65 et 78)*

Une tranche de 75 % de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres de la haute direction est fondée sur la performance. Cette rémunération est versée sous forme d'attributions d'UAP et d'options sur actions aux membres de la haute direction canadiens, et d'UAP, aux membres de la haute direction américains. La tranche de 25 % restante est liée à la continuité du service et versée sous forme d'UAI.

Montant

La rémunération incitative à long terme est attribuée chaque année et son montant dépend du positionnement concurrentiel et du niveau hiérarchique du membre de la haute direction. Les attributions cibles pour 2021 ont été les suivantes :

	Valeur totale de l'attribution cible (en % du salaire)	Composition de l'incitatif		
		UAP	UAI	Options sur actions
David Hutchens Président et chef de la direction	385 %	75 %	25 %	–
Jocelyn Perry Vice-présidente directrice et chef des finances	220 %	50 %	25 %	25 %
James Laurito Vice-président directeur, développement des affaires et chef de la technologie	180 %	75 %	25 %	–
Nora Duke Vice-présidente directrice, développement durable et chef des ressources humaines	180 %	50 %	25 %	25 %
James Reid Vice-président directeur, chef du contentieux et secrétaire	180 %	50 %	25 %	25 %

UAP

Acquisition des droits

Les droits aux UAP s'acquièrent à la fin d'une période de performance de trois ans, selon notre performance calculée en fonction de deux mesures prédéterminées (voir la page 93).

Paiement

L'acquisition des droits s'établit dans une fourchette de 0 % à 200 % de la cible. Les UAP sont réglées en espèces selon le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition des droits, et après déduction des retenues d'impôt. Les UAP accumulent des équivalents de dividendes au même taux que celui des dividendes versés sur nos actions ordinaires et ne peuvent être cédées à une autre personne.

Le comité peut annuler le paiement si la note de crédit à long terme de l'entreprise est inférieure à BBB (telle que désignée par S&P) le dernier jour de la période de performance (le 31 décembre ou le dernier jour ouvrable de la période de trois ans si le 31 décembre tombe une fin de semaine).

Lien entre la rémunération et la performance

La valeur finale de l'attribution repose sur notre performance calculée en fonction de deux mesures prédéterminées – soit le BPA cumulatif et le RTA relatif. Si nous n'atteignons pas le niveau minimal de performance pour une mesure donnée, le paiement relatif à ce paramètre est alors égal à zéro.

Le comité des ressources humaines peut établir des critères de performance additionnels pour les attributions d'UAP au moment de leur attribution ou par la suite.

Exercice du pouvoir discrétionnaire

Le comité peut exercer sa discrétion pour tenir compte de tout élément extraordinaire durant la période de performance de trois ans lorsqu'il établit le paiement.

UAI

Les attributions d'UAI sont réglées en espèces (ou en actions ordinaires de Fortis achetées à la TSX ou à la NYSE depuis l'attribution d'UAI de 2020) à la fin de la période d'acquisition des droits de trois ans, selon le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition des droits, et après déduction des retenues d'impôt. Les UAI accumulent des équivalents de dividendes au même taux que celui des dividendes versés sur nos actions ordinaires et ne peuvent être cédées à une autre personne. Le membre de la haute direction qui n'a pas encore atteint le niveau

minimum d'actionariat requis, doit recevoir le règlement de 50 % des UAI dont les droits sont acquis sous forme d'actions (voir la page 71).

Options sur actions

Acquisition des droits

Les droits aux options sur actions s'acquièrent à hauteur de 25 % par année à compter du premier anniversaire de l'attribution et expirent après 10 ans.

Païement

Les options sur actions confèrent au porteur la possibilité d'acheter des actions ordinaires de Fortis à un prix correspondant au moins au cours du marché au moment de l'attribution. Ce prix, appelé le prix d'exercice, correspond au cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse précédant la date d'attribution.

Lien entre la rémunération et la performance

Les options sur actions n'ont de la valeur que si le cours de notre action augmente et devient supérieur au prix d'exercice.

Changements apportés en 2022

Nous n'attribuerons plus d'options sur actions aux membres de la haute direction canadiens, afin de mieux harmoniser la rémunération incitative à long terme de nos membres de la haute direction canadiens avec celle de nos membres de la haute direction américains. La rémunération fondée sur des titres de capitaux propres de tous les membres de la haute direction de Fortis sera composée d'UAP à hauteur de 75 % et d'UAI à hauteur de 25 % (voir la page 78).

Nous ajoutons au plan d'UAP une nouvelle mesure portant sur la réduction des émissions de carbone. Cette mesure aura une pondération de 10 % et les pondérations du RTA relatif et du BPA cumulatif seront toutes deux ramenées de 50 % à 45 % à compter des attributions d'UAP de 2022 (voir la page 79).

Attributions incitatives à long terme en 2021

	UAP ^{1) 2)}			UAI ^{1) 2) 3)}			Options sur actions		
	Valeur à l'attribution	Nombre d'UAP	% de la rémunération totale en 2021	Valeur à l'attribution	Nombre d'UAI	% de la rémunération totale en 2021	Valeur à l'attribution	Nombre d'options attribuées	% de la rémunération totale en 2021
David Hutchens	4 044 002 \$	77 237	47,5 %	1 348 001 \$	25 746	15,9 %	–	–	–
Jocelyn Perry	726 000 \$	13 866	18,7 %	1 551 000 \$	29 623	40,0 %	363 000 \$	56 660	9,4 %
James Laurito	1 177 392 \$	22 487	38,6 %	392 464 \$	7 496	12,9 %	–	–	–
Nora Duke	594 000 \$	11 345	25,1 %	297 000 \$	5 672	12,6 %	297 000 \$	46 356	12,6 %
James Reid	594 000 \$	11 345	25,3 %	297 000 \$	5 672	12,7 %	297 000 \$	46 356	12,7 %

1) Les attributions d'UAP et d'UAI figurant dans le tableau ont été arrondies.

2) Les UAP et les UAI attribuées à M. Hutchens et à M. Laurito ont été calculées et attribuées en dollars américains et ont été converties en dollars canadiens à l'aide du taux de change en vigueur le 31 décembre 2020, soit 1,00 \$ US pour 1,2732 \$.

3) Est inclus dans les UAI de M^{me} Perry un incitatif de maintien en poste sous forme d'attribution non récurrente d'UAI totalisant 1 188 000 \$, comme il est indiqué dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2021 (voir également l'exposé ci-après).

Attributions d'UAP et d'UAI en 2021

Les attributions d'UAP et d'UAI en 2021 ont été effectuées le 1^{er} janvier 2021 conformément aux politiques de rémunération de la haute direction de Fortis et des filiales connexes. La valeur d'attribution a été divisée par 52,36 \$, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse se terminant le 31 décembre 2020, afin de calculer le nombre d'UAP et d'UAI devant être attribuées.

Les UAI de M^{me} Perry comprennent un incitatif de maintien en poste sous forme d'attribution non récurrente d'UAI totalisant 1 188 000 \$, qui correspond à la somme de son salaire de base et de son incitatif à court terme cible. Comme il était indiqué dans notre circulaire de sollicitation de procurations de 2021, le conseil, agissant sur la recommandation du comité des ressources humaines, a exercé son pouvoir discrétionnaire et approuvé la conclusion d'une entente de maintien en poste avec M^{me} Perry, en vue de reconnaître l'expérience et les compétences essentielles qu'elle apporte à l'équipe de haute direction, et de soutenir la force et la cohésion de cette équipe à court terme et le positionnement de Fortis en vue de son succès et de sa croissance continue. L'attribution a été effectuée le 1^{er} janvier 2021 au cours du cycle annuel des attributions d'incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres, et les droits en seront acquis à la fin d'un délai de trois (voir la page 91 pour obtenir des renseignements au sujet de notre plan d'UAI).

Critères de performance pour les UAP

Les droits aux UAP attribués en 2021 seront acquis le 1^{er} janvier 2024 (soit au troisième anniversaire de l'attribution) selon notre performance calculée en fonction de deux mesures prédéterminées ayant chacune une pondération de 50 % :

- notre BPA cumulatif en comparaison d'une cible établie par le comité des ressources humaines en fonction de notre plan d'entreprise;
- notre RTA par rapport au RTA de sociétés faisant partie du groupe de référence pour la performance.

Le multiplicateur du paiement relatif à chaque mesure est égal à zéro si nous ne réalisons pas la performance minimale, et il est plafonné à 200 % en cas de performance maximale.

À la date d'attribution, notre note de crédit à long terme attribuée par S&P était de A-.

Au sujet de notre BPA cumulatif

BPA cumulatif sur trois ans de Fortis par rapport à la cible	Multiplicateur du paiement
Maximum (cible +7 %)	200 %
Cible étendue (cible +5 %)	150 %
Cible (plan)	100 %
Minimum (cible -5 %)	50 %
En deçà du seuil	0 %

Nous avons fixé quatre seuils de performance pour le critère du BPA cumulatif. Le comité des ressources humaines a fixé le BPA cumulatif cible pour les attributions d'UAP en 2021 en tenant compte de notre plan d'entreprise, des résultats de l'exercice précédent et des nouveaux renseignements postérieurs à l'approbation du plan d'entreprise.

Si notre BPA cumulatif se situe à l'intérieur des seuils de paiement minimum et maximum, le multiplicateur est établi à l'aide d'une interpolation linéaire.

Au sujet du RTA

Notre RTA sera mesuré par rapport à un groupe de référence pour la performance composé de 25 sociétés ouvertes de services publics en Amérique du Nord avec lesquelles nous rivalisons pour les investisseurs.

Alliant Energy Corp.	DTE Energy Co.	FirstEnergy Corp.	PPL Corp.
Ameren Corp.	Edison International	Hydro One Ltd.	Public SVC Enterprise Group
Atmos Energy Corp.	Emera Inc.	NiSource Inc.	Sempra Energy
CMS Energy Corp.	Entergy Corp.	OGE Energy Corp.	UGI Corp.
Canadian Utilities Ltd.	Eversource Energy	Pinnacle West Capital Corp.	WEC Energy Group
CenterPoint Energy, Inc.		PG&E Corporation	Xcel Energy Inc.
Consolidated Edison, Inc.			

Les sociétés ont été approuvées par le comité des ressources humaines en novembre 2020 sur le fondement de plusieurs critères, dont la taille et la complexité de l'entreprise. Le tableau suivant présente la médiane et la moyenne pour le groupe de comparaison de Fortis en date du 31 décembre 2020.

	Capitalisation boursière (en M\$)	Revenus totaux (en k\$)	Actifs totaux (en k\$)	Capitalisation de la dette/comptable (en %)	Rendement en dividendes (en %)
Médiane	22 462 \$	9 711 773 \$	42 648 748 \$	57,56 %	3,54 %
Moyenne	23 723 \$	10 362 009 \$	49 330 225 \$	59,14 %	3,37 %
Fortis	24 274 \$	8 935 000 \$	55 481 000 \$	55,08 %	3,88 %

Le comité des ressources humaines examine chaque année la composition du groupe de référence et est autorisé à y apporter les changements qu'il juge appropriés.

Le multiplicateur du RTA sera établi de la manière suivante :

RTA sur trois ans de Fortis par rapport au RTA du groupe de référence pour la performance	Multiplicateur du paiement
Maximum : P85 ou plus	200 %
Cible : P50 (médiane)	100 %
Minimum : P30	50 %
En-deçà du seuil : inférieur à P30	0 %

Le seuil de performance du RTA pour un paiement maximum est de P85 ou plus. Il a augmenté à compter des attributions d'UAI de 2017, alors qu'il était de P75 auparavant.

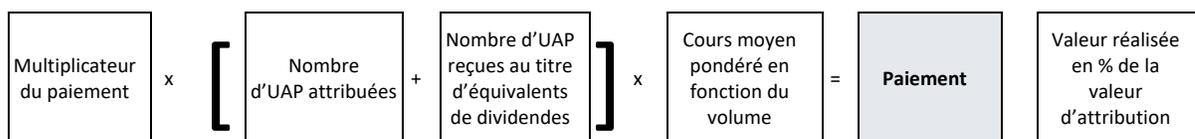
Si notre RTA se situe entre le 30^e et le 85^e centile, le multiplicateur est établi à l'aide d'une interpolation linéaire.

Au sujet du BPA

Le BPA, mesure robuste de la performance absolue, est très répandu dans le secteur des services publics pour l'évaluation de la performance à court et à long terme.

Nous intégrons le BPA dans notre plan incitatif annuel et dans notre plan d'UAP pour favoriser une performance commerciale solide et pour harmoniser les intérêts des membres de la haute direction et des actionnaires sur divers horizons temporels.

Le tableau ci-après présente le calcul appliqué aux paiements des attributions d'UAP de 2018 en fonction du multiplicateur, soit 111,3 %, et la valeur réalisée. Les montants des paiements tiennent compte de l'arrondissement au nombre entier le plus près.



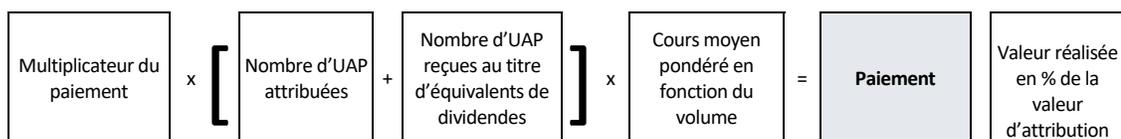
	Multiplicateur du paiement	Nombre d'UAP attribuées	Nombre d'UAP reçues au titre d'équivalents de dividendes	Cours moyen pondéré en fonction du volume	Paiement	Valeur réalisée en % de la valeur d'attribution
David Hutchens ¹⁾	111,3 %	9 565	1 129	52,36 \$	621 010 \$	141 %
Jocelyn Perry ^{2) 3)}	111,3 %	8 757	1 034	52,36 \$	570 309 \$	142 %
James Laurito ⁴⁾	111,3 %	29 514	3 484	52,36 \$	1 916 260 \$	141 %
Nora Duke ³⁾	111,3 %	16 578	1 957	52,36 \$	1 079 664 \$	142 %
James Reid ^{3) 5)}	111,3 %	13 717	1 465	52,36 \$	884 343 \$	140 %

- 1) L'attribution de M. Hutchens a été payée à 41,64 \$ US, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée le 31 décembre 2020 de 52,36 \$, converti en dollars américains selon le taux de change applicable aux UAP attribuées en vigueur le 29 décembre 2017 (le jour ouvrable précédant la date d'attribution), soit 1,00 \$ US pour 1,2573 \$. Le montant du paiement a été converti en dollars canadiens selon le taux de change annuel moyen de 2021, soit 1,00 \$ US pour 1,2535 \$. M. Hutchens a également reçu des UAP en vertu du plan d'UNS Energy (voir ci-après).
- 2) Les UAP de M^{me} Perry incluent une attribution supplémentaire proportionnelle reçue à l'occasion de sa nomination au poste de vice-présidente directrice et chef des finances le 1^{er} juin 2018. M^{me} Perry a également reçu des UAP de la part de Newfoundland Power avant d'être nommée chez Fortis (voir ci-après).
- 3) L'attribution a été payée à 52,36 \$, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée le 31 décembre 2020.
- 4) M. Laurito a reçu des UAP aux termes du plan d'unités d'actions de 2018 de CH Energy Group. Les modalités de ce plan reprenaient celles du plan d'UAP de 2018 de Fortis. L'attribution a été payée à 41,64 \$ US, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée le 31 décembre 2020 de 52,36 \$, converti en dollars américains selon le taux de change applicable aux UAP attribuées en vigueur le 29 décembre 2017 (le jour ouvrable précédant la date d'attribution), soit 1,00 \$ US pour 1,2573 \$. Le montant du paiement a été converti en dollars canadiens selon le taux de change annuel moyen de 2021, soit 1,00 \$ US pour 1,2535 \$.
- 5) M. Reid a reçu une attribution proportionnelle tenant compte de sa nomination au poste de vice-président directeur, chef du contentieux et secrétaire en date du 5 mars 2018.

UAP attribuées aux termes des plans des filiales

En 2018, Mme Perry s'est vu attribuer des UAP aux termes du plan d'UAP de Newfoundland Power, et M. Hutchens s'est vu attribuer des UAP aux termes du plan d'UAP de UNS Energy. Les droits aux UAP attribuées en 2018 ont été acquis le 1^{er} janvier 2021.

Le tableau ci-après présente le calcul de chaque paiement et la valeur réalisée. Les montants des paiements tiennent compte de l'arrondissement au nombre entier le plus près.



	Multiplicateur du paiement	Nombre d'UAP attribuées	Nombre d'UAP reçues au titre d'équivalents de dividendes	Cours moyen pondéré en fonction du volume	Paiement	Valeur réalisée en % de la valeur d'attribution
Jocelyn Perry	112,7 %	3 834	453	52,36 \$	252 944 \$	143 %
David Hutchens ¹⁾	162,2 %	25 504	3 011	52,36 \$	2 414 308 \$	206 %

- 1) L'attribution a été payée à 41,64 \$ US, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée le 31 décembre 2020 de 52,36 \$, converti en dollars américains selon le taux de change applicable aux UAP attribuées en vigueur le 29 décembre 2017 (le jour ouvrable précédant la date d'attribution), soit 1,00 \$ US pour 1,2573 \$. Le montant du paiement a été converti en dollars canadiens selon le taux de change annuel moyen de 2021, soit 1,00 \$ US pour 1,2535 \$.

Multiplicateur de la performance des filiales

Tous les plans d'unités d'actions des filiales sont soumis aux mêmes limites minimale et maximale de paiement que Fortis.

Newfoundland Power

Les critères de paiement des unités attribuées en fonction de la performance de 2018 de Newfoundland Power étaient fondés sur trois mesures de performance. Deux mesures, soit le BPA cumulatif de Fortis et le RTA relatif de Fortis, correspondaient aux mesures utilisées pour les attributions d'UAP de Fortis en 2018, comme il est indiqué ci-dessus, et la troisième mesure était le bénéfice net cumulatif des filiales sur trois exercices.

Le multiplicateur du paiement des UAP attribuées en 2018 par Newfoundland Power a été calculé comme suit :

$$\left(25\% \times \text{Bénéfice net cumulatif des filiales sur trois exercices}^{1)} \right) + \left(25\% \times \text{Paiement du BPA cumulatif de 98,1\%}^{2)} \text{ de Fortis} \right) + \left(50\% \times \text{Paiement du RTA relatif de 124,4\%}^{3)} \text{ de Fortis} \right) = \text{Multiplicateur du paiement}$$

Jocelyn Perry	26,0 %	24,5 %	62,2 %	112,7 %
---------------	--------	--------	--------	----------------

- 1) Le bénéfice net cumulatif sur trois exercices de Newfoundland Power a dépassé la cible, ce qui s'est traduit par un paiement de 104 %.
- 2) Nous avons réalisé un BPA cumulatif de 7,77 \$ en comparaison de notre cible de 7,79 \$, ce qui s'est traduit par un paiement de 98,1 %.
- 3) Notre RTA sur trois exercices de 27,7 % s'est établi au 57^e centile du groupe de référence pour la performance, ce qui s'est traduit par un paiement de 124,4 %.

UNS Energy

Les critères de paiement des unités attribuées en fonction de la performance d'UNS Energy étaient fondés sur deux mesures de performance également pondérées : le RTA relatif de Fortis, ce qui correspond à la mesure de Fortis indiquée ci-dessus, et le bénéfice net cumulatif des filiales sur trois exercices.

Le multiplicateur du paiement des UAP attribuées en 2018 par UNS Energy a été calculé comme suit :

$$\left(50\% \times \text{Bénéfice net cumulatif des filiales sur trois exercices}^{1)} \right) + \left(50\% \times \text{Paiement de RTA relatif de 124,4\%}^{2)} \text{ de Fortis} \right) = \text{Multiplicateur du paiement}$$

David Hutchens	100,0 %	62,2 %	162,2 %
----------------	---------	--------	----------------

- 1) Le bénéfice net cumulatif sur trois exercices d'UNS Energy a dépassé la cible, ce qui s'est traduit par un paiement de 200 %.
- 2) Notre RTA sur trois exercices de 27,7 % s'est établi au 57^e centile du groupe de référence pour la performance, ce qui s'est traduit par un paiement de 124,4 %.

Attributions d'UAI en 2018

En 2018, M^{me} Perry s'est vu attribuer des UAI aux termes du plan d'UAI de Newfoundland Power, et M. Hutchens s'est vu attribuer des UAI aux termes du plan d'UAI d'UNS Energy. Les droits aux UAI attribuées en 2018 ont été acquis le 1^{er} janvier 2021.

Le tableau ci-après présente le calcul de chaque paiement et la valeur réalisée. Les montants des paiements tiennent compte de l'arrondissement au nombre entier le plus près.

$$\left[\text{Nombre d'UAI attribuées} + \text{Nombre d'UAI reçues au titre d'équivalents de dividendes} \right] \times \text{Cours moyen pondéré en fonction du volume} = \text{Paiement} \quad \text{Valeur réalisée en \% de la valeur d'attribution}$$

Jocelyn Perry ¹⁾	1 917	226	52,36 \$	112 220 \$	127 %
David Hutchens ²⁾	12 752	1 505	52,36 \$	744 238 \$	127 %

- 1) L'attribution a été payée à 52,36 \$, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée le 31 décembre 2020.
- 2) L'attribution a été payée à 41,64 \$US, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée le 31 décembre 2020 de 52,36 \$, converti en dollars américains selon le taux de change en vigueur le 29 décembre 2017 (le jour ouvrable précédant la date d'attribution), soit 1,00 \$ US pour 1,2573 \$. Le montant du paiement a été converti en dollars canadiens selon le taux de change annuel moyen de 2021, soit 1,00 \$ US pour 1,2535 \$.

Attributions d'UAP en 2019

Les droits aux UAP attribués en 2019 ont été acquis le 1^{er} janvier 2022, en fonction de notre BPA cumulatif comparé au BPA cible et de notre RTA relatif pour la période de performance triennale.

Notre RTA sur trois exercices de 51,6 % s'est établi au 74^e centile du groupe de référence pour la performance, ce qui s'est traduit par un paiement de 173,5 %. Le succès de notre stratégie de croissance interne et notre solide performance financière en 2021 ont permis de dégager un BPA cumulatif sur la période de performance de trois exercices de 7,92 \$, pour un résultat de 120,5 %.

Il en a résulté un multiplicateur du paiement combiné de 147,1 % calculé comme suit :

$$\left(50 \% \times \begin{array}{c} \text{Paiement de BPA} \\ \text{cumulatif de} \\ \text{120,5 \% de Fortis}^{1)} \end{array} \right) + \left(50 \% \times \begin{array}{c} \text{Paiement de} \\ \text{RTA relatif de 173,5 \%} \\ \text{de Fortis} \end{array} \right) = \begin{array}{c} \text{Multiplicateur} \\ \text{du paiement} \\ \text{147,1 \%}^{2)} \end{array}$$

1) Le gain à la vente de la centrale Waneta Expansion de 2019 a été exclu du BPA cumulatif et du paiement connexe liés aux UAP attribués en 2019.

2) En 2019, M. Hutchens s'est vu attribuer des UAP aux termes du plan d'unités d'actions d'UNS Energy. Étant donné que la performance sur trois exercices de ce plan inclut le bénéfice net cumulatif des filiales, le multiplicateur du paiement varie par rapport au pourcentage de 147,1 % indiqué ci-dessus.

