

2021

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE

Circulaire de sollicitation de procurations par la direction



FORTIS

En bref

3,3
millions
de clients

Compte

9 000
employés



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

Fortis a enregistré ses
meilleurs résultats
au chapitre
de la sécurité
en 2020



Total de l'actif de
55 milliards \$


47^e
année
consécutive
de hausse du
dividende versé

10

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



**Une femme occupe le poste
de chef de la direction
ou de présidente du conseil**
dans 60 % des entreprises de services publics de Fortis

TSX/NYSE : FTS

Investissements
communautaires
de plus de 15 millions \$ en 2020

Sauf indication contraire, toutes les informations financières sont présentées en dollars canadiens, et tous les chiffres sont présentés en date du 31 décembre 2020.

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 des actionnaires de 2021, le jeudi 6 mai 2021, qui commencera à 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve). **L'assemblée annuelle sera virtuelle cette année conformément aux directives de la santé publique et par mesure de précaution pour la santé et la sécurité de tous en raison de la pandémie de COVID-19.**

Au cours de l'assemblée virtuelle, les actionnaires recevront nos résultats 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 par anticipation ou durant l'assemblée. Les détails concernant l'exercice des droits de vote figurent aux pages 11 et suivantes.

Une démonstration de résilience

Fortis a obtenu de bons résultats en 2020, traversant la pandémie de COVID-19 tout en continuant de fournir une énergie essentielle à ses 3,3 millions de clients. Environ la moitié de nos 9 000 employés se sont rapidement et efficacement mis au télétravail tandis que notre personnel de terrain s'est adapté et a travaillé en toute sécurité pour maintenir nos infrastructures essentielles et pour que les lumières restent allumées et que le gaz continue de circuler.

Notre modèle d'entreprise — maintenir la prise de décision au niveau local, faire preuve de souplesse et

partager en temps réel les leçons apprises au sein du groupe Fortis — a démontré 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.

Des efforts soutenus en développement durable

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

Nous sommes principalement une société de livraison d'énergie, nos actifs étant surtout constitués de poteaux de lignes de distribution d'électricité, de câbles et de conduites de gaz naturel. Même si nous avons peu d'activités de production — ce qui limite notre impact sur l'environnement —, nous sommes déterminés à réduire notre empreinte carbone.

En septembre dernier, nous avons annoncé un objectif de réduction des émissions de carbone de 75 % à l'échelle de l'entreprise d'ici 2035 par rapport aux niveaux de 2019. D'ici 2035, 99 % de nos activités seront consacrées à la livraison d'énergie et à la production d'électricité à partir d'énergies renouvelables et sans carbone. L'établissement de cet objectif s'appuie sur notre profil d'émissions faibles et reflète les efforts considérables et le leadership du groupe de sociétés Fortis en matière de GES.

Le comité de la gouvernance et de la durabilité a adopté son nouveau nom plus tôt cette année pour bien marquer son rôle de surveillance dans le domaine du développement durable.

En 2020, pour la deuxième année de suite, Fortis a figuré au palmarès des



Best 50 Corporate Citizens, comme étant l'une des meilleures entreprises citoyennes du Canada pour sa performance en matière de développement durable. Fortis s'est classée au 14^e rang en 2020, soit une nette amélioration par rapport à son 24^e rang en 2019.

Nous continuons de progresser dans la réalisation de notre engagement en faveur de l'inclusion et de la diversité conformément au cadre officiel que nous avons établi en 2019. Vous en apprendrez plus sur nos efforts en matière d'inclusion et de diversité à la page 39.

La relève de la direction

En septembre 2020, Barry V. Perry, président et chef de la direction, a annoncé son intention de prendre sa retraite à la fin de 2020, après 20 années de services au sein du groupe Fortis.

À la suite d'un processus méticuleux entrepris par le comité des ressources humaines à la demande du conseil, David G. Hutchens, ancien chef de l'exploitation de Fortis et chef de la direction de UNS Energy, a été désigné comme successeur de M. Perry entrant en fonction le 1^{er} janvier 2021.

Au nom du conseil, de la direction et des employés, nous remercions M. Perry pour son extraordinaire contribution au cours des 20 dernières années. Son leadership exceptionnel, son intégrité et son humilité ont profondément marqué notre entreprise.

Le programme d'immobilisations

Nous avons exécuté le plus important programme d'immobilisations de notre histoire en 2020, tout en réagissant à la pandémie et en affichant nos meilleurs résultats en matière de sécurité à ce jour. Cette performance témoigne de l'expertise opérationnelle et de la force du leadership au sein du groupe Fortis.

Notre nouveau programme d'immobilisations de 19,6 milliards de dollars annoncé pour la période allant de 2021 à 2025 représente une augmentation de 800 millions de dollars par rapport à celui de l'année précédente. Il porte sur un ensemble diversifié de projets à faible risque, axés sur le client et facilement réalisables, nécessaires au maintien et à la mise à niveau de notre infrastructure existante en vue d'accroître notre capacité, d'améliorer notre fiabilité, notamment en cas de conditions météorologiques extrêmes, et de soutenir un avenir énergétique plus propre.

Notre programme d'immobilisations quinquennal devrait stimuler la croissance de la base tarifaire pour la faire passer de 30,5 milliards de dollars en 2020 à 40,3 milliards de dollars d'ici 2025, ce qui correspond à un taux de croissance annuel composé de 6,0 % sur cinq ans. Grâce à ce programme et confiants de pouvoir profiter d'occasions futures, nous avons prolongé jusqu'en 2025 notre objectif de croissance moyenne annuelle du dividende de 6 %.

Une solide performance financière

En 2020, le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires s'est établi à 1 209 millions de dollars, ou 2,60 \$ par action ordinaire, comparativement à 1 655 millions de dollars, ou 3,79 \$ par action ordinaire en 2019. Nous avons réalisé un bénéfice net ajusté

attribuable aux actionnaires ordinaires¹ de 1 195 millions de dollars, ou 2,57 \$ par action ordinaire, en 2020 comparativement à 1 115 millions de dollars, ou 2,55 \$ par action ordinaire, en 2019.

Fortis est bien positionnée sur le plan des liquidités, grâce en partie à son placement d'actions ordinaires de 1,2 milliard de dollars ainsi qu'à la vente pour 1 milliard de dollars de la centrale hydroélectrique Waneta Expansion en 2019. Ces deux opérations nous ont procuré une tranche appréciable du financement par titres de capitaux propres nécessaire pour exécuter notre programme d'immobilisations quinquennal, renforçant du même coup notre bilan, nos liquidités et nos paramètres de crédit.

Sur une période de 20 ans, Fortis a généré un rendement total pour les actionnaires de 1 107 %.

La croissance du dividende

L'augmentation de 5,8 % de notre dividende trimestriel annoncée en septembre 2020, portant le dividende à 0,505 \$ par action, ou 2,02 \$ sur une base annualisée, représente la 47^e augmentation annuelle consécutive du dividende sur nos actions ordinaires. Cela constitue l'une des plus longues suites d'augmentations annuelles du dividende pour une société ouverte canadienne.

L'élection des administrateurs

Cette année, nous vous demandons d'élire 12 administrateurs, soit les 10 qui siègent actuellement au conseil et 2 nouvelles candidates, M^{mes} Lisa L. Durocher et Gianna M. Manes. 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 d'un nombre égal d'hommes et de femmes. Vous pouvez consulter les profils de nos candidats aux pages 18 et suivantes et en apprendre davantage sur la diversité au sein du conseil à la page 48.

Une rémunération axée sur 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 et est liée à la performance et conforme aux intérêts des actionnaires. La performance de l'entreprise, qui fait partie de la rémunération incitative, correspondait à un facteur de 135,6 % en 2020.

Vous pourrez en savoir plus sur les décisions de 2020 en matière de rémunération dans le message du président

¹ Mesure non conforme aux PCGR – voir page 105.

du comité des ressources humaines, qui figure aux pages 57 et suivantes, ainsi que dans l'analyse de la rémunération qui figure aux pages 61 et suivantes.

L'interaction avec les actionnaires

Des communications fréquentes et efficaces avec nos employés, nos clients, nos actionnaires et d'autres parties prenantes se sont révélées essentielles durant la pandémie.

Fortis a tenu une centaine de rencontres virtuelles avec des investisseurs actuels et potentiels depuis le début de la pandémie de COVID-19. 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 bon nombre de nos principaux actionnaires. 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 55.

Un brillant avenir

Nous continuerons de nous faire le champion du progrès en réalisant le plein potentiel de la transition vers une

énergie plus propre tout en demeurant déterminés dans notre engagement à distribuer une énergie sûre, fiable et économique. 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, donc 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 en ligne le 6 mai 2021.

Veuillez 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

Hommage à Barry V. Perry, actionnaire et ancien président et chef de la direction de Fortis, parti à la retraite le 31 décembre 2020

Barry Perry a amorcé sa carrière chez Fortis en 2000 à titre de chef des finances de Newfoundland Power, avant de devenir vice-président, finances et chef des finances de Fortis en 2004. Il est devenu président et chef de la direction ainsi qu'administrateur de Fortis le 1^{er} janvier 2015, succédant ainsi à Stanley Marshall à la suite du départ à la retraite de celui-ci à la fin de 2014.



Nos 20 dernières années ont été marquées par une période de croissance et de changements profonds : l'acquisition d'entreprises de services publics d'électricité en Alberta et en Colombie-Britannique en 2004, rebaptisées FortisAlberta et FortisBC, le fractionnement de nos actions à raison de quatre pour une en 2005, l'achat de deux entreprises de services public aux îles Turks et Caicos en 2006, rebaptisées FortisTCI, l'expansion de nos activités en Colombie-Britannique pour y inclure la distribution de gaz à la suite de l'acquisition de Terasen en 2007, rebaptisée FortisBC Energy par la suite, l'achat de CH Energy Group dans l'État de New York en 2013 et l'acquisition de UNS Energy en Arizona en 2014.

Au cours de ses six dernières années au poste de président et chef de la direction, M. Perry a piloté notre plus grande acquisition, ITC Holdings Corp., l'inscription de Fortis à la Bourse de New York et, après notre expansion stratégique aux États-Unis, il a réussi à mettre le cap sur la croissance interne de la Société.

Sous sa gouverne, le rendement total pour les actionnaires de Fortis s'est élevé à 104 %, soit environ 12 % par année. De plus, il a travaillé à promouvoir de nombreuses priorités de la Société, dont la sécurité, l'inclusion et la diversité, le développement durable, les relations avec les investisseurs et la cybersécurité. Fortis a reçu plusieurs distinctions pour la mise en œuvre de ces priorités, dont le prix Gavel de gouvernance qui lui a été décerné en 2017 par la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance, son inclusion au palmarès des Best 50 Corporate Citizens en 2019 et en 2020, et son inclusion à la liste Women Lead Here de 2020 du Report on Business à titre de leader de la diversité de genres. Il a également dirigé divers projets sectoriels. Son savoir, sa passion et son leadership sont connus dans tout le secteur et ont été très bénéfiques à ceux d'entre nous qui ont eu la chance de le côtoyer.

Fortis est aujourd'hui un chef de file parmi les entreprises de services publics nord-américaines, dont la réputation est fondée sur la sécurité, la culture, la responsabilité et le souci de nos clients, de nos employés et de nos collectivités. Nous remercions M. Perry pour sa contribution extraordinaire au cours des 20 dernières années. Nous sommes bien positionnés pour entreprendre notre prochaine étape de croissance.

RAISON D'ÊTRE

Offrir un avenir énergétique plus propre

VALEURS



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

Rien n'est plus important pour nous que de veiller à la santé et à la sécurité de nos employés, de nos clients et de nos sous-traitants. Nous travaillons sans relâche afin d'améliorer la sécurité.



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

Nos employés sont dévoués. Nous travaillons fort et prenons les bonnes décisions, et nous en sommes fiers. Nous recherchons et perfectionnons des talents diversifiés et offrons un milieu de travail inclusif.



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

Nous croyons en la prise de décisions à l'échelle locale. Nos équipes comprennent les collectivités que nous desservons. Nos sociétés exercent leurs activités de manière indépendante, mais ensemble en tant que famille de sociétés, nous accomplissons davantage que nous le ferions chacune séparément.



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

Nous prenons les bonnes décisions dans une perspective à long terme, même lorsqu'il est difficile de trancher. Nous respectons nos promesses et respectons les normes déontologiques les plus strictes.



Nous sommes des champions dans nos **collectivités**

Nous contribuons à l'essor de nos collectivités en entretenant des partenariats à l'échelle locale et en redonnant aux collectivités que nous desservons avec fierté.



Nous visons **l'excellence** au quotidien

Nous sommes des spécialistes de la livraison d'énergie, et nos priorités sont le service, la performance et la croissance. Nous respectons l'environnement et favorisons l'innovation afin d'offrir des solutions énergétiques à nos clients.

À l'intérieur

7 Avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2021

8 Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2021

9 Au sujet de l'assemblée des actionnaires

10 Le vote

14 Ce qui sera couvert à l'assemblée

17 Information sur les candidats aux postes d'administrateur

30 Renseignements supplémentaires au sujet des administrateurs

35 Gouvernance

36 Nos politiques et pratiques en matière de gouvernance

37 Information sur le conseil de Fortis

56 Rémunération de la haute direction

57 Message du président du comité des ressources humaines

61 Analyse de la rémunération

61 Stratégie en matière de rémunération

61 Gouvernance en matière de rémunération

68 Conception de la rémunération et processus décisionnel

73 Rémunération de la haute direction en 2020

93 Performance de l'action et coût de la gestion

96 Détails de la rémunération en 2020

104 Autres renseignements

107 Annexes

107 Énoncé des pratiques de gouvernance de Fortis

116 Mandat du conseil d'administration

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 en immobilisations prévues pour la période allant de 2021 à 2025; la croissance de la base tarifaire prévisionnelle pour 2025; 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 projets de Caribbean Utilities Company en matière d'énergie renouvelable; 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 : l'absence d'effet défavorable important de la pandémie de COVID-19; des décisions réglementaires 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'immobilisations; l'absence de dépassement important des dépenses en immobilisations ou des coûts de financement; des ressources humaines suffisantes pour fournir le service et mettre en œuvre le programme d'immobilisations; 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 de 2021

Quand

Le jeudi 6 mai 2021

10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve)

Où

Assemblée virtuelle diffusée en direct sur le Web

<https://web.lumiagm.com/493956876>

Ordre du jour

1. Réception des états financiers consolidés de Fortis Inc. (Fortis) pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 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. Toute autre affaire 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 19 mars 2021. 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 19 mars 2021

Comment voter



En ligne



Par
téléphone



Par la poste

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 temps réel à l'assemblée virtuelle.

Nous vous prions de lire les détails concernant le vote qui figurent aux pages 10 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 19 mars 2021 (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 des actionnaires qui aura lieu le jeudi 6 mai 2021 (ou à une reprise d'assemblée si l'assemblée est reportée ou ajournée).

Veillez prendre note que nous tenons une assemblée virtuelle uniquement, en conformité avec les directives de la santé publique et par mesure de précaution pour la santé et la sécurité de tous en raison de 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 36 300 \$ 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. Si vous souhaitez assister à l'assemblée virtuelle et y exercer les droits de vote rattachés à vos actions en ligne en temps réel ou nommer une autre personne pour agir comme votre fondé de pouvoir et assister à l'assemblée virtuelle à votre place et exercer les droits de vote rattachés à vos actions, veuillez lire les renseignements qui figurent aux pages 11 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 19 mars 2021

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 19 mars 2021, 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 à l'égard de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2021. 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/fortis2021), 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 de 2021 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 4 mai 2021.

Où trouver l'information

10 Le vote

14 Ce qui sera couvert à l'assemblée

17 Information sur les candidats aux postes d'administrateur

30 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 19 mars 2021, soit la date de clôture des registres. Les actionnaires voteront sur trois points à l'ordre du jour, ainsi que sur toute autre question pouvant être dûment présentée à l'assemblée (voir les pages 14 et 15).

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 468 995 112 actions ordinaires émises et en circulation. Chaque action donne au porteur de celle-ci le droit d'exprimer une voix sur chacune des trois 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 assister à l'assemblée et y exercer 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.

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;
- 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.

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.

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 télécopieur 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).

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 4 mai 2021** 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 à l'assemblée virtuelle

Utilisez votre téléphone cellulaire, 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

Vous ou votre fondé de pouvoir devriez vous connecter au moins 30 minutes avant le début de l'assemblée.

Ouvrez une session au <https://web.lumiagm.com/493956876> sur votre cellulaire, votre tablette ou votre ordinateur.

Cliquez sur « **J'ai un identifiant** » et saisissez le mot de passe **fortis2021**.

Si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous vous êtes nommé vous-même comme fondé de pouvoir, saisissez le numéro de contrôle de 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 (un fondé de pouvoir tiers), ou si vous êtes un actionnaire non inscrit (véritable) et que vous vous êtes nommé vous-même comme fondé de pouvoir (un 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-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

Liste de vérification pour l'assemblée virtuelle

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

1. La dernière version de Chrome, de Safari, de Edge ou de Firefox comme navigateur Internet
2. Le code d'identification de l'assemblée de Fortis : **493-956-876**
3. Le mot de passe de l'assemblée : **fortis2021**
4. Votre nom d'utilisateur ou numéro de contrôle (voir ci-dessous)

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 mode d'emploi figurant à la page couverture arrière de la circulaire pour obtenir les détails de la procédure à suivre pour voter et poser des questions.