L'attribution d'UAP de 2019 a été payée à 61,08 \$, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée le 31 décembre 2021.

Attributions d'UAI en 2019

Les droits aux UAI attribués en 2019 ont également été acquis le 1^{er} janvier 2022, et le calcul du paiement des UAI était fondé sur un montant de 61,08 \$, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée le 31 décembre 2021.

D'autres détails sur le paiement des attributions d'UAP et d'UAI de 2019, y compris les montants payés à chaque membre de la haute direction visé, seront inclus dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2023.

Attributions d'options sur actions en 2021

Les attributions d'options sur actions en 2021 ont été effectuées le 25 février 2021 conformément à notre politique de rémunération de la haute direction. La juste valeur à la date d'attribution était de 50,33 \$ selon le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours précédant la date d'attribution.

En règle générale, nous établissons la valeur des options sur actions en fonction du modèle binomial d'évaluation afin de déterminer la juste valeur des options visant l'achat d'actions ordinaires. L'évaluation binomiale pour les attributions de 2021 a donné un ratio de valeur de 12,7 % du cours de nos actions au moment de l'attribution. Pour obtenir plus de détails, voir la note 2 du tableau sommaire de la rémunération à la page 107.

Au sujet du plan d'options sur actions

Le plan actuel a été adopté en 2012 et est administré par le comité des ressources humaines. Le comité établit :

- qui est admissible au plan et qui, parmi ces personnes, se voit attribuer des options sur actions;
- le nombre d'actions ordinaires visé par chaque attribution d'options sur actions;
- le prix d'exercice (qui ne peut être inférieur au cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse se terminant la veille de la date d'attribution);
- le moment de l'attribution des options sur actions;
- le moment de l'acquisition des droits aux options sur actions;
- le moment de l'expiration des options sur actions.

Le cours moyen pondéré en fonction du volume est la valeur totale de nos actions ordinaires négociées à la TSX durant les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution, divisée par le volume total de nos actions ordinaires négociées pendant cette période.

Les options sur actions attribuées aux initiés aux termes du plan et de tout autre mécanisme de rémunération fondé sur des titres établi par Fortis ne peuvent excéder 10 % du nombre total de nos actions ordinaires émises et en circulation à tout moment ou sur une période de un an. Le plan ne prévoit pas de nombre maximal d'options sur actions pouvant être émises à une même personne.

Les porteurs ne peuvent exercer leurs options sur actions en période d'interdiction des opérations, tel qu'il est indiqué dans le document relatif au plan, dans notre politique sur les opérations d'initiés et dans la législation canadienne en valeurs mobilières. Si la date d'expiration tombe en période d'interdiction des opérations, la durée des options sur actions ou la tranche non exercée de l'attribution sera prolongée de 10 jours ouvrables après la fin de la période d'interdiction.

Autres points importants

- Il nous reste 2 683 069 actions ordinaires en réserve pour les options sur actions devant être émises aux termes du plan d'options sur actions de 2012, soit 0,57 % du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation en date du 31 décembre 2021.
- Depuis la création du plan en 2012, 4 424 354 actions ont été émises lors de l'exercice d'options sur actions attribuées aux termes du plan, soit 0,94 % du nombre total d'actions émises et en circulation en date du 31 décembre 2021.
- Le tableau suivant présente le taux d'épuisement pour les trois derniers exercices, calculé en nombre d'options attribuées durant l'exercice, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation pendant l'exercice.

	2021	2020	2019
Nombre d'options attribuées	431 396	686 420	852 088
Nombre moyen pondéré d'actions en circulation	470 923 207	464 759 838	436 761 920
Taux d'épuisement	0,09 %	0,15 %	0,20 %

- Les employés de Fortis et de ses filiales qui sont des résidents canadiens peuvent se voir attribuer des options sur actions aux termes du plan d'options sur actions de 2012. Nous avons pour pratique d'attribuer des options sur actions aux membres de la haute direction seulement.
- Les administrateurs qui ne sont pas des employés ne sont pas autorisés à participer au plan.
- Les droits aux options sur actions sont acquis à hauteur de 25 % chaque année à compter du premier anniversaire de l'attribution et expirent après 10 ans. L'acquisition est avancée s'il se produit un changement de contrôle, au sens attribué à ce terme dans le plan.
- Nous n'antidatons pas les options sur actions ni ne changeons ou réduisons le prix d'exercice des options sur actions déjà attribuées.
- Nous ne consentons pas de prêt aux participants pour leur permettre d'exercer leurs options sur actions.
- Une attribution d'options sur actions ne représente pas un droit pour le porteur de continuer à travailler pour Fortis ou à lui fournir des services.
- Les options sur actions expirent trois ans après le départ à la retraite ou le décès du membre de la haute direction. Elles ne peuvent être cédées à une autre personne, sauf par succession testamentaire ou suivant les droits de dévolution dans l'éventualité du décès du porteur. En cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante, les options sur actions dont les droits sont acquis doivent être exercées dans les 90 jours suivant la cessation d'emploi.

Changements apportés en 2022

À compter de 2022, nous n'attribuerons plus d'options sur actions aux membres de la haute direction canadiens, afin de mieux harmoniser la rémunération de nos membres de la haute direction canadiens avec celle de nos membres de la haute direction américains. La rémunération fondée sur des titres de capitaux propres de tous les membres de la haute direction de Fortis sera composée d'UAP à hauteur de 75 % et d'UAI à hauteur de 25 % (voir les pages 65 et 78).

Dispositions de modification

Le plan d'options sur actions de 2012 contient des dispositions détaillées précisant dans quelles circonstances l'approbation des actionnaires est requise pour modifier le plan. Aucune modification nécessitant l'approbation des actionnaires conformément aux lois applicables ou aux règles ou politiques d'une bourse de valeurs à laquelle nos actions ordinaires sont négociées de temps à autre ne prendra effet avant que nous n'ayons obtenu l'approbation nécessaire.

De plus, nous avons besoin de l'approbation des actionnaires au moyen d'une résolution ordinaire pour toute modification visant à faire ce qui suit :

- augmenter le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du plan d'options sur actions de 2012, sauf si c'est pour apporter un rajustement conformément aux dispositions du plan relatives aux rajustements;
- réduire le prix d'exercice d'une option sur actions attribuée aux termes du plan d'options sur actions de 2012 (y compris l'annulation et la réattribution d'une option sur actions qui constitue une réduction du prix d'exercice d'une option sur actions) ou prolonger la période durant laquelle une option sur actions peut être exercée, sauf si c'est pour apporter un rajustement conformément aux dispositions du plan relatives aux rajustements;

- élargir l'admissibilité au plan d'options sur actions de 2012 pour inclure un administrateur qui n'est pas un employé ou un autre initié de Fortis;
- supprimer, augmenter ou excéder les limites de participation au plan d'options sur actions de 2012 pour nos initiés;
- permettre le transfert ou la cession d'options sur actions autrement qu'à des fins normales de règlement de succession;
- modifier les dispositions de modification du plan d'options sur actions de 2012 si la modification n'est pas une modification (i) destinée à assurer le maintien de la conformité avec la législation applicable, y compris, sans limitation, les règles, règlements et politiques de la TSX, ou (ii) d'ordre « administratif », typographique ou technique.

L'approbation des actionnaires n'est pas requise pour les modifications suivantes apportées au plan d'options sur actions de 2012, sous réserve de toute approbation exigée par les autorités de réglementation, y compris, au besoin, l'approbation de la TSX :

- les modifications d'ordre « administratif » visant notamment à corriger toute ambiguïté, erreur ou omission dans le plan d'options sur actions de 2012 ou encore à corriger ou à compléter une disposition incompatible avec une autre disposition de ce plan;
- les modifications nécessaires pour assurer le maintien de la conformité avec les dispositions de la législation applicable, y compris, sans limitation, les règles, règlements et politiques de la TSX;
- les modifications apportées à l'admissibilité au plan d'options sur actions de 2012, sauf s'il s'agit d'une modification qui pourrait élargir ou accroître la participation de nos initiés;
- l'augmentation du prix d'exercice de toute option sur actions attribuée aux termes du plan d'options sur actions de 2012;
- les modifications apportées aux dispositions relatives à l'acquisition des droits et à l'exercice du plan d'options sur actions de 2012 ou à toute option sur actions attribuée aux termes de ce plan d'une manière qui ne reporte pas la date d'expiration initiale de toute option sur actions applicable, y compris pour prévoir l'acquisition anticipée des droits et l'exercice anticipé de toute option sur actions que le comité juge nécessaire ou souhaitable, à son appréciation;
- les modifications apportées aux dispositions relatives à la résiliation du plan d'options sur actions de 2012 ou à toute option attribuée aux termes de ce plan qui, dans ce dernier cas, ne reportent pas la date d'expiration initiale d'une option sur actions donnée;
- l'ajout d'une caractéristique d'exercice sans décaissement, payable en espèces ou en actions ordinaires, qui prévoit la déduction du nombre d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission aux termes du plan d'options sur actions de 2012 des actions ordinaires sous-jacentes;
- les modifications apportées aux dispositions relatives à la cessibilité des options sur actions aux fins normales de règlement de succession;
- les modifications relatives à l'administration du plan d'options sur actions de 2012, y compris le changement du processus aux termes duquel le porteur d'une option peut exercer ses options sur actions;
- l'ajout d'une caractéristique d'exercice conditionnel qui donnerait aux porteurs d'options la possibilité d'exercer, dans certaines circonstances déterminées à l'appréciation du comité, à tout moment jusqu'à une date fixée à l'appréciation du comité, la totalité ou une partie des options sur actions attribuées aux porteurs d'options dont les droits sont acquis à ce moment-là et qui sont susceptibles d'exercice selon leurs modalités, ainsi que des options sur actions dont les droits ne sont pas acquis mais que le comité détermine comme étant immédiatement acquis et devenant susceptibles d'exercice si de telles modifications sont nécessaires pour suspendre le plan d'options sur actions de 2012 ou y mettre fin.

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

Contexte

Tous les membres de la haute direction visés peuvent participer au RAAE. M. Reid est le seul membre de la haute direction visé qui a souscrit des actions dans le cadre du RAAE en 2021. Ce régime met à la disposition des employés à temps plein et à temps partiel de Fortis, de ses filiales et des membres du même groupe qu'elle un moyen pratique d'investir dans des actions ordinaires de Fortis, de se constituer une participation en actions et de prendre part à notre succès futur. Les employés peuvent investir entre 1 % et 10 % de leur salaire de base annuel au cours d'une année civile. L'investissement annuel minimum est de 1 % du salaire de l'employé et les dividendes sont réinvestis. La participation est facultative et le régime est accessible aux employés qui sont des résidents canadiens et américains, ainsi qu'aux employés d'autres pays qui ont le droit d'y participer. Les prestations du régime sont incessibles.

Chaque contribution d'employé représente 90 % du prix d'achat des actions ordinaires, et l'employeur cotise la tranche restante de 10 %. Les actions sont acquises sur le marché libre par le fiduciaire ou sont des actions nouvelles. Toutes les

actions ordinaires achetées et détenues aux termes du RAAE sont immatriculées au nom de Computershare (à titre de fiduciaire) au bénéfice des participants du régime. Nous pouvons 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. Depuis le 1^{er} septembre 2012, nous avons en règle générale émis des actions nouvelles pour régler les achats effectués par les employés dans le cadre du régime (voir *Renseignements sur le plan de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres* à la page 110).

Le RAAE interdit l'achat d'actions pour le compte d'initiés de Fortis, y compris les membres de la haute direction visés, si, avec tout autre mécanisme de rémunération sous forme de titres, par suite de cet achat : (i) le nombre d'actions pouvant être émises en faveur des initiés à tout moment dépasse 10 % des actions émises et en circulation de Fortis; ou (ii) le nombre d'actions émises en faveur des initiés durant une période d'un an dépasse 10 % des actions ordinaires émises et en circulation de Fortis.

En date du 31 décembre 2021, 134 591 actions pouvaient être émises aux termes du RAAE de 2012, soit 0,03 % du nombre total d'actions émises et en circulation en date du 31 décembre 2021. Depuis la création de ce régime en 2012, 3 910 073 actions ont été achetées par les employés dans le cadre du RAAE, soit 0,82 % du nombre total d'actions émises et en circulation en date du 31 décembre 2021. Les 134 591 actions pouvant être émises aux termes du RAAE en date du 31 décembre 2021 ont été émises à la date de la présente circulaire et, à l'heure actuelle, aucune action ne peut être émise aux termes du RAAE. Après la mise en œuvre de la modification du RAAE, 3 000 000 d'actions pourront être émises aux termes du régime, soit 0,63 % du nombre total d'actions émises et en circulation à la date de la présente circulaire. Voir la rubrique *Vote sur la modification du deuxième régime d'achat d'actions à l'intention des employés de 2012 modifié et refondu* aux pages 16 et suivantes pour plus de renseignements sur la modification du RAAE et l'activité liée aux actions aux termes du RAAE.

Le tableau suivant présente le taux d'épuisement pour les trois derniers exercices, calculé en nombre d'actions achetées aux termes du RAAE de 2012 durant l'exercice, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation pendant l'exercice.

	2021	2020	2019
Nombre d'actions achetées	536 913	494 454	490 988
Nombre moyen pondéré d'actions en circulation	470 923 207	464 759 838	436 761 920
Taux d'épuisement	0,11 %	0,11 %	0,11 %

Achat d'actions aux termes du régime

Les actions peuvent être des actions nouvelles ou des actions acquises sur le marché libre à la TSX ou à la NYSE par Computershare, l'agent administratif. Les actions nouvelles achetées seront acquises à la juste valeur marchande à la date de l'achat. La *juste valeur marchande* désigne le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions de Fortis à la TSX durant les cinq derniers jours de bourse précédant immédiatement la date de l'achat, soit le quotient de la valeur totale des actions négociées à la TSX, divisée par le volume total des actions négociées durant la période. Les droits aux actions achetées aux termes du RAAE deviennent acquis immédiatement, sauf les droits aux actions achetées à l'aide de la contribution de l'employeur, lesquelles doivent être détenues pendant un an ou jusqu'à la résiliation du régime.

Bien que le régime n'établisse aucun nombre maximum d'actions pouvant être émises à un employé individuel, la contribution maximum d'un employé admissible ne peut dépasser 10 % de son salaire annuel de base durant une année donnée, ce qui limite le nombre d'actions pouvant être émises à une même personne aux termes du régime.

Approbation d'une modification du régime

Les actionnaires voteront sur une modification du deuxième RAAE modifié et refondu lors de notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2022, qui comprend une augmentation de la réserve d'actions dans le cadre du plan.

La modification a été approuvée par le conseil le 10 février 2022 et l'acceptation de celle-ci par la TSX le 18 mars 2022 est subordonnée à la condition que nous obtenions l'approbation des actionnaires et que nous remplissions certaines conditions habituelles (voir la page 15).

Contributions des employés

Les employés peuvent participer au régime en versant des sommes forfaitaires ou, dans le cas de certains employés, en obtenant un prêt consenti par Fortis ou une filiale de celle-ci, selon le cas. Les employés bénéficient de prêts sans intérêts, mais le montant doit être remboursé dans un délai de 52 semaines, en versements réguliers retenus sur le salaire. Les actions achetées à l'aide des prêts aux employés sont mises en gage en faveur de Fortis ou de la filiale et ne peuvent être vendues tant que l'employé n'a pas remboursé intégralement le prêt. Les membres de la haute direction visés n'ont pas le droit de recevoir de prêts aux employés aux termes du régime.

Congé autorisé

Si un employé prend un congé autorisé, sa participation au régime est suspendue jusqu'à son retour, sauf si le conseil a autorisé autre chose à son égard. L'employé sera tenu de payer à l'avance les contributions qui auraient été requises s'il n'avait pas pris ce congé, et ces paiements anticipés pourront être effectués sous forme de montant forfaitaire ou par versements.

Départ à la retraite, cessation d'emploi et décès

Dans les 90 jours suivant son départ à la retraite, la cessation de son emploi ou son décès, l'employé (ou sa succession en cas de décès) doit produire un avis indiquant un choix (i) dans le cas d'un départ à la retraite de certains employés, de continuer à participer au régime de façon limitée au moyen du réinvestissement de dividendes seulement, (ii) de transférer ses actions à un compte externe ou (iii) de vendre ses actions et de transférer le produit net de la vente dans un compte externe. Si l'employé choisit l'option (i), aucune nouvelle contribution ne peut être effectuée, mais les actions détenues dans le régime continueront d'accumuler des dividendes.

Si l'employé ne produit pas l'avis dans le délai de 90 jours, les actions seront transférées dans un compte externe au nom de l'employé.

Dispositions de modification

L'approbation des actionnaires et de la TSX est généralement requise pour les modifications au régime. L'approbation des actionnaires n'est pas requise pour les modifications suivantes, sous réserve de l'approbation des autorités de réglementation, y compris, au besoin, l'approbation de la TSX :

- les modifications d'ordre administratif;
- les modifications nécessaires pour le respect des dispositions des lois applicables ou des règles de la TSX;
- les modifications qui changent l'admissibilité au régime, autres qu'une modification qui pourrait accroître la participation d'initiés au régime;
- les modifications relatives à l'administration du régime;
- les modifications qui changent les contributions admissibles des employés au régime, pourvu que les contributions ne dépassent pas 25 % du salaire de base de l'employé;
- les modifications apportées à la définition de la contribution de l'employeur visant à changer le montant de l'aide financière consentie aux employés, pourvu que l'aide financière ne dépasse pas 25 % des contributions de l'employé;
- les modifications nécessaires à l'établissement de périodes d'acquisition des droits ou de conservation des actions;
- les modifications nécessaires à l'interruption ou à la résiliation du régime.

L'approbation des actionnaires par résolution ordinaire est requise pour toute modification ou tout changement qui :

- augmente le nombre maximum d'actions réservées aux fins d'émission aux termes du régime;
- modifie la définition d'employé admissible afin d'élargir la participation des initiés ou de l'augmenter;
- permet à un employé de contribuer pour plus que 25 % de sa rémunération de base pour une année civile;
- prévoit toute forme additionnelle d'aide financière à l'intention des employés;
- modifie la définition de contribution de l'employeur pour prévoir une aide financière aux employés qui excède 25 % de la contribution de l'employé;
- supprime, augmente ou dépasse la limite de participation des initiés;
- modifie les dispositions de modification du régime, si une telle modification n'est pas une modification (i) visant à assurer la conformité continue avec la législation applicable, y compris, notamment, les règles de la TSX; ou (ii) d'ordre administratif.

En 2017, les actionnaires ont approuvé des modifications au RAAE afin d'augmenter de 2 000 000 d'actions la réserve d'actions du RAAE. À l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2022, les actionnaires seront appelés à approuver une autre modification visant à augmenter de 3 000 000 d'actions la réserve du RAAE.

Restrictions sur le transfert

De manière générale, les droits et les intérêts des employés aux termes du régime ne peuvent être cédés ni transférés. Si un employé est muté dans une autre entreprise qui participe au régime, sa convention de choix demeurera en vigueur.

Régimes de retraite

Régime enregistré d'épargne-retraite autogéré

M^{me} Perry et M. Reid peuvent participer à un régime enregistré d'épargne-retraite autogéré (REER). Fortis verse des cotisations d'un montant équivalent aux leurs, jusqu'à concurrence du plafond de cotisation au REER établi par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) (27 830 \$ en 2021).

Régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées à l'intention des employés

Tous les membres de la haute direction visés, sauf MM. Laurito et Hutchens, participent au régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées des employés (le « RRCE CD »). Nous effectuons des cotisations d'un montant correspondant à 13 % du salaire annuel de base et de l'incitatif annuel excédant la cotisation annuelle maximum permise à un REER ou la limite de pension, dans un compte qui rapporte de l'intérêt à un taux égal au taux des obligations du gouvernement du Canada à 10 ans, majoré d'une prime de 1 % à 3 %, selon le nombre d'années de service du membre de la haute direction. Lorsque le membre de la haute direction visé prend sa retraite, il peut recevoir le montant accumulé en une somme forfaitaire ou sous forme de versements égaux sur une période pouvant atteindre 15 ans.

Régimes de retraite à prestations déterminées

M. Hutchens participe à un régime de retraite à prestations déterminées pour les employés de TEP, régime auquel il participait avant sa nomination à son premier poste au sein de Fortis le 1^{er} janvier 2018. Dans le cadre de ce régime, M. Hutchens bénéficie de prestations fondées sur un maximum de 25 années de service et d'une prestation annuelle établie à 1,6 % de son revenu mensuel moyen.

M. Hutchens participe aussi à un régime de retraite complémentaire à prestations déterminées s'adressant à certains membres de la haute direction de TEP, régime auquel il participait avant sa nomination à son premier poste au sein de Fortis le 1^{er} janvier 2018. La prestation de retraite prévue à ce régime est conforme au régime à prestations déterminées susmentionné, mais sans égard au plafond de rémunération imposé par la loi ou aux réductions volontaires de salaire. Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2018, soit la date à laquelle il a accédé à un premier poste de dirigeant au sein de Fortis, le revenu mensuel moyen de M. Hutchens, qui comprend l'incitatif annuel, a été plafonné aux fins de son régime complémentaire à prestations déterminées et n'augmentera plus.

M^{me} Duke participe à un ancien régime de retraite à prestations déterminées qui n'est pas accessible aux nouveaux membres. Le régime prévoit une prestation fondée sur un maximum de 35 ans de service. La prestation de retraite pertinente qui s'applique à M^{me} Duke a été plafonnée au niveau de ses gains pour 1999.

Régime 401(k) et plans de rémunération différée

La société verse au compte du régime 401(k) de M. Hutchens une contribution correspondant à 100 % de la contribution de M. Hutchens, jusqu'à concurrence de 4,5 % de son salaire de base, sous réserve des limites applicables aux contributions fixées par l'Internal Revenue Service (IRS).

M. Laurito recevait une contribution de participation aux bénéficiaires à son compte du régime 401(k) correspondant à 4 % de son salaire de base, ainsi qu'une contribution de la société à son compte du régime 401(k) correspondant à 75 % de sa propre contribution jusqu'à concurrence de 8 % de son salaire de base, sous réserve des limites applicables aux contributions fixées par l'IRS.

Le 1^{er} janvier 2018, M. Hutchens a commencé à participer au régime de rémunération différée d'UNS Energy Corporation. UNS Energy accumule un montant correspondant à 13 % de la tranche de son salaire de base annuel majoré de l'incitatif annuel qui est supérieure à ses gains mensuels moyens établis aux fins de ses régimes de retraite à prestations déterminées, dans un compte comportant des options d'investissement autogérées. Lorsqu'il prendra sa retraite, il pourra recevoir le montant accumulé sous forme de paiement forfaitaire ou de versements égaux échelonnés sur une période pouvant atteindre 15 ans.

M. Laurito participait au régime de rémunération différée de Central Hudson, régime auquel il participait avant sa nomination à son poste auprès de Fortis le 1^{er} avril 2016. CH Energy Group fournit un crédit de retraite complémentaire annuel pour chaque année jusqu'en 2021, qui sera déposé dans son sous-compte du régime de rémunération différée, d'après un montant correspondant à 13 % de son salaire de base et de sa prime incitative annuelle cible, tant qu'il est employé par CH Energy Group ou un membre du même groupe. Les droits aux crédits de retraite versés en 2021 ont été acquis le 31 décembre 2021. M. Laurito a quitté Fortis pour prendre sa retraite le 31 décembre 2021.