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. 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.

Remarque : Si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous nommez une autre personne que les représentants de Fortis nommés 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.

Actionnaires inscrits

Si vous voulez exercer les droits de vote rattachés à vos actions en temps réel, 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 pour assister à l'assemblée et exercer 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 10) au plus tard à **10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 4 mai 2021**.

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 4 mai 2021** pour inscrire votre fondé de pouvoir tiers et fournissez 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 4 mai 2021**.

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 exercer les droits de vote rattachés à vos actions en temps réel, 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 pouvez envoyer votre formulaire par la poste à Computershare à Toronto (voir la page 10) 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 (voir ci-dessus).

Rendez-vous au <http://www.computershare.com/Fortis> au plus tard à **10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 4 mai 2021** pour vous inscrire et fournissez 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 4 mai 2021**.

Assister à l'assemblée à titre d'invité

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

Comment vous connecter Vous devriez vous connecter au moins 30 minutes avant le début de l'assemblée.	Rendez vous au https://web.lumiagm.com/493956876 sur votre cellulaire, votre tablette ou votre ordinateur. Cliquez sur « J'ai un identifiant » et saisissez le mot de passe fortis2021 . Si vous êtes un actionnaire inscrit, saisissez le numéro de contrôle de 15 chiffres figurant sur votre formulaire de procuration comme nom d'utilisateur. Si vous êtes un actionnaire (véritable) non inscrit, cliquez sur « Je suis invité » et remplissez le formulaire en ligne.
---	---

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 4 mai 2021;
- 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 4 mai 2021;
- envoyez un avis écrit à notre vice-président directeur, chef du contentieux et secrétaire de la Société (le secrétaire) de manière à ce que cet avis soit reçu avant 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 4 mai 2021.

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 sur notre site Web après l'assemblée (www.fortisinc.com), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov).

Vous pouvez également assister à l'assemblée et changer votre vote. En utilisant votre numéro de contrôle pour vous connecter à l'assemblée, 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.

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 22 avril 2021.

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 11) ou écrire à notre 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 de 2020 et exercerez vos droits de vote sur au moins trois points à l'ordre du jour. Un point à l'ordre du jour est approuvé à la majorité simple (50 % plus un) 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 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 2020, 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 et 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 2020, 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 17)

Vous voterez sur l'élection de 12 administrateurs au conseil cette année. Les 12 candidats sont :

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

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 17 pour plus de détails).

Dix des candidats siègent actuellement au conseil. Lisa L. Durocher et Gianna M. Manes sont candidates pour la première fois et ne sont pas administratrices de Fortis à l'heure actuelle. David G. Hutchens a été nommé au conseil de Fortis en date du 1^{er} janvier 2021 après le départ à la retraite de Barry V. Perry à la fin de 2020. Le conseil, sur 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 18 et suivantes, et sur notre politique relative au mandat des administrateurs à la page 52.

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 fassent 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 2020 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.

	2020	2019
Honoraires d'audit	9 362 000 \$	9 745 000 \$
Principaux services d'audit		
Honoraires pour services liés à l'audit	1 267 000 \$	1 490 000 \$
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	240 000 \$	669 000 \$
Services liés à la conformité, à la planification et aux conseils en matière de fiscalité		
Autres	22 000 \$	–
Services qui ne sont pas des services d'audit, des services liés à l'audit ou des services fiscaux		
Total	10 891 000 \$	11 904 000 \$

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 2021.

4. Vote consultatif sur la rémunération de la haute direction (voir la page 56)

Dans le cadre de notre engagement d'appliquer de saines pratiques de gouvernance, le conseil tient un vote consultatif 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, 96,97 % des voix ont été exprimées en faveur de notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

Vous pouvez voter POUR la résolution ou CONTRE celle-ci :

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. 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 2022 qui désirent soumettre une proposition doivent s'assurer qu'elle nous parvienne au plus tard le 5 février 2022, 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, 12 personnes ont été mises en candidature aux postes d'administrateur. Dix des 12 candidats siègent au conseil à l'heure actuelle, y compris David G. Hutchens qui est devenu président et chef de la direction et administrateur de Fortis le 1^{er} janvier 2021, succédant à Barry V. Perry qui a pris sa retraite à la fin de 2020.

Deux autres candidats sont mis en candidature pour la première fois : Lisa L. Durocher, qui occupe le poste de vice-présidente principale, Services financiers et émergents au sein de Rogers Communications Inc., et Gianna M. Manes, qui est administratrice de sociétés et ancienne présidente et chef de la direction d'ENMAX Corporation.

Notre conseil est dirigé par un président indépendant, et tous les candidats aux postes d'administrateur sont indépendants, sauf un. M. 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

11

des 12 administrateurs sont indépendants

4,3 ans

de durée moyenne des mandats

50 %

des administrateurs sont des femmes

100 %

des administrateurs sont qualifiés et expérimentés

Les profils suivants vous renseignent sur les candidats.

Deux des candidats aux postes d'administrateur siègent ensemble au conseil d'une société ouverte non liée – M. Haughey et M^{me} Manes siègent ensemble au conseil de Keyera Corporation.

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 date du 1^{er} janvier 2020. 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 la page 46. 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 46,42 \$ le 20 mars 2020 et 53,59 \$ le 19 mars 2021.

Tracey C. Ball



**Victoria
(Colombie-Britannique)
Canada**

Administratrice de sociétés

**Administratrice depuis
mai 2014**

Âge : 63 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)
Comité de la gouvernance et de la durabilité	Mai 2017

Résultats du vote de 2020

99,83 %	votes pour
0,17 %	abstentions de vote

Présences aux réunions du conseil et des comités en 2020

Conseil d'administration	10 sur 10	100 %
Audit (présidente)	6 sur 6	100 %
Gouvernance et durabilité	7 sur 7	100 %

Titres de Fortis détenus (en date des 20 mars 2020 et 19 mars 2021)

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
2021	4 950	23 002	27 952	1 497 948 \$	oui (6,1x)
2020	4 950	19 735	24 685	1 145 879 \$	
Variation	—	3 267	3 267	352 069 \$	

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

—

Pierre J. Blouin



**Montréal (Québec)
Canada**

Administrateur de sociétés

Administrateur depuis
mai 2015

Âge : 63 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 2020

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

Présence aux réunions du conseil et des comités en 2020

Conseil d'administration	10 sur 10	100 %
Ressources humaines	7 sur 7	100 %
Gouvernance et durabilité (président)	7 sur 7	100 %

Titres de Fortis détenus (en date des 20 mars 2020 et 19 mars 2021)

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
2021	2 380	19 483	21 863	1 171 638 \$	oui (4,8x)
2020	2 380	16 345	18 725	869 215 \$	
Variation	—	3 138	3 138	302 423 \$	

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))

Paul J. Bonavia



**Dallas, Texas,
États-Unis**

Administrateur de sociétés

Administrateur depuis
mai 2018

Âge : 69 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 de 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 de 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

Résultats du vote de 2020

99,72 %	votes pour
0,28 %	abstentions de vote

Présence aux réunions du conseil et des comités en 2020

Conseil d'administration	10 sur 10	100 %
Ressources humaines	7 sur 7	100 %
Gouvernance et durabilité	7 sur 7	100 %

Titres de Fortis détenus (en date du 20 mars 2020 et du 19 mars 2021)

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
2021	—	7 377	7 377	395 333 \$	M. Bonavia
2020	—	4 680	4 680	217 246 \$	a jusqu'en mai 2023
Variation	—	2 697	2 697	178 087 \$	pour respecter la ligne directrice.

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

—

Lawrence T. Borgard



Naples, Floride,
États-Unis

Administrateur de sociétés

Administrateur depuis
mai 2017

Âge : 59 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 Business School.

Membre depuis

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

Résultats du vote de 2020

99,80 %	votes pour
0,20 %	abstentions de vote

Présence aux réunions du conseil et des comités en 2020

Conseil d'administration	10 sur 10	100 %
Audit	6 sur 6	100 %
Ressources humaines	7 sur 7	100 %

Titres de Fortis détenus (en date des 20 mars 2020 et 19 mars 2021)

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
2021	5 258	10 400	15 658	839 112 \$	oui (3,0x)
2020	5 258	7 591	12 849	596 451 \$	
Variation	—	2 809	2 809	242 661 \$	

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

—

Maura J. Clark



New York, New York,
États-Unis

Administratrice de sociétés

Administratrice depuis
mai 2015

Âge : 62 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. Elle est membre de l'Association of Chartered Professional Accountants de l'Ontario.

Membre depuis

Conseil	Mai 2015
Comité d'audit	Mai 2015
Comité de la gouvernance et de la durabilité	Mai 2016

Résultats du vote de 2020

98,95 % votes pour
1,05 % abstentions de vote

Présences aux réunions du conseil et des comités en 2020

Conseil d'administration	10 sur 10	100 %
Audit	6 sur 6	100 %
Gouvernance et durabilité	7 sur 7	100 %

Titres de Fortis détenus (en date du 20 mars 2020 et du 19 mars 2021)

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
2021	2 000	16 829	18 829	1 009 046 \$	oui (3,7x)
2020	2 000	13 781	15 781	732 554 \$	
Variation	—	3 048	3 048	276 492 \$	

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)

Garrett Motion Inc. (depuis octobre 2018) (comité des mises en candidature et de la gouvernance (présidente) et comité de la rémunération)

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

Elizabeth Arden, Inc. (d'août 2005 à septembre 2016) (ancienne administratrice et membre du comité d'audit (présidente) et du comité des mises en candidature et de la gouvernance)

Margarita K. Dilley



Washington, D.C.,
États-Unis

Administratrice de sociétés

Administratrice depuis
mai 2016

Âge : 63 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 2020

99,06 %	votes pour
0,94 %	abstentions de vote

Présence aux réunions du conseil et des comités en 2020

Conseil d'administration	10 sur 10	100 %
Audit	6 sur 6	100 %
Ressources humaines	7 sur 7	100 %

Titres de Fortis détenus (en date des 20 mars 2020 et 19 mars 2021)

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
2021	2 040	14 334	16 374	877 483 \$	oui (3,2x)
2020	—	11 379	11 379	528 213 \$	
Variation	2 040	2 955	4 995	349 270 \$	

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

—

Julie A. Dobson



Potomac, Maryland,
États-Unis

Administratrice de sociétés

Administratrice depuis
mai 2018

Âge : 64 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 fermée 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 2020	Présence aux réunions du conseil et des comités en 2020
99,16 % votes pour	Conseil d'administration 10 sur 10 100 %
0,84 % abstentions de vote	Audit ¹⁾ 3 sur 3 100 %
	Comité des ressources humaines ²⁾ 5 sur 5 100 %
	Gouvernance et durabilité 7 sur 7 100 %

Titres de Fortis détenus (en date des 20 mars 2020 et 19 mars 2021)

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
2021	2 200	7 377	9 577	513 231 \$	M ^{me} Dobson
2020	2 200	4 680	6 880	319 370 \$	a jusqu'en mai 2023
Variation	—	2 697	2 697	193 861 \$	pour respecter la ligne directrice.

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)

RadioShack Corporation (de septembre 2011 à novembre 2015) (ancienne administratrice et membre du comité de la rémunération (présidente))

- 1) A été membre du comité d'audit jusqu'à la clôture de notre assemblée générale annuelle et extraordinaire du 7 mai 2020.
- 2) Nommée membre du comité des ressources humaines après l'assemblée, le 7 mai 2020.

Lisa L. Durocher



**Whitby (Ontario)
Canada**

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

Nouvelle candidate

Âge : 54 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 de rejoindre 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	Nouvelle candidate
---------	--------------------

Titres de Fortis détenus (en date du 19 mars 2021)

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
2021	—	—	—	—	Si elle est élue, M ^{me} Durocher aura jusqu'en mai 2026 pour respecter la ligne directrice.

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

Banque Rogers (depuis février 2021)

Douglas J. Haughey



**Calgary (Alberta)
Canada**

Administrateur de sociétés

**Président du conseil depuis
septembre 2016¹⁾**

**Administrateur depuis
Mai 2009¹⁾**

Âge : 64 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 52).

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

Résultats du vote de 2020

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

Présence aux réunions du conseil et des comités en 2020

Conseil d'administration (président)	10 sur 10	100 %
Audit	6 sur 6	100 %
Ressources humaines	7 sur 7	100 %
Gouvernance et durabilité	7 sur 7	100 %

Titres de Fortis détenus (en date des 20 mars 2020 et 19 mars 2021)

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
2021	10 000	43 158	53 158	2 848 737 \$	oui (7,0x)
2020	10 000	36 916	46 916	2 177 847 \$	
Variation	—	6 242	6 242	670 890 \$	

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)

David G. Hutchens



**Tucson, Arizona,
États-Unis**

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

**Administrateur depuis
Janvier 2021**

Âge : 54 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 responsabilité de la supervision de nos 10 entreprises de services publics, tout en demeurant chef de la direction de UNS Energy. En 2018, il a été nommé vice-président directeur, exploitation des services publics de l'Ouest de Fortis, et était à ce titre chargé de superviser l'exploitation de FortisBC et de FortisAlberta, tout en demeurant président et chef de la direction de 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 de 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 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	Le 1 ^{er} janvier 2021 (date de sa nomination au poste de président et chef de la direction)
---------	---

Titres de Fortis détenus (en date des 20 mars 2020 et 19 mars 2021)¹⁾

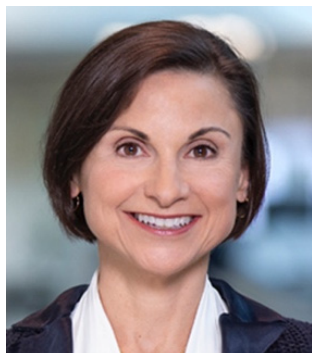
Exercice	Actions ordinaires (n ^{bre})	Unités d'actions différées (UAI) (n ^{bre})	Nombre total d'actions et d'UAI (n ^{bre})	Valeur marchande totale (\$)	Actionnariat — cible atteinte
2021	83 895	60 682	144 577	7 747 881 \$	oui (7,0x)
2020	50 877	47 258	98 135	4 555 427 \$	
Variation	33 018	13 424	46 442	3 192 454 \$	

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

—

1) M. Hutchens ne touche aucune rémunération (sous forme d'espèces ou d'UAD) à titre de membre du conseil d'administration de Fortis. Sa rémunération en tant que membre de la haute direction comprend des UAI (voir la page 68). Pour plus de détails sur les titres de Fortis que détient M. Hutchens, voir la page 66.

Gianna M. Manes



**Fort Mill, Caroline du Sud,
États-Unis**

Administratrice de sociétés

Nouvelle candidate

Âge : 56 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, 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 clientèle de 2008 à 2012.

M^{me} Manes a obtenu un baccalauréat ès sciences (génie industriel) de la Louisiana State University et 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	Nouvelle candidate
---------	--------------------

Titres de Fortis détenus (en date du 19 mars 2021)

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
2021	—	—	—	—	Si elle est élue, M ^{me} Manes aura jusqu'en mai 2026 pour respecter la ligne directrice.

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

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

Jo Mark Zurel



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

**Administrateur
de sociétés**

**Administrateur depuis
mai 2016**

Âge : 57 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., Major Drilling Group International Inc. et l'Office d'investissement du régime de pensions du Canada. 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 2020

98,98 % votes pour
1,02 % abstentions de vote

Présence aux réunions du conseil et des comités en 2020

Conseil d'administration	10 sur 10	100 %
Audit	6 sur 6	100 %
Ressources humaines (président)	7 sur 7	100 %

Titres de Fortis détenus (en date des 20 mars 2020 et 19 mars 2021)

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
2021	10 000	13 450	23 450	1 256 686 \$	oui (5,1x)
2020	10 000	10 536	20 536	953 281 \$	
Variation	—	2 914	2 914	303 405 \$	

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

Highland Copper Company Inc. (depuis octobre 2012) (comité d'audit (président), comité de rémunération et de gouvernance)

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 (président))

Renseignements supplémentaires au sujet des administrateurs

Présence aux réunions en 2020

Nous nous attendons à ce que les administrateurs soient présents 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 2020, y compris l'assemblée annuelle des actionnaires. Après le début de la pandémie en mars 2020, 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	10	100 %
Comité d'audit	6	100 %
Comité des ressources humaines	7	100 %
Comité de la gouvernance et de la durabilité	7	100 %
Nombre total de réunions tenues	30	100 %

Le tableau suivant présente le nombre de réunions du conseil et des comités auxquelles chaque administrateur a assisté en 2020. Le relevé individuel des présences figure dans les profils des administrateurs présentés aux pages 18 et suivantes.

	Réunions du conseil		Réunions des comités		Total des réunions du conseil et des comités	
Tracey C. Ball	10 sur 10	100 %	13 sur 13	100 %	23 sur 23	100 %
Pierre J. Blouin	10 sur 10	100 %	14 sur 14	100 %	24 sur 24	100 %
Paul J. Bonavia	10 sur 10	100 %	14 sur 14	100 %	24 sur 24	100 %
Lawrence T. Borgard	10 sur 10	100 %	13 sur 13	100 %	23 sur 23	100 %
Maura J. Clark	10 sur 10	100 %	13 sur 13	100 %	23 sur 23	100 %
Margarita K. Dilley	10 sur 10	100 %	13 sur 13	100 %	23 sur 23	100 %
Julie A. Dobson	10 sur 10	100 %	15 sur 15	100 %	25 sur 25	100 %
Douglas J. Haughey	10 sur 10	100 %	20 sur 20	100 %	30 sur 30	100 %
Barry V. Perry (a pris sa retraite le 31 décembre 2020)	10 sur 10	100 %	—	— ¹⁾	10 sur 10	100 %
Joseph L. Welch (a pris sa retraite le 7 mai 2020)	5 sur 5	100 %	—	—	5 sur 5	100 %
Jo Mark Zurel	10 sur 10	100 %	13 sur 13	100 %	10 sur 10	100 %

1) Le président et chef de la direction ne siège à aucun des comités. Il assiste aux réunions des comités en qualité de président et chef de la direction.

Rémunération des administrateurs en 2020

	Honoraires gagnés ¹⁾	Attributions fondées sur des actions (UAD) ²⁾	Autre rémunération ³⁾	Total
Tracey C. Ball	122 500 \$	125 000 \$	121 477 \$ (y compris FortisBC)	368 977 \$
Pierre J. Blouin	117 500 \$	125 000 \$	33 628 \$	276 128 \$
Paul J. Bonavia	147 664 \$	125 000 \$	11 094 \$	283 758 \$
Lawrence T. Borgard	151 020 \$	125 000 \$	16 783 \$	292 803 \$
Maura J. Clark	151 020 \$	125 000 \$	28 836 \$	304 856 \$
Margarita K. Dilley	151 020 \$	125 000 \$	138 263 \$ (y compris CH Energy Group)	414 283 \$
Julie A. Dobson	148 844 \$	125 000 \$	11 094 \$	284 938 \$
Douglas J. Haughey	160 000 \$	245 000 \$	75 409 \$	480 409 \$
Joseph L. Welch (a pris sa retraite le 7 mai 2020)	44 846 \$	62 500 \$	110 183 \$ (y compris ITC)	217 529 \$
Jo Mark Zurel	120 000 \$	125 000 \$	22 317 \$	267 317 \$
Total	1 314 414 \$	1 307 500 \$	569 084 \$	3 190 998 \$

- 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 et des présidents de comités ainsi que les jetons présence aux réunions, s'il y a lieu. MM. Bonavia et Borgard, M^{mes} Clark, Dilley et Dobson et M. Welch 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 1,3424 \$.
- 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.

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 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.

Attributions fondées sur des actions en cours

Le tableau suivant présente les détails des UAD détenues par chaque administrateur à la fin de 2020.

	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis ¹⁾²⁾	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)
Tracey C. Ball	22 126	1 150 572 \$	—
Pierre J. Blouin	18 642	969 396 \$	—
Paul J. Bonavia	6 657	345 772 \$	—
Lawrence T. Borgard	9 649	501 341 \$	—
Maura J. Clark	16 013	832 256 \$	—
Margarita K. Dilley	13 544	703 855 \$	—
Julie A. Dobson	6 657	345 772 \$	—
Douglas J. Haughey	41 554	2 160 795 \$	—
Joseph L. Welch ⁴⁾ (a pris sa retraite le 7 mai 2020)	—	—	—
Jo Mark Zurel	12 671	658 866 \$	—
Total	147 513	7 668 625 \$	—

- 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 au décès de l'administrateur ou lorsque l'administrateur quitte le conseil, 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 52,00 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2020. Les attributions fondées sur des actions qui sont en dollars américains ont été multipliées par 40,82 \$ US, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la NYSE le 31 décembre 2020, et constatées en dollars canadiens selon le taux de change de 1,00 \$ US pour 1,2725 \$ le 31 décembre 2020.
- 4) Les UAD dont M. Welch avait acquis les droits ont été rachetées le 5 août 2020, soit le 90^e jour suivant son départ à la retraite.

Comités du conseil

Comité d'audit

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

100 % indépendants

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;
- examiner toutes les opérations avec une personne apparentée, notamment repérer, examiner et approuver toute opération semblable et l'information connexe (voir la page 41).

Le comité est également chargé de la surveillance et de l'administration des politiques suivantes :

- la politique relative aux dérivés et aux couvertures;
- la politique relative à la communication de l'information (de concert avec le comité de la gouvernance et de la durabilité) (mise à jour en 2020);
- les lignes directrices concernant l'embauche d'employés présents 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 (politique de dénonciation).

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 comité s'est réuni six fois en 2020 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 le 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 31 et 32 de notre notice annuelle datée du 11 février 2021 figurant sur notre site Web (www.fortisinc.com) ainsi que sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov).

M^{me} Dobson a siégé au comité jusqu'à la levée de l'assemblée annuelle et extraordinaire tenue le 7 mai 2020.

Comité des ressources humaines

Jo Mark Zurel (président)
Pierre J. Blouin
Paul J. Bonavia
Lawrence T. Borgard
Margarita K. Dilley
Julie A. Dobson¹⁾
Douglas J. Haughey
100 % indépendants

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 38);
- 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 :

- 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 principes 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 plan d'achat d'actions des employés (le « PAEE »). On trouvera davantage de renseignements sur ces plans aux pages 68 et suivantes.

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 par deux membres du comité. Le comité s'est réuni sept fois en 2020 et a réservé du temps à chaque réunion pour se réunir hors de la présence de la direction.

1) M^{me} Dobson a été nommée au comité après l'assemblée annuelle et extraordinaire tenue le 7 mai 2020.

Comité de la gouvernance et de la durabilité

(anciennement le comité de gouvernance et des mises en candidature)

Pierre J. Blouin (président)

Tracey C. Ball

Paul J. Bonavia

Maura J. Clark

Julie A. Dobson

Douglas J. Haughey

100 % indépendants

Le nom du comité de gouvernance et des mises en candidature a été changé pour « comité de la gouvernance et de la durabilité » en 2020. Le changement de nom du comité ainsi que la révision de son mandat reflètent plus justement son rôle dans la surveillance de nos activités en matière de développement durable et de l'information que nous communiquons sur le sujet.

Le comité de la gouvernance et de la durabilité aide également le conseil à superviser notre structure et nos pratiques de gouvernance, y compris la nomination, l'évaluation et la rémunération des administrateurs.

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;
- 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 37 et 51);
- exécuter selon les directives du conseil un processus d'évaluation de l'efficacité du conseil, des comités et des administrateurs (voir la page 50);
- 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 :

- 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 (de concert avec le comité d'audit) (mise à jour en 2020);
- 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 (mise à jour en 2020);
- la politique sur le vote à la majorité des voix;
- la politique sur l'engagement politique (mise à jour en 2020);
- la politique sur la protection des renseignements personnels.

Vous trouverez le texte intégral du mandat du comité, qui a été mis à jour en 2020, 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 comité s'est réuni sept fois en 2020 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 dans 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

36 Nos politiques et pratiques en matière de gouvernance

37 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 un autre chef de la direction d’une filiale d’exploitation 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
- Taille appropriée (12 administrateurs, dans l’hypothèse où tous les candidats sont élus) - Les administrateurs sont en majorité indépendants (92 % ou 11 des 12 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	- Président du conseil indépendant pour un leadership solide - 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	- Vote consultatif annuel sur la rémunération de la haute direction - Étalonnage destiné à assurer le caractère concurrentiel de la rémunération - 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 fréquentes du risque lié à la rémunération	- 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	- Code de conduite commerciale et d’éthique - 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

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 solide 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 ont été examinés et modifiés en 2020 dans le cadre de notre processus d'examen périodique. 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.

Tant le conseil que chacun des comités se réunissent sans la présence des membres de la direction lors de chacune des réunions. M. Hutchens n'est membre d'aucun comité permanent, 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 les comités du conseil aux pages 32 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 3 et un maximum de 15 administrateurs au conseil. Cette année, 12 candidats sont proposés à l'élection à l'assemblée annuelle.

Le conseil a établi que 11 des 12 administrateurs proposés 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.

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

Assurer un avenir énergétique plus propre

Nous sommes engagés 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 de 75 % d'ici 2035, par rapport aux niveaux de 2019. Le comité de la gouvernance et de la durabilité (auparavant le comité de gouvernance et des mises en candidature) a un mandat révisé qui reflète plus justement son rôle dans la surveillance de nos activités en matière de développement durable et de l'information que nous communiquons et des mesures que nous prenons et des progrès que nous accomplissons pour atteindre cet objectif. Vous en apprendrez davantage sur le comité à la page 34, et sur l'objectif de réduction des émissions de carbone à la page 42.

Descriptions de poste

Nous avons des descriptions de poste officielles pour le président du conseil et le président et chef de la direction qui indiquent 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).

Conseils externes

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

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 et produisent des documents publics d'information continue qui incluent, notamment, des états financiers et des rapports de gestion. Les dépôts publics effectués 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 de la direction, la gestion des risques, le développement durable et la gouvernance.

Stratégie

Le conseil supervise notre processus de planification stratégique 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 périodiques, 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 d'autres postes de haute direction comme un processus continu, et c'est l'une de ses fonctions les plus essentielles.

En septembre 2020, Barry V. Perry, président et chef de la direction, a annoncé sa décision de quitter ses fonctions chez Fortis à la fin de l'exercice. David Hutchens, anciennement chef de l'exploitation de Fortis et chef de la direction de UNS Energy, 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. Vous en apprendrez davantage sur le processus de relève à la page 58 et sur le consultant externe à la page 62.

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 de 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.

Diversité au sein de la direction

Nous reconnaissons la valeur d'avoir une équipe de direction diversifiée.

La politique sur la diversité du conseil et de la haute direction énonce notre philosophie en matière de diversité au conseil et aux postes de haute direction.

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

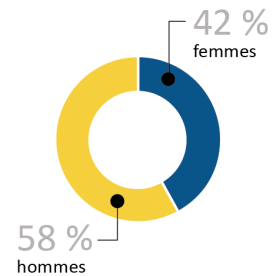
La diversité, y compris la diversité des genres, est un élément clé de notre stratégie de gestion des talents à l'échelle de l'entreprise qui vise à repérer, à encadrer et à former des dirigeants et des employés actuels pour des postes de niveau supérieur au sein de Fortis. Le comité des ressources humaines veille à ce que nous respections les objectifs de la politique sur la diversité au moment de mettre en œuvre la stratégie de gestion des talents ainsi que lors du repérage et de l'évaluation des candidats externes aux postes de haute direction.

À l'heure actuelle, 42 % des membres de la haute direction de Fortis sont des femmes. À la fin de 2020, M^{me} Jocelyn Perry était l'une de seulement cinq 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.

Les femmes représentent également 40 % des présidents et chefs de la direction des entreprises de services publics de Fortis. Grâce à notre gestion des talents et à la planification de la relève dans l'ensemble du groupe de sociétés, trois des cinq chefs de la direction des entreprises de services publics nommés à la suite de départs à la retraite planifiés en 2020 sont des femmes.

Nous sommes récemment devenus l'une 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.

Les femmes représentent actuellement 42 % de l'équipe de haute direction, dont Jocelyn Perry et Nora Duke, deux de nos membres de la haute direction visés



Fortis nommé chef de file en matière de diversité des genres

En 2020, Fortis a été reconnue par le magazine *Report on Business* du journal *The Globe & Mail* comme l'une des 73 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* sera une référence annuelle en matière de diversité des genres au Canada.

Au sujet de nos pratiques

Nous avons résolument pris un engagement en faveur de l'inclusion et de la diversité, ce qui démontre de manière plus large 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.

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.

L'équipe de direction de Fortis s'est personnellement engagée à faire preuve de leadership pour promouvoir l'inclusion et la diversité. 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. Nous cherchons sans cesse à traiter les personnes de manière égale, sans faire de différence fondée sur la race, la nationalité, l'origine ethnique, le statut d'Autochtone, la couleur, la religion, l'âge, le genre, l'état civil, la situation familiale, l'orientation sexuelle, les convictions politiques, la source de revenus, le handicap ou le défigurement dans le cadre de nos pratiques d'emploi ou de l'embauche de sous-traitants ou de fournisseurs tiers. En 2020, nous avons établi un conseil sur l'inclusion et la diversité constitué de hauts dirigeants aux horizons divers provenant des composantes de l'organisation de Fortis afin qu'il guide notre stratégie d'inclusion et de diversité et veille à sa mise en œuvre.

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 réaliser 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.

Un Fortis pour
tous



Fortis signe l'engagement relatif à l'Initiative BlackNorth

En 2020, Fortis s'est engagée, de pair avec d'autres sociétés ouvertes canadiennes, à prendre des mesures visant à mettre fin au racisme systémique envers les Noirs. En signant l'engagement, nous nous engageons à prendre des mesures concrètes pour résoudre ce problème et affirmons notre détermination à être un lieu de travail inclusif et diversifié qui stimule l'innovation, attire les esprits brillants et améliore les collectivités.

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 2020, le conseil a surveillé 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'immobilisations 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 2019 afin de continuer d'assurer une surveillance rigoureuse des risques, notamment nos politiques liées à l'éthique et à la communication d'information, celles liées à notre fonction d'audit interne, aux contributions politiques et à nos lignes directrices en matière d'embauche d'employés de l'auditeur indépendant.

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 doit approuver toutes les opérations entre personnes apparentées et l'information qui est transmise à leur sujet. Il n'y a eu aucune opération entre personnes apparentées en 2020. Vous en apprendrez davantage sur le comité d'audit à la page 32.

Un exposé plus détaillé de la gestion des risques est présenté dans notre rapport de gestion de 2020, aux pages 39 et suivantes de notre rapport annuel de 2020 (en anglais). 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 à l'échelle de l'entreprise qui permet de repérer, de mesurer, de surveiller et de gérer les risques de 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 chef de la technologie dirige le PGRC en collaboration avec le chef de l'information. Le PGRC 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, à l'intervention en cas d'incident, à la chaîne d'approvisionnement et aux menaces internes.

Notre comité de la gouvernance et de la durabilité, au nom du conseil, est chargé de la surveillance en matière de cybersécurité et reçoit un rapport sur la cybersécurité et la technologie à chacune de ses réunions périodiques.

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 en matière de développement durable sont importantes pour toutes nos parties prenantes et sont bonnes pour notre entreprise, nos employés et nos clients. 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 vers 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;
- responsabilité environnementale;
- programmes d'efficacité énergétique;
- pénétration du marché des véhicules électriques.

En septembre 2020 nous avons annoncé un nouveau plan d'immobilisations quinquennal de 19,6 milliards de dollars dont plus de 75 % est affecté à la résilience des actifs, à la modernisation, aux TI et à la cybersécurité, ainsi qu'à des projets liés à l'énergie propre.



Au même moment, nous avons annoncé l'établissement d'un objectif, à l'échelle de l'entreprise, de réduction des émissions de carbone 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 reserré 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.

Objectif d'émissions de carbone

Notre objectif de réduire à l'échelle de l'entreprise nos émissions de carbone de 75 % d'ici 2035 par rapport aux niveaux de 2019 s'appuie sur notre profil d'émissions faibles, et atteste du leadership du groupe de sociétés Fortis en matière de développement durable et des efforts considérables qu'il déploie dans ce domaine.

Tucson Electric Power (TEP) et notre entreprise de services publics des Caraïbes se sont dotées d'ambitieux objectifs de réduction des émissions :

- **TEP s'efforce de réduire ses émissions de carbone de 80 % d'ici 2035** – Le plan de ressources intégré de TEP comporte l'abandon de la production de charbon et l'ajout de systèmes d'énergie éolienne et solaire, ainsi que de nouveaux systèmes de stockage de l'énergie. D'ici 2035, TEP produira plus de 70 % de son électricité à partir d'énergies renouvelables. Les plans prévoient également l'arrêt de l'utilisation des eaux de surface pour la production d'électricité afin de réduire de 70 % l'utilisation des eaux souterraines.
- **Notre entreprise de services publics des Caraïbes contribue également à la réduction de nos émissions** – Caribbean Utilities Company (CUC) sur l'île de Grand Caïman prévoit développer des projets d'énergie renouvelable d'environ 100 MW et des ressources solaires distribuées de 70 MW. Pour sa part, FortisTCI s'est fixé comme objectif de produire 33 % de son électricité à partir d'énergies renouvelables d'ici 2040.

D'ici 2035, 99 % de nos activités seront axées sur la distribution d'énergie et sur la production renouvelable sans carbone, et la production sera en partie sans carbone dès 2032.

Vous en apprendrez plus sur l'objectif de réduction des émissions de carbone en consultant notre rapport annuel 2020, disponible sur notre site Web (www.fortisinc.com), et sur les initiatives relatives à l'énergie propre en consultant notre rapport sur le développement durable 2020 et sur les sites Web des entreprises de services publics de Fortis.