Voir la rubrique *Prestations en vertu d'un régime de retraite* qui commence à la page 111 pour les tableaux des régimes de retraite et des renseignements sur nos contributions de 2021 aux régimes de retraite.

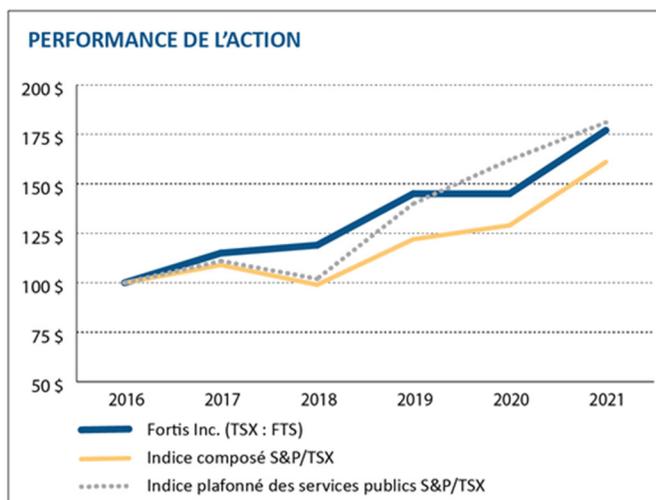
Autres avantages et avantages indirects

Les membres de la haute direction visés reçoivent divers avantages et avantages indirects dans le cadre d'un programme de rémunération concurrentiel :

- des assurances-vie, maladie, invalidité de longue durée, dentaire, combinées à des avantages connexes;
- une voiture d'entreprise (y compris les coûts normaux d'entretien et d'exploitation) ou une allocation d'automobile;
- des avantages postérieurs au départ à la retraite.

Performance de l'action et coût de la gestion

Le graphique suivant compare notre RTA des cinq derniers exercices au rendement de l'indice plafonné des services publics S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX. Ce graphique suppose qu'une somme de 100 \$ a été investie dans nos actions ordinaires et les deux indices boursiers le 31 décembre 2016, et suppose le réinvestissement des dividendes durant la période.



Chef de file des services publics en Amérique du Nord

Fortis a réalisé une démarche stratégique parmi les plus remarquables dans le secteur des services publics en Amérique du Nord, en faisant progresser ses activités majoritairement canadiennes de manière à devenir un acteur d'importance sur la scène nord-américaine.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
(au 31 décembre)						
Actions ordinaires de Fortis (TSX : FTS)	100 \$	115 \$	119 \$	145 \$	145 \$	177 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	109 \$	99 \$	122 \$	129 \$	161 \$
Indice plafonné des services publics S&P/TSX	100 \$	111 \$	102 \$	140 \$	162 \$	181 \$
Augmentation (en %) du RTA des actions ordinaires de Fortis par rapport à l'exercice précédent	–	15,0 %	3,5 %	21,9 %	–	22,1 %

Coût de la gestion

Notre programme de rémunération de la haute direction est conçu pour récompenser les membres de la haute direction visés à peu près au niveau de la médiane de notre groupe de comparaison pour la rémunération. Le RTA est un des facteurs que le comité examine durant ses délibérations sur la rémunération de la haute direction. Il se penche également sur le succès de l'équipe de haute direction dans la réalisation de notre stratégie de croissance à long terme destinée à créer une valeur soutenue pour les actionnaires. Pendant plus d'une décennie, nous avons mis en œuvre une stratégie de croissance de notre entreprise de services publics réglementés à l'échelle du Canada et aux États-Unis qui comprenait des acquisitions de services publics réglementés bien dirigés et des investissements dans nos entreprises de services publics.

Le tableau suivant présente notre croissance depuis 2016.

(au 31 décembre)	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Actifs totaux (en M\$)	47 904 \$	47 822 \$	53 051 \$	53 404 \$	55 481 \$	57 659 \$
Bénéfice net ajusté attribuable aux porteurs d'actions ordinaires (en M\$) ¹⁾	721 \$	1 027 \$	1 066 \$	1 115 \$	1 195 \$	1 219 \$
Produits annuels (en M\$)	6 838 \$	8 301 \$	8 390 \$	8 783 \$	8 935 \$	9 448 \$
Rémunération totale attribuée aux membres de la haute direction visés ²⁾	17 913 105 \$	21 548 057 \$	27 551 441 \$	25 347 942 \$	26 866 050 \$	22 802 417 \$
En % du bénéfice net ajusté ¹⁾	2,48 %	2,10 %	2,58 %	2,27 %	2,25 %	1,87 %

1) Mesure non conforme aux PCGR des États-Unis (voir la page 117).

2) Tient compte de la rémunération totale indiquée dans les circulaires antérieures pour les membres de la haute direction visés au cours de chaque exercice, soit :

2016 et 2017 : Barry Perry, Karl Smith, Earl Ludlow (parti à la retraite depuis), Nora Duke, James Laurito

2018 : Barry Perry, Jocelyn Perry, David Hutchens, James Laurito, Nora Duke et Karl Smith (parti à la retraite depuis)

2019 : Barry Perry, Jocelyn Perry, David Hutchens, James Laurito, Nora Duke

2020 : Barry Perry (parti à la retraite depuis), Jocelyn Perry, David Hutchens, James Laurito, Nora Duke

2021 : David Hutchens, Jocelyn Perry, James Laurito, Nora Duke, James Reid

Depuis 2016, les produits annuels ont augmenté de 38 %, le bénéfice net ajusté, de 69 %, et les actifs totaux, de 20 %, pour s'établir à 58 milliards de dollars en date du 31 décembre 2021. Cette croissance est attribuable à notre acquisition d'ITC en octobre 2016, ainsi qu'à une croissance continue dans l'ensemble de nos entreprises de services publics.

Le tableau présente également l'évolution de la rémunération directe totale versée aux membres de la haute direction visés pendant la même période, comme il est indiqué dans les circulaires antérieures. La rémunération versée aux membres de la haute direction visés exprimée en pourcentage du bénéfice net ajusté a diminué au cours de la période de cinq exercices.

L'augmentation de 27 % de la rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés pendant la période de cinq exercices découle de ce qui suit :

- notre croissance pendant cette période, pour nous positionner comme chef de file des services publics en Amérique du Nord;
- les augmentations de la rémunération qui se sont avérées nécessaires afin d'établir une rémunération concurrentielle, à peu près au niveau de la médiane de notre groupe de comparaison pour la rémunération;
- deux des membres de la haute direction visés en 2018, en 2019, en 2020 et en 2021 étant des résidents des É.-U., leur rémunération et les prestations de retraite correspondantes sont libellées en dollars américains;
- la rémunération de 2021 du chef de la direction reflète la nouvelle structure de rémunération du chef de la direction et est libellée en dollars américains (voir la page 80).

Rétrospective de la rémunération du chef de la direction

Le tableau suivant présente une rétrospective sur cinq exercices de la rémunération directe totale attribuée à Barry Perry de 2017 à 2020, telle qu'elle a été présentée dans les circulaires antérieures, et la rémunération attribuée à David Hutchens en 2021. La rémunération directe totale inclut le salaire payé, l'incitatif annuel versé et la valeur à l'attribution des attributions d'incitatifs à long terme.

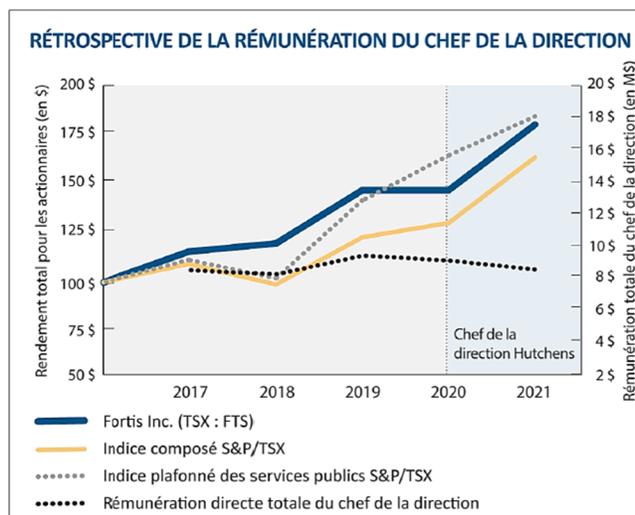
	2017	2018	2019	Barry Perry 2020	David Hutchens 2021
Rémunération fixe					
Salaire de base	1 200 000 \$	1 300 000 \$	1 300 000 \$	1 325 000 \$	1 378 850 \$
Rémunération variable (à risque)					
Incitatif annuel	2 446 000 \$	1 713 000 \$	2 614 000 \$	2 170 000 \$	1 737 351 \$
Unités d'actions fondées sur la performance	3 600 000 \$	3 900 000 \$	2 730 000 \$	2 782 500 \$	4 044 022 \$
Unités d'actions inaccessibles (nouveau pour certains membres de la haute direction visés depuis 2019)	–	–	1 365 000 \$	1 391 250 \$	1 348 001 \$
Options sur actions	1 200 000 \$	1 300 000 \$	1 365 000 \$	1 391 250 \$	–
Rémunération directe totale	8 446 000 \$	8 213 000 \$	9 374 000 \$	9 060 000 \$	8 508 204 \$

1) La rémunération de M. Hutchens, qui est versée en dollars américains, a été convertie en dollars canadiens comme suit :

- les sommes au titre des UAP et des UAI reflètent les valeurs à l'attribution le 1^{er} janvier 2021 converties en dollars canadiens au taux de change en vigueur le 31 décembre 2020, soit 1,00 \$ US = 1,2732 \$;
- toutes les autres sommes ont été converties en dollars canadiens au taux de change moyen entre le dollar américain et le dollar canadien pour 2021, soit 1,00 \$ US = 1,2535 \$.

Le graphique ci-contre compare la rémunération directe totale du chef de la direction au cours des cinq derniers exercices et notre RTA, et démontre la forte corrélation entre les deux. La rémunération de 2021 de M. Hutchens reflète la nouvelle structure de rémunération du chef de la direction énoncée dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2021 et analysée à la page 80, la rémunération étant convertie en dollars canadiens comme il est indiqué ci-dessus.

Le graphique montre également la performance du cours de nos actions en comparaison du rendement de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice plafonné des services publics S&P/TSX pendant la même période.



Rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction

Une partie importante de la rémunération du chef de la direction est à risque, et les incitatifs à base de titres de capitaux propres constituent une partie importante de la rémunération à risque afin d'harmoniser les intérêts des membres de la haute direction et ceux des actionnaires.

Le tableau suivant présente la rémunération totale directe du chef de la direction au cours de chacun des cinq derniers exercices, en regard de sa valeur réalisée et réalisable en date du 31 décembre 2021. Nous comparons également la valeur réalisée et réalisable d'une somme de 100 \$ attribuée sous forme de rémunération totale directe au chef de la direction chaque année et la valeur d'une somme de 100 \$ investie dans les actions de Fortis le premier jour de bourse de la période, dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes, pour offrir une comparaison significative de la valeur du placement des actionnaires. Le graphique de la page précédente et le tableau suivant illustrent la forte corrélation entre la rémunération du chef de la direction, d'une part, et le rendement de Fortis et la valeur du placement des actionnaires, d'autre part.

	Rémunération attribuée	Valeur réalisée et réalisable de la rémunération en date du 31 décembre 2020 ¹⁾²⁾	Période	Valeur de la somme de 100 \$	
				Barry Perry	Actionnaire
2017	8 446 000 \$	15 136 411 \$	1 ^{er} janv. 2017 au 31 déc. 2020	179 \$	145 \$
2018	8 213 000 \$	11 130 718 \$	1 ^{er} janv. 2018 au 31 déc. 2020	136 \$	126 \$
2019	9 374 000 \$	10 252 593 \$	1 ^{er} janv. 2019 au 31 déc. 2020	109 \$	123 \$
2020	9 060 000 \$	7 664 016 \$ ³⁾	1 ^{er} janv. 2020 au 31 déc. 2020	85 \$	100 \$
				David Hutchens	Actionnaire
2021	8 508 204 \$	9 641 717 \$	Du 1 ^{er} janv. 2021 au 31 déc. 2021	113 \$	122 \$
			Moyenne	124\$	123 \$

- 1) La rémunération réalisée est constituée du salaire de base, de l'incitatif annuel, de la valeur du paiement sous forme d'unités d'actions attribuées durant la période, des équivalents de dividendes versés et des gains réalisés à l'exercice d'options sur actions. La valeur réalisable inclut la valeur des attributions d'incitatifs à long terme en cours et est égale à la valeur actuelle des unités d'actions dont les droits ne sont pas acquis, notamment les UAP dont les droits s'acquerraient en fonction d'une cible, et de la valeur dans le cours des options en circulation attribuées durant la période. La valeur réalisée et réalisable de la rémunération de M. Hutchens est établie en fonction du cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2021, soit 61,03 \$, tandis que celle de M. Perry est établie en fonction du cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2020, soit 52,00 \$.
- 2) La valeur réalisée et réalisable de la rémunération diffère de la rémunération directe totale puisqu'elle reflète la valeur actuelle des attributions d'incitatifs à long terme en cours. La rémunération directe totale reflète la valeur à l'attribution des attributions d'incitatifs à long terme effectuées chaque année.
- 3) La diminution en 2020 est attribuée à la baisse du cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2020, à 52,00 \$, comparativement à 53,88 \$ le 31 décembre 2019. Les options sur actions attribuées en 2020 n'étaient pas dans le cours et, conséquemment, aucune valeur ne leur a été attribuée; la valeur des unités d'actions dont les droits ne sont pas acquis était inférieure en raison du cours de clôture des actions au 31 décembre 2020.

DÉTAILS DE LA RÉMUNÉRATION EN 2021

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant présente la rémunération que les membres de la haute direction visés ont gagnée au cours des trois derniers exercices se terminant le 31 décembre.

Voir la note 6 ci-après pour des renseignements sur les changements apportés aux postes des membres de la haute direction visés au cours des trois derniers exercices.

Membre de la haute direction visé		Salaire	Attributions fondées sur des actions ¹⁾	Attributions fondées sur des options ²⁾	Plan incitatif annuel ³⁾	Valeur du régime de retraite ⁴⁾	Autre rémunération ⁵⁾	Rémunération totale
David G. Hutchens ^{(6) (7)} Président et chef de la direction (en date du 1 ^{er} janvier 2021) Chef de l'exploitation (en date du 1 ^{er} janvier 2020) Vice-président directeur, exploitation des services publics de l'Ouest (en date du 1 ^{er} janvier 2018)	2021	1 378 850 \$	5 392 003 \$	–	1 737 351 \$	112 602 \$	517 550 \$	9 138 356 \$
	2020	1 107 480 \$	3 000 691 \$	–	1 511 542 \$	272 761 \$	657 277 \$	6 549 751 \$
	2019	1 028 348 \$	2 642 750 \$	–	1 098 673 \$	390 014 \$	287 691 \$	5 447 476 \$
Jocelyn H. Perry Vice-présidente directrice et chef des finances (en date du 1 ^{er} juin 2018)	2021	660 000 \$	2 277 000 \$	363 000 \$	579 000 \$	148 840 \$	262 632 \$	4 290 472 \$
	2020	640 000 \$	1 056 000 \$	352 000 \$	699 000 \$	168 420 \$	222 729 \$	3 138 149 \$
	2019	600 000 \$	990 000 \$	330 000 \$	865 000 \$	105 060 \$	159 082 \$	3 049 142 \$
James P. Laurito ^{(6) (7)} Vice-président directeur, développement des affaires et chef de la technologie (en date du 13 mai 2019)	2021	858 648 \$	1 569 856 \$	–	622 990 \$	189 761 \$	585 930 \$	3 827 185 \$
	2020	899 408 \$	1 566 595 \$	–	833 630 \$	198 769 \$	565 917 \$	4 064 319 \$
	2019	862 485 \$	1 595 880 \$	–	781 544 \$	179 397 \$	519 974 \$	3 939 280 \$
Nora M. Duke Vice-présidente directrice, développement durable et chef des ressources humaines (en date du 1 ^{er} août 2015)	2021	660 000 \$	891 000 \$	297 000 \$	516 000 \$	186 757 \$	289 129 \$	2 839 886 \$
	2020	645 000 \$	870 750 \$	290 250 \$	634 000 \$	185 758 \$	335 416 \$	2 961 174 \$
	2019	625 000 \$	843 750 \$	281 250 \$	585 000 \$	154 583 \$	243 319 \$	2 732 902 \$
James R. Reid Vice-président directeur, chef du contentieux et secrétaire (en date du 5 mars 2018)	2021	660 000 \$	891 000 \$	297 000 \$	497 000 \$	135 710 \$	225 808 \$	2 706 518 \$
	2020	645 000 \$	870 750 \$	290 250 \$	598 000 \$	143 330 \$	182 109 \$	2 729 439 \$
	2019	625 000 \$	843 750 \$	281 250 \$	667 000 \$	98 690 \$	178 973 \$	2 694 663 \$

1) Attributions fondées sur des actions

Les montants reflètent la valeur d'attribution des UAP et des UAI attribuées en 2019, en 2020 et en 2021. La valeur de chaque unité a été établie d'après le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée la veille de l'attribution.

Les montants indiqués pour M. Hutchens reflètent la valeur d'attribution des UAP et des UAI attribuées en 2019 par UNS Energy, et des UAP et des UAI attribuées en 2019, en 2020 et en 2021 par Fortis. Les montants indiqués pour M. Laurito reflètent la valeur d'attribution des UAP et des UAI attribuées en 2019 et en 2020 par CH Energy Group, ainsi que les UAP et les UAI attribuées en 2021 par Fortis. Ces montants ont été convertis en dollars canadiens selon les taux de change présentés dans le tableau ci-contre.

	1 ^{er} janvier	Taux de change
2021	52,36 \$	1,2732 \$
2020	53,97 \$	1,2990 \$
2019	45,14 \$	1,3640 \$

Le montant indiqué en 2021 pour M^{me} Perry inclut un incitatif de maintien en poste sous forme d'attribution non récurrente d'UAI totalisant 1 188 000 \$, attribuée le 1^{er} janvier 2021 (voir la page 92).

2) Attributions fondées sur des options

Les montants reflètent la valeur d'attribution des options sur actions attribuées en 2019, en 2020 et en 2021. L'évaluation binomiale pour les attributions de 2021 s'est établie à 12,7 %, valeur appliquée par le comité des ressources humaines (voir la page 97).

25 févr. 2021	26 févr. 2020	13 févr. 2019
6,41 \$	5,84 \$	4,76 \$

Les calculs selon le modèle d'évaluation binomiale étaient fondés sur les principales hypothèses suivantes :

- une durée de 10 ans (selon la durée totale aux termes du plan d'options sur actions);
- un rendement en dividendes (selon un rendement en dividendes mixte, historique et prévisionnel);
- un taux sans risque (identique au rendement des obligations du gouvernement du Canada correspondant à la durée des options);
- un taux de volatilité (selon la volatilité quotidienne moyenne historique).

La juste valeur des options sur actions au titre de la rémunération est différente de la valeur comptable indiquée dans nos états financiers parce que des hypothèses différentes ont été utilisées. La principale différence réside dans les hypothèses utilisées pour la durée prévue des options :

- la juste valeur au titre de la rémunération utilise la durée complète de 10 ans des options puisqu'elle représente mieux la rémunération potentielle;
- la juste valeur comptable suppose une durée prévue des options sur actions de 5,0 ans selon l'expérience. La juste valeur comptable des attributions d'options sur actions de 2021 était de 4,91 \$.

- 3) Prime annuelle en espèces gagnée aux termes du plan incitatif à court terme pour les exercices 2019, 2020 et 2021.
- 4) La valeur du régime de retraite comprend un débit compensatoire associé, selon le cas, au RRCE CD, au régime de retraite à prestations déterminées et au régime à rémunération différée (voir la page 111). Voir également les données sur la valeur du régime de retraite de M. Hutchens à la page 102.
- 5) Les autres rémunérations comprennent :
- les primes d'assurance payées par Fortis pour une couverture multirisque d'assurance vie, d'assurance maladie, d'assurance invalidité et d'assurance dentaire ainsi que des avantages connexes;
 - les avantages liés à un véhicule et les frais de déplacement ou de transport;
 - les cotisations de l'employeur au REER autogéré du membre de la haute direction visé (régime 401(k) pour MM. Hutchens et Laurito);
 - les cotisations de l'employeur aux termes du RAAE;
 - paiements de péréquation des impôts;
 - la planification fiscale et financière;
 - la paie de vacances accumulée;
 - les sommes payées par les filiales de Fortis au titre d'honoraires d'administrateur, comme il est indiqué dans le tableau qui suit :

	David Hutchens	Jocelyn Perry	James Laurito	Nora Duke	James Reid
2021	320 490 \$	213 184 \$	263 235 \$	195 833 \$	167 833 \$
2020	147 500 \$	175 218 \$	281 904 \$	193 778 \$	127 528
2019	150 000 \$	112 883 \$	268 697 \$	196 056 \$	126 056 \$

Pour MM. Hutchens et Laurito, la rémunération a été versée en dollars américains et convertie en dollars canadiens à l'aide des taux de change annuels moyens de 1,00 \$ US = 1,2535 pour 2021, de 1,00 \$ US = 1,3424 pour 2020 et de 1,00 \$ US = 1,3269 \$ pour 2019.

Les avantages indirects et les prestations totalisent moins de 50 000 \$ et moins de 10 % du salaire annuel pour chaque membre de la haute direction visé.

- 6) Le tableau suivant explique les changements apportés aux fonctions des membres de la haute direction visés au cours des trois derniers exercices :
- | | |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| David Hutchens | <ul style="list-style-type: none"> • Les données de 2020 reflètent la rémunération gagnée dans le cadre de ses fonctions de chef de l'exploitation de Fortis et en tant que chef de la direction d'UNS Energy. • Les données de 2019 reflètent la rémunération gagnée dans le cadre de sa fonction de vice-président directeur, exploitation des services publics de l'Ouest de Fortis et en tant que chef de la direction d'UNS Energy. |
| James Laurito | <ul style="list-style-type: none"> • Les données de 2019 reflètent la rémunération gagnée dans le cadre de ses fonctions actuelles et de son rôle antérieur en tant que vice-président directeur, développement des affaires, poste qu'il a occupé jusqu'au 13 mai 2019. |
- 7) En tant que résidents des États-Unis, MM. Hutchens et Laurito sont payés en dollars américains. Toutes les sommes en dollars américains autres que les attributions fondées sur des actions ont été converties en dollars canadiens selon les taux de change moyens pour l'année : 1,00 \$ US = 1,2535 pour 2021, 1,00 \$ US = 1,3424 \$ pour 2020 et 1,00 \$ US = 1,3269 \$ pour 2019. Les montants des attributions fondées sur des actions ont été convertis en dollars canadiens à l'aide des taux de changes indiqués à la note 1. Le tableau suivant présente la rémunération de MM. Hutchens et Laurito en dollars américains :

		Salaire	Attributions fondées sur des actions	Attributions fondées sur des options	Plan incitatif annuel	Valeur du régime de retraite	Toute autre rémunération	Rémunération totale
David Hutchens	2021	1 100 000 \$	4 235 000 \$	–	1 386 000	89 830 \$	412 884 \$	7 223 714 \$
	2020	825 000 \$	2 310 000 \$	–	1 126 000 \$	203 189 \$	489 628 \$	4 953 817 \$
	2019	775 000 \$	1 937 500 \$	–	828 000 \$	293 929 \$	216 814 \$	4 051 243 \$
James Laurito	2021	685 000 \$	1 233 000 \$	–	497 000 \$	151 385 \$	467 435 \$	3 033 820 \$
	2020	670 000 \$	1 206 000 \$	–	621 000 \$	148 070 \$	421 571 \$	3 066 641 \$
	2019	650 000 \$	1 170 000 \$	–	589 000 \$	135 200 \$	391 871 \$	2 936 071 \$

M. Hutchens a été nommé à un poste de direction de Fortis le 1^{er} janvier 2018 et est demeuré chef de la direction d'UNS Energy jusqu'au 31 décembre 2020. M. Laurito a été nommé à un poste de direction de Fortis le 1^{er} avril 2016 et est demeuré président et chef de la direction de CH Energy Group jusqu'à son départ à la retraite le 31 décembre 2021.