Engagement de Fortis envers le développement durable

En tant que joueur de premier plan dans le secteur nord-américain des services publics, nous nous attachons à exercer nos activités de manière responsable, en protégeant l'environnement pour les prochaines générations. Pour mesurer nos progrès, nous établissons et modifions périodiquement nos objectifs, cibles et programmes en matière de développement durable, en veillant à les améliorer constamment.

Notre engagement envers le développement durable repose sur quatre piliers :

1. la préservation de notre environnement et la lutte aux changements climatiques;
2. la connexion entre le capital humain et le développement durable;
3. le dialogue avec les parties prenantes et les collectivités;
4. l'assurance d'une bonne gouvernance.

Ces domaines d'intervention sont pris en compte dans toutes les décisions et les mesures que nous prenons, et nous estimons qu'ils sont essentiels pour soutenir nos efforts visant à protéger l'environnement, à lutter contre les changements climatiques et à procurer de la valeur aux clients, aux employés et aux parties prenantes, tout en maintenant des pratiques de gouvernance robustes dans toutes les sociétés de notre groupe.

Vous en apprendrez plus sur notre engagement envers le développement durable en consultant notre rapport 2020 sur le développement durable.

Nous produisons un rapport exhaustif sur le développement durable tous les deux ans, et publions dans l'intervalle un rapport bisannuel sur les indicateurs clés de performance. Notre plus récent rapport sur le développement durable date de juillet 2020. Les rapports portent sur nos 10 entreprises de services publics à l'échelle de l'Amérique du Nord et contiennent des renseignements et des données sur l'environnement, la gouvernance, les clients, les employés et notre engagement communautaire. Le rapport de 2020 ajoute aux renseignements publiés antérieurement de l'information nouvelle sur nos investissements en capital et notre soutien à l'égard d'un avenir énergétique plus propre, de la cybersécurité, des ressources humaines, de l'inclusion et de la diversité, ainsi que de la gestion de l'eau et des déchets. Le plus récent rapport esquisse notre réponse aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques. De manière générale, nous respectons les principaux éléments du cadre d'information de celui-ci. Notre rapport sur le développement durable de 2020 présente une analyse détaillée de ces éléments ainsi que d'autres cadres, nos mesures et nos résultats. 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 ainsi que nos progrès vers l'atteinte de ces objectifs, 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 et des programmes en matière d'environnement.

Dans le cadre du processus de réglementation, chaque filiale d'exploitation entretient des rapports réguliers 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.

Répondre par la résilience et assurer la sécurité de nos employés

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 notre responsabilité de faire les bons choix et de fournir une énergie sûre et fiable à nos clients. En 2020, nous avons amélioré notre solide bilan en matière de sécurité – notre taux de blessures s'est établi sous notre moyenne triennale et s'est ancré au premier quartile de nos pairs du secteur – preuve de l'engagement indéfectible envers nos employés que nous avons

Aperçu de la gouvernance en matière de développement durable

- *Conseil d'administration* – Il est chargé de la supervision de 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 assure la supervision des 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 l'orientation à l'échelle de l'entreprise.
- *Services publics* – Il est responsable d'établir des objectifs en matière de développement durable dans le cadre de la stratégie de plus grande envergure de Fortis et d'instaurer les aspects opérationnels locaux du développement durable.
- *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 à l'échelle du groupe de sociétés.

maintenu tout au long de la pandémie (on trouvera plus de détails sur notre performance en matière de sécurité en 2020 à la page 78).

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. Au début de 2020, nous avons commencé à examiner ces plans avec nos filiales, révisé nos pratiques exemplaires et apporté les changements jugés nécessaires. Lorsque l'Organisation mondiale de la santé a déclaré au début de mars que l'éclosion de COVID-19 était devenue une pandémie, nous avons déjà établi quatre priorités appelant des interventions d'urgence – santé et sécurité, opérations, télétravail et chaîne d'approvisionnement – et sommes restés focalisés sur ces priorités tout au long de la pandémie.

Les pratiques opérationnelles ont été rajustées en fonction des besoins en matière de services publics et des circonstances afin d'assurer la sécurité de nos employés. Nous avons porté nos efforts 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 les employés 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.

Selon la gravité de la situation de la COVID-19 dans la localité, les travaux non critiques sont reportés ou modifiés au besoin, mais les opérations et les travaux essentiels se poursuivent pour améliorer nos systèmes et la fiabilité. Au travers de ces bouleversements, la sécurité et le bien-être des employés demeuraient primordiaux, et, en consultation avec nos entreprises de services publics, nous avons fourni des lignes directrices de haut niveau concernant la manière responsable de gérer le retour sur place de la main-d'œuvre.

Il y a plus au développement durable chez Fortis

Innover pour un avenir meilleur et plus propre

Central Hudson est en voie de mettre en place l'automatisation robotique des processus pour optimiser l'efficacité et l'efficacité, tandis que FortisBC étudie les moyens à prendre pour réduire les émissions issues de la fourniture de gaz naturel en livrant de l'hydrogène par son réseau de distribution et investit en ce sens.

Promouvoir la biodiversité

Compte tenu des quelque 250 000 kilomètres de lignes électriques et de gazoducs qui sillonnent l'Amérique du Nord, la gestion de la végétation et de la faune est un domaine d'intervention clé. La planification de la biodiversité fait partie du cycle de vie complet des projets des entreprises de services publics de Fortis. Nos entreprises planifient, construisent et exploitent leurs projets de manière à protéger les habitats naturels et à promouvoir la biodiversité. Chaque entreprise de services publics de Fortis est dotée d'un programme de gestion de la végétation en bordure des emprises pour veiller à ce que la croissance de la végétation n'occasionne pas l'interruption du service ou n'alimente pas des incendies.

Fournir de l'énergie propre aux collectivités des Premières Nations

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.

La construction a débuté en 2019 et des mesures de sécurité additionnelles ont été prises en raison de la pandémie de COVID-19. Le projet, qui devrait être terminé à la fin de 2023 comme prévu à l'origine, remplacera la génération de diesel par une énergie électrique propre et devrait réduire les émissions de CO₂ de 6,6 millions de tonnes sur 40 ans.

Participation dynamique dans le secteur

Transparence de nos actions

En 2020, nous avons révisé nos adhésions aux organismes sectoriels et nos activités de lobbying et avons élaboré un plan de révision annuelle exhaustif pour veiller à ne pas appuyer des groupes dont les priorités ne sont pas harmonisées aux nôtres. Nous publions sur notre site Web la liste des organismes auxquels nous avons adhéré et des autres organisations sans but lucratif que nous soutenons. Nous avons également mis à jour notre politique sur l'engagement politique pour rendre compte de notre détermination à communiquer cette information, et l'avons publiée sur notre site Web (www.fortisinc.com).

Energy Impact Partners

Depuis 2016, Fortis investit dans Energy Impact Partners, coalition d'entreprises de services publics de premier plan à l'échelle mondiale qui finance l'avenir de l'énergie. Il s'agit du plus important fonds de capital-investissement stratégique du monde axé sur la transformation du secteur de l'énergie et notamment sur l'accélération de la transition vers un avenir énergétique plus propre. Vous en apprendrez davantage en consultant le site Web du fonds (www.energyimpactpartners.com).

Alliance for Transportation Electrification

Fortis est l'un des membres fondateurs de l'Alliance for Transportation Electrification (ATE), organisme sans but lucratif regroupant des membres d'horizons divers qui prônent l'accélération de l'électrification des transports. ATE travaille principalement à l'échelle des états et des provinces en soutenant les efforts des membres visant à accélérer le déploiement d'infrastructures pour les véhicules électriques, le rôle important que doivent assumer les services publics dans la transition vers des transports plus propres et l'adoption de normes ouvertes, garants de la facilité avec laquelle les clients doivent pouvoir recharger leur véhicule en tout temps, en tout lieu. Établie en 2017, l'alliance compte maintenant plus de 50 organisations membres. Les entreprises de services publics de Fortis ont lancé un certain nombre d'initiatives de transport à émissions de carbone faibles ou nulles. Par exemple, FortisBC est propriétaire et exploitante de 30 bornes de recharge rapide pour véhicules électriques à des endroits stratégiques sur son territoire de service, et elle prévoit porter ce nombre à 40 d'ici la fin de 2021.

Electric Power Research Institute

En 2019, Fortis s'est jointe à l'Electric Power Research Institute (EPRI), devenant membre du comité consultatif en recherche qui s'occupe de la supervision stratégique des programmes de recherche et développement de l'EPRI. Reconnu comme l'un des principaux leaders d'opinion du secteur, l'EPRI apporte expertise du secteur et valeur à ses membres en les aidant, en collaboration, à repérer et à combler leurs lacunes technologiques et à régler d'autres problèmes importants pour le secteur de l'électricité.

Solides partenariats avec les collectivités

Nous dialoguons avec nos parties prenantes pour comprendre leurs besoins et leurs attentes et pour qu'elles nous aident à croître, à nous améliorer, à innover et à exercer nos activités plus efficacement.

Nous investissons aussi dans les collectivités. En 2020, le groupe de sociétés Fortis a investi plus de 15 M\$ dans ses collectivités, en appui à huit secteurs : le soutien relatif à la COVID-19, le développement social, l'éducation, le soutien aux petites entreprises, notamment, la santé et le bien-être, l'environnement et la sécurité, la biodiversité et les arts et la culture. Les 5 M\$ et quelque investis dans le soutien communautaire relatif à la COVID-19 ont été affectés aux banques alimentaires, aux agences en santé mentale et aux organismes fournisseurs d'équipement de protection individuelle pour les travailleurs essentiels.

Vous en apprendrez plus sur l'investissement dans les collectivités et le développement durable chez Fortis dans notre rapport de 2020 sur le développement durable affiché 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 leur rôle 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 de 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 délibérations sont revues 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. 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. Nous avons mis le code à jour en 2019, et une nouvelle version est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Il peut être consulté sur notre site Web (www.fortisinc.com), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov).

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.

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 dénonciation. 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 2020.

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 être présents. À la suite de l'éclosion de la pandémie en mars 2020, toutes les réunions du conseil et des comités 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 des actionnaires 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. Nos administrateurs les plus récents, soit M. Bonavia et M^{me} Dobson, augmentent le nombre de titres de capitaux propres dont ils sont propriétaires, tel qu'il est indiqué ci-dessous.

Le tableau suivant présente les titres de capitaux propres dont chaque administrateur a la propriété en date du 19 mars 2021, 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 65).

	Propriété de titres de capitaux propres au 19 mars 2021		Propriété de titres de capitaux propres au 20 mars 2020		Variation nette		Valeur marchande au 19 mars 2021 ¹⁾	Multiple de la provision sur honoraires annuels de 2020	Année durant laquelle l'exigence d'actionnariat devra être respectée
	Actions ordinaires	UAD	Actions ordinaires	UAD	Actions ordinaires	UAD			
Tracey C. Ball	4 950	23 002	4 950	19 735	–	3 267	1 497 948 \$	6,1x	–
Pierre J. Blouin	2 380	19 483	2 380	16 345	–	3 138	1 171 638 \$	4,8x	–
Paul J. Bonavia	–	7 377	–	4 680	–	2 697	395 333 \$	1,4x	2023
Lawrence T. Borgard	5 258	10 400	5 258	7 591	–	2 809	839 112 \$	3,0x	–
Maura J. Clark	2 000	16 829	2 000	13 781	–	3 048	1 009 046 \$	3,7x	–
Margarita K. Dilley	2 040	14 334	–	11 379	2 040	2 955	877 483 \$	3,2x	–
Julie A. Dobson	2 200	7 377	2 200	4 680	–	2 697	513 231 \$	1,9x	2023
Lisa L. Durocher ²⁾	–	–	–	–	–	–	–	–	2026
Douglas J. Haughey	10 000	43 158	10 000	36 916	–	6 242	2 848 737 \$	7,0x	–
Gianna M. Manes ²⁾	–	–	–	–	–	–	–	–	2026
Jo Mark Zurel	10 000	13 450	10 000	10 536	–	2 914	1 256 686 \$	5,1x	–

1) Selon le cours de clôture de nos actions ordinaires de 53,59 \$ à la TSX le 19 mars 2021.

2) M^{mes} Durocher et Manes sont de nouvelles candidates à des postes d'administratrice.

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 36 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 18 et suivantes.

Poursuites

Depuis octobre 2018, Maura J. Clark siège 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 a entrepris cette démarche afin de faciliter une restructuration financière de son bilan et la vente connexe de son entreprise en exploitation à KPS Capital Partners, LP (KPS). La procédure aux termes du chapitre 11 concernant Garrett est en cours, et la vente à KPS demeure subordonnée à l'approbation des tribunaux et à d'autres conditions habituelles.

Composition du conseil

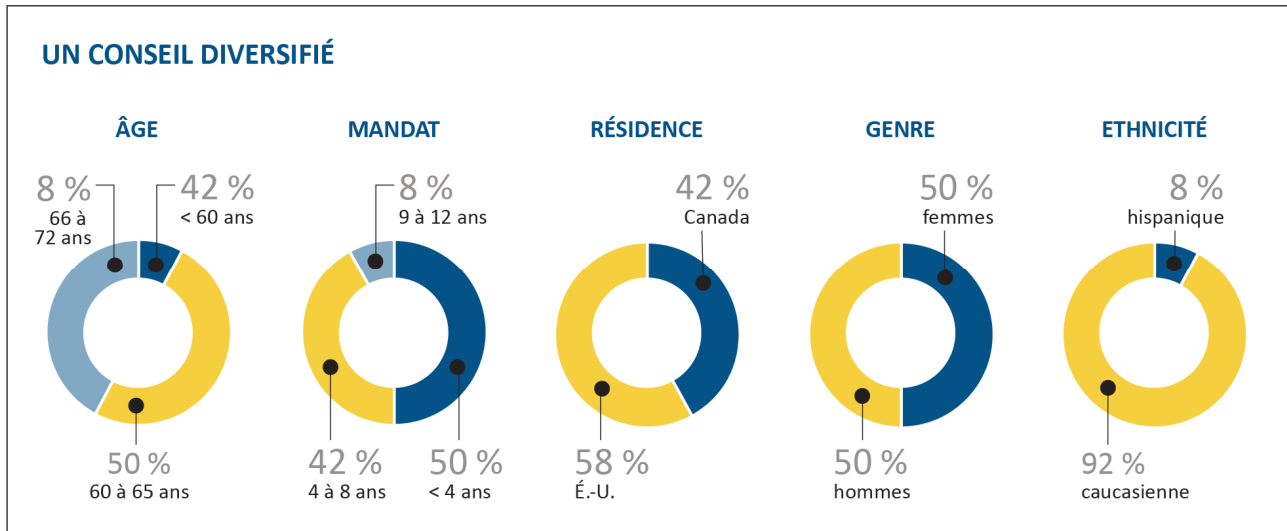
Nous avons pour objectif de constituer un conseil doté de l'éventail des compétences, de l'expertise et de l'expérience dont il a besoin pour s'acquitter efficacement de ses responsabilités. La composition du conseil devrait établir un équilibre entre la nécessité d'avoir des administrateurs expérimentés 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 12 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. 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. Aucun candidat au poste d'administrateur n'a déclaré être une personne handicapée, et un candidat est un ancien combattant américain.



Notre politique sur la diversité au sein du conseil et de la haute direction officialise notre détermination à avoir un conseil au sein duquel des hommes et des femmes représentent au moins le tiers 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 sommes fiers cette année de proposer deux nouvelles candidates aux postes d'administrateur. En supposant que tous les administrateurs nommés soient élus, notre conseil atteindra la parité hommes-femmes.

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 Caucasiens (86 %), de Noirs/d'Africains (8 %), d'Hispaniques (3 %) et de personnes s'identifiant à deux ethnies ou plus (3 %). Les femmes représentent 30 % des membres des conseils d'administration de nos filiales.

Parité hommes-femmes

Le conseil d'administration proposé pour cette année comprend un nombre égal de candidats et de candidates.

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.

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 18 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	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			●		●	●	●	●		●	●	●

Formation 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 17 et la grille des compétences à la page 49).

Orientation

Les nouveaux candidats sont invités à assister en tant qu'observateurs à une réunion du conseil avant leur élection au poste d'administrateur. En outre, ils assistent 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. Tous les membres du conseil sont invités à ces séances. Les nouveaux candidats se voient également proposer des séances individuelles avec l'équipe de haute direction ainsi que des rencontres supplémentaires portant sur les sujets de leur 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 l'entreprise de Fortis, le secteur des services publics réglementés, les initiatives stratégiques et les tendances en matière d'énergie. Pour aider les administrateurs dans cette démarche, le comité de la gouvernance et de la durabilité supervise notre programme de formation continue. Différents types de formation sont offerts aux administrateurs, 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. 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 en rapport avec leur rôle au conseil.

Le comité de la gouvernance et de la durabilité, en consultation avec les membres de la direction et le président du conseil, discute des sujets de formation continue. En 2020, les administrateurs ont reçu plusieurs présentations et mises à jour sur un large éventail de sujets. Le tableau suivant présente les faits saillants de notre programme de formation continue en 2020.

Formation continue en 2020

Mois	Sujet	Personnes présentes
Février	Le rôle du stockage dans un avenir décarbonisé (externe)	Tous les administrateurs
Juillet	La dette en temps de pandémie (externe)	Tous les administrateurs
Septembre	Processus de remise en état liée aux tempêtes (interne)	Tous les administrateurs
Septembre	Charges d'été et planification des ressources (interne)	Tous les administrateurs
Novembre	Transformation du secteur des services publics et impact de l'élection américaine (externe)	Tous les administrateurs
Novembre	L'avenir de l'énergie en Colombie-Britannique (interne)	Tous les administrateurs

Évaluation et renouvellement

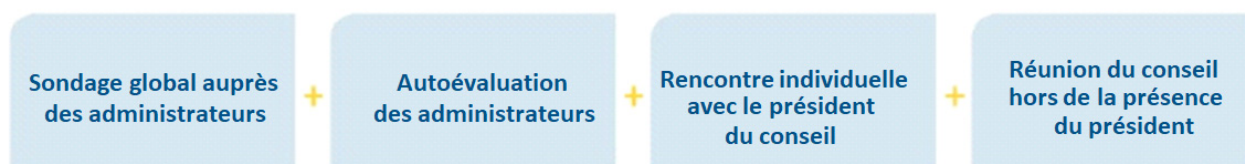
Évaluation

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

Le processus d'évaluation 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 les lacunes dans les compétences et les occasions de formation, qui sont les éléments clés 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 procédés 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 de la fonction d'administrateur de notre conseil que le comité de la gouvernance et de la durabilité examine (voir la grille des compétences à la page 49).

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, qui 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 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 aux postes d'administrateur 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 2020, le comité de la gouvernance et de la durabilité a travaillé avec un consultant externe pour sélectionner deux nouveaux candidats au poste d'administrateur. Le comité a axé sa recherche sur la sélection d'administrateurs ayant une expertise en développement durable, une expertise à jour en technologie et en cybersécurité et une expérience des activités du secteur. En outre, la sélection d'au moins une candidate et le maintien d'un conseil d'administration équilibré en ce qui a trait au pays de résidence de ses membres constituaient des priorités dans le cadre de cette recherche de candidats.

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 2017, 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 contribuer à assurer 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 2021, Douglas Haughey aura siégé 12 ans au conseil et, en septembre 2021, il aura siégé 5 ans en tant que président du conseil. 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.

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 en espèces à chaque membre du conseil;
- une provision sur honoraires annuels sous forme de titres de capitaux propres pour chaque membre du conseil (accordée sous forme d'UAD);
- 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 2020, le comité a confié à Willis Towers Watson le mandat d'évaluer le niveau de la rémunération des administrateurs de Fortis par rapport au groupe de comparaison de sociétés industrielles et de services publics nord-américaines cotées en bourse utilisé pour étalonner les niveaux de rémunération des membres de notre haute direction (voir la page 69).

Willis Towers Watson a conclu que la rémunération de nos administrateurs était en deçà de la médiane du groupe de comparaison et a recommandé une hausse des provisions sur honoraires des administrateurs et des présidents du comité d'audit et du comité des ressources humaines. 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.

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. L'étalonnage effectué en 2020 a montré que la rémunération du président du conseil se situe à la médiane du groupe de référence. Par conséquent, le conseil n'a pas augmenté la rémunération du président pour 2021.

Notre président et chef de la direction reçoit une rémunération à titre de membre de la haute direction (voir la page 68) et ne reçoit aucune rémunération à titre de membre du conseil de Fortis.

Le tableau suivant présente le barème de rémunération des administrateurs qui a été approuvé pour 2021, par rapport aux deux derniers exercices. La rémunération est versée chaque trimestre, et les administrateurs peuvent choisir de recevoir sous forme d'UAD leur provision sur honoraires en espèces.

Barème de la rémunération des administrateurs

	2021	2020	2019
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 \$	95 000 \$	95 000 \$
Provision sur honoraires en titres de capitaux propres des administrateurs (reçue sous forme d'UAD)	135 000 \$	125 000 \$	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 \$
<i>Provision sur honoraires des présidents des comités</i>			
Président du comité d'audit	20 000 \$	20 000 \$	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 \$	15 000 \$	15 000 \$

En février 2019, nous avons adopté une structure « globale » à l'égard des provisions sur honoraires qui ne comprend plus de jetons de présence pour les membres du conseil et des comités qui assistent aux réunions, mais inclut une nouvelle provision sur honoraires pour les 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, plutôt qu'en espèces.

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 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 utilisé sa discrétion pour attribuer des UAD supplémentaires.

En 2020, aucun des administrateurs n'a choisi de recevoir des UAD facultatives au lieu de sa provision sur honoraires annuels en espèces à titre de membre du conseil.

Le tableau suivant présente la rémunération des administrateurs en 2020, 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 2020	% 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	368 977 \$	34 %	100 %	0 %
Pierre J. Blouin	276 128 \$	45 %	100 %	0 %
Paul J. Bonavia	283 758 \$	44 %	100 %	0 %
Lawrence T. Borgard	292 803 \$	43 %	100 %	0 %
Maura J. Clark	304 856 \$	41 %	100 %	0 %
Margarita K. Dilley	414 283 \$	30 %	100 %	0 %
Julie A. Dobson	284 938 \$	44 %	100 %	0 %
Douglas J. Haughey	480 409 \$	51 %	100 %	0 %
Joseph L. Welch (a pris sa retraite le 7 mai 2020)	217 529 \$	29 %	100 %	0 %
Jo Mark Zurel	267 317 \$	47 %	100 %	0 %
Total	3 190 998 \$			

Le 1^{er} janvier 2021, nous avons attribué la provision sur honoraires en titres de capitaux propres des administrateurs suivante pour le premier trimestre de 2021 : 1 170 UAD au président du conseil et 645 UAD à chaque administrateur résident canadien ne faisant pas partie de la direction au prix de 52,36 \$, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour les cinq jours précédents, et 647 UAD à chaque administrateur résidant aux États-Unis ne faisant pas partie de la direction au prix de 40,97 \$ US, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la NYSE pour les cinq jours précédents.

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 46).

Communication avec le conseil

Le conseil est convaincu de l'importance d'un dialogue 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 afin d'avoir un dialogue ouvert sur un vaste éventail de sujets, notamment la stratégie d'entreprise, la structure du conseil, la cybersécurité, le développement durable, la rémunération des membres de la haute direction et la planification de la relève de la direction. Le taux de participation a été élevé, et nous avons eu une séance de questions et réponses intéressante sur plusieurs sujets.

Tout actionnaire, tout employé ou toute autre personne a accès directement et en tout temps au conseil en communiquant avec le 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 2020 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

- 57 Message du président du comité des ressources humaines
- 61 Analyse de la rémunération
 - 61 Stratégie de rémunération
 - 61 Gouvernance en matière de rémunération
 - 68 Conception de la rémunération et processus décisionnel
 - 73 Rémunération de la haute direction en 2020
 - 93 Performance de l'action et coût de la gestion
- 96 Détails de la rémunération en 2020

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.

Fortis a bien mis en œuvre ses priorités en 2020, ayant obtenu des résultats financiers et opérationnels solides, tout en traversant la pandémie de COVID-19. Malgré les ajustements qui ont dû être apportés à nos pratiques de travail, nous avons exécuté un programme d'immobilisations record de 4,2 milliards de dollars en 2020 et la direction a élaboré un nouveau programme d'immobilisations quinquennal totalisant 19,6 milliards de dollars visant à soutenir la croissance du bénéfice et la croissance moyenne annuelle du dividende de 6 % jusqu'en 2025.

Nous avons fait des progrès dans la réalisation de notre engagement en matière de développement durable en 2020, comme en témoignent les indicateurs de sécurité et de fiabilité. Une performance supérieure au chapitre de la sécurité — en fait, le meilleur résultat de l'histoire de Fortis dans ce domaine — a réaffirmé l'attention et l'engagement indéfectibles des employés à l'égard de la sécurité. La performance opérationnelle s'est améliorée pendant la pandémie, grâce à une collaboration continue en matière de sécurité et de pratiques partagées.

En 2020, Fortis a dégagé un bénéfice par action — principale mesure de la rémunération incitative — de 2,60 \$ et un bénéfice par action ajusté de 2,57 \$ pour le calcul de l'incitatif annuel. Le rendement annualisé pour les actionnaires au cours des 5, 10 et 20 dernières années s'est établi en moyenne respectivement à 10,9 %, 8,3 % et 13,3 %, ce qui reflète une performance constante par rapport aux indices du marché correspondants au Canada.

Atteinte constante d'une croissance rentable

Solides résultats financiers et en matière de développement durable

(incitatif annuel)

BPA pour l'incitatif annuel¹⁾

2,53 \$ 2,57 \$



Cible atteinte

Flux de trésorerie pour l'incitatif annuel¹⁾

2 996 M\$

~3 % au-dessus de la cible

Développement durable²⁾

Performance dans le premier quartile³⁾

Meilleurs résultats de notre histoire (au-delà de la cible maximale)

Forte performance absolue et relative

(incitatif à long terme)

BPA cumulé sur 3 exercices

7,77 \$

Correspondant à notre cible de **7,79 \$**

RTA relatif sur 3 exercices

27,7 %

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

Cours de l'action de Fortis

52,36 \$⁴⁾

en hausse de **14 %** sur trois exercices

Augmentation du dividende annuel versé sur les actions ordinaires à 1,725 \$ en 2018, à 1,828 \$ en 2019 et à 1,938 \$ en 2020⁵⁾

Total des dividendes versés sur la période de trois exercices : **1 739 M\$⁵⁾**

1) Mesure hors PCGR des États-Unis – voir les pages 76, 77 et 105.

2) Représente la performance en matière de sécurité et de fiabilité - voir la page 78.

3) Comparativement aux sociétés de services publics semblables à Fortis.

4) Cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires de Fortis au 31 décembre 2020 – voir la page 86.

5) Voir nos rapports annuels de 2020, 2019 et 2018 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 représente la majeure partie de l'incitatif annuel d'un membre de la haute direction, correspondait à un facteur de 135,6 % en 2020. Cette valeur reflète un bénéfice par action et des flux de trésorerie supérieurs aux objectifs fixés pour l'exercice et une performance exceptionnelle en matière de développement durable, par l'obtention de résultats optimaux en matière de sécurité et de performance du système de distribution du gaz. La réaction à la pandémie et la gestion de la situation ont été l'une des grandes priorités de 2020. Bien que des frais ponctuels aient été engagés pour répondre à la crise et protéger les employés, le contrôle global des coûts et d'autres mesures ayant eu une incidence positive sur le bénéfice, y compris la hausse des ventes au détail à UNS Energy, découlant principalement de conditions météorologiques favorables, ont atténué l'impact des dépenses liées à la pandémie sur le bénéfice.

Voir le détail des décisions en matière de rémunération de la haute direction en 2020 aux pages 73 et suivantes.

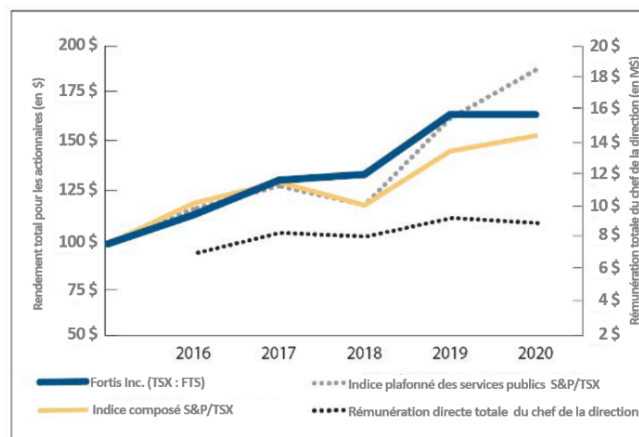
La performance de l'entreprise est combinée à un facteur de performance individuelle de moins forte pondération pour en arriver à un facteur de performance global. Les attributions d'incitatifs annuels ont atteint en moyenne 136,5 % des cibles en 2020 pour nos cinq principaux membres de la haute direction, ce qui reflète les réalisations considérables de l'exercice (voir l'analyse à ce sujet aux pages 75 et suivantes).

Les droits aux UAP attribuées en 2018 ont été acquis le 1^{er} janvier 2021 en fonction du RTA relatif et du bénéfice par action cumulatif par rapport au bénéfice par action cible sur une période de trois ans. Le RTA sur trois ans, à 27,7 %, a dépassé la médiane du groupe de référence pour la performance. Le succès de notre stratégie de croissance interne jumelé à notre solide performance en 2020, alors que nous traversons la pandémie, a résulté en un bénéfice par action cumulatif de 7,77 \$ sur la période de performance de trois ans, ce qui correspond à notre cible. En raison de la performance combinée du RTA et du bénéfice par action, les droits aux UAP ont été acquis à 111,3 % de la cible (voir la page 86).

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 85 % de la rémunération de M. Perry 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.

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. Voir les pages 94 et 95 pour une rétrospective de la rémunération du chef de la direction et plus de détails sur la rémunération réalisée et réalisable.



Relève 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 une relève ordonnée des fonctions essentielles.

En septembre 2020, Barry V. Perry, président et chef de la direction de Fortis, a annoncé sa décision de prendre sa retraite à la fin de 2020. À la suite d'un processus exhaustif entrepris par le comité des ressources humaines et de sa recommandation confirmée par le conseil, David G. Hutchens, ancien chef de l'exploitation de Fortis et chef de la direction de UNS Energy, a été nommé successeur de M. Perry avec entrée en fonction le 1^{er} janvier 2021.

M. Hutchens a occupé divers postes de haute direction au sein du groupe de sociétés Fortis depuis 2018 et a gravi les échelons dans la direction de UNS Energy au cours des 25 années passées au service de celle-ci. Il apporte une combinaison

unique d'expertise opérationnelle et réglementaire dans les secteurs de l'électricité et du gaz, ainsi qu'une connaissance approfondie des activités, de la stratégie et de la culture de Fortis. Le plan de relève à long terme du conseil a bien préparé Fortis en vue de la transition du chef de la direction.

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 63).

À la suite de ces examens, nous avons annoncé l'an dernier que les attributions d'UAI, à compter de l'attribution pour 2020, peuvent être réglées en espèces ou en actions ordinaires de Fortis. Le membre de la haute direction qui est en voie de remplir son obligation d'actionnariat doit recevoir en actions 50 % des UAI dont il a acquis les droits (voir la page 64).

Nous examinons continuellement la rémunération de la haute direction et nous nous tenons au courant des pratiques du marché dans le cadre de la bonne gouvernance en matière de rémunération. Les résultats des examens de la rémunération continuent de soutenir notre programme et nos pratiques de rémunération de la haute direction.

Par ailleurs, le mandat du comité des ressources humaines a été revu et élargi pour y inclure la supervision de l'inclusion et de la diversité, la gestion des talents et la planification de la relève.

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. De par sa conception, notre programme incitatif motive l'équipe de haute direction à afficher une performance absolue et relative robuste comprenant résultats sur les plans financier et du développement durable et atteinte d'objectifs de performance personnels. Les paiements sont plafonnés afin de réduire les risques au minimum et de décourager la prise de risques excessive.

Nouvelles mesures en 2021

L'élément performance de l'entreprise de l'incitatif annuel sera revu en 2021 pour inclure une nouvelle mesure tenant compte des ESG dans la performance en matière de développement durable. La nouvelle mesure portera sur la réduction des émissions de carbone et les changements climatiques et s'appuiera sur l'objectif de Fortis de réduire les émissions de carbone de 75 % d'ici 2035 à l'échelle de l'entreprise, par rapport aux niveaux de 2019, et renforcera son engagement à atteindre une solide performance en matière de développement durable. La pondération totale pour la performance en matière de développement durable en 2021 augmentera pour tenir compte de cette nouvelle mesure (voir la page 71).

À l'occasion de la transition récente au poste de chef de la direction, le comité a examiné et approuvé une nouvelle structure de rémunération pour le chef de la direction. La rémunération de M. Hutchens, en tant que résident des États-Unis, lui sera versée en dollars américains, puis convertie en dollars canadiens pour les besoins de nos obligations d'information (voir la page 71). Les détails complets de la structure de la rémunération du chef de la direction en 2021 pour M. Hutchens à titre de président et chef de la direction seront présentés dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2022.

Rétroaction des actionnaires

Nous apprécions les commentaires de nos actionnaires et sommes engagés 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 de 2021. 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, 96,97 % 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 qui commence à la page 61 avant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Nous serons heureux de vous accueillir en ligne à l'occasion de l'assemblée virtuelle de cette année et d'obtenir vos commentaires.

Veuillez agréer l'expression de nos sentiments les meilleurs.