Attributions en vertu d'un plan incitatif

Le tableau suivant présente les attributions incitatives à long terme en cours en date du 31 décembre 2021 (pour de plus amples renseignements sur les plans incitatifs à long terme, voir les pages 91 et suivantes).

	Attributions fondées sur des options					Attributions fondées sur des actions		
	Année de l'attribution	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ¹⁾	Nombre d'actions ou d'unités 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 ²⁾³⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
David Hutchens	2021	–	–	–	–	106 923	6 525 516 \$	–
	2020	–	–	–	–	59 845	3 652 360 \$	–
	2019	–	–	–	–	65 300	4 803 684 \$	–
		–	–	–	–	232 068	14 981 560 \$	–
Jocelyn Perry	2021	56 660	50,33 \$	25 févr. 2031	606 262 \$	45 153	2 755 674 \$	–
	2020	60 276	58,40 \$	26 févr. 2030	158 526 \$	21 061	1 285 335 \$	–
	2019	69 372	47,57 \$	13 févr. 2029	933 717 \$	24 461	1 963 168 \$	–
	2018	17 060	41,27 \$	13 févr. 2028	337 106 \$	–	–	–
	2017	8 424	42,36 \$	15 févr. 2027	157 276 \$	–	–	–
	2016	9 384	37,30 \$	16 févr. 2026	222 682 \$	–	–	–
	2015	6 956	39,25 \$	2 mars 2025	151 502 \$	–	–	–
		228 132			2 567 101 \$	90 675	6 004 177 \$	–
James Laurito	2021	–	–	–	–	31 130	1 899 873 \$	–
	2020	–	–	–	–	31 244	1 906 817 \$	–
	2019	–	–	–	–	39 431	2 995 127 \$	–
		–	–	–	–	101 805	6 801 817 \$	–
Nora Duke	2021	46 356	50,33 \$	25 févr. 2031	496 009 \$	17 668	1 087 307 \$	–
	2020	49 700	58,40 \$	26 févr. 2030	130 711 \$	17 366	1 059 854 \$	–
	2019	59 124	47,57 \$	13 févr. 2029	795 809 \$	20 847	1 673 155 \$	–
	2018	49 168	41,27 \$	13 févr. 2028	971 560 \$	–	–	–
	2017	45 924	42,36 \$	15 févr. 2027	857 401 \$	–	–	–
	2016	42 060	37,30 \$	16 févr. 2026	998 084 \$	–	–	–
		292 332			4 249 574 \$	55 881	3 811 316 \$	–
James Reid	2021	46 356	50,33 \$	25 févr. 2031	496 009 \$	17 668	1 078 307 \$	–
	2020	49 700	58,40 \$	26 févr. 2030	130 711 \$	17 366	1 059 854 \$	–
	2019	59 124	47,57 \$	13 févr. 2029	795 809 \$	20 847	1 673 155 \$	–
	2018	39 972	42,00 \$	5 mars 2028	760 667 \$	–	–	–
		195 152			2 183 196 \$	55 881	3 811 316 \$	–

1) La *valeur des options dans le cours non exercées* correspond à la différence entre le prix d'exercice de l'option et la somme de 61,03 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2021, multipliée par le nombre d'options en circulation. Aucune valeur n'est attribuée si le prix d'exercice est supérieur au cours de clôture des actions.

2) La *valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions* correspond à la valeur marchande des UAP et des UAI en circulation fondée sur la somme de 61,03 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2021.

3) Les droits aux UAP et aux UAI attribués en 2019 ont été acquis le 1^{er} janvier 2022, et le paiement a été effectué au premier trimestre de 2022 (voir la page 97).

Attributions en vertu d'un plan incitatif – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée en 2021

	Attributions fondées sur des options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ¹⁾	Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ²⁾	Rémunération aux termes d'un plan incitatif non fondé sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ³⁾
David Hutchens ⁴⁾	–	3 779 556 \$	1 737 351 \$
Jocelyn Perry	131 122 \$	935 473 \$	579 000 \$
James Laurito ⁴⁾	–	1 916 260 \$	622 990 \$
Nora Duke	289 232 \$	1 079 664 \$	516 000 \$
James Reid	140 132 \$	884 343 \$	497 000 \$

- 1) Valeur totale qui aurait été réalisée si les options dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice avaient été exercées à la date d'acquisition des droits. La valeur correspond à la différence entre le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'acquisition des droits et le prix d'attribution des options.
- 2) Valeur des UAP et des UAI qui ont été réalisées et payées en 2021.
- 3) Rémunération incitative annuelle gagnée en 2021 (voir le tableau sommaire de la rémunération à la page 107 pour plus de détails).
- 4) MM. Hutchens et Laurito ne reçoivent aucune option sur actions. Leur rémunération en vertu du plan incitatif fondé sur des actions et du plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres en 2021 a été payée en dollars américains et convertie en dollars canadiens selon le taux de change moyen pour 2021 de 1,00 \$ US = 1,2535 \$.

Renseignements sur le plan de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres

En 2021, nous avons attribué 431 396 options conformément au plan d'options sur actions de 2012, soit 0,09 % du nombre total de nos actions ordinaires émises et en circulation. Le nombre d'options attribuées en 2020 s'élevait à 686 420 (soit 0,15 % du nombre total de nos actions ordinaires émises et en circulation).

(en date du 31 décembre 2021)

	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options en circulation	Prix d'exercice moyen pondéré des options en circulation	Nombre de titres restants à émettre en vertu du plan d'options sur actions (à l'exclusion des options émises et en circulation)
Plan d'options sur actions approuvé par les porteurs de titres	2 915 872	47,20 \$	2 683 069

Options sur actions en circulation

Le nombre d'options attribuées et en circulation s'élève à 2 615 691. Au total, 2 683 069 actions ordinaires demeurent en réserve aux fins de l'émission d'options aux termes de notre plan d'options sur actions de 2012, ce qui représente 0,56 % du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation. À compter de 2022, nous n'attribuerons plus d'options sur actions, de manière à harmoniser l'incitatif à long terme des membres de la haute direction canadiens et celui des membres de la haute direction américains.

	Nombre d'options en circulation		En % des actions ordinaires émises et en circulation	
	en date du 31 décembre 2021	en date du 18 mars 2022	en date du 31 décembre 2021	en date du 18 mars 2022
Plan d'options sur actions de 2012	2 915 872	2 615 691	0,61 %	0,55 %

Options sur actions exercées en 2021

Le tableau suivant présente les options sur actions exercées par les membres de la haute direction visés en 2021. Le gain correspond à la différence entre le prix de l'option et le cours de l'action au moment de l'exercice.

	Année d'attribution	Nombre d'options exercées	Gain tiré des options exercées
Jocelyn Perry	2012	10 508	212 308 \$
	2013	11 168	233 083 \$
		21 676	445 391 \$
Nora Duke	2013	35 292	699 487 \$
	2015	32 868	564 658 \$
		68 160	1 264 145

Prestations en vertu d'un régime de retraite

En 2021, nous avons contribué au REER autogéré individuel de M^{me} Perry et de M. Reid, en égalant leurs cotisations jusqu'à concurrence du plafond de cotisation au REER, au montant de 27 830 \$, autorisé aux termes de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada). Ces cotisations ont totalisé 13 915 \$ pour M^{me} Perry et le même montant pour M. Reid.

Des sommes additionnelles ont été comptabilisées dans le RRCE CD à l'intention des employés en 2021 : 180 788 \$ pour M^{me} Perry, 220 221 \$ pour M^{me} Duke et 142 597 \$ pour M. Reid. Les montants dans les comptes de RRCE CD correspondent à 13 % du salaire de base annuel et de l'incitatif annuel en espèces en sus du seuil nécessaire pour atteindre le plafond de cotisation au REER ou de retraite pour chacun des trois membres de la haute direction visés.

En 2021, nous avons effectué les cotisations suivantes :

- 16 358 \$ au régime 401(k) de M. Hutchens et 112 602 \$ à son régime de rémunération différé;
- 32 622 \$ au régime 401(k) de M. Laurito (18 332 \$ à titre de cotisation équivalente de l'employeur et 14 290 \$ pour la participation aux bénéficiaires) et 189 761 \$ à son régime de rémunération différée.

En tant que résidents des États-Unis, MM. Hutchens et Laurito sont rémunérés en dollars américains. Toutes les sommes en dollars américains versées en cotisations au régime 401(k) et aux régimes de rémunération différée sont convertis en dollars canadiens selon le taux de change annuel moyen pour 2021 de 1,00 \$ US = 1,2535 \$.

Le tableau suivant présente la prestation de retraite annuelle estimative pour chacun des membres de la haute direction visés en date du 31 décembre 2021.

Tableau du régime de retraite à prestations déterminées

	Prestations annuelles payables			Obligation au titre des prestations déterminées au début de l'exercice	Montant rémunérateur	Montant non rémunérateur	Obligation ⁴⁾ au titre des prestations déterminées à la fin de l'exercice
	Années de service décomptées	À la fin de l'exercice 2021	À l'âge de 65 ans ¹⁾				
David Hutchens	26,5	385 376 \$	631 764 \$	11 906 227 \$	–	(193 122) \$ ²⁾	11 713 105 \$
Nora Duke	35,0	119 700 \$	119 700 \$	2 198 143 \$	54 571 \$	(95 050) \$ ³⁾	2 157 664 \$

- 1) Il s'agit d'une prestation de retraite payable à l'âge de 65 ans selon les années de service et les gains jusqu'au 31 décembre 2021; M. Hutchens n'a cependant pas droit à une prestation non réduite immédiate à cette date.
- 2) Ce montant reflète diverses hypothèses importantes, dont les suivantes :
 - l'incidence, sur l'obligation, du changement de taux d'actualisation à la date de mesure du 31 décembre 2021. Le taux d'actualisation en date du 31 décembre 2021 était de 3,10 % en comparaison de 2,81 % en date du 31 décembre 2020;
 - l'incidence, sur l'obligation, du changement d'hypothèse de mortalité à la date du calcul.
- 3) Ce montant reflète diverses hypothèses importantes, dont l'incidence, sur l'obligation, du changement de taux d'actualisation à la date de mesure du 31 décembre 2021. Le taux d'actualisation en date du 31 décembre 2021 était de 3,2 % en comparaison de 2,60 % en date du 31 décembre 2020.
- 4) L'obligation au titre des prestations déterminées accumulées à la fin de l'exercice est calculée de façon actuarielle au moyen de la méthode des prestations projetées établies au prorata des années de service et de la meilleure estimation de la direction de la performance attendue des placements du régime, des hausses salariales, du reste de la carrière active moyenne prévue des employés et des taux de mortalité. Voir les notes afférentes à nos états financiers consolidés annuels de 2021 pour plus de détails.

M. Hutchens était un membre de l'équipe de haute direction d'UNS Energy et participait au régime de retraite à prestations déterminées de celle-ci au moment de son acquisition par Fortis. Aux termes du contrat de travail que M. Hutchens a conclu lorsqu'il a accédé à un poste de dirigeant de Fortis le 1^{er} janvier 2018, le régime de retraite existant a été conservé mais la formule d'accumulation des prestations a été modifiée. Cette modification consiste en un plafonnement de la formule d'accumulation des prestations de manière à ce que la charge de retraite et l'obligation connexe de l'entreprise soient moins élevées qu'elles ne l'auraient été autrement (pour de plus amples renseignements, voir la page 102). La valeur de la rémunération annuelle a par conséquent connu une augmentation ponctuelle en 2018, puis elle est retournée à des niveaux habituels en 2019. La valeur de la rémunération annuelle a diminué depuis 2019, ce qui correspond à l'augmentation des années de service de M. Hutchens. Étant donné que M. Hutchens a 25 années décomptées en vertu du régime, ses prestations de retraite globales ne changent pas et il n'y a aucune augmentation de la rémunération actuelle ou prévue, dans l'hypothèse où le régime à prestations déterminées de M. Hutchens demeurera inchangé.

Les ententes de retraite existants d'UNS Energy ont été conservés pour M. Hutchens à la suite de sa nomination au poste de président et chef de la direction.

Tableau du régime à cotisations déterminées

	Valeur accumulée au début de l'exercice	Montant rémunérateur	Montant non rémunérateur	Valeur accumulée en fin d'exercice
Jocelyn Perry	732 079 \$	148 840 \$	31 948 \$	912 867 \$
Nora Duke	1 719 748 \$	133 406 \$	86 815 \$	1 939 969 \$
James Reid	286 778 \$	135 710 \$	6 887 \$	429 375 \$

Cessation d'emploi, notamment en cas de changement de contrôle

Nous avons conclu un contrat de travail avec chacun des membres de la haute direction visés qui énonce les modalités de leur emploi et prévoit certains avantages si leur emploi prend fin sans cause juste et suffisante. Les modalités des contrats sont fondées sur des pratiques concurrentielles et comprennent des dispositions en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité destinées à protéger nos intérêts.

Nous avons conclu avec M. Hutchens un nouveau contrat de travail qui a pris effet le 1^{er} janvier 2021, lorsqu'il est devenu président et chef de la direction. Les dispositions relatives à la cessation d'emploi et au changement de contrôle sont essentiellement les mêmes que celles du contrat de travail conclu antérieurement avec M. Perry.

Le tableau suivant présente les principales dispositions relatives aux indemnités et aux changements de contrôle, y compris les dispositions à double facteur de déclenchement, pour les membres de la haute direction visés.

Nouvelle disposition à double facteur de déclenchement

Nous avons apporté à nos plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres une modification qui a pris effet le 1^{er} janvier 2022 et selon laquelle les attributions d'UAP et d'UAI effectuées en 2022 et par la suite seront assujetties à une disposition à double facteur de déclenchement en cas de changement de contrôle, conformément à la pratique dominante sur le marché au Canada et aux États-Unis (voir la page 79).

	Démission volontaire	Départ à la retraite (anticipée ou normale)	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Changement de contrôle
Salaire annuel	Prend fin à la date de cessation d'emploi	Prend fin à la date du départ à la retraite.	Prend fin à la date de cessation d'emploi.	Prend fin à la date de cessation d'emploi.	Prend fin à la date de cessation d'emploi
Incitatif annuel pour l'exercice pertinent	Annulé	L'incitatif annuel cible pour l'exercice est calculé au pro rata jusqu'à la date du départ à la retraite.	Annulé	L'incitatif annuel cible pour l'exercice est calculé au pro rata à la date de cessation d'emploi.	Incitatif annuel cible pour l'exercice durant lequel la cessation d'emploi survient (ou, si l'incitatif est plus élevé, l'exercice qui précède celui au cours duquel survient le changement de contrôle)
Indemnité de départ en espèces	Aucune	Aucune	Aucune	<u>M. Hutchens</u> : Le double de la somme du salaire annuel de base et de l'incitatif annuel cible pour l'exercice au cours duquel survient la cessation d'emploi et un paiement forfaitaire équivalant au coût des primes au titre des soins médicaux et dentaires pour une période de 24 mois suivant la date de cessation d'emploi <u>M^{me} Perry, M. Laurito, M^{me} Duke et M. Reid</u> : Une fois et demie la somme du salaire de base annuel et de l'incitatif annuel cible pour l'exercice au cours duquel survient la cessation d'emploi	<u>M. Hutchens</u> : Le double de la somme du salaire annuel de base et de l'incitatif annuel cible pour l'exercice au cours duquel survient la cessation d'emploi (ou, si cette somme est plus élevée, l'exercice qui précède celui au cours duquel survient le changement de contrôle) (double facteur de déclenchement) et un paiement forfaitaire équivalant au coût des primes au titre des soins médicaux et dentaires pour une période de 24 mois suivant la date de cessation d'emploi <u>M^{me} Perry, M. Laurito, M^{me} Duke et M. Reid</u> : Une fois et demie la somme du salaire annuel de base et de l'incitatif annuel cible pour l'exercice au cours duquel survient la cessation d'emploi (ou, si cette somme est plus élevée, l'exercice qui précède celui au cours duquel survient le changement de contrôle) (double facteur de déclenchement)

	Démission volontaire	Départ à la retraite (anticipée ou normale)	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Changement de contrôle
Unités d'actions fondées sur la performance	Toutes les UAP sont annulées.	Continuent selon le calendrier normal.	Toutes les UAP sont annulées.	Les UAP dont la date de paiement est antérieure à l'expiration du délai de préavis sont payées. Les autres UAP sont annulées.	Toutes les UAP sont rachetées à 100 % à la date qui précède immédiatement le changement de contrôle.
Unités d'actions incessibles	Toutes les UAI sont annulées.	Tous les droits aux UAI s'acquiescent et les UAI sont rachetées à la date du départ à la retraite.	Toutes les UAI sont annulées.	Les UAI dont la date de paiement est antérieure au délai de préavis sont payées. Les autres UAI sont annulées.	Toutes les UAI sont rachetées à 100 % à la date qui précède immédiatement le changement de contrôle.
Options sur actions	Toutes les options non exercées expirent 90 jours après la date de démission.	Tous les droits non acquis aux options continuent de s'acquiescent selon le calendrier normal pendant deux ans après le départ à la retraite, et les droits non acquis aux options après la deuxième année sont acquis immédiatement. Les options expirent à la date d'expiration initiale ou, si cette date est antérieure, trois ans après la date du départ à la retraite.	Toutes les options, que les droits à celles-ci soient acquis ou non, expirent immédiatement et sont annulées à la date de cessation d'emploi.	Toutes les options non exercées expirent 90 jours après la date de cessation. Toutes les options dont les droits ne sont pas acquis expirent immédiatement et sont annulées.	Les droits non acquis à toutes les options s'acquiescent immédiatement et les options deviennent susceptibles d'exercice
Prestations de retraite	Admissibilité aux prestations de retraite accumulées	Admissibilité aux prestations de retraite accumulées et aux prestations de maladie des retraités	Admissibilité aux prestations de retraite accumulées	Admissibilité aux prestations de retraite accumulées et aux prestations de maladie des retraités M. Laurito : Admissibilité à des crédits de rémunération différée qui auraient été versés dans un sous-compte si l'emploi du membre de la haute direction s'était poursuivi pendant 18 mois après la date de cessation d'emploi, et tous les crédits versés à la date de cessation deviennent entièrement acquis.	Admissibilité aux prestations de retraite accumulées et aux prestations de maladie des retraités M. Laurito : Admissibilité aux crédits de rémunération différée qui auraient été versés dans un sous-compte si l'emploi du membre de la haute direction s'était poursuivi pendant 18 mois après la date de cessation d'emploi, et tous les crédits versés à la date de cessation deviennent entièrement acquis.
Avantages indirects	Prennent fin immédiatement	Prennent fin immédiatement	Prennent fin immédiatement	Prennent fin immédiatement	Prennent fin immédiatement

Le tableau suivant présente les sommes estimatives additionnelles qui auraient été versées à chaque membre de la haute direction visé si son emploi avait pris fin le 31 décembre 2021. M. Laurito n'est pas inclus dans ce tableau puisqu'il a pris sa retraite le 31 décembre 2021.

Un *double facteur de déclenchement en cas de changement de contrôle* s'entend d'un changement de contrôle de Fortis et de la cessation d'emploi du membre de la haute direction pour un motif sérieux (voir la page 115) ou sans cause juste et suffisante dans les 12 mois suivant un changement de contrôle. Comme il est indiqué aux pages 79 et 112, des dispositions à double facteur de déclenchement en cas de changement de contrôle s'appliqueront aux attributions d'UAP et d'UAI accordées en 2022 et ultérieurement.

	Démission volontaire	Départ à la retraite (anticipée ou normale) ¹⁾	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante ²⁾	Changement de contrôle ³⁾
David Hutchens⁴⁾					
Indemnité de départ en espèces	–	–	–	5 958 550\$	5 958 550
Incitatif annuel	–	1 585 678 \$	–	1 585 678 \$	1 585 678 \$
Unités d'actions fondées sur la performance	–	–	–	–	11 276 472 \$
Unités d'actions incessibles	–	3 705 088 \$	–	–	3 705 088 \$
Options sur actions	–	–	–	–	–

	Démission volontaire	Départ à la retraite (anticipée ou normale) ¹⁾	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante ²⁾	Changement de contrôle ³⁾
Jocelyn Perry					
Indemnité de départ en espèces	–	–	–	1 782 000 \$	1 782 000 \$
Incitatif annuel	–	528 000 \$	–	528 000 \$	528 000 \$
Unités d'actions fondées sur la performance	–	–	–	–	3 200 666 \$
Unités d'actions inaccessibles	–	2 803 511 \$	–	–	2 803 511 \$
Options sur actions	–	–	–	–	2 567 101 \$
Nora Duke					
Indemnité de départ en espèces	–	–	–	1 683 000 \$	1 683 000 \$
Incitatif annuel	–	462 000 \$	–	462 000 \$	462 000 \$
Unités d'actions fondées sur la performance	–	–	–	–	2 674 152 \$
Unités d'actions inaccessibles	–	1 137 164 \$	–	–	1 137 164 \$
Options sur actions	–	–	–	–	4 249 574 \$
James Reid					
Indemnité de départ en espèces	–	–	–	1 683 000 \$	1 683 000 \$
Incitatif annuel	–	462 000 \$	–	462 000 \$	462 000 \$
Unités d'actions fondées sur la performance	–	–	–	–	2 674 152 \$
Unités d'actions inaccessibles	–	1 137 164 \$	–	–	1 137 164 \$
Options sur actions	–	–	–	–	2 183 196 \$\$

1) Les UAP continuent selon le calendrier normal.

2) Les paiements des UAP et des UAI dépendent du délai de préavis.

3) Les sommes reflètent les dispositions à double facteur de déclenchement en cas de changement de contrôle applicables à l'indemnité de départ en espèces et les dispositions à un seul facteur de déclenchement en cas de changement de contrôle applicables aux attributions d'incitatifs. Comme il est indiqué ci-dessus, les dispositions à double facteur de déclenchement en cas de changement de contrôle s'appliqueront aux attributions de titres de capitaux propres accordées en 2022 et ultérieurement.

4) Les montants en dollars américains payables à M. Hutchens ont été convertis en dollars canadiens selon le taux de change moyen pour 2021 de 1,00 \$ US = 1,2535 \$.

En cas de cessation, les sommes payables aux termes des UAP et des UAI dépendraient du délai de préavis et de la date de cessation d'emploi et seraient révisées par le comité des ressources humaines.