Jo Mark Zurel
Président, comité des ressources humaines

Nos membres de la haute direction visés en 2020



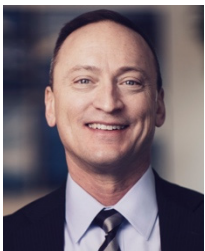
Barry V. Perry | Président et chef de la direction (a pris sa retraite le 31 décembre 2020)

La carrière de M. Perry au sein du groupe de Fortis s'est étendue sur 20 ans. M. Perry a été nommé président le 30 juin 2014 et chef de la direction en date du 1^{er} janvier 2015. En tant que président et chef de la direction, M. Perry était responsable du succès à long terme de Fortis et de notre stratégie en matière de développement durable jusqu'à son départ à la retraite le 31 décembre 2020. Il était auparavant vice-président, finances et chef des finances, et a joint le groupe de Fortis en 2000 en tant que vice-président, finances et chef des finances de Newfoundland Power. Il a également été vice-président et trésorier d'une société mondiale de produits forestiers, ainsi que contrôleur d'entreprise auprès d'une importante raffinerie de pétrole brut. M. Perry a obtenu un baccalauréat spécialisé en commerce de la Memorial University of Newfoundland et est membre de l'Association of Chartered Professional Accountants de Terre-Neuve-et-Labrador. En 2020, il a siégé aux conseils de FortisBC Energy, de FortisBC, de UNS Energy et d'ITC. M. Perry est président du comité consultatif régional transatlantique des programmes internationaux du Edison Electric Institute (EEI) et coprésident du comité des politiques du chef de la direction du EEI sur la livraison de l'énergie. Il siège également au conseil consultatif des 40 Canadiens performants de moins de 40 ans.



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 concernant les 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 au début des années 1990. M^{me} Perry siège aux conseils de FortisBC, de CH Energy Group et de Central Hudson. 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.



David G. Hutchens | Président et chef de la direction (avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2021) Chef de l'exploitation (du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020)

M. Hutchens a été nommé président et chef de la direction de Fortis le 1^{er} janvier 2021 à la suite du départ à la retraite de Barry V. Perry à la fin de 2020. Le 1^{er} janvier 2020, M. Hutchens est devenu chef de l'exploitation, poste nouvellement créé, élargissant du même coup ses responsabilités pour inclure la surveillance opérationnelle de nos 10 entreprises de services publics, tout en demeurant chef de la direction de UNS Energy, société mère de TEP et de UniSource Energy Services, établie en Arizona. M. Hutchens a été nommé dirigeant de Fortis en janvier 2018, 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 de 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 de 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.



James P. Laurito | Vice-président directeur, développement de l'entreprise et chef de la technologie

M. Laurito a été nommé dirigeant de Fortis en avril 2016 et poursuit ses fonctions de président et chef de la direction de CH Energy Group. En date du mois de mai 2019, M. Laurito a 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. M. Laurito siège aux conseils de Central Hudson, de CH Energy Group, d'ITC et de Belize Electricity Limited. Il siège en outre à plusieurs conseils d'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. M. Laurito est un ancien président du conseil de la Northeast Gas Association.



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. La carrière de M^{me} Duke au sein du groupe de Fortis s'étend sur 34 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 de UNS Energy et de FortisAlberta. Elle est membre du comité d'ESG/développement durable de l'Edison Electric Institute et siège au conseil de Slate Office REIT. M^{me} Duke est 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 qu'une ancienne vice-présidente du conseil de l'Association des hôtels du Canada.

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 livraison d'énergie de premier plan en Amérique du Nord.

Nous nous assurons que la rémunération est concurrentielle pour pouvoir attirer et conserver les meilleurs talents et récompenser nos membres de la haute direction pour leur performance et leur apport.

Notre politique de rémunération de la haute direction,
qui vise à encourager une solide performance commerciale,
s'articule autour de six éléments fondamentaux

1. Verser une rémunération concurrentielle avoisinant la médiane de sociétés comparables à la nôtre en Amérique du Nord
2. Harmoniser les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires
3. Établir la rémunération des membres de la haute direction en fonction de la performance de l'entreprise et de la performance individuelle
4. Équilibrer la rémunération des membres de la haute direction en fonction de résultats à court et à long termes
5. Atténuer les risques potentiels liés à la rémunération
6. Veiller à ce que le programme soit simple à communiquer et facile à administrer

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	Jo Mark Zurel (président)
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
comité :
5,4 ans

M^{me} Dobson a été nommée au comité après l'assemblée annuelle et extraordinaire tenue le 7 mai 2020.

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
• a fourni des conseils suivis sur la rémunération de la haute direction et des administrateurs, y compris pour des décisions de conception stratégique, et des études et analyses comparatives • a aidé à établir les mécanismes de rémunération du nouveau chef de la direction • a passé en revue le groupe de référence aux fins de la comparaison de la rémunération de la haute direction • 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 examiné la rémunération des administrateurs en 2020 • agit en tant que conseiller de Fortis depuis 2014 et a été nommé conseiller indépendant du comité des ressources humaines en 2019	• a réalisé une étude et une analyse du marché pour le secteur des services publics aux fins de la planification de la relève du chef de la direction et de l'évaluation de candidats potentiels en 2020 • a fourni à Fortis et à ses filiales des services d'évaluation de postes et des données sur la rémunération dans les marchés provenant de sa base nationale de données • a effectué les études et les analyses comparatives pour le compte des filiales canadiennes de Fortis en 2020 • exerce la fonction de conseiller de Fortis depuis 1987	• 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 honoraires¹⁾	
	2020	2019	2020	2019
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	194 953 \$	224 439 \$	83 223 \$	78 370 \$
Korn Ferry Évaluation des postes, données sur la rémunération, services-conseils en perfectionnement de la haute direction	33 732 \$	31 180 \$	238 498 \$	53 872 \$
Mercer Services-conseils en régimes de retraite	83 296 \$	72 832 \$	—	—

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.

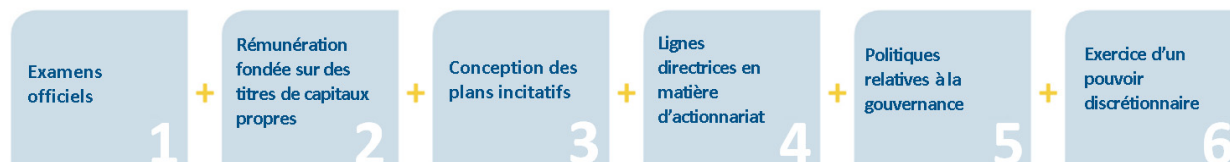
Nos filiales suivent notre modèle d'entreprise et nos principes de rémunération de la haute direction, mais fonctionnent de façon sensiblement distincte de Fortis. Le comité n'approuve pas d'avance les services de consultation devant être fournis à une filiale tant que l'étendue des travaux est compatible avec les paramètres de notre politique d'embauche des consultants. En 2020, nos filiales ont engagé les trois conseillers et ont versé au total 1 346 028 \$ à Willis Towers Watson, 1 027 643 \$ à Mercer et 367 084 \$ 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 2020, nos filiales américaines ont par ailleurs versé au total 209 421 \$ à FW Cook pour la réalisation d'un examen de leurs programmes de rémunération de la haute direction 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 financier et commercial 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.

Le comité a confié à Willis Towers Watson le mandat d'effectuer un examen exhaustif en 2018 pour veiller à ce que notre programme de rémunération s'aligne sur notre stratégie de croissance interne et pour comparer nos politiques et nos pratiques en matière de rémunération aux pratiques du marché. Par suite de cet examen, en 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 et 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.

Les examens continus et périodiques de notre programme de rémunération de la haute direction nous ont amenés, en 2020, à introduire de nouvelles modalités de règlement des UAI dont les droits sont acquis pour les attributions d'UAI de 2020 et les attributions suivantes (voir ci-après).

Nous prévoyons entre autre apporter des modifications à notre programme de rémunération en 2021. Celles-ci concernent les mesures et les pondérations dans la carte de pointage de nos incitatifs annuels (voir la page 65) et la structure de la rémunération du chef de la direction compte tenu du récent changement de garde à la direction. Vous trouverez des renseignements au sujet de ces modifications à la page 71. Celles-ci seront par ailleurs expliquées en détail dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2022.

En 2018, Willis Towers Watson a aussi réalisé une évaluation officielle du risque lié à la rémunération de la haute direction. Ce cabinet et le comité des ressources humaines ont conclu que les mesures en place conviennent pour atténuer le risque lié à la rémunération de la haute direction, et que notre programme et nos pratiques de rémunération ne contribuent pas à promouvoir la prise de risques excessifs susceptibles d'avoir un effet défavorable important pour Fortis.

Toutes les modifications qui ont apportées ultérieurement à notre politique de rémunération ont été évaluées du point de vue des risques liés à la rémunération, et aucune modification n'est ressortie de ces évaluations.

2. Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres

Une tranche importante de la rémunération des membres de la haute direction est différée et attribuée sous forme d'unités d'actions attribuées en fonction de la performance (UAP), d'unités d'actions incessibles (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.

Changements apportés en 2020

À compter des attributions d'UAI de 2020, 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. Les membres de la haute direction qui n'ont pas encore atteint ce niveau minimum, y compris les membres de la haute direction nouvellement nommés qui acquièrent des actions pendant leur période de grâce de cinq ans, doivent recevoir le règlement de 50 % des UAI dont les droits sont acquis sous forme d'actions. Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur notre plan d'UAI à la page 68.

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 incluent une pondération principale en fonction de 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.

Changements apportés en 2021

Les cibles pour l'ensemble de notre entreprise comprendront une nouvelle mesure ESG portant sur la réduction des émissions de carbone et les changements climatiques. Cette mesure sera ajoutée aux critères d'évaluation de la performance en matière de développement durable, ce qui aura pour effet d'augmenter la pondération attribuée au développement durable, qui passera de 20 % à 30 %, et de réduire la pondération attribuée à la mesure des flux de trésorerie, qui sera ramenée de 20 % à 10 %. Des détails à ce sujet seront fournis dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2022.

- Notre plan d'UAP lie directement la rémunération à la performance en fonction d'un bénéfice par action ordinaire et d'un rendement total pour les actionnaires cumulatifs préétablis 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. Conformément à l'incitatif annuel, le paiement maximum fondé sur la performance est plafonné 200 % de la cible. Le comité peut annuler le paiement si notre notation du 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.
- 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 pourront être réglées en espèces ou en actions ordinaires de Fortis, sauf si le membre de la haute direction n'a pas encore atteint le niveau minimum d'actionnariat requis (voir ci-dessus).
- 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. Nous continuons de nous pencher sur l'utilisation des options sur actions et tiendrons compte de notre examen dans la conception du plan incitatif à long terme de 2022.

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 74 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 nous assurer qu'ils sont 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 les actions ordinaires de Fortis dont ils sont directement ou indirectement propriétaires, y compris les actions qu'ils acquièrent au moyen de notre PAAE et les UAI qu'ils détiennent. Les obligations aux termes des lignes directrices en matière d'actionnariat augmentent à chaque niveau 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 nos membres de la haute direction visés respectent leurs obligations d'actionnariat (voir le tableau ci-après).

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 19 mars 2021. Nous utilisons leur salaire de base annuel au 31 décembre 2020 et 53,59 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 19 mars 2021, pour établir la conformité à la date de la présente circulaire et la valeur marchande de leur avoir en actions. Des UAI sont attribuées aux membres de la haute direction et aux vice-présidents des filiales de Fortis et, en 2019, nous avons commencé à en attribuer à certains membres de la haute direction visés, tel qu'il est mentionné dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2019. M^{me} Perry a reçu des UAI alors qu'elle était présidente et chef de la direction de Newfoundland Power, et M. Hutchens a reçu des UAI pour son rôle de chef de la direction de UNS Energy.

M. Perry dépassait l'exigence en matière d'actionnariat qui était de cinq fois son salaire de base en qualité de président et chef de la direction lorsqu'il a quitté Fortis pour prendre sa retraite le 31 décembre 2020.

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)
Jocelyn Perry Vice-présidente directrice, chef des finances	3x	42 621/2 284 059 \$	44 688/2 394 830 \$	87 309/4 678 889 \$	oui (7,3x)
David Hutchens Chef de l'exploitation	3x	83 895/4 495 933 \$	60 682/3 251 948 \$	144 577/7 747 881 \$	oui (7,0x)
James Laurito Vice-président directeur, développement des affaires et chef de la technologie	3x	48 373/2 592 309 \$	24 762/1 326 996 \$	73 135/3 919 305 \$	oui (4,4x)
Nora Duke Vice-présidente directrice, développement durable et chef des ressources humaines	3x	110 684/5 931 556 \$	18 123/971 211 \$	128 807/6 902 767 \$	oui (10,7x)

Voir la page 63 pour obtenir des détails concernant le règlement des UAI attribuées à compter de 2020 aux membres de la haute direction qui ne respectent pas 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 les 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 2020.

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 2020.

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

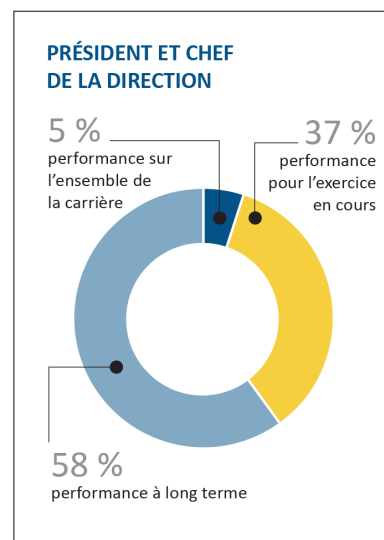
Structure de la rémunération

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.

Le graphique ci-contre indique la composition de la rémunération du président et chef de la direction.



Performance pour l'exercice en cours

Salaire de base annuel	Niveau fixe de rémunération, 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

Performance à long terme

Unités d'actions attribuées en fonction de la performance (UAP) (à risque)	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres pour encourager une performance future solide Acquisition 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 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)	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres associés au service courant des membres de la haute direction Acquisition à la fin d'un délai de trois ans, paiement réglé en espèces ou en actions ordinaires de Fortis fondé sur le cours des actions de Fortis achetées à la TSX ou à la NYSE, sauf si le membre de la haute direction est en voie de remplir son obligation d'actionariat (voir la page 64) 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)	Incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres 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

Plan d'achat d'actions à l'intention des employés (PAAE)	Le plan d'achat d'actions à l'intention des employés encourage l'actionariat Les membres de la haute direction peuvent participer au plan 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 91, 92 et 100)

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 en vue de l'établissement de la rémunération de 2020 et l'a modifié en fonction des fusions/acquisitions et des changements apportés aux principes de rémunération des membres de la haute direction au sein du groupe. Goldcorp Inc., Hydro One Limited et SCANA Corporation ont été retirées du groupe, et Evergy, Inc. y a été ajoutée. Ainsi, le groupe de comparaison pour 2020 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	Entergy Corporation	WEC Energy Group Inc.
		Evergy Inc.	Xcel Energy Inc.

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

Le comité des ressources humaines a examiné le groupe de comparaison en septembre 2020 en vue de l'établissement de la rémunération de 2021 et, en l'absence de fusion et d'acquisition à ce moment-là, a approuvé le maintien de l'utilisation du groupe de comparaison existant.

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.

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 2020.

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.

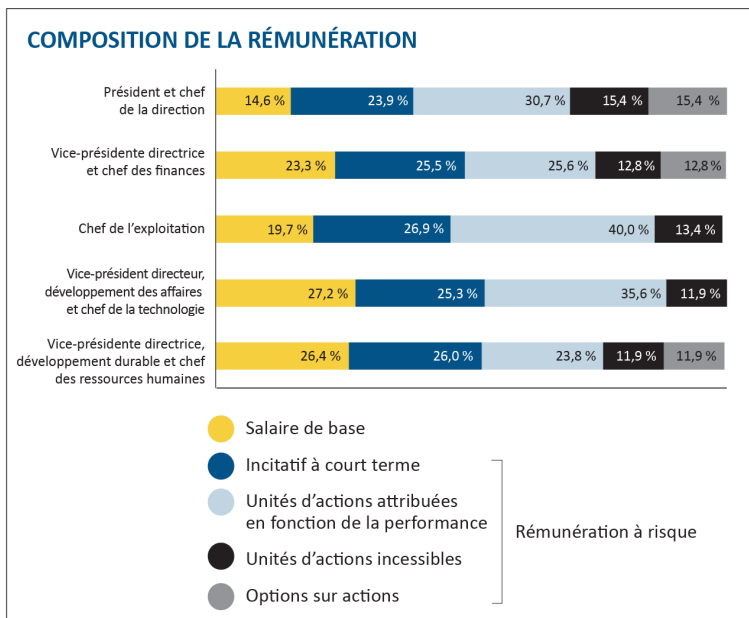
Le président et chef de la direction propose les cibles de performance de l'entreprise à l'examen du comité des ressources humaines. Les cibles sont audacieuses, mais équitables, et tiennent compte du plan d'entreprise, sans encourager la prise de risques excessifs.

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. Les acquisitions, 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 d'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 de rémunération pour l'exercice 2021

Le texte qui suit constitue un sommaire des changements apportés au programme de rémunération pour l'exercice 2021. Des détails seront présentés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2022.

Incitatif annuel

Nos objectifs de performance pour l'entreprise à l'égard de l'incitatif annuel seront révisés en 2021 pour inclure une nouvelle mesure tenant compte des EGS dans l'évaluation de la performance en matière de développement durable. Cette nouvelle mesure tenant compte des EGS portera sur la réduction des émissions de carbone et les changements climatiques; elle s'appuiera sur notre objectif, à l'échelle de l'entreprise, de réduire les émissions de carbone de 75 % d'ici 2035, par rapport aux niveaux de 2019, et renforcera notre engagement à fournir une solide performance en matière de développement durable. La pondération globale pour la performance en matière de développement durable augmentera à 30 % pour refléter l'attention accrue portée à cet enjeu critique. Les mesures de performance financière continueront de constituer la part la plus importante de l'incitatif annuel de 2021, le bénéfice par action et les flux de trésorerie étant pondérés respectivement à 60 % et à 10 % (voir la page 75).

Structure de la rémunération du chef de la direction

La structure de la rémunération du chef de la direction tiendra compte des modifications apportées en 2021 à la suite du récent changement de direction. Au cours du dernier exercice, le comité des ressources humaines et le conseil ont mis en œuvre le plan de relève du chef de la direction et ont adopté une approche globale de l'évaluation, du perfectionnement, de la sélection et de la transition au niveau de la direction. Un processus exhaustif a été élaboré et exécuté en vue d'assurer une transition efficace et harmonieuse à la direction afin d'assurer le succès à long terme de Fortis.

À la suite de l'annonce de Barry Perry, en septembre 2020, de son intention de quitter Fortis pour prendre sa retraite le 31 décembre 2020 et du processus d'évaluation entrepris par le comité des ressources humaines et le conseil, David G. Hutchens, ancien chef de l'exploitation de Fortis et chef de la direction de UNS Energy, a été nommé président et chef de la direction de Fortis avec entrée en fonction le 1^{er} janvier 2021. Le conseil, agissant sur la recommandation du comité des ressources humaines, a approuvé la rémunération suivante en dollars américains de M. Hutchens dans ses nouvelles fonctions :

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

L'objectif de rémunération directe totale de M. Hutchens en 2021 est de 6 600 000 \$US.

Dans le cadre de notre politique de rémunération des membres de la haute direction, les membres de la haute direction américains disposent d'un ensemble d'incitatifs à long terme différent de celui des membres de la haute direction

canadiens. L'objectif de l'ensemble des incitatifs à long terme de M. Hutchens pour 2021 demeure inchangé par rapport à 2020 et reflétera les attributions indiquées ci-dessus.

Incitatif de maintien en poste

Le conseil, agissant sur la recommandation du comité des ressources humaines, a exercé son pouvoir discrétionnaire et approuvé une entente de maintien en poste conclue avec Jocelyn Perry, vice-présidente directrice et chef des finances, 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 continus. L'entente de maintien en poste consiste en une attribution non récurrente d'UAI totalisant 1 188 000 \$, soit l'équivalent de la somme du salaire de base de M^{me} Perry et de son objectif d'incitatif à court terme pour 2021. 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, les droits en seront acquis à la fin du délai de trois ans et le règlement se fera en 2024 (voir la page 82 pour obtenir des renseignements au sujet de notre plan d'UAI).

Des détails concernant les attributions d'incitatifs à long terme pour 2021 seront présentés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2022.

Rémunération de la haute direction en 2020

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 expertise opérationnelle, de notre réputation, de notre solidité financière et de la répartition géographique de nos entreprises de services publics pour élaborer des occasions de croissance. Nous nous concentrons sur la croissance interne et nous avons recensé sept initiatives stratégiques qui nous permettront de réaliser la croissance à laquelle s'attendent nos actionnaires :

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

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 93 et suivantes.

Le tableau suivant présente la ventilation de la rémunération directe totale en 2020 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 les plans incitatifs aux pages 74 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
Barry Perry Président et chef de la direction	1 325 000 \$	2 170 000 \$	2 782 500 \$	1 391 250 \$	1 391 250 \$	9 060 000 \$	85 %
Jocelyn Perry Vice-présidente directrice, chef des finances	640 000 \$	699 000 \$	704 000 \$	352 000 \$	352 000 \$	2 747 000 \$	77 %
David Hutchens Chef de l'exploitation	1 107 480 \$ ¹⁾	1 511 542 \$ ¹⁾	2 250 518 \$ ²⁾	750 173 \$ ²⁾	–	5 619 713 \$	80 %
James Laurito Vice-président directeur, développement des affaires et chef de la technologie	899 408 \$ ¹⁾	833 630 \$ ¹⁾	1 174 946 \$ ²⁾	391 649 \$ ²⁾	–	3 299 633 \$	73 %
Nora Duke Vice-présidente directrice, développement durable et chef des ressources humaines	645 000 \$	634 000 \$	580 500 \$	290 250 \$	290 250 \$	2 440 000 \$	74 %

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 2020, soit 1,00 \$ US pour 1,3424 \$.

2) La valeur des UAP et des UAI en dollars américains de M. Hutchens attribuées le 1^{er} janvier 2020 par Fortis et UNS Energy et la valeur des UAP et des UAI en dollars américains de M. Laurito attribuées le 1^{er} janvier 2020 par CH Energy Group ont été converties en dollars canadiens selon le taux de change du 1^{er} janvier 2020, soit 1,00 \$ US pour 1,299 \$.

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 96 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
Barry Perry Président et chef de la direction	120 %	80 %	20 %	100 %
Jocelyn Perry Vice-présidente directrice, chef des finances	80 %	80 %	20 %	100 %
David Hutchens Chef de l'exploitation	100 %	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 chef des ressources humaines	70 %	80 %	20 %	100 %

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 67;
- 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.

Nouvelle mesure en 2021

Nous ajoutons une nouvelle mesure tenant compte des ESG dans l'évaluation de la performance en matière de développement durable dans la carte de pointage de l'entreprise pour l'incitatif annuel. Cette nouvelle mesure, qui porte sur la réduction des émissions de carbone et les changements climatiques, s'harmonise avec notre attention accrue aux priorités en matière d'ESG et s'appuie sur notre objectif, à l'échelle de l'entreprise, annoncé en septembre 2020, de réduire les émissions de carbone de 75 % d'ici 2035 par rapport aux niveaux de 2019. La pondération pour la performance en matière de développement durable passera de 20 % à 30 % en 2021 pour refléter ce changement et l'attention accrue portée à cet enjeu critique.

Les mesures de performance financière continueront de constituer la portion la plus importante de l'incitatif annuel de 2021, le bénéfice par action et les flux de trésorerie étant pondérés à 60 % et à 10 % respectivement.

Sommaire de la performance incitative annuelle pour 2020

Le facteur de performance de l'entreprise pour 2020, 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 et de la fiabilité, a été évalué à 135,6 % comme suit :

Performance de l'entreprise en 2020	Résultat	Pondération	Facteur de performance	Les détails sur notre BPA, nos flux de trésorerie et notre performance en matière de développement durable sont énoncés ci-après aux pages 77 à 79.
Performance financière				
BPA	119,8 %	60 %	71,9 %	
Flux de trésorerie	146,6 %	20 %	29,3 %	
Performance en matière de développement durable	172,0 %	20 %	34,4 %	
Total		100 %	135,6 %	

Le facteur de performance individuelle a été évalué à 140 % pour M. Perry, à 140 % pour M^{me} Perry, à 140 % pour M. Hutchens, à 120 % pour M. Laurito et à 160 % pour M^{me} Duke (voir les pages 79 et 80).

Le tableau ci-après présente le calcul de l'incitatif annuel en 2020. Les sommes tiennent compte de l'arrondissement au nombre entier le plus près.

	Salaire	x	Cible pour l'incitatif annuel (% du salaire)	x	[	Facteur de performance de l'entreprise (de 0 à 200 %) x pondération ¹⁾	+	Facteur de performance individuelle (de 0 à 200 %) x pondération ²⁾	]	Incitatif annuel calculé pour 2020 (de 0 à 200 % de la cible pour l'incitatif)	En comparaison de la cible	En % de la rémunération directe totale en 2020
Barry Perry	1 325 000 \$		120 %			108,5 %		28,0 %		2 170 000 \$	136,5 %	24,0 %
Jocelyn Perry	640 000 \$		80 %			108,5 %		28,0 %		699 000 \$	136,5 %	25,4 %
David Hutchens ³⁾	1 107 480 \$		100 %			108,5 %		28,0 %		1 511 542 \$	136,5 %	26,9 %
James Laurito ³⁾	899 408 \$		70 %			108,5 %		24,0 %		833 630 \$	132,4 %	25,3 %
Nora Duke	645 000 \$		70 %			108,5 %		32,0 %		634 000 \$	140,4 %	26,0 %

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 2020, soit 1,00 \$ US pour 1,3424 \$.

Évaluation de la performance incitative annuelle en 2020

En 2020, Fortis a réalisé un bénéfice net attribuable aux porteurs d'actions ordinaires s'établissant à 1 209 millions de dollars, soit 2,60 \$ par action ordinaire, comparativement à 1 655 millions de dollars, soit 3,79 \$ par action ordinaire, en 2019.

Le bénéfice et le BPA reflètent d'importants éléments non récurrents, y compris le gain après impôt de 484 millions de dollars, soit 1,12 \$ par action ordinaire, réalisé en 2019 à la vente de la centrale Waneta Expansion, ainsi que l'incidence nette liée à la reprise des passifs accumulés au cours des exercices précédents à ITC à la suite de décisions rendues par la FERC en novembre 2019 et en mai 2020. Compte non tenu des éléments non récurrents importants, le bénéfice a augmenté de 94 millions de dollars en 2020, grâce à la croissance de la base tarifaire, à la hausse des ventes au détail d'UNS Energy, découlant surtout des conditions météorologiques, et de la hausse des ventes au Belize. L'incidence de la comptabilisation à la valeur de marché des dérivés sur gaz naturel d'Aitken Creek a également contribué à l'augmentation du bénéfice. La croissance a été modérée par le report de la décision relative à la demande tarifaire générale de TEP, les effets de la pandémie de COVID-19, dont la diminution des ventes dans les Caraïbes et l'augmentation des charges d'exploitation nettes, principalement à UNS Energy et à Central Hudson, et, en ce qui concerne le bénéfice par action ordinaire, l'augmentation du nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation par suite de l'émission de 1,2 milliard de dollars d'actions ordinaires au quatrième trimestre de 2019.

Les flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation se sont élevés à 2 701 millions de dollars en 2020, soit une hausse modeste par rapport aux 2 663 millions de dollars enregistrés en 2019, en raison de l'augmentation du bénéfice en trésorerie qui est attribuable à la croissance de la base tarifaire, à la hausse des ventes au détail et à un paiement initial reçu par FortisAlberta aux termes d'une entente à long terme conclue avec un détaillant d'énergie. Cette augmentation a

été partiellement annulée par des frais de transport plus élevés, le calendrier de récupération des coûts du gaz et le ralentissement du recouvrement des sommes impayées auprès des clients en raison de la COVID-19.

Fortis est résolument tournée vers le développement durable, et nous sommes fiers d'être un fournisseur d'énergie sécuritaire et fiable. Tout en gérant les impacts de la pandémie, nous avons maintenu au sommet de nos priorités la sécurité de nos employés, de leur familles et de nos clients. En 2020, Fortis a réalisé la meilleure performance de son histoire sur le plan de la sécurité et a connu un excellent bilan sur le plan de la fiabilité, surpassant les moyennes relatives du secteur, un bel accomplissement au cours d'un exercice éprouvant et hors de l'ordinaire. Voir la page 78 pour plus de détails sur la performance en matière de développement durable en 2020 comparativement à la cible établie pour notre plan incitatif annuel.

Incitatifs annuels pour 2020

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 20 %);
- Performance en matière de développement durable sur les plans de la sécurité et de la fiabilité (pondération de 20 %).

BPA : pondération de 60 %

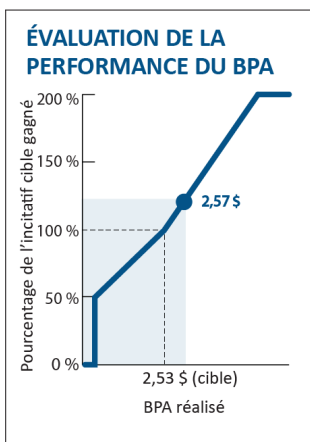
Les niveaux cible et de paiement connexe sont déterminés en fonction des attentes des actionnaires. Pour 2020, ils ont été fixés d'après notre plan d'entreprise annuel, dans sa version approuvée par le conseil, et les résultats de l'exercice précédent, en tenant compte de l'incidence de l'émission de titres de capitaux propres en 2019 et des décisions prises par la FERC concernant le RCP de base d'ITC en 2019 et en 2020.

Calcul du paiement

Le tableau ci-après indique nos BPA cibles pour 2020. L'attribution est plafonnée à 200 % de la cible (voir la page 74 pour plus de détails).

	Cible ajustée (100 %)	Cible étendue (150 %)	Maximum (200 %)
Minimum (50 %)	2,43 \$	2,53 \$	2,71 \$

Le graphique ci-contre présente notre BPA ajusté pour 2020 aux fins de l'incitatif annuel de 2,57 \$ par rapport à la cible ajustée, ce qui se traduit par un paiement de 119,8 %.



Résultats du BPA pour 2020

BPA cible	BPA déclaré	BPA cible ajusté	BPA ajusté aux fins de l'incitatif annuel ¹⁾	Résultat de l'incitatif annuel (% de la cible)
2,50 \$	2,60 \$	2,53 \$	2,57 \$	119,8 %

1) Mesure hors PCGR des États-Unis (voir la page 105).

Points à noter

Aux fins du calcul de la composante « BPA » de la performance de l'entreprise, le BPA déclaré de 2,60 \$ a été ajusté comme suit :

- exclusion du bénéfice de 27 millions de dollars lié à l'incidence sur l'exercice précédent de la décision rendue en mai 2020 par la FERC concernant le RCP de base pour ITC
- exclusion de charges d'impôt non planifiées de 13 millions de dollars découlant de la finalisation des règlements sur la lutte contre les dispositifs hybrides liés à la réforme fiscale américaine.

Les ajustements susmentionnés correspondent à une baisse du bénéfice par action de 0,03 \$ par rapport au BPA déclaré de 2,60 \$, ce qui se traduit par un BPA de 2,57 \$ aux fins de l'évaluation de la performance dans le cadre de l'incitatif annuel.

Ces ajustements ont été effectués 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 2,50 \$ prévu par le plan d'entreprise a été ajusté pour s'établir à 2,53 \$ afin qu'il soit tenu compte de ce qui suit :

- l'incidence de la décision rendue en mai 2020 par la FERC concernant le RCP d'ITC;
- le taux de change moyen en 2020 du dollar américain par rapport au dollar canadien, soit 1,00 \$ US pour 1,34 \$, comparativement au taux projeté de 1,00 \$ US pour 1,32 \$ présumé dans le plan d'entreprise annuel.

Flux de trésorerie : pondération de 20 %

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 déterminés d'après notre plan d'entreprise annuel, dans sa version approuvée par le conseil, mis à jour pour tenir compte du RCP de base établi pour ITC dans la décision rendue en novembre 2019 par la FERC et de l'incidence des économies d'intérêts réalisées grâce à l'avancement de l'émission de titres de capitaux propres en 2019.

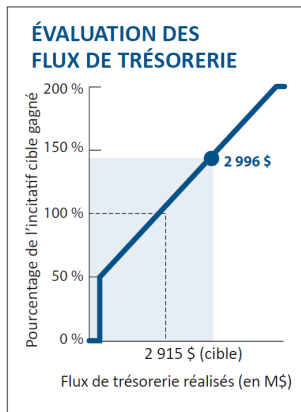
Calcul du paiement

Le tableau ci-après indique nos flux de trésorerie cibles pour 2020. L'attribution est plafonnée à 200 % de la cible (voir la page 75 pour plus de détails).

(en millions de dollars)

Minimum (50 %)	Cible (100 %)	Cible étendue (150 %)	Maximum (200 %)
2 828 \$	2 915 \$	3 002 \$	3 061 \$

Le graphique ci-contre présente nos flux de trésorerie pour 2020 aux fins de l'incitatif annuel de 2 996 \$ par rapport à la cible, ce qui se traduit par un paiement de 146,6 %.



Résultats des flux de trésorerie pour 2020

(en millions de dollars)

Flux de trésorerie cibles	Flux de trésorerie déclarés ¹⁾	Flux de trésorerie ajustés aux fins de l'incitatif annuel ²⁾	Résultat de l'incitatif annuel (% de la cible)
2 915 \$	3 135 \$	2 996 \$	146,6 %

1) Flux de trésorerie d'exploitation avant les variations du fonds de roulement.

2) Mesure hors PCGR des États-Unis (voir la page 105).

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.

Aux fins du calcul de la composante « flux de trésorerie » de la performance de l'entreprise, les flux de trésorerie d'exploitation déclarés de 3 135 millions de dollars avant les variations du fonds de roulement ont été ajustés comme suit :

- exclusion de l'incidence positive de 54 millions de dollars liée à la décision prise en mai 2020 par la FERC concernant ITC;
- exclusion du paiement initial de 52 millions de dollars reçu par FortisAlberta aux termes d'une entente à long terme conclue avec un détaillant d'énergie;
- exclusion de l'incidence positive de 33 millions de dollars résultant du taux de change moyen réel entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,34 \$ en 2020, qui était plus élevé que le taux de 1,32 \$ présumé dans le plan d'entreprise annuel.