L'expression *motif sérieux* s'entend des situations suivantes aux termes du contrat d'emploi de chacun des membres de la haute direction visés :

- une diminution importante du salaire de base du membre de la haute direction autre qu'une diminution généralisée du salaire de base touchant tous les membres de la haute direction du même niveau hiérarchique dans des proportions sensiblement identiques
- une réduction importante de la possibilité d'incitatif cible du membre de la haute direction
- un manquement à une disposition importante du contrat d'emploi de la part de Fortis
- l'omission de notre part d'obtenir l'accord d'un remplaçant de Fortis d'accepter et de prendre en charge les modalités du contrat d'emploi dans la même mesure que Fortis serait tenue de le faire si le remplacement n'avait pas eu lieu, sauf si la prise en charge a lieu par effet de la loi
- un changement défavorable important dans le titre, les pouvoirs, les devoirs ou les responsabilités du membre de la haute direction (autrement que temporairement lorsque le membre de la haute direction est physiquement ou mentalement incapable ou lorsque la loi l'exige)
- un changement défavorable important dans la structure hiérarchique du membre de la haute direction
- la suppression ou la modification d'un plan de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres, d'un plan d'avantages sociaux ou d'autre avantage accessoire important, si la suppression ou la modification du plan entraîne un traitement moins favorable du membre de la haute direction

4

Autres renseignements

La présente section contient des renseignements importants concernant Fortis, ses administrateurs et ses dirigeants.

Vous trouverez des renseignements additionnels concernant Fortis sur notre site Web (www.fortisinc.com), ainsi que sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov).

Où trouver l'information

117 Mesures non conformes aux PCGR des États-Unis

118 Assurance responsabilité civile des administrateurs et des dirigeants

118 Prêts aux administrateurs et aux dirigeants

118 Renseignements complémentaires

Mesures non conformes aux PCGR des États-Unis

Nous utilisons des mesures non conformes aux PCGR des États-Unis qui n'ont pas de signification normalisée selon les principes comptables généralement reconnus des États-Unis (PCGR des États-Unis) et ne sont pas considérées comme des mesures conformes aux PCGR des États-Unis. Par conséquent, ces éléments d'ajustement pourraient ne pas être comparables à des ajustements semblables présentés par d'autres sociétés.

La présente circulaire comprend quatre mesures non conformes aux PCGR des États-Unis, qui sont définies dans le tableau qui suit.

Mesures non conformes aux PCGR utilisées dans la présente circulaire	Mesures des PCGR des États-Unis les plus directement comparables	Calcul de la mesure	Utilisation de la mesure
Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires ajusté	Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires	Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires, auquel sont ajoutés ou duquel sont retranchés des éléments que la direction exclut de son évaluation de la performance opérationnelle sous-jacente de l'entreprise pour les périodes présentées, et afin de soutenir la planification et la prévision de résultats d'exploitation futurs	Utilisée par la direction et les parties prenantes externes pour évaluer notre performance financière (voir les pages 82 et 83)
BPA de base ajusté	BPA	Division du bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires ajusté par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation	
BPA de base ajusté aux fins de l'incitatif annuel	BPA	Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires, auquel sont ajoutés ou duquel sont retranchés des éléments échappant au contrôle raisonnable de la direction qui ont trait aux objectifs approuvés par le conseil, et afin de favoriser les investissements dans des occasions de croissance, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation	Utilisée pour évaluer notre performance financière aux fins des incitatifs annuels par rapport aux cibles approuvées par le conseil (voir la page 83)
Dépenses d'investissement	Entrées d'immobilisations corporelles et entrées d'immobilisations incorporelles, telles qu'elles sont présentées dans les tableaux consolidés des flux de trésorerie	Entrées d'immobilisations corporelles et entrées d'immobilisations incorporelles, telles qu'elles sont présentées dans les tableaux consolidés des flux de trésorerie, majorées de la quote-part de 39 % des dépenses d'investissement de Fortis pour le projet Wataynikaneyap Transmission Power	Utilisée par la direction pour évaluer les résultats d'exploitation de Fortis et son rôle de gestionnaire de projet au cours de la construction de ce projet

Le BPA ajusté aux fins de l'incitatif annuel pour 2021 est conforme au BPA ajusté, tel que déclaré.

Le tableau qui suit présente le rapprochement des mesures non conformes aux PCGR des États-Unis (les montants sont arrondis).

Rapprochement des mesures non conformes aux PCGR des États-Unis

Exercice clos le 31 décembre 2021

(en millions de dollars, sauf les données par action ordinaire)

Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires ajusté et BPA ajusté	
Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires	1 231 \$
Éléments d'ajustement :	
Gain non réalisé sur les dérivés à la valeur de marché ¹⁾	(12 \$)
Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires ajusté	1 219 \$
Nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation (en millions)	470,9
BPA de base ajusté aux fins des incitatifs annuels ²⁾	2,59 \$

1) Représente des écarts d'échéance liés à la comptabilisation des dérivés sur gaz naturel d'Aitken Creek.

2) Conforme au BPA ajusté, tel que déclaré pour 2021.

Exercice clos le 31 décembre 2021
(en millions de dollars)

Dépenses d'investissement	
Entrées d'immobilisations corporelles	3 189 \$
Entrées d'immobilisations incorporelles	197 \$
Élément d'ajustement :	
Projet Wataynikaneyap Transmission Power ¹⁾	178 \$
Dépenses d'investissement ²⁾	3 564 \$

1) Représente la quote-part de 39 % des dépenses d'investissement de Fortis pour le projet Wataynikaneyap Transmission Power.

2) Le terme « programme d'investissement », auquel il est fait renvoi dans le présent document, est une mesure financière non conforme aux PCGR qui est calculée de la même manière que les dépenses d'investissement ci-dessus.

Assurance responsabilité civile des administrateurs et des dirigeants

Nous avons souscrit une assurance responsabilité civile pour protéger nos administrateurs et nos dirigeants. La garantie actuelle de 250 millions de dollars couvre tout sinistre, sous réserve d'une franchise de 2 millions de dollars dans le cas des réclamations en matière de valeurs mobilières et d'une franchise de 500 000 \$ dans le cas des autres types de réclamations. En 2021, nous avons payé une prime de 2 433 866 \$. La police est renouvelable le 1^{er} juillet 2022.

Prêts aux administrateurs et aux dirigeants

Le tableau qui suit présente, en date du 18 mars 2022, l'encours total des prêts consentis aux membres de la haute direction, aux administrateurs et aux employés, actuels et anciens, de Fortis et de ses filiales. Au 18 mars 2022, aucun administrateur ni aucun membre de la haute direction de Fortis actuellement en poste n'a de dette envers Fortis ou ses filiales.

	Envers Fortis et ses filiales	Envers une autre entité
Achat d'actions	8 155 971 \$	–
Autre	114 021 \$	–

La majeure partie des dettes concernent des employés qui ont acheté des actions de Fortis dans le cadre du régime d'achat d'actions à l'intention des employés. Les autres prêts consentis aux employés visaient à contribuer à des frais de déménagement et de logement ainsi qu'à l'achat d'appareils technologiques personnels.

Renseignements complémentaires

Vous trouverez des renseignements complémentaires concernant Fortis sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov).

L'information financière concernant Fortis est fournie dans nos états financiers comparatifs et dans notre rapport de gestion pour le dernier exercice clos. On obtiendra nos plus récents états financiers consolidés, états financiers intermédiaires, rapport de gestion et notice annuelle sur notre site Web (www.fortisinc.com), ainsi que sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov). Vous pouvez également en obtenir gratuitement une copie imprimée en en faisant la demande à notre vice-président directeur, chef du contentieux et secrétaire, comme suit :

Fortis Inc.
Fortis Place, Bureau 1100
5 Springdale Street, C.P. 8837
St. John's (T.-N.-L.) A1B 3T2
Canada

Annexe A

Énoncé des pratiques de gouvernance de Fortis Inc.

Annexe 58-101A1

Information concernant la gouvernance

Les numéros de page auxquels il est renvoyé dans la présente annexe A concernent la circulaire de sollicitation de procurations par la direction datée du 18 mars 2022.

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
<p>1. Conseil d'administration</p> <p>a) Donner la liste des administrateurs qui sont indépendants.</p> <p>b) Donner la liste des administrateurs qui ne sont pas indépendants et indiquer le fondement de cette conclusion.</p> <p>c) Indiquer si la majorité des administrateurs sont indépendants ou non.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Douze des treize administrateurs dont la candidature est proposée aux pages 19 à 31 de la présente circulaire sont indépendants au sens de la Norme canadienne 52-110 - Comité d'audit (au Québec, le <i>Règlement 52-110 sur le comité d'audit</i>) et répondent aux critères d'indépendance énoncés dans le guide des sociétés inscrites de la New York Stock Exchange. Le conseil considère que M^{mes} Ball, Clark, Crutchfield, Dilley, Dobson, Durocher et Manes et MM. Blouin, Bonavia, Borgard, Haughey et Zurel sont indépendants. M. Hutchens n'est pas considéré comme indépendant parce qu'il est président et chef de la direction de Fortis.</p> <p>Tous les postes d'administrateur au sein d'autres émetteurs assujéti occupés par les candidats aux postes de membre du conseil de Fortis au cours des cinq derniers exercices sont indiqués dans les profils des administrateurs, aux pages 19 à 31 de la présente circulaire.</p> <p>Le conseil et chaque comité se réunit hors de la présence des membres de la direction à chacune de leurs réunions, et les administrateurs indépendants se réunissent hors de la présence des administrateurs non indépendants à chaque réunion du conseil.</p>

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
pour favoriser la libre discussion entre les administrateurs indépendants.		
<p>f) Indiquer si le président du conseil est un administrateur indépendant ou non. Si le conseil d'administration a un président ou un administrateur principal qui est un administrateur indépendant, donner le nom du président indépendant ou de l'administrateur principal indépendant et exposer son rôle et ses responsabilités.</p> <p>g) Fournir un relevé des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil depuis la date d'ouverture du dernier exercice de l'émetteur.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Douglas J. Haughey, président du conseil non membre de la haute direction, est un administrateur indépendant. M. Haughey est chargé de la gestion et du fonctionnement efficace du conseil ainsi que de la direction de tous les aspects des travaux du conseil. Il est membre de tous les comités et assure la liaison entre le conseil et la direction pour toutes les questions qui concernent le conseil.</p> <p>Le relevé des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil et des comités en 2021 est présenté dans les tableaux des pages 19 à 31 et est décrit sommairement à la page 32 de la présente circulaire.</p>
<p>2. Mandat du conseil</p> <p>Donner le texte du mandat écrit du conseil d'administration.</p>	Oui	Le texte du mandat écrit du conseil d'administration figure à l'annexe B de la présente circulaire.
<p>3. Descriptions de poste</p> <p>a) Indiquer si le conseil d'administration a établi ou non une description de poste écrite pour les postes de président du conseil et de président de chaque comité du conseil. S'il ne l'a pas fait, indiquer brièvement comment il définit le rôle et les responsabilités correspondant à chacun de ces postes.</p> <p>b) Indiquer si le conseil d'administration et le chef de la direction ont établi ou non une description de poste écrite pour le poste de chef de la direction. S'ils ne l'ont pas fait, indiquer brièvement comment le conseil définit le rôle et les responsabilités du chef de la direction.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Le conseil a établi une description de poste écrite pour le président du conseil que l'on trouvera sur notre site Web (www.fortisinc.com). Il n'existe pas de description de poste propre aux présidents des comités; toutefois, le mandat écrit de chaque comité inclut les responsabilités du comité et celles de son président. Le président d'un comité est responsable de l'exécution du mandat de celui-ci. Des renseignements détaillés concernant les descriptions de poste figurent à la page 40 de la présente circulaire.</p> <p>Le conseil a établi une description de poste écrite pour le chef de la direction qui est présentée à la page 40 de la présente circulaire.</p>

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
<p>4. Orientation et formation continue</p> <p>a) Indiquer brièvement les mesures prises par le conseil d'administration pour orienter les nouveaux administrateurs en ce qui concerne :</p> <p>i) le rôle du conseil, de ses comités et des administrateurs;</p> <p>ii) la nature et le fonctionnement de l'entreprise de l'émetteur.</p> <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>Oui</p>	<p>Les nouveaux administrateurs assistent à des séances d'orientation exhaustives avec les membres de la haute direction afin d'examiner les activités, la stratégie d'entreprise, le profil financier et de risque, le modèle de gouvernance, la culture et les principaux enjeux de Fortis. Des renseignements détaillés concernant notre programme d'orientation figurent aux pages 55 et 56 de la présente circulaire.</p> <p>Les administrateurs reçoivent une formation continue sous diverses formes, y compris par la visite des sites des filiales, une séance stratégique annuelle, des présentations des membres de la direction, des employés et d'experts externes sur des sujets d'intérêt et des questions émergentes, ainsi que la diffusion continue de renseignements pertinents. Des renseignements détaillés concernant notre programme de formation des administrateurs en 2021 figurent aux pages 55 et 56 de la présente circulaire.</p>
<p>5. Éthique commerciale</p> <p>a) Indiquer si le conseil a adopté ou non un code écrit à l'intention des administrateurs, 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>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Le conseil a adopté un code de conduite écrit pour Fortis. Le conseil a aussi adopté une politique sur le respect en milieu de travail.</p> <p>Vous trouverez le code sur notre site Web (www.fortisinc.com), ainsi que sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov).</p> <p>Le conseil, par l'intermédiaire du comité de la gouvernance et de la durabilité, obtient des rapports sur le respect du code.</p> <p>Le conseil n'a accordé aucune dispense des dispositions du code en faveur d'un administrateur ou d'un membre</p>

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
<p>(iii) faire un renvoi à toutes les déclarations de changement important déposées depuis le début 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 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 culture d'éthique commerciale.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>de la haute direction au cours des 12 derniers mois ou en 2021. Par conséquent, nous n'avons pas été tenus de déposer de déclaration de changement important à cet égard.</p> <p>Le conseil ne présente pas à un poste d'administrateur un candidat qui a un intérêt dans une affaire avec Fortis ou ses filiales, et il oblige les administrateurs à déclarer tout conflit d'intérêts potentiel qui pourrait survenir. Les administrateurs n'offrent aucuns services-conseils à Fortis et ne reçoivent de celle-ci aucune autre rémunération que celle qui est liée à leurs services en tant qu'administrateur.</p> <p>Le conseil favorise une culture d'éthique en nommant des dirigeants hautement intègres et en surveillant leur performance pour qu'ils servent de modèle à tous les employés.</p>
<p>6. Sélection des candidats au conseil d'administration</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 la gouvernance et de la durabilité est chargé de trouver de nouveaux candidats aux postes d'administrateur. La procédure est décrite aux pages 56 à 58 de la présente circulaire.</p> <p>Le comité de la gouvernance et de la durabilité est composé uniquement d'administrateurs indépendants, comme il est indiqué à la page 36 de la présente circulaire.</p> <p>Les responsabilités, les pouvoirs et le fonctionnement du comité de la gouvernance et de la durabilité sont décrits à la page 36 de la présente circulaire.</p>

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
<p>7. Rémunération</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 a ou non un comité de la rémunération composé uniquement d'administrateurs indépendants. Dans la négative, indiquer les mesures prises par le conseil pour assurer une procédure objective de fixation de la rémunération.</p> <p>c) Si le conseil d'administration a un comité de la rémunération, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Le comité de la gouvernance et de la durabilité examine la rémunération des administrateurs périodiquement pour veiller à ce qu'elle soit appropriée compte tenu de la charge de travail et des responsabilités des administrateurs ainsi que des attentes envers ceux-ci, et pour s'assurer que leur rémunération est harmonisée avec les intérêts des actionnaires. Le comité recommande alors tout ajustement dont l'adoption sera décidée par le conseil.</p> <p>Le comité des ressources humaines formule des recommandations à l'intention du conseil au sujet de la rémunération des dirigeants, comme il est indiqué dans l'<i>Analyse de la rémunération</i> figurant aux pages 68 et suivantes de la présente circulaire. Nous tenons annuellement un vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction et les résultats du vote sont examinés par le comité des ressources humaines.</p> <p>Le comité des ressources humaines, qui agit comme comité de la rémunération en ce qui a trait à la rémunération des membres de la haute direction, est entièrement composé d'administrateurs indépendants. Le comité des ressources humaines formule des recommandations à l'intention du conseil après avoir examiné la rémunération.</p> <p>Le comité des ressources humaines aide le conseil à élaborer des politiques et des pratiques solides en matière de ressources humaines ainsi que notre stratégie et notre programme de rémunération des membres de la haute direction, et il l'aide à planifier la relève des membres de la haute direction.</p> <p>Le comité a la responsabilité de recommander au conseil la nomination des membres de la haute direction, d'évaluer le chef de la direction en continu, de planifier les ressources humaines, y compris le perfectionnement et la relève de la haute direction (voir la page 41 de la présente circulaire), et d'administrer le programme de rémunération et d'avantages des membres de la haute direction.</p>

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
		Le comité doit aussi élaborer de bonnes politiques de ressources humaines, les mettre en œuvre et en contrôler le respect. Il surveille et administre certaines de nos politiques et nos quatre plans de rémunération des employés décrits à la page 75 de la présente circulaire.
<p>8. Autres comités du conseil</p> <p>Si le conseil d'administration a d'autres comités permanents, outre le comité d'audit, le comité des candidatures et le comité de la rémunération, donner la liste des comités et leur fonction.</p>	s.o.	Les trois comités permanents du conseil sont le comité d'audit, le comité de la gouvernance et de la durabilité et le comité des ressources humaines.
<p>9. Évaluations</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>	Oui	Le conseil procède à une évaluation annuelle du conseil, des comités et des administrateurs. Le comité de la gouvernance et de la durabilité dirige la procédure, comme le stipule son mandat, et exécute la procédure d'évaluation de concert avec le président du conseil. On trouvera la description de cette procédure aux pages 56 et 57 de la présente circulaire.
<p>10. Durée du mandat et autres mécanismes de renouvellement du conseil</p> <p>Indiquer si l'émetteur a fixé ou non la durée du mandat des administrateurs siégeant à son conseil d'administration ou prévu d'autres mécanismes de renouvellement de celui-ci et, dans l'affirmative, décrire cette durée ou ces mécanismes. Dans la négative, en indiquer les motifs.</p>	Oui	Le conseil a prévu une durée maximale du mandat des administrateurs. Les administrateurs sont élus pour un mandat de un an et sont généralement rééligibles jusqu'à l'assemblée annuelle des actionnaires qui suit la date à laquelle ils atteignent l'âge de 72 ans ou, si cette date est antérieure, jusqu'au 12 ^e anniversaire de leur première élection. On trouvera une analyse de la durée du mandat des administrateurs à la page 58 de la présente circulaire.

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
<p>11. Politiques sur la représentation féminine au conseil d'administration</p> <p>a) Indiquer si l'émetteur a adopté ou non une politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateur. Dans la négative, en indiquer les motifs.</p> <p>b) Si l'émetteur a adopté la politique prévue au paragraphe a), fournir les renseignements suivants :</p> <p>(i) un sommaire des objectifs et des principales dispositions de la politique;</p> <p>(ii) les mesures prises pour garantir une mise en œuvre efficace;</p> <p>(iii) les progrès accomplis vers l'atteinte de ses objectifs au cours de l'année et depuis sa mise en œuvre;</p> <p>(iv) si le conseil d'administration ou son comité des candidatures mesure ou non l'efficacité de la politique et comment, le cas échéant.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Fortis a adopté une politique écrite sur la diversité qui est assortie d'objectifs. Selon la politique, Fortis s'est engagée à ce que le conseil compte au moins 40 % de femmes parmi ses administrateurs indépendants et à ce qu'il y ait au moins deux administrateurs appartenant à une minorité visible et/ou qui sont des Autochtones d'ici à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2023.</p> <p>La politique sur la diversité décrit les principes qui sous-tendent notre approche de la diversité et nos objectifs de diversité au sein du conseil et de la haute direction.</p> <p>Le comité de la gouvernance et de la durabilité est chargé d'examiner et de surveiller la performance aux termes de la politique sur la diversité, ainsi que de veiller à ce que les objectifs de la politique sur la diversité soient appliqués au moment de choisir des candidats aux postes d'administrateur. Le comité des ressources humaines doit s'assurer que les objectifs de la politique sur la diversité sont appliqués dans la recherche et l'évaluation des candidats aux postes de haute direction.</p> <p>Fortis estime que les candidats actuels forment un groupe diversifié de personnes compétentes, comptant sept femmes qui représentent collectivement 54 % des candidats à l'élection aux postes d'administrateur. Parmi les candidats, deux personnes sont membres d'une minorité visible; l'une est candidate et actuellement administratrice de Fortis, l'autre est également candidate, est présentée pour la première fois et n'est pas actuellement administratrice de Fortis.</p>
<p>12. Prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs</p> <p>Indiquer si le conseil d'administration ou le comité des candidatures tient compte ou non de la représentation des femmes au sein du conseil dans</p>	<p>Oui</p>	<p>Lorsqu'il évalue la composition et le renouvellement du conseil, le comité de la gouvernance et de la durabilité prend en compte tous les aspects de la diversité, y compris le genre, la culture et l'origine ethnique, l'âge, l'orientation</p>

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
<p>la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateurs pour le premier ou un nouveau mandat et, dans l'affirmative, de quelle façon. Si l'émetteur n'en tient pas compte, préciser ses motifs.</p>		<p>sexuelle, les capacités et les handicaps, l'origine géographique et d'autres caractéristiques personnelles.</p> <p>Le conseil choisit le meilleur candidat en fonction de ses qualifications et de l'ensemble de ses compétences et de ses attributs, tout en s'assurant de respecter la diversité de genre.</p>
<p>13. Prise en compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction</p> <p>Indiquer si l'émetteur tient compte ou non de la représentation des femmes à la haute direction dans la nomination des candidats aux postes de membres de la haute direction et, le cas échéant, de quelle façon. S'il n'en tient pas compte, préciser ses motifs.</p>	<p>Oui</p>	<p>La diversité, y compris de genre, est un facteur clé de notre stratégie de gestion des compétences à l'échelle de l'entreprise. Nous nous efforçons de trouver et de guider des membres de la haute direction et des employés à qui nous offrons des occasions de perfectionnement pour qu'ils puissent accéder à des postes hiérarchiques plus élevés au sein de l'organisation de Fortis. Conformément à son mandat de surveiller l'application de la stratégie de gestion des compétences, le comité des ressources humaines doit veiller à ce que l'organisation respecte les objectifs de la politique sur la diversité dans l'application de la stratégie et dans la recherche et l'évaluation de candidatures externes aux postes de haute direction. On trouvera une analyse de la diversité au sein de la haute direction à la page 42 de la présente circulaire.</p>
<p>14. Cibles de l'émetteur concernant la représentation féminine au conseil d'administration et à la haute direction</p> <p>a) Pour l'application de la présente rubrique, on entend par « cible » de l'émetteur un nombre ou un pourcentage, ou une fourchette de nombres ou de pourcentages, de femmes devant occuper des postes d'administrateurs ou de membres de la haute direction avant une date précise.</p> <p>b) Indiquer si l'émetteur s'est donné ou non une cible à l'égard de la représentation féminine à</p>	<p>Oui</p>	<p>Fortis a adopté une politique écrite sur la diversité qui est assortie d'objectifs. Selon la politique, mise à jour en 2021, Fortis s'est engagée à ce que le conseil compte au</p>

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
<p>son conseil. Dans la négative, en indiquer les motifs.</p> <p>c) Indiquer si l'émetteur s'est donné ou non une cible à l'égard de la représentation féminine à sa haute direction. Dans la négative, en indiquer les motifs.</p> <p>d) Si l'émetteur s'est donné une cible conformément aux paragraphes b) ou c), indiquer ce qui suit :</p> <p>(i) un sommaire des objectifs et des principales dispositions de la politique;</p> <p>(ii) la cible;</p> <p>(iii) les progrès accomplis vers l'atteinte de la cible au cours de l'année et depuis son adoption.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>moins 40 % de femmes parmi ses administrateurs indépendants.</p> <p>Notre politique sur la diversité ne fixe pas d'objectifs fermes pour la représentation féminine aux postes de haute direction, mais le conseil tient compte de la diversité pour veiller à ce qu'une liste représentative de femmes fasse partie des candidats éventuels. On trouvera une analyse de la diversité au sein de la haute direction à la page 42 de la présente circulaire.</p> <p>Fortis est d'avis que la gouvernance, la performance et la prise de décisions efficaces sont favorisées lorsque le conseil est composé de personnes hautement qualifiées qui proviennent d'horizons divers et qui reflètent les caractéristiques des collectivités où nous exerçons nos activités. Selon notre politique sur la diversité, Fortis s'est engagée à maintenir un conseil dont au moins 40 % des administrateurs indépendants sont des femmes.</p>
<p>15. Nombre de femmes au conseil d'administration et à la haute direction</p> <p>a) Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes siégeant au conseil d'administration de l'émetteur.</p> <p>b) Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes occupant un poste à la haute direction de l'émetteur, y compris de toute filiale importante de l'émetteur.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Sept (soit 54 %) des 13 candidats aux postes d'administrateur sont des femmes.</p> <p>Cinq membres (soit 45 %) de l'équipe de haute direction de Fortis sont des femmes. Les membres de l'équipe de haute direction du groupe de sociétés Fortis comptent 33 femmes (soit 36 %).</p>

Annexe B

Mandat du conseil d'administration de Fortis Inc.

1.0 Objet et autorité

- 1.1 Le conseil de la Société est chargé de la gérance de la Société. Le présent mandat énonce la responsabilité légale imposée au conseil en matière de supervision de la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la Société.

2.0 Définitions

- 2.1 Dans le présent mandat :
- a) « **actionnaires** » s'entend des actionnaires de la Société;
 - b) « **administrateur** » s'entend d'un membre du conseil;
 - c) « **chef de la direction** » s'entend du président et chef de la direction de la Société;
 - d) « **Code** » s'entend du code de conduite de la Société, dans sa version modifiée l'occasion;
 - e) « **comité d'audit** » s'entend du comité d'audit du conseil;
 - f) « **comité de la gouvernance et de la durabilité** » s'entend du comité de la gouvernance et de la durabilité du conseil;
 - g) « **comité des ressources humaines** » s'entend du comité des ressources humaines du conseil;
 - h) « **conseil** » s'entend du conseil d'administration de la Société;
 - i) « **mandat** » s'entend du présent mandat du conseil;
 - j) « **président du conseil** » s'entend du président du conseil d'administration;
 - k) « **Société** » s'entend de Fortis Inc.

3.0 Composition du conseil

- 3.1 Le conseil est constitué du nombre d'administrateurs élus par les actionnaires lors de la plus récente assemblée des actionnaires. Le conseil peut établir de temps à autre, dans la fourchette indiquée dans les statuts de la Société, le nombre de candidats à des postes d'administrateur devant être proposés en vue de leur élection par les actionnaires à toute assemblée des actionnaires.
- 3.2 La majorité des administrateurs doivent être « indépendants » au sens de la législation applicable et des exigences des bourses de valeurs.
- 3.3 Le conseil nomme, à titre de président du conseil, un administrateur qui doit être indépendant au sens de la législation applicable et des exigences des bourses de valeurs. Si la nomination du président du conseil n'a pas lieu, le président du conseil alors en poste est maintenu dans ses fonctions jusqu'à ce que son remplaçant soit nommé, sauf s'il démissionne, est destitué par le conseil ou cesse autrement d'être un administrateur. Le conseil s'efforce raisonnablement de remplacer périodiquement son président.

4.0 Réunions du conseil

- 4.1 Les réunions du conseil sont convoquées et tenues conformément aux dispositions des règlements administratifs de la Société et à l'endroit qui y est prévu; toutefois, le conseil doit se réunir au moins tous les trimestres.
- 4.2 Le président du conseil préside toutes les réunions du conseil auxquelles il est présent. En son absence, le président du comité de la gouvernance et de la durabilité préside la réunion; en l'absence de ce dernier, les administrateurs présents à la réunion désignent l'un d'entre eux pour présider la réunion.
- 4.3 À moins que le président du conseil n'en décide autrement, le secrétaire de la Société agit à titre de secrétaire de toutes les réunions du conseil.

- 4.4 Le conseil peut inviter des dirigeants, des employés ou des experts-conseils de la Société ou toute autre personne à assister aux réunions du conseil afin de participer aux délibérations et à l'examen des questions soumises au conseil.
- 4.5 À chaque réunion du conseil, les administrateurs non membres de la direction se réunissent à huis clos, hors de la présence de membres de la direction (y compris de tout administrateur qui est aussi membre de la direction).
- 4.6 S'il y a des administrateurs non membres de la direction qui ne sont pas des administrateurs indépendants, les administrateurs indépendants se réunissent seuls entre eux à huis clos à la fin de chaque réunion du conseil.
- 4.7 Des procès-verbaux sont rédigés pour toutes les réunions du conseil et des comités du conseil et sont conservés dans les registres des procès-verbaux de la Société.

5.0 Devoirs et responsabilités du conseil

A. Planification stratégique et gestion des risques

- 5.1 Le conseil a la responsabilité de faire ce qui suit :
 - a) adopter un processus de planification stratégique et d'examen et approuver annuellement un plan stratégique pour la Société qui tienne compte, entre autres choses, des occasions et des risques liés aux activités dans le but d'assurer la pérennité de la Société;
 - b) superviser la mise en œuvre et l'efficacité des plans stratégique et d'entreprise approuvés;
 - c) aider le chef de la direction à déterminer les principaux risques liés aux activités de la Société et à mettre en œuvre les systèmes appropriés pour les gérer et les atténuer, ce qui inclut le cadre et le programme de gestion des risques d'entreprise de la Société.

B. Réputation et culture

- 5.2 Le conseil a la responsabilité de faire ce qui suit :
 - a) promouvoir une culture d'intégrité, de leadership éthique, de diversité et d'inclusion, de santé et de sécurité, ainsi que de développement durable au sein de la Société et de sa haute direction;
 - b) encadrer les programmes et les politiques de la direction afin de préserver et de renforcer la culture et la réputation de la Société.

C. Direction et ressources humaines

- 5.3 Le conseil a la responsabilité de faire ce qui suit :
 - a) surveiller la stratégie et les plans en matière de ressources humaines de la Société, y compris ses politiques et ses pratiques en matière de diversité et d'inclusion;
 - b) sélectionner et nommer le chef de la direction et l'évaluer de façon continue et déterminer les modalités de son emploi et de sa rémunération au sein de la Société;
 - c) surveiller le plan de relève du chef de la direction, y compris repérer et évaluer les candidats pouvant assurer cette relève;
 - d) en consultation avec le chef de la direction, nommer tous les dirigeants de la Société et déterminer les modalités relatives à l'emploi, à la formation, au perfectionnement et à la relève des membres de la haute direction (y compris les processus de nomination, de perfectionnement et d'évaluation des membres de la haute direction);
 - e) surveiller et approuver la philosophie et les programmes de rémunération globale de la Société, y compris la rémunération à court terme et à long terme, la rémunération incitative, les politiques et les programmes en matière de pension et/ou de retraite, afin de s'assurer qu'ils correspondent à la stratégie à long terme de la Société et aux intérêts des actionnaires et des autres parties prenantes clés;
 - f) s'assurer, dans la mesure du possible, de l'intégrité du chef de la direction et des autres membres de la haute direction, et établir une culture d'intégrité, de diversité, d'inclusion et de respect à l'échelle de la Société.

D. Capitaux, finances, contrôles et systèmes internes

- 5.4 Le conseil a la responsabilité de faire ce qui suit :
 - a) surveiller et approuver la structure financière et du capital globale de la Société;

- b) superviser les fonctions d'audit externe et interne de la Société et s'assurer de l'intégrité des états financiers et du processus de communication de l'information financière de la Société;
 - c) examiner et approuver toutes les opérations importantes, y compris les acquisitions, les dessaisissements, les dividendes, les affectations de capitaux, les dépenses et les autres opérations qui excèdent les seuils établis par le conseil;
 - d) superviser et évaluer les contrôles internes que la Société a mis en place relativement aux systèmes d'information financière et de gestion et aux contrôles et procédures de communication de l'information.
- 5.5 Le conseil étudie la recommandation du comité d'audit à l'égard des états financiers consolidés annuels de la Société devant être remis aux actionnaires. S'il y a lieu, le conseil approuve ces états financiers.

E. Communications et relations avec les parties prenantes

- 5.6 Le conseil a la responsabilité de faire ce qui suit :
- a) adopter des politiques et des pratiques en matière de communication visant à assurer l'établissement et le maintien de communications efficaces, notamment la communication en temps opportun d'informations prévues par la législation ainsi que les exigences boursières applicables, avec les employés, les actionnaires, le milieu financier, les médias, les collectivités que la Société dessert et d'autres parties prenantes clés;
 - b) établir des procédures permettant de recevoir les commentaires des parties prenantes de la Société et de transmettre des communications aux administrateurs indépendants en tant que groupe;
 - c) examiner et approuver la circulaire de sollicitation de procurations par la direction, la notice annuelle et le formulaire 40-F de la Société, ainsi que les prospectus et les autres documents de placement et d'information requis aux termes de la législation applicable et des exigences des bourses de valeurs, et faire rapport chaque année aux actionnaires sur ses activités au cours de l'exercice précédent.
- 5.7 Le conseil reçoit régulièrement des rapports du chef de la direction et d'autres membres de la haute direction sur les activités de relations avec les investisseurs de la Société et les commentaires des investisseurs, de même que sur les mesures réglementaires en matière des services publics concernant les filiales de la Société.

F. Développement durable

- 5.8 Le conseil a la responsabilité de faire ce qui suit :
- a) passer en revue et, s'il y a lieu, approuver les stratégies, les politiques et les pratiques de la Société en matière de développement durable;
 - b) passer en revue la mise en œuvre par la direction de politiques et de pratiques appropriées en matière de développement durable en tenant compte de la législation applicable, des pratiques exemplaires du secteur et de la stratégie de la Société et des autres politiques et pratiques de l'entreprise.

G. Gouvernance

- 5.9 Le conseil a la responsabilité de faire ce qui suit :
- a) élaborer et surveiller l'approche de la Société à l'égard de questions, de principes, de pratiques et d'information en matière de gouvernance, y compris gérer ses propres activités afin d'assurer son efficacité ainsi que celle de ses comités et de chacun des administrateurs;
 - b) établir les procédures appropriées afin d'évaluer les normes d'indépendance des administrateurs, de gérer les conflits d'intérêts réels ou potentiels et de s'assurer d'agir indépendamment de la direction;
 - c) élaborer et surveiller les politiques régissant l'exploitation des filiales en exerçant les droits rattachés aux participations de la Société dans ces filiales;
 - d) établir et surveiller la conformité au Code, notamment en examinant toute dérogation qu'il est proposé d'accorder à un administrateur ou à un membre de la haute direction de la Société et approuver ou refuser une telle dérogation selon ce qu'il juge approprié;
 - e) énoncer les responsabilités des administrateurs et les attentes envers ceux-ci, notamment en ce qui a trait à la présence et à la participation aux réunions, ainsi qu'à la préparation en vue de celles-ci, comme le prévoit la rubrique 6.0 des présentes;

- f) surveiller la planification de la relève, l'orientation et la formation continue des membres du conseil et de ses comités et évaluer et examiner la performance du conseil, de ses comités et de ses membres afin de s'assurer que le conseil et ses comités sont composés de membres compétents qui possèdent un ensemble de compétences et d'expériences les rendant aptes à exercer leurs fonctions et à s'acquitter de leurs responsabilités respectives.
- 5.10 Le conseil met sur pied et maintient les comités permanents suivants (et tout autre comité spécial ou ad hoc qu'il pourrait mettre sur pied à l'occasion), à qui il peut, sous réserve de la législation applicable, déléguer la responsabilité de certaines questions et qu'il dote d'un mandat tenant compte de manière appropriée de la législation applicable et des exigences des bourses de valeurs :
- a) un comité d'audit;
 - b) un comité de la gouvernance et de la durabilité;
 - c) un comité des ressources humaines;
- toutefois, aucun comité du conseil n'a l'autorité de prendre des décisions qui lient la Société, sauf dans la mesure où le conseil a expressément délégué cette autorité à ce comité.
- 5.11 Le conseil doit établir et conserver, en consultation avec le comité de la gouvernance et de la durabilité, les descriptions de poste formelles suivantes :
- a) celle du président du conseil;
 - b) celle du chef de la direction.
- 5.12 Le conseil examine les propositions d'actionnaires ou les demandes d'assemblée reçues par la Société, y compris celles qui ont trait à la sélection des candidats au conseil d'administration, de même que la réponse de la Société à l'égard de celles-ci.

6.0 Devoirs et responsabilités des administrateurs

- 6.1 Dans l'exercice de ses pouvoirs et l'exécution de ses responsabilités envers la Société, chaque administrateur a les obligations légales suivantes :
- a) agir de bonne foi au mieux des intérêts de la Société (le devoir fiduciaire);
 - b) agir avec le soin, la diligence et la compétence dont ferait preuve une personne raisonnablement prudente dans des circonstances comparables (l'obligation de diligence).
- 6.2 Chaque administrateur doit également se conformer à toutes les politiques de la Société qui s'appliquent aux membres du conseil, y compris le Code, qui a été adopté afin que tous ses employés, ses dirigeants et ses administrateurs adoptent une conduite honnête, éthique et légale.
- 6.3 Chaque administrateur consacre le temps et l'attention nécessaires à l'examen des travaux du conseil et à la participation à ceux-ci de manière à ce que le conseil s'acquitte de ses devoirs et de ses responsabilités énoncés dans le présent mandat et dans les lignes directrices en matière de gouvernance du conseil.
- 6.4 Chaque administrateur participe aux programmes d'orientation et de formation continue que la Société élabore pour les administrateurs.
- 6.5 Dans le cadre de chaque réunion du conseil et de chaque réunion d'un comité du conseil dont l'administrateur est membre, chaque administrateur doit :
- a) répondre sans délai aux demandes de la direction quant à sa disponibilité pour des réunions projetées;
 - b) examiner soigneusement les documents que la direction lui remet en vue de la réunion;
 - c) assister à chaque réunion en personne dans la mesure du possible (à moins qu'il ne soit prévu que la réunion doit avoir lieu par téléphone, par vidéoconférence ou à distance par un autre moyen électronique);
- 6.6 Chaque administrateur participe aux processus que le conseil établit pour l'évaluation du conseil, de ses comités et des administrateurs.
- 6.7 Chaque administrateur s'acquitte des autres fonctions que le conseil ou un comité du conseil lui délègue à l'occasion.

7.0 Rémunération des administrateurs

- 7.1 Pour leurs services rendus, les administrateurs reçoivent la rémunération que le conseil établit de temps à autre, compte tenu de la recommandation du comité de la gouvernance et de la durabilité.
- 7.2 Aucun administrateur qui n'est pas membre de la direction ne peut recevoir de la Société ou de l'une de ses filiales une autre rémunération que celle qui est versée aux administrateurs et aux membres des comités (qui peut inclure une combinaison de sommes en espèces, d'avantages, d'unités d'actions différées et d'actions ordinaires ou d'autres titres de capitaux propres de la Société). Il est entendu qu'aucun administrateur qui n'est pas membre de la direction ne peut accepter, directement ou indirectement, de la part de la Société ou d'une de ses filiales, d'honoraires compensatoires, notamment à titre de consultant ou de conseiller.

8.0 Divers

- 8.1 Le présent mandat est affiché sur le site Web de la Société, à l'adresse www.fortisinc.com.
- 8.2 Le conseil effectue un examen périodique de son efficacité et de sa performance conformément au processus établi par le comité de la gouvernance et de la durabilité.
- 8.3 Le conseil et chacun de ses comités permanents sont autorisés à retenir, à leur appréciation et s'ils le jugent approprié, les services d'experts-conseils externes ou de personnes possédant une expertise particulière aux frais de la Société.
- 8.4 Le conseil examine et évalue le caractère adéquat du présent mandat périodiquement et lui apporte les changements qu'il juge nécessaires ou appropriés en tenant compte de la recommandation du comité de la gouvernance et de la durabilité.

(Prise d'effet le 1^{er} janvier 2021)

Annexe C

Troisième régime d'achat d'actions à l'intention des employés de 2012 modifié et refondu

1. Objet

- 1.1 Le régime a pour objet de fournir aux employés admissibles de la société et de ses filiales l'occasion d'acheter des actions ordinaires de la société, ce qui encourage l'actionnariat et rehausse la capacité de la société d'attirer, de conserver et de motiver ces employés.
- 1.2 La participation au régime est entièrement facultative. Aucun employé n'est obligé, comme condition de son emploi ou autrement, de participer au régime, et le fait qu'un employé n'y participe pas n'aura aucune incidence sur son emploi.

2. Définitions

- 2.1 Aux fins du présent régime, sauf si le contexte exige une signification différente, les termes et expressions qui suivent ont les significations données ci-après :

« **actionnaire** » désigne un porteur d'actions;

« **actions** » désigne les actions ordinaires de la société telles qu'elles sont actuellement constituées ou les actions, titres ou autres biens en lesquels ces actions peuvent être changées, reclassées, divisées, regroupées ou converties ou qui les remplacent;

« **agent administratif** » désigne Société de fiducie Computershare du Canada, une entité indépendante de la société, ou tout autre agent administratif indépendant ou dépositaire nommé par la société;

« **avis d'annulation** » désigne un avis d'annulation en la forme prescrite par la société que soumet un participant;

« **Bourse TSX** » désigne la Bourse de Toronto;

« **CELI** » désigne un compte d'épargne libre d'impôt établi en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu (Canada)*;

« **code des É.-U.** » désigne l'*Internal Revenue Code of 1986 des États-Unis*, avec ses modifications;

« **compte** » d'un participant désigne le compte établi et maintenu par l'agent administratif pour ce participant conformément à la convention d'administration;

« **condition d'achat** » désigne, à l'égard de l'autorisation, de l'émission ou de la vente d'actions de la société aux participants aux termes du présent régime, les conditions suivantes :

- a) le respect de toutes les exigences en vertu des lois sur les valeurs mobilières applicables s'y rapportant (y compris la Loi de 1933) et l'obtention de toute les approbations des autorités de réglementation que la société peut juger nécessaires ou souhaitables à cet égard;
- b) l'admission de ces actions à l'inscription à la cote de la Bourse TSX et/ou de toute autre bourse à la cote de laquelle ces actions peuvent alors être inscrites;
- c) la réception par la société, de la part du participant, des déclarations, ententes et engagements concernant les opérations futures sur ces actions que la société juge nécessaires ou souhaitables pour prévenir la violation des lois sur les valeurs mobilières d'un territoire quelconque;

« **congé autorisé** » désigne un congé non payé habituellement accordé en conformité avec les règles de la société participante;

« **conseil** » désigne le conseil d'administration de la société;

« **contribuable des É.-U.** » désigne un participant qui est un citoyen ou résidant des États-Unis aux fins du code des É.-U. ou dont la participation au régime est assujettie ou serait assujettie, en l'absence d'une dispense, au paragraphe 409A du code des É.-U.;

« **contribution autorisée de l'employé** » a la signification prévue au paragraphe 6.1;

« **contribution de l'employé** » désigne les contributions versées au régime par les participants, tel qu'il est prévu au paragraphe 6.2;

« **contribution de l'employeur** » a la signification prévue au paragraphe 7.1;

« **convention d'administration** » a la signification prévue au paragraphe 17.1;

« **convention de choix** » désigne une convention en la forme prescrite par la société que soumet un employé admissible;

« **courtier** » désigne le ou les courtiers que l'agent administratif peut désigner de temps à autre;

« **date de placement** » désigne chacune des quatre dates trimestrielles de paiement des dividendes de la société durant une année civile, à laquelle l'agent administratif aura investi toutes les contributions de l'employé et les contributions de l'employeur qu'il aura reçues depuis la date de placement immédiatement précédente et toute autre date que la société peut préciser ou encore toutes autres dates régulières substitués que celle-ci peut désigner, moyennant un avis d'au moins 90 jours à l'agent administratif, pour le placement des contributions de l'employé et des contributions de l'employeur;

« **déclaration d'inscription** » désigne la déclaration d'inscription valide sur formulaire S-8 (ou tout autre formulaire de déclaration d'inscription applicable) qui est déposée auprès de la SEC en vertu de la Loi de 1933 et vise les actions devant être offertes et vendues aux termes du régime de temps à autre;

« **employé admissible** » a la signification prévue au paragraphe 4.1;

« **événement de suspension** » désigne n'importe lequel des événements suivants : (i) l'émission, par la SEC ou une autre autorité de réglementation ou autorité gouvernementale, d'un ordre de suspension de la validité de la déclaration d'inscription visant les actions ou l'introduction réelle ou imminente d'une procédure judiciaire à cette fin, (ii) la réception, par la société, d'un avis concernant la suspension de l'admissibilité ou de la dispense de l'obligation d'admissibilité de l'une des actions à des fins d'émission, d'offre ou de vente ou encore l'introduction réelle ou imminente d'une procédure judiciaire à cette fin (iii) le déclenchement d'un événement qui, tel que le conseil le détermine à sa seule discrétion, rend les états financiers inclus dans la déclaration d'inscription inadmissibles à y être inclus ou rend une déclaration formulée dans la déclaration d'inscription ou dans un document y étant intégré ou y étant réputé intégré par renvoi fautive quant à un point important ou nécessite des révisions à la déclaration d'inscription ou à tout autre document de manière à ne pas contenir une déclaration fautive d'un fait important ou à ne pas omettre d'énoncer un fait important dont la mention est requise ou qui est nécessaire pour que les déclarations y étant formulées ne soient pas trompeuses, à la lumière des circonstances dans lesquelles elles ont été faites ou iv) tout développement en cours concernant la société qui, tel que le conseil le détermine à sa seule discrétion, peut être important et qu'il est au mieux des intérêts de la société de suspendre la validité de la déclaration d'inscription;

« **filiale** » a la signification attribuée à ce terme au Règlement 45-106;

« **fonds d'achat d'actions** » a la signification prévue au paragraphe 17.1a);

« **initié** » a la signification prévue dans le manuel des sociétés de la Bourse TSX (*TSX Company Manual*);

« **jour ouvrable** » désigne tout jour autre qu'un samedi, un dimanche ou un jour férié ou congé civique dans les provinces d'Ontario ou de Terre-Neuve-et-Labrador;