Performance en matière de développement durable sur les plans de la sécurité et de la fiabilité : pondération de 20 %

La performance sur le plan de la sécurité est pondérée à 10 %, soit 6 % au titre de la performance du réseau électrique et 4 % au titre de la performance du réseau de gaz.

Les cibles 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 %)

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.

Le bilan de sécurité exceptionnel en 2020 représente la meilleure année de l'histoire de Fortis.

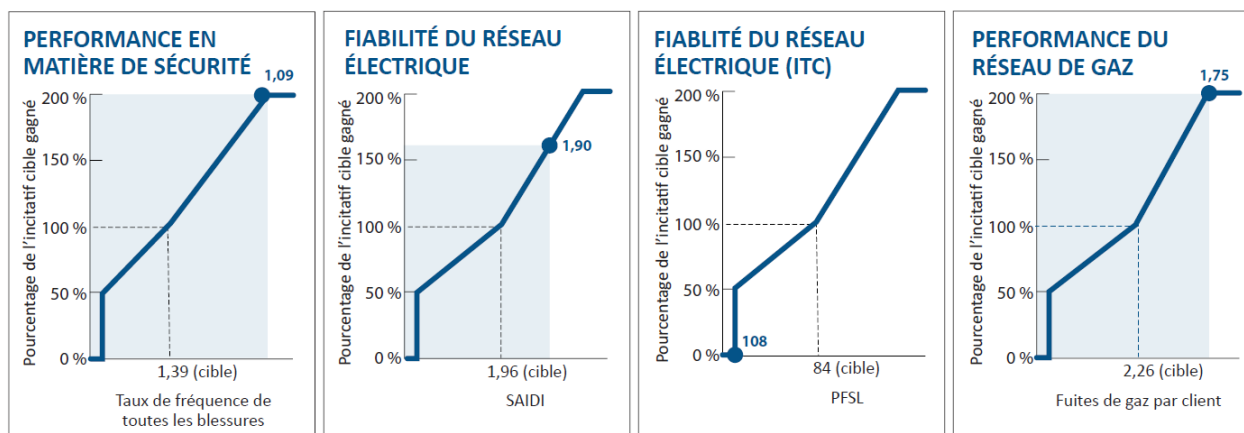
Calcul du paiement

Performance sur les plans de la sécurité, du SAIDI et du réseau de gaz

Performance réelle par rapport à la cible	Paiement
Plus de 105 %	0 %
De 105 % à 95 %	Interpolation du paiement entre 50 % et 200 %
Moins de 95 %	200 %

PFSL	Performance réelle par rapport à la cible	Paiement
	Plus de 120 %	0 %
	De 120 % à 80 %	Interpolation du paiement entre 50 % et 200 %
	Moins de 80 %	200 %

Les graphiques ci-après présentent notre performance en matière de développement durable en 2020 par rapport aux cibles pour l'exercice.



Résultats en matière de développement durable pour 2020

	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	1,39	1,09	10 %	200 %
Fiabilité du réseau électrique				
SAIDI	1,96	1,90	4 %	160 %
PFSL (ITC)	84	108	2 %	0 %
Performance sur le plan du réseau de gaz				
Fuites de gaz par client	2,26	1,75	4 %	200 %
Résultat total en matière de développement durable			20 %	172 %

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 au chapitre de la performance fonctionnelle en 2020 indiquées ci-après. Aucune attribution incitative n'est accordée si la performance individuelle est jugée insatisfaisante.

Barry Perry, président et chef de la direction

Facteur de performance individuelle pour 2020 : 140 %

À titre de président et chef de la direction, M. Perry était chargé de diriger l'orientation stratégique et le succès à long terme de Fortis, sa performance financière globale et sa stratégie en matière de développement durable. Il rendait 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.

En 2020, nous avons continué d'offrir de la valeur à nos actionnaires grâce à une solide performance financière. Sous la direction de M. Perry, Fortis a fait face à la pandémie de COVID-19, faisant preuve d'un leadership résilient et maintenant le cap sur son engagement à protéger ses employés et à répondre aux besoins des collectivités qu'elle dessert. M. Perry a continué d'assurer l'avancement des projets clés et des occasions d'investissement futures et, en 2020, Fortis a mis en œuvre avec succès son plus important plan d'immobilisations et a réalisé la meilleure performance de son histoire en matière de sécurité. La croissance future a été soutenue par la publication du nouveau plan d'immobilisations quinquennal assorti d'une stratégie de financement efficace, ce qui a entraîné une croissance continue des dividendes. M. Perry a par ailleurs soutenu la mise en place en 2020 de la cible de réduction des GES à l'échelle de l'entreprise et a fait avancer des initiatives clés en matière d'inclusion et de diversité, la planification de la relève et le perfectionnement des membres de la haute direction. En septembre dernier, M. Perry a annoncé sa décision de quitter Fortis pour prendre sa retraite en date du 31 décembre 2020.

Jocelyn Perry, vice-présidente directrice et chef des finances

Facteur de performance individuelle pour 2020 : 140 %

À titre de vice-présidente directrice et chef des finances, M^{me} 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.

En 2020, M^{me} Perry a présenté le plan d'entreprise de 2021, qui comprend des dépenses en immobilisations sur cinq ans de 19,6 milliards de dollars, soit 0,8 milliard de dollars de plus qu'à l'exercice précédent, tout en contribuant à l'atteinte du plan d'immobilisations de 2020 totalisant 4,2 milliards de dollars. Les perspectives sur cinq ans reflètent également une croissance de 6 % de la base tarifaire et le maintien des indications de croissance annuelle de 6 % du dividende. M^{me} Perry a aussi joué un rôle clé dans l'élaboration de projets majeurs qui ne font pas actuellement partie du plan d'entreprise et a accéléré avec succès le financement de l'ensemble des filiales au premier semestre de 2020 en réponse aux incertitudes du marché créées par la pandémie. De plus, en avril 2020, M^{me} Perry a obtenu pour Fortis une facilité de crédit à terme renouvelable de 500 millions de dollars d'une durée de un an, renforçant du coup notre position de liquidité et assurant le maintien de nos notes de crédit de première qualité. En 2020, M^{me} Perry a également réalisé des priorités concernant les relations avec les investisseurs et a soutenu les initiatives de l'entreprise en matière de développement durable.

David Hutchens, chef de l'exploitation**Facteur de performance individuelle pour 2020 : 140 %**

À titre de chef de l'exploitation, M. Hutchens était chargé de la surveillance des activités de nos 10 entreprises de services publics, notamment UNS Energy, où il a continué d'occuper le poste de chef de la direction.

M. Hutchens a également apporté une contribution essentielle à la mise au point de notre plan d'entreprise stratégique.

En 2020, M. Hutchens a dirigé des initiatives clés en matière de sécurité et d'excellence opérationnelle. Il a continué de faire avancer des occasions d'investissement et des projets d'importance, plus particulièrement en Arizona et en Colombie-Britannique, lesquels ont servi à financer la réalisation du programme d'investissement de 4,2 milliards de dollars en 2020 et une augmentation de 0,8 milliard de dollars dans le nouveau plan d'immobilisations quinquennal. M. Hutchens a joué un rôle déterminant dans l'évolution constante de notre stratégie en matière d'énergie propre et d'autres questions liées au développement durable, y compris les progrès dans les stratégies d'électrification de filiales importantes. En 2020, il a joué un rôle clé dans l'établissement comme cible, à l'échelle de l'entreprise, d'une réduction des GES de 75 % d'ici 2035 par rapport aux niveaux de 2019. Il a également assuré la direction et la supervision de diverses questions et demandes d'ordre réglementaire au cours de l'exercice. M. Hutchens a également fait avancer les initiatives en matière d'inclusion et de diversité et contribué à la planification de la relève des membres de la haute direction de nouvelles filiales. En septembre dernier, M. Hutchens a été nommé président et chef de la direction, avec prise d'effet au 1^{er} janvier 2021.

James Laurito, vice-président directeur, développement des affaires et chef de la technologie**Facteur de performance individuelle pour 2020 : 120 %**

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 2020, M. Laurito a dirigé l'évaluation des occasions de développement des affaires et des initiatives de croissance interne et d'innovation en développant de manière continue le Réseau Innovation Fortis et en soutenant de manière constante les programmes de développement des affaires des filiales. Il a contribué à l'accomplissement d'importants progrès dans le projet de raccordement au lac Érié et a assuré la direction dans le cadre du projet de Wataynikaneyap Power. En collaboration avec le groupe d'exploitation de Fortis, M. Laurito a instauré un cadre pour l'adoption de véhicules électriques, y compris pour le dépôt de documents réglementaires par les filiales. M. Laurito est membre du conseil d'Energy Impact Partners et a continué d'élaborer des pratiques et des programmes novateurs à l'échelle de l'entreprise. En 2020, il a dirigé avec efficacité des dossiers liés à la technologie et à la cybersécurité, notamment la poursuite d'un programme de gestion des risques liés à la cybersécurité à l'échelle de l'entreprise et la surveillance des investissements et des pratiques exemplaires en matière de technologie de l'information.

Nora Duke, vice-présidente directrice, développement durable et chef des ressources humaines**Facteur de performance individuelle pour 2020 : 160 %**

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.

En 2020, M^{me} Duke a dirigé l'avancement de notre stratégie en matière de développement durable, ce qui comprend l'amélioration de la présentation de l'information grâce au rapport sur le développement durable de 2020. En collaboration avec le chef de l'exploitation, M^{me} Duke a joué un rôle de premier plan dans l'établissement et la communication de notre cible de réduction des GES à l'échelle de l'entreprise. Elle a contribué à l'amélioration de notre performance en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance et rendu possible des mesures de sensibilisation significatives en matière de développement durable auprès des investisseurs et d'autres groupes de parties prenantes. M^{me} Duke a apporté une contribution essentielle à l'avancement des initiatives en matière d'inclusion et de diversité, y compris la mise sur pied du conseil sur l'inclusion et la diversité de Fortis, dont elle est la présidente. M^{me} Duke a également 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 livrables en 2020, plus particulièrement la relève du président et chef de la direction. Elle a joué un rôle important dans la planification de la relève du président et chef de la direction et la passation des pouvoirs à son successeur ainsi que dans l'élaboration des communications connexes et des plans de transition à la haute direction. En tant que chef des ressources humaines, M^{me} Duke a guidé l'entreprise en ce qui a trait aux questions concernant les employés, les communications et l'engagement communautaire tout au long de la pandémie de COVID-19.

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

Une tranche de 75 % de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres à l'intention de la haute direction est fondée sur la performance. Cette rémunération est versée au moyen de l'attribution 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 de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres est liée à la continuité du service et versée sous forme d'UAI.

La composition de l'incitatif à long terme de M. Hutchens en 2021, à titre de président et chef de la direction, demeurera la même que celle de 2020 indiquée dans le tableau ci-dessous.

Montant

La rémunération incitative à long terme est attribuée chaque année et son montant est fondé sur le positionnement concurrentiel et le niveau hiérarchique du membre de la haute direction. Les attributions cibles pour 2020 ont été les suivantes :

	Valeur totale de l'attribution cible	Composition de l'incitatif		
	(en % du salaire)	UAP	UAI	Options sur actions
Barry Perry Président et chef de la direction	420 %	50 %	25 %	25 %
Jocelyn Perry Vice-présidente directrice et chef des finances	220 %	50 %	25 %	25 %
David Hutchens Chef de l'exploitation	280 %	75 %	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 %

UAP

Acquisition des droits

Les droits aux UAP s'acquiescent à la fin d'une période de performance de trois ans selon notre performance calculée en fonction de deux paramètres déterminés (voir la page 82).

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 paramètres prédéterminés – soit le BPA cumulatif et le RTA relatif. Si nous n'atteignons pas le niveau minimal de performance pour un paramètre donné, 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'actionnariat requis, doit recevoir le règlement de 50 % des UAI dont les droits sont acquis sous forme d'actions (voir la page 65).

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.

Paiement

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.

Attributions incitatives à long terme en 2020

	UAP ^{1) 2)}			UAI ^{1) 2)}			Options sur actions		
	Valeur à l'attribution	Nombre d'UAP	% de la rémunération directe totale en 2020	Valeur à l'attribution	Nombre d'UAI	% de la rémunération directe totale en 2020	Valeur à l'attribution	Nombre d'options attribuées	% de la rémunération directe totale en 2020
Barry Perry	2 782 500 \$	51 556	30,7 %	1 391 250 \$	25 778	15,4 %	1 391 250 \$	238 228	15,4 %
Jocelyn Perry	704 000 \$	13 044	25,6 %	352 000 \$	6 522	12,8 %	352 000 \$	60 276	12,8 %
David Hutchens	2 250 518 \$	41 699	40,0 %	750 173 \$	13 900	13,3 %	—	—	—
James Laurito	1 174 946 \$	21 770	35,6 %	391 649 \$	7 257	11,9 %	—	—	—
Nora Duke	580 500 \$	10 756	23,8 %	290 250 \$	5 378	11,9 %	290 250 \$	49 700	11,9 %

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 1^{er} janvier 2020, soit 1,00 \$ US pour 1,299 \$.

Attributions d'UAP et d'UAI en 2020

Les attributions d'UAP et d'UAI en 2020 ont été effectuées le 1^{er} janvier 2020 conformément aux politiques de rémunération de la haute direction de Fortis et des filiales connexes. La valeur d'attribution a été divisée par 53,97 \$, 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 2019, afin de calculer le nombre d'UAP et d'UAI devant être attribuées.

Critères de performance pour les UAP

Les droits aux UAP attribuées en 2020 seront acquis le 1^{er} janvier 2023 (soit au troisième anniversaire de l'attribution) selon notre performance calculée en fonction de deux paramètres prédéterminés, chacun pondéré à 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 des sociétés faisant partie du groupe de référence pour la performance.

Le multiplicateur du paiement pour chaque critère 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 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.

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 2020 en tenant compte de notre plan d'entreprise et des résultats de l'exercice précédent, ainsi que de l'incidence de l'émission de titres de capitaux propres en 2019 et de la décision prise par la FERC en 2019 concernant le RCP de base d'ITC.

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 2019 sur le fondement de plusieurs critères, y compris 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 2019.

	Capitalisation boursière (en M\$)	Revenus totaux (en k\$)	Actifs totaux (en k\$)	Capitalisation de la dette/comptable (en %)	Rendement en dividendes (en %)
Médiane	23 137 \$	10 289 \$	45 334 \$	56,26 %	3,11 %
Moyenne	25 592 \$	10 592 \$	46 891 \$	59,09 %	3,06 %
Fortis	24 963 \$	8 783 \$	53 404 \$	53,55 %	3,54 %

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.

Attributions d'UAP en 2017

Les droits aux UAP attribuées en 2017 ont été acquis le 1^{er} janvier 2020 en fonction de notre performance sur trois ans pour deux paramètres :

- notre BPA cumulatif en regard de notre BPA cible pour la période (pondération à 50 %);
- notre RTA relatif (pondération de 50 %).

Le groupe de référence pour la performance en 2017 était composé initialement de 25 sociétés ouvertes de services publics d'Amérique du Nord cherchant à attirer les mêmes investisseurs que nous. En raison des regroupements survenus dans le secteur, certaines sociétés qui faisaient partie du groupe de référence initial ne sont plus inscrites à une bourse publique ou ont fait l'objet de fusions ou d'acquisitions et ne conviennent donc plus en tant que sociétés de comparaison. Aussi, le groupe de référence utilisé pour évaluer la performance aux fins des attributions d'UAP de 2017 était constitué des 23 sociétés suivantes :

Alliant Energy Corp.
Ameren Corp.
Atmos Energy Corp.
Canadian Utilities Ltd.
CenterPoint Energy, Inc.
CMS Energy Corp.

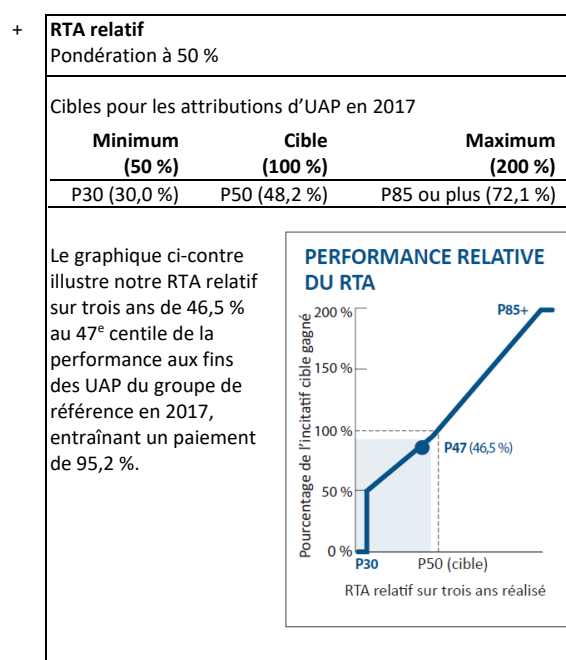