« **juste valeur marchande** » à toute date à l'égard des actions désigne le cours moyen pondéré selon le volume des actions correspondant au quotient de la valeur totale des actions négociées à la Bourse de Toronto au cours des cinq derniers jours de séance précédant immédiatement cette date, divisée par le volume total des actions négociées à la Bourse de Toronto durant ces cinq jours de séance (ou, si ces actions ne sont pas alors admises et inscrites à la Bourse de Toronto, alors à la bourse à laquelle ces actions sont admises et inscrites que conseil peut choisir à cette fin). Si ces actions ne sont pas admises et inscrites à la cote d'une bourse quelconque, le cours correspondra à la juste valeur marchande de ces actions que le conseil établira à sa seule discrétion;

« **Loi de 1933** » désigne la loi des États-Unis intitulée *Securities Act of 1933*, avec ses modifications;

« **montant de contribution choisi** » a la signification prévue au paragraphe 6.2;

« **paie de base** » désigne la rémunération annuelle de base ou régulière d'un employé versée par la société participante, à l'exclusion des heures supplémentaires, des primes de quart, des paiements incitatifs, des commissions, des primes et des autres éléments de rémunération non de base;

« **paragraphe 409A du code des É.-U.** » désigne le paragraphe 409A du code des É.-U. et les règlements et autres lignes directrices promulgués en vertu de ceux-ci;

« **participant** » désigne une personne qui est admissible à participer au régime et qui (i) a dûment signé et remis une convention de choix conformément au paragraphe 5.1 et qui n'a pas annulé ou n'est pas réputée avoir annulé la convention de choix ou qui (ii) participe au régime de 1994 ou au régime de 2010 ou à ces deux régimes à la fois (ensemble, les « **régimes remplacés** ») à la date des présentes, auquel cas cette personne sera automatiquement désignée en tant que participant;

« **participant admissible à recevoir un prêt** » désigne tout participant, autre qu'une personne qui n'est pas admissible à recevoir un prêt d'employé de la part d'une société participante en vertu des lois applicables, tel que le conseil le détermine de temps à autre. Pour éviter tout doute, toute personne à l'égard de laquelle il est illégal, pour la société, directement ou indirectement, y compris par l'entremise d'une filiale, d'accorder ou de maintenir un crédit, de prévoir l'octroi d'un crédit ou de renouveler l'octroi d'un crédit, en la forme d'un prêt personnel en vertu du paragraphe 13(k) de la loi des États-Unis intitulée *Securities Exchange Act of 1934*, avec ses modifications, ne sera pas admissible en tant que participant admissible à recevoir un prêt;

« **période de placement** » désigne la période postérieure à une date de placement jusqu'à la date, exclusivement, la date suivant immédiatement la date de placement;

« **personne des É.-U.** » a la signification attribuée à l'expression correspondante à la règle 902 du règlement S de la Loi de 1933;

« **prêt d'employé** » désigne le prêt consenti à un participant admissible à recevoir un prêt de la part d'une société participante pour effectuer une contribution de l'employé au régime tel qu'il est prévu au paragraphe 6.2b);

« **produit de la vente** » et les expressions similaires désignent le produit net d'une vente après le paiement des commissions et des frais de courtage applicables ou des autres coûts et frais accessoires;

« **REER** » désigne un régime enregistré d'épargne-retraite établi en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu (Canada);

« **régime** » désigne le présent régime d'achat d'actions à l'intention des employés de 2012, tel qu'il a été modifié et refondu par le présent troisième régime d'achat d'actions à l'intention des employés de 2012 modifié et refondu et tel qu'il peut être modifié de nouveau de temps à autre;

« **régime de 1994** » désigne le régime d'achat d'actions à l'intention des employés de la société, daté du 29 novembre 1994, avec ses modifications;

« **régime de 2010** » désigne le régime d'achat d'actions à l'intention des employés de 2010 de la société, daté du 1^{er} juin 2010, avec ses modifications;

« **SEC** » désigne la Securities and Exchange Commission des États-Unis;

« **service de la paie** » désigne le service de la paie de la société participante;

« **société participante** » désigne la société ou la filiale ou le membre du groupe de la société qui emploie le participant;

« **société** » désigne Fortis Inc. et inclut toute société la remplaçant;

« **trésor** » désigne le trésor de la société.

3. Interprétation

3.1 Dans le présent régime, à moins d'indication contraire expresse ou que le contexte n'exige une autre interprétation :

- a) la division du texte du présent régime en articles et en paragraphes et l'insertion de rubriques ne visent quedes fins de commodité et n'ont aucune incidence sur son interprétation;
- b) les expressions « le présent régime », « aux présentes », « par les présentes », « des présentes » et « aux termes des présentes » et autres expressions semblables renvoient au présent régime et non à un article, à un paragraphe ou à un autre élément particulier des présentes;
- c) un renvoi à un article ou à un paragraphe est un renvoi à un article ou à un paragraphe précisé du présent régime;
- d) le singulier comprend le pluriel et vice-versa et le masculin comprend le féminin et vice-versa;
- e) les mots « comprend » et « y compris » utilisés après une expression ou un terme général ne doivent pas être interprétés comme limitant l'expression ou le terme général aux éléments ou aux questions spécifiques ou semblables, mais plutôt comme un renvoi à tout autre élément ou à toute autre question que le sens le plus large possible de l'expression ou du terme général pourrait raisonnablement inclure;

- f) lorsque le conseil doit administrer les modalités du présent régime en exerçant sa discrétion, le terme « discrétion » s'entend de l'absolue discrétion du conseil;
- g) à moins d'indication contraire, toutes les sommes d'argent sont exprimées en monnaie canadienne;
- h) lorsqu'une date de placement ou toute autre date précisée pour l'exécution d'un acte en conformité avec le présent régime n'est pas un jour ouvrable, cet événement ou cet acte sera alors réputé survenir le jour ouvrable suivant;
- i) aux fins de l'alinéa 6.2b) et du paragraphe 14.1, la date à laquelle une société participante met fin à l'emploi d'un participant est celle à laquelle le participant cesse réellement sa prestation de services auprès de la société participante, indépendamment du fait (i) que le participant continue par la suite de recevoir un paiement de la société participante relativement à cette cessation d'emploi, y compris, notamment, le versement d'un salaire ou d'une autre forme de rémunération tenant lieu de préavis de cessation d'emploi ou (ii) que le participant réclame un préavis de cessation d'emploi d'une durée supérieure ou une indemnité de départ en tenant lieu d'un montant supérieur à ce qu'il a reçu ou encore qu'un tribunal déclare qu'il y a droit en vertu de la loi.

4. Admissibilité

- 4.1 Tout employé à temps plein ou à temps partiel (i) qui n'est pas en période de probation, qui n'occupe pas un emploi temporaire ou saisonnier auprès d'une société participante et (ii) s'il n'est pas un résident du Canada, qui a reçu un avis écrit de la société confirmant que sa participation au régime est conforme aux lois applicables, notamment aux lois sur les valeurs mobilières, est admissible à participer au régime (un « **employé admissible** »). Ces conditions peuvent être modifiées ou faire l'objet d'une renonciation dans les circonstances appropriées, selon la discrétion du conseil.
- 4.2 Les retraités qui ne sont pas des personnes des É.-U. sont admissibles à continuer à participer au régime conformément aux dispositions des paragraphes 14.2 et 14.3. Les retraités qui sont des personnes des É.-U. ne sont pas admissibles à continuer à participer au régime tel que le prévoit le paragraphe 14.2.

5. Demande de participation au régime

- 5.1 Un employé admissible qui souhaite participer au régime peut le faire en soumettant une convention de choix au service de la paie. Une convention de choix ainsi remise entrera en vigueur au plus tard à compter de la deuxième période de paie suivant sa réception et demeurera en vigueur jusqu'à ce qu'elle soit résiliée ou réputée telle aux termes des dispositions du régime. Les employés admissibles qui sont participants du fait qu'ils étaient participants à des régimes remplacés à la date du présent régime n'auront pas à soumettre une convention de choix et seront automatiquement inscrits en tant que participants au présent régime selon des modalités sensiblement similaires à celles des régimes remplacés.

6. Contributions d'employé

- 6.1 Au cours d'une période de placement, un participant peut choisir de contribuer au régime d'après un montant non inférieur à 1 %, ni supérieur à 10 %, de son salaire de base. La contribution de l'employé totale d'un participant durant toute année civile (y compris les contributions à des comptes substitutifs décrits au paragraphe 15.1) ne pourra excéder 10 % du salaire de base du participant (la « **contribution admissible de l'employé** »).
- 6.2 Les participants peuvent désigner le montant de leur contribution de l'employé pour chaque période de placement (le « **montant de contribution choisi** ») et la façon dont une contribution de l'employé doit être effectuée en choisissant une ou plusieurs des méthodes de contribution indiquées dans la convention de choix et décrites ci-dessous, ou toute autre méthode de contribution substitut que le conseil peut autoriser de temps à autre, à condition, toutefois, que la méthode permettant d'effectuer une contribution de l'employé au moyen d'une demande d'un prêt d'employé, tel que le prévoit le paragraphe 6.2b) ci-dessous, ne soit à la portée que des participants admissibles à recevoir un prêt, et les participants qui ne sont pas admissibles en tant que participants admissibles à recevoir un prêt puisse effectuer des contributions de l'employé seulement par des contributions au moyen d'une somme forfaitaire tel que le prévoit le paragraphe 6.2a) ci-dessous :

- a) Contribution d'une somme forfaitaire :

Les participants peuvent faire des contributions de l'employé au moyen de contributions forfaitaires au régime en soumettant une convention de choix accompagnée d'un chèque ou d'une autorisation de dépôt direct d'un montant correspondant à la contribution forfaitaire au service de la paie avant la date prescrite par la société participante. Les contributions de l'employé sous forme de paiements forfaitaires ne peuvent pas être effectuées plus d'une fois par période de placement;

- b) Prêt d'employé :

Les participants admissibles à recevoir un prêt peuvent faire des contributions de l'employé en soumettant au service de la paie, avant la date prescrite par la société participante, une convention de choix qui comprend une

demande de prêt d'employé adressée à la société participante concernée, et en lui donnant la directive de verser le montant du prêt à l'agent administratif. La société participante prêtera ce montant au participant admissible à recevoir un prêt uniquement pour que celui-ci puisse faire des contributions de l'employé au régime en remettant à l'agent administratif un paiement correspondant au montant du prêt d'employé demandé par le participant admissible à recevoir un prêt. Le participant admissible à recevoir un prêt remboursera le prêt d'employé, sans intérêt, sur une durée n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines commençant le jour qui suit immédiatement la date à laquelle le prêt d'employé est versé à l'agent administratif. Tant que la totalité ou toute partie du prêt d'employé demeurera impayée, la société participante déduira du salaire de base du participant admissible à recevoir un prêt, à compter du premier chèque de paie suivant le versement du montant du prêt, un montant suffisant pour rembourser le prêt d'employé au moyen d'une série de déductions d'un montant égal pendant toute la durée du prêt. Le montant total du prêt d'employé deviendra dû et payable immédiatement lors du premier des événements suivants : (i) la cessation de l'emploi du participant admissible à recevoir un prêt ou (ii) la date à laquelle le destinataire de ce prêt d'employé cesse d'être admissible en tant que participant admissible à recevoir un prêt. Toute action acquise au moyen d'un prêt sera mise en gage auprès de la société participante et assortie d'une restriction de vente ou de disposition (y compris la libération de ces actions au participant après l'annulation de sa participation au régime conformément à l'article 12) jusqu'à ce que le prêt s'y rapportant soit entièrement remboursé.

- 6.3 Un participant peut changer son montant de contribution choisie (dans les limites prévues au paragraphe 6.1) et, s'il est un participant admissible à recevoir un prêt, son mode de contribution en soumettant une nouvelle convention de choix au service de la paie en la forme prescrite par la société. La nouvelle convention de choix aura priorité sur toute convention de choix antérieure remise aux termes du régime ou des régimes remplacés et la remplacera. Un choix entrera en vigueur au moment de la réception et du traitement de la convention de choix par le service de la paie.

7. Contributions de l'employeur

- 7.1 La société participante paiera à l'agent administratif, pour le compte et le bénéfice de chaque participant, à titre de salaire additionnel, un montant égal à 10 % des contributions de l'employé d'un participant versées au régime aux termes du paragraphe 6.2 des présentes; toutefois, le montant maximum du salaire additionnel payable à un participant par une société participante au cours d'une année civile sera limité à 1 % du salaire de base du participant (la « **contribution de l'employeur** »). Ce paiement est assujéti à la condition que le participant donne pour directive irrévocable à la société participante, en remplissant et en remettant la convention de choix, de payer ce montant à l'agent administratif sans déduire l'impôt sur ce montant. Les retenues d'impôt relatives aux contributions de l'employeur seront prélevées sur d'autres formes de revenu payable au participant par la société participante.
- 7.2 La société participante fera également une contribution additionnelle d'un montant égal à 10 % de tout dividende payable par la société sur toutes les actions portées au crédit du compte d'un participant et pareilles contributions relatives aux dividendes seront également considérées comme des contributions de l'employeur.

8. Achats d'actions

- 8.1 Les contributions de l'employé et les contributions de l'employeur seront remises à l'agent administratif aussitôt qu'elles peuvent être exigées par l'agent administratif avant une date de placement. Toutes les contributions de l'employé et les contributions de l'employeur seront détenues par l'agent administratif jusqu'à ce que les achats d'actions soient effectués aux termes du présent article 8.
- 8.2 Tous les fonds remis à l'agent administratif, y compris les contributions de l'employé et les contributions de l'employeur, disponibles de temps à autre aux fins de placement seront utilisés par l'agent administratif pour acheter des actions conformément au présent article 8. Pourvu que les conditions d'achat soient remplies, les actions attribuées aux participants à une date de placement seront achetées par l'agent administratif à la date de placement immédiatement postérieure à la période de placement durant laquelle les contributions de l'employé auront été reçues.
- 8.3 Sous réserve du paragraphe 19.1, les actions qui seront achetées par l'agent administratif seront acquises au moyen : (i) d'émissions d'actions nouvelles; (ii) d'achats sur le marché libre; ou (iii) d'une combinaison de (i) et (ii), dans chaque cas, tel que le déterminera la société. La société avisera l'agent administratif au moins 15 jours ouvrables avant une date de placement, quant au mode d'acquisition devant être utilisé et, si l'acquisition doit porter sur des actions nouvelles et des actions devant être acquises sur le marché libre, quant à la répartition relative de cette acquisition.
- 8.4 Les actions nouvelles que l'agent administratif achètera seront acquises à la juste valeur marchande à la date de l'achat. Les actions achetées sur le marché libre seront acquises par l'intermédiaire de la Bourse TSX et/ou de toute autre bourse de valeur à la cote de laquelle les actions pourront de temps à autre être admises et inscrites aux fins de négociation.

- 8.5 La société paiera les honoraires et frais établis dans la convention d'administration, ainsi que tous les frais de courtage et autres frais accessoires afférents à l'achat des actions sur le marché libre aux termes du régime.
- 8.6 Toutes les actions achetées par l'agent administratif aux termes du régime seront détenues par celui-ci pour le compte des participants dans l'attente de leur distribution aux participants. Jusqu'à ce que les actions détenues par l'agent administratif soient distribuées aux participants, tous les dividendes en espèces et toutes les distributions de biens, de bons de souscription, d'options ou de droits à l'égard de ces actions seront reçus par l'agent administratif en tant que porteur inscrit des actions et détenus par lui. L'agent administratif utilisera tous ces dividendes en espèces et le produit de vente de ces distributions de biens ou de droits pour acheter des actions aux termes de l'article 8.
- 8.7 Malgré toute autre disposition du régime, aucune action ne sera achetée aux termes du régime pour le compte d'un participant si, compte tenu de tout autre mécanisme de rémunération fondé sur des titres établi ou maintenu par la société, par suite de l'achat d'actions, à quelque moment que ce soit :
- a) le nombre d'actions pouvant être émises en faveur des initiés à tout moment excède 10 % des actions émises et en circulation;
 - b) le nombre d'actions émises en faveur des initiés dans une période d'un an excède 10 % des actions émises et en circulation.
- 8.8 Aux fins du présent paragraphe 8.7, le nombre d'actions « émises et en circulation » est déterminé en fonction du nombre d'actions en circulation immédiatement avant l'achat d'actions.

9. Nombre d'actions réservées

- 9.1 Le nombre maximum d'actions pouvant être réservées aux fins de l'émission d'actions nouvelles aux termes du régime est 7 044 664 actions, nombre qui ne peut être augmenté qu'avec l'approbation des actionnaires. À la date d'entrée en vigueur du troisième régime d'achat d'actions à l'intention des employés de 2012 modifié et refondu, 3 000 000 d'actions nouvelles pourront être émises aux termes du régime.

10. Attribution des actions aux comptes des participants

- 10.1 Les actions que l'agent administratif détiendra de temps à autre seront réparties proportionnellement entre les comptes des participants à la fin de chaque période de placement. Le nombre d'actions attribuées au compte d'un participant correspondra au quotient de la somme des éléments suivants, divisée par le coût moyen par action des actions achetées au cours de cette période de placement :
- a) la contribution de l'employé au cours de cette période de placement;
 - b) la contribution de l'employeur du participant au cours de cette période de placement;
 - c) la quote-part du participant dans tous les dividendes en espèces reçus par l'agent administratif au cours de cette période de placement à l'égard des actions détenues par l'agent administratif;
 - d) la quote-part du participant dans tous les produits de vente reçus par l'agent administratif au cours de cette période de placement à l'égard de l'ensemble des biens, des bons de souscription, des options ou des droits distribués à l'agent administratif quant aux actions détenues par l'agent administratif.
- 10.2 Le coût moyen par action des actions achetées au cours d'une période de placement sera calculé par l'agent administratif et correspondra au quotient du coût total (déduction faite des frais de courtage et des autres frais accessoires payés par la société) de ces actions, divisé par le nombre total d'actions achetées au cours de cette période de placement, tel que le détermine l'agent administratif après avoir effectué les ajustements de conversion des devises qu'il juge appropriés.
- 10.3 Aux fins des alinéas 10.1c) et 10.1d), la quote-part d'un participant dans les dividendes ou le produit de vente des distributions correspondra au quotient du nombre d'actions attribuées au compte de ce participant à la date de référence relative au dividende ou à la distribution, divisé par le nombre total d'actions attribuées à tous les comptes des participants à la date de référence relative au dividende ou à la distribution.

11. État de compte

- 11.1 Un état de compte sera délivré à chaque participant par l'agent administratif, dès que possible après la fin de chaque période de placement. L'état de compte indiquera, pour la période de placement pertinente, le nombre d'actions attribuées au compte d'un participant (y compris toute action entière ou fraction d'action), le nombre d'actions retirées du compte, la quote-part du participant dans tous les dividendes en espèces reçus par l'agent administratif à l'égard des actions détenues par l'agent administratif et le montant de toute somme forfaitaire reçue par l'agent administratif au titre des contributions de l'employé.

12. Résiliation par un participant

- 12.1 Un participant peut mettre fin à sa participation au régime en tout temps, moyennant la remise d'un avis de résiliation au service de la paie. La résiliation entrera en vigueur lorsque l'agent administratif aura reçu l'avis de résiliation.
- 12.2 Pourvu qu'aucun prêt d'employé ne soit exigible, le participant recevra les actions entières dans son compte de participant, après déduction des retenues d'impôt applicables, en date de la prise d'effet de la résiliation. Le paiement de toute fraction d'action à laquelle le participant a droit sera versé en espèces. Aux fins de l'établissement du montant de pareil paiement en espèces, les actions seront évaluées en fonction du coût moyennes actions attribuées au cours de la période de placement pendant laquelle la date de prise d'effet de la résiliation survient.
- 12.3 La remise d'un certificat d'actions ou d'une autre attestation de la propriété d'actions représentant des actions entières auxquelles a droit le participant ayant donné un avis de résiliation, et de tout paiement en espèces, s'il en est, au participant aura lieu à la fin de la période de placement qui suit la période de placement au cours de laquelle la résiliation entre en vigueur. À moins de directive contraire de la part d'un participant, pareil certificat d'actions ou autre attestation de la propriété d'actions sera inscrit au nom du participant et lui sera remis à l'adresse indiquée dans sa convention de choix ou, dans le cas des participants aux régimes remplacés automatiquement inscrits au régime, à l'adresse indiquée aux registres de l'agent administratif.

13. Congé autorisé

- 13.1 Lorsqu'un participant est en congé autorisé, son inscription au régime est suspendue jusqu'à son retour. Un participant en congé autorisé ne peut effectuer des paiements destinés à l'achat d'actions aux termes du présent régime, à moins qu'il n'y soit autorisé par le conseil et, dans le cas d'un participant admissible à recevoir un prêt, il sera tenu de prendre des arrangements convenant au service de la paie relativement à tout prêt d'employé non remboursé.
- 13.2 Lorsque le conseil permet à un participant en congé autorisé de continuer à participer au régime, un paiement par anticipation du montant requis pour couvrir la période du congé non rémunéré devra être effectué par la remise d'un chèque ou d'une autorisation de dépôt direct à la société participante à cette fin. Le montant du paiement par anticipation correspondra au montant que le participant aurait autrement le droit de verser en contribution pendant son congé autorisé s'il n'avait pas été en congé autorisé, mais le participant ne pourra toutefois pas modifier le montant de sa contribution aux termes du paragraphe 6.3, à moins qu'il n'y soit autorisé par le conseil. Un participant en congé autorisé qui a reçu l'autorisation du conseil d'effectuer des paiements par anticipation aux fins de l'achat d'actions aux termes du régime peut effectuer les paiements par anticipation requis par versements au moyen d'un ou de plusieurs chèques. Tous les chèques, sauf le premier, peuvent être postdatés de manière que les paiements pour la période couverte par chaque chèque soient versés d'avance.

14. Retraite, cessation d'emploi ou décès

- 14.1 Lorsqu'un participant (i) prend sa retraite, (ii) quitte son emploi ou (iii) décède, lui, ou s'il décède, sa succession, aura le droit de recevoir les actions entières figurant au compte du participant, déduction faite de toute retenue d'impôt applicable, par la remise d'un certificat d'actions ou d'une autre attestation de la propriété d'actions au participant ou à sa succession, ainsi que d'un paiement en espèces correspondant à la valeur de toute fraction d'action figurant au compte du participant. Comme solution de rechange, le participant ou sa succession pourra donner à l'agent administratif une directive de vendre les actions entières figurant au compte du participant et de déposer le produit de cette vente, déduction faite des frais, des dépenses et des retenues d'impôt applicables, dans un compte externe. L'établissement du nombre d'actions aux fins d'une distribution ou d'une vente aura lieu à la fin de la période de placement au cours de laquelle l'événement prévu en (i), (ii) ou (iii) survient.
- 14.2 Lorsqu'il prend sa retraite, un participant peut choisir de continuer à participer au régime, sauf que sa participation est limitée au réinvestissement, par l'agent administratif, des dividendes sur les actions que détient ce dernier pour le compte du participant, tel qu'il est prévu au paragraphe 10.1 des présentes. À la cessation de son emploi ou à son décès, le participant est réputé avoir résilié la convention de choix et s'être retiré du régime le dernier jour de la période de placement au cours de laquelle pareil événement s'est produit et il cesse de recevoir la contribution de l'employeur de la part d'une société participante. Lorsqu'il prend sa retraite, un participant qui est une personne des É.-U. sera réputé avoir résilié la convention de choix et s'être retiré du régime le dernier jour de la période de placement s'étant terminée immédiatement avant la date à laquelle ce départ à la retraite a eu lieu, et le participant sera réputé ne pas avoir participé au régime pendant la période de placement au cours de laquelle ce départ à la retraite a eu lieu.
- 14.3 Un avis indiquant un choix (i) soit de continuer à participer au régime de façon limitée (dans le cas d'un départ à la retraite), (ii) soit de transférer les actions entières figurant au compte du participant à un compte externe précisé dans cet avis, (iii) soit de vendre les actions entières figurant au compte du participant et de transférer le produit net de la vente dans un compte externe précisé dans cet avis, doit être remis au service de la paie, en la forme prescrite par la société, dans les 90 jours suivant le départ à la retraite, la cessation de l'emploi ou le décès du participant. Si aucun avis n'est produit dans les 90 jours

suivant pareil événement, le participant ou sa succession sera réputé avoir choisi de faire transférer les actions du participant à son nom ou au nom de sa succession, selon le cas, et dans le cas des actions du participant détenues dans un compte substitutif comme le permet le paragraphe 15.1, le participant sera réputé avoir choisi de fermer son ou ses comptes substitutifs et de les liquider ou de les transférer conformément aux modalités de ceux-ci.

15. Comptes substitutifs

15.1 La société peut offrir des comptes substitutifs aux fins du placement des contributions de l'employé et des contributions de l'employeur pour le compte d'un participant dans un compte REER, un CELI ou un autre compte semblable offert au Canada, pourvu que la contribution de l'employé totale annuelle dans tous les comptes substitutifs qu'utilise le participant ne dépasse pas la contribution de l'employé qui est admissible et que les autres modalités applicables à ces comptes substitutifs, que peuvent prescrire la société et l'agent administratif soient respectées.

16. Résiliation pour cause d'inactivité

16.1 Lorsqu'un participant n'a pas effectué de contribution au cours des vingt-quatre (24) derniers mois, la société peut donner à l'agent administratif la directive de mettre fin à la participation du participant au régime.

17. Agent administratif

17.1 La société conclura une convention (la « **convention d'administration** ») avec l'agent administratif. La société n'exercera, directement ou indirectement, aucun contrôle sur le moment auquel des actions seront achetées, ni sur le prix, le montant ou le mode d'acquisition des actions, non plus quant au choix du courtier par l'intermédiaire duquel les achats d'actions seront effectués. La convention d'administration prévoira, notamment, ce qui suit :

- a) les sommes au comptant, les actions, les dividendes ou les biens reçus par l'agent administratif aux termes du régime ou à l'égard des actions détenues par l'agent administratif seront tous détenus par celui-ci à titre de prête-nom (le « **fonds d'achat d'actions** ») et aucune partie du fonds d'achat d'actions ne servira, ni ne sera détournée à une fin autre que le bénéfice exclusif des participants, sous réserve d'une charge, en faveur de l'agent administratif, relative à la rémunération qui lui est payable pour l'exécution de sa fonction aux termes de la convention d'administration;
- b) l'agent administratif établira et maintiendra un compte pour chaque participant, tel qu'il est prévu dans le régime;
- c) tous les fonds que l'agent administratif retiendra de temps à autre et qui seront disponibles aux fins de placement lui serviront à acheter des actions conformément à l'article 8;
- d) l'agent administratif ou toute personne autorisée à acheter des actions aux termes du régime pourra, de façon temporaire, détenir des espèces ou investir les sommes détenues par l'agent administratif dans des obligations à court terme du gouvernement ou dans des placements à court terme souscrits auprès d'une banque à charte canadienne de l'annexe 1 dont l'échéance initiale ne peut être d'une durée supérieure à un an, en attendant d'effectuer le placement de ces fonds dans des actions;
- e) toutes les actions détenues par l'agent administratif seront inscrites au nom de celui-ci ou de son prête-nom. Jusqu'à ce que les actions détenues par l'agent administratif soient distribuées, celui-ci détiendra les droits de vote et les droits internes rattachés à ces actions. L'agent administratif exercera les droits de vote, directement ou par procuration, à l'égard des actions inscrites à son nom, de la manière que chaque participant aura préalablement indiquée par écrit et, à défaut de directive, l'agent administratif s'abstiendra de voter, directement ou par procuration. L'agent administratif pourra signer et signera, si un participant le lui demande, toute procuration nécessaire ou appropriée pour permettre à l'employé d'assister à une assemblée des actionnaires au lieu et place de l'agent administratif et d'y exercer les droits de vote rattachés aux actions que l'agent administratif détient pour le compte de l'employé;
- f) les dividendes autres qu'en espèces ou les distributions de biens ou de droits, autres que les dividendes en actions, reçus par l'agent administratif à l'égard des actions seront tous vendus, dans la mesure du possible, par lui sur le marché libre ou dans le cadre d'une vente privée et le produit de la vente servira à l'achat d'actions aux termes de l'article 8;
- g) l'agent administratif préparera et produira chaque année, à l'égard du fonds d'achat d'actions, les documents appropriés et nécessaires aux fins de l'impôt.

18. Droits non cessibles

18.1 Sauf dans la mesure où les lois applicables en disposent autrement, aucun droit ni intérêt d'un participant aux termes du régime n'est cessible ou transférable, en totalité ou en partie, directement ou autrement. Sauf dans la mesure où les lois

applicables en disposent autrement, aucun droit ni intérêt d'un participant aux termes du régime n'est susceptible d'être assujéti à quelque obligation ou dette du participant ou grevé à cet égard.

- 18.2 Lorsque dans le cadre d'un transfert appuyé par l'employeur un participant est muté d'une société participante à une autre société participante, la convention de choix du participant demeure pleinement en vigueur auprès de cette autre société participante.

19. Modification du régime

- 19.1 Le conseil peut, dans la mesure où la loi le lui permet et sous réserve de toute approbation devant être obtenue de la Bourse TSX, d'une autre bourse ou d'un autre organisme de réglementation, modifier ou réviser les modalités du régime, en totalité ou en partie; toutefois, aucune révision ou modification ne peut utiliser ou détourner une partie du fonds d'achat d'actions autrement qu'au profit exclusif des participants. Le conseil peut suspendre, annuler ou résilier le régime à tout moment. Malgré toute disposition contraire du régime, si un événement de suspension s'est produit et se poursuit, le régime est suspendu jusqu'à ce que le conseil détermine (i) que l'événement de suspension a été corrigé et n'est plus en cours et (ii) que les actions peuvent être émises, offertes et vendues dans le cadre du régime conformément à une déclaration d'inscription.

- 19.2 Pour éviter tout doute et sans limiter la portée de quelque élément du présent article 19, l'approbation des actionnaires n'est pas requise à l'égard des modifications suivantes, à condition que les approbations des autorités de réglementation soient obtenues, y compris, lorsque requis, l'approbation de la Bourse TSX et de toute autre bourse à la cote de laquelle les actions sont alors admises et inscrites pour fins de négociation

- a) les modifications d'ordre « administratif », y compris toute modification destinée à corriger une ambiguïté, une erreur ou une omission dans le régime ou encore à corriger une disposition du régime qui était incompatible avec une autre disposition de celui-ci, ou à y suppléer;
- b) les modifications nécessaires au respect des dispositions des lois applicables, y compris, notamment, les règles, règlements et politiques de la Bourse TSX;
- c) les modifications apportées à la définition d'employé admissible, autres que celles ayant potentiellement pour effet d'élargir ou d'augmenter la participation des initiés;
- d) les modifications relatives à l'administration du régime, y compris, notamment, celles ayant pour effet de modifier le processus selon lequel un employé admissible peut participer au régime, comme une modification dans les dates de paiement, la manière dont les contributions de l'employé peuvent être effectuées, le formulaire de la convention de choix et le lieu de paiement des contributions et de celui où un avis doit être donné;
- e) les modifications apportées à la contribution admissible de l'employé indiquées au paragraphe 6.1, pourvu que la contribution de l'employé ne dépasse pas 25 % du salaire de base du participant;
- f) les modifications apportées à la définition de contribution de l'employeur visant à rajuster le montant de l'aide financière consentie aux participants, pourvu que l'aide financière ne dépasse pas 25 % des contributions de l'employé pour un participant;
- g) les modifications nécessaires à l'établissement de périodes d'acquisition ou de conservation à l'égard des actions acquises aux termes du régime;
- h) les modifications nécessaires à l'interruption ou à la résiliation du régime.

- 19.3 Une telle modification entrera en vigueur à la date que déterminera le conseil, sauf qu'aucune modification, sauf si elle est mineure, ne s'appliquera à l'égard d'une période antérieure à l'annonce de la modification, à moins que le conseil ne soit d'avis que cette modification est nécessaire ou souhaitable à des fins de conformité avec les dispositions de la législation applicable (y compris tout règlement ou toute règle adopté en vertu de celle-ci) ou qu'elle n'aura aucune incidence défavorable sur les droits des participants au régime. Un avis de toute modification du régime sera donné sans délai à l'agent administratif et aux sociétés participantes et, sauf dans le cas de modifications mineures n'ayant aucune incidence défavorable sur les intérêts des participants, également à tous les participants. Malgré le paragraphe 19.2, l'approbation des actionnaires sera requise à l'égard de ce qui suit :

- a) toute modification visant à augmenter le nombre maximum d'actions nouvelles réservées aux fins d'émission aux termes du régime;
- b) toute modification de la définition d'employé admissible prévue au paragraphe 4.1 ayant potentiellement pour effet d'élargir la participation des initiés ou de l'augmenter;

- c) toute modification pouvant entraîner une augmentation de la contribution admissible de l'employé établie au paragraphe 6.1 à un montant supérieur à 25 % du salaire de base du participant;
- d) toute modification pouvant entraîner une forme additionnelle d'aide financière aux participants;
- e) toute modification apportée à la définition de contribution de l'employeur pouvant avoir pour effet de fournir une aide financière aux participants qui serait supérieure à 25 % des contributions de l'employé pour le participant;
- f) toute modification ayant pour effet de supprimer ou d'augmenter les limites de la participation au régime par un initié établie au paragraphe 8.7 ou de permettre son dépassement;
- g) toute modification des dispositions de l'article 19 de nature autre que les modifications prévues aux alinéas 19.2a) ou 19.2b).

19.4 L'approbation d'une modification par les actionnaires, dans l'éventualité où elle est requise aux termes du paragraphe 19.3, doit être obtenue à la majorité des voix des actionnaires présents ou représentés par procuration et habiles à voter à une assemblée des actionnaires dûment convoquée et, seulement dans la mesure où les lois sur les valeurs mobilières et la réglementation applicables l'exigent, sans qu'il ne soit tenu compte des voix exprimées par les initiés de la société.

20. Résiliation du régime

20.1 La société peut en tout temps mettre fin au régime au moyen d'une résolution du conseil. Avant la résiliation du régime, chaque participant et chacune des sociétés participantes devra recevoir un préavis écrit d'au moins 30 jours.

20.2 Si le régime est résilié, chaque participant recevra les actions entières attribuées à son compte et un paiement en espèces représentant tout solde relatif à des fractions d'actions. Pour les besoins de ce paiement en espèces, l'agent administratif vendra les fractions d'actions des participants sur le marché libre ou dans le cadre d'une vente privée et le produit de toute pareille vente sera partagé entre les participants, proportionnellement au nombre de fractions d'actions détenues par ces participants.

21. Communication avec les participants

21.1 Les avis, les états de compte, les certificats d'actions ou les autres attestations de la propriété d'actions et les autres documents devant être remis à des participants seront réputés avoir été communiqués lorsqu'ils sont postés à l'adresse du participant indiquée dans sa convention de choix ou, dans le cas des participants aux régimes remplacés, qui sont automatiquement inscrits au régime, à l'adresse indiquée dans les registres de l'agent administratif. Les participants doivent sans délai aviser par écrit le service de la paie de tout changement d'adresse.

21.2 Les avis à l'agent administratif seront envoyés à Fortis Inc. – Troisième régime d'achat d'actions à l'intention de employés de 2012 modifié et refondu

a/s de Société de fiducie Computershare du Canada
 1500, avenue University, 7^e étage
 Montréal (Québec) H3A 3S8
 Téléphone : 1-866-586-7638

22. Administration et interprétation du régime

22.1 Le régime sera administré par le conseil. Le conseil pourra de temps à autre adopter les politiques, les lignes directrices, les règles et les règlements relatifs à l'administration du régime qu'il juge appropriés et au mieux des intérêts de la société et pourra, sous réserve des lois applicables, déléguer les pouvoirs qu'il exerce en cette qualité à un comité du conseil ou à un ou plusieurs dirigeants de la société.

22.2 Les décisions du conseil (ou d'un comité ou d'un membre du conseil dûment nommé) relativement à toute question pouvant surgir concernant l'interprétation des dispositions du régime seront définitives et lieront tous les participants.

22.3 Dans l'éventualité où l'application stricte de toute disposition du régime pourrait causer un préjudice à un participant, le conseil (ou un comité dûment créé ou un membre du conseil dûment nommé) pourra, à sa seule discrétion, renoncer en totalité ou en partie à cette application stricte, selon les modalités qu'il juge appropriées, étant entendu que pareille renonciation ne saurait constituer une renonciation générale à l'égard de cette disposition.

22.4 Les sociétés participantes n'engageront pas leur responsabilité aux termes du régime, sauf en cas d'inconduite volontaire, à l'égard de tout acte ou de tout défaut d'agir, y compris en ce qui a trait à toute réclamation concernant le prix auquel les actions sont acquises pour le compte du participant.

22.5 La société, les sociétés participantes et l'agent administratif ne seront aucunement responsables envers un participant à l'égard de quelque perte résultant d'une baisse du cours des actions achetées par un participant aux termes du régime, de quelque changement du cours des actions survenant entre le moment d'une contribution de l'employé ou d'une contribution de l'employeur et le moment d'un achat d'actions au moyen de ces contributions ou de quelque changement du cours des actions entre le moment du versement d'un dividende sur les actions et le moment d'un achat d'actions au moyen de ces dividendes.

23. Lois applicables

23.1 Le présent régime sera régi et interprété conformément aux lois de la province de Terre-Neuve-et-Labrador et aux lois du Canada qui s'appliquent dans cette province.

24. Date d'effet

24.1 Le régime est entré en vigueur le 4 mai 2012. La première date de placement aux termes du présent régime est le 1^{er} juin 2012.

24.2 Le troisième régime d'achat d'actions à l'intention des employés de 2012 modifié et refondu prendra effet à la date de son approbation par les actionnaires de la société.

25. Dispositions spéciales pour les citoyens et résidents des É.-U.

25.1 Malgré toute disposition contraire du régime, y compris, notamment, les articles 12 et 14, si un contribuable des É.-U. annule sa participation au régime ou si l'emploi d'un contribuable des É.-U. prend fin et si la distribution d'une partie ou de la totalité du compte de ce contribuable des É.-U. est reportée à une date ultérieure, toute somme au comptant ou toute action créditée à ce compte sera, dans tous les cas, distribuée au plus tard le 15 mars de l'année suivant l'année au cours de laquelle a lieu cette annulation ou cessation d'emploi.

25.2 La participation au régime est censée être dispensée de l'application de l'article 409A du code des É.-U. Malgré ce qui précède, ni la société ni le conseil, une société participante ou un dirigeant, administrateur, employé, agent ou représentant de l'un deux n'aura quelque responsabilité envers un participant ou sa succession, ses héritiers ou bénéficiaires pour l'impôt se rapportant de quelque manière que ce soit aux actions ou au compte du participant, y compris, notamment, par suite de l'application du paragraphe 409A du code des É.-U. à ces actions ou à ce compte. Chaque contribuable des É.-U. est entièrement responsable de l'acquittement de tous les impôts et pénalités pouvant être exigés de ce contribuable des É.-U. ou pour son compte à l'égard du régime ou de tout autre régime maintenu par la société (y compris les impôts et pénalités en vertu du paragraphe 409A du code des É.-U.), et ni la société ni une société participante, non plus qu'aucune autre filiale de la société n'aura quelque obligation d'indemniser ou de tenir autrement à couvert ce contribuable des É.-U. concernant toute partie ou l'ensemble de ces impôts ou pénalités.

25.3 Chaque contribuable des É.-U. devra payer à la société, et la société aura le droit et reçoit par les présentes l'autorisation de déduire, de toute somme au comptant ou autre rémunération payable aux termes du régime (à l'exclusion de toute contribution de l'employeur tel que le prévoit le paragraphe 7.1) ou de tout autre montant ou rémunération dû au contribuable des É.-U., le montant des retenues d'impôt exigées relativement aux sommes versées aux termes du régime et de prendre les autres mesures pouvant s'avérer nécessaires, de l'avis de la société, pour le respect de toutes les obligations en ce qui a trait au paiement de ces retenues et impôts.

Des questions? Besoin d'aide pour voter?

Veillez communiquer avec notre agent de sollicitation de procurations,
Kingsdale Advisors

POUR COMMUNIQUER AVEC KINGSDALE :

Numéro de téléphone sans frais
en Amérique du Nord :

1-888-518-6828



Courriel : contactus@kingsdaleadvisors.com



Télécopieur : 416-867-2271

Télécopieur sans frais : 1-866-545-5580



À l'extérieur de l'Amérique du Nord, les banques et
courtiers peuvent composer sans frais
le 416-867-2272



KINGSDALE Advisors



GUIDE DU PARTICIPANT – ASSEMBLÉE VIRTUELLE – HYBRIDE

VEUILLEZ LIRE ATTENTIVEMENT



Pour commencer

Cette année, l'assemblée aura lieu en personne et virtuellement. Vous pourrez y participer en personne et en ligne à l'aide de votre téléphone intelligent, de votre tablette ou de votre ordinateur.

Que ce soit en ligne ou en personne, vous pourrez poser des questions au conseil d'administration et soumettre vos votes en temps réel. Une webdiffusion en direct sera disponible pour ceux qui se joindront virtuellement.

Vous pouvez aussi envoyer vos instructions de vote avant la tenue de l'assemblée en remplissant le formulaire de procuration ou d'instructions de vote que vous avez reçu.

Avis important aux porteurs non inscrits

Les porteurs non inscrits (les actionnaires qui détiennent leurs actions par l'entremise d'un courtier, d'un courtier en valeurs mobilières, d'une banque, d'une société de fiducie, d'un dépositaire, d'un prête-nom ou d'un autre intermédiaire) qui ne se sont pas dûment nommés eux-mêmes fondés de pouvoir pourront assister à l'assemblée, mais ne pourront voter ou poser des questions.

Si vous êtes un porteur non inscrit et voulez participer à l'assemblée, vous devez suivre attentivement les directives indiquées sur le formulaire d'instructions de vote et la circulaire d'information de la direction afin de vous nommer vous-même fondés de pouvoir et d'inscrire votre nom, sinon vous devrez ouvrir une session à titre d'invité.

Pour participer en personne

À leur arrivée à l'assemblée, tous les actionnaires et fondés de pouvoir ayant le droit de voter devront s'inscrire. Si vous avez déjà voté par procuration, vous pourrez toujours voter à l'assemblée. Votre vote lors de l'assemblée remplacera votre vote par procuration.

Pour participer en ligne

Assurez-vous que le navigateur de votre appareil est compatible. Vous aurez besoin de la dernière version de Chrome, Firefox, Edge ou Safari. Internet Explorer n'est pas supporté.

Sur votre ordinateur, téléphone intelligent ou tablette, naviguez à l'adresse suivante :

Accès à l'assemblée

web.lumiagm.com/404629410

Informations importantes pour vous connecter

Identifiant de l'assemblée

404-629-410

Mot de passe

Fortis2022

Porteurs inscrits

Le numéro de contrôle inscrit sur votre formulaire de procuration.

Fondés de pouvoir

Le numéro de contrôle ou nom d'utilisateur fourni par l'agent des transferts.

Attention

Les réseaux internes, pare-feux, de même que les VPN pourraient bloquer la diffusion ou l'accès à la plate-forme Lumi. Si vous éprouvez des difficultés, veuillez vous assurer que votre VPN est désactivé ou que vous n'utilisez pas un ordinateur connecté sur un réseau d'entreprise.

Porteurs inscrits et fondés de pouvoir

Sélectionnez « J'ai un identifiant ».

Invités

Sélectionnez « Je suis invité » et remplissez le formulaire.



Porteurs inscrits

Entrez le numéro de contrôle inscrit sur votre formulaire de procuration et le mot de passe ci-dessus.

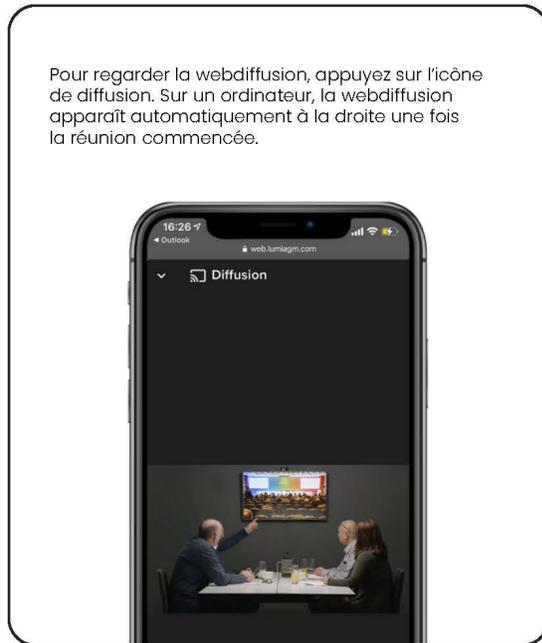
Fondés de pouvoir

Entrez le numéro de contrôle ou nom d'utilisateur fourni par l'agent des transferts et le mot de passe ci-dessus.





Une fois la session ouverte, vous verrez la page d'accueil, les renseignements sur l'assemblée, la page documents ainsi que la diffusion.



Pour regarder la webdiffusion, appuyez sur l'icône de diffusion. Sur un ordinateur, la webdiffusion apparaît automatiquement à la droite une fois la réunion commencée.

Vote

Une fois le vote ouvert, l'onglet vote apparaîtra. Les résolutions et les choix de vote seront affichés dans celui-ci.

Pour voter, appuyez sur l'une des options de vote. Votre choix sera surligné.

Un message de confirmation apparaîtra pour indiquer que votre vote a été reçu.

Le nombre de résolutions sur lesquelles vous avez voté, ou pas encore voté, est affiché en haut de la page.

Vous pouvez modifier vos votes jusqu'à la fin de la période de vote en sélectionnant un autre choix.

Vous continuerez d'entendre le déroulement de l'assemblée. Pour revenir à l'onglet de diffusion sur mobile, appuyez sur le bouton de diffusion après avoir voté.

Questions

Pour poser une question, sélectionnez l'onglet messages. Tapez votre question dans la boîte au haut de l'écran et appuyez sur la flèche « envoyer ».

Les questions envoyées via la plateforme en ligne Lumi seront modérées avant d'être envoyées au Président de l'assemblée.



Fortis Place | Suite 1100, 5 Springdale Street | PO Box 8837 | St. John's, NL, Canada A1B 3T2
Tél. : 709.737.2800 | Téléc. : 709.737.5307 | www.fortisinc.com | TSX/NYSE : FTS
info@fortisinc.com |  @Fortis_NA |  Fortis Inc.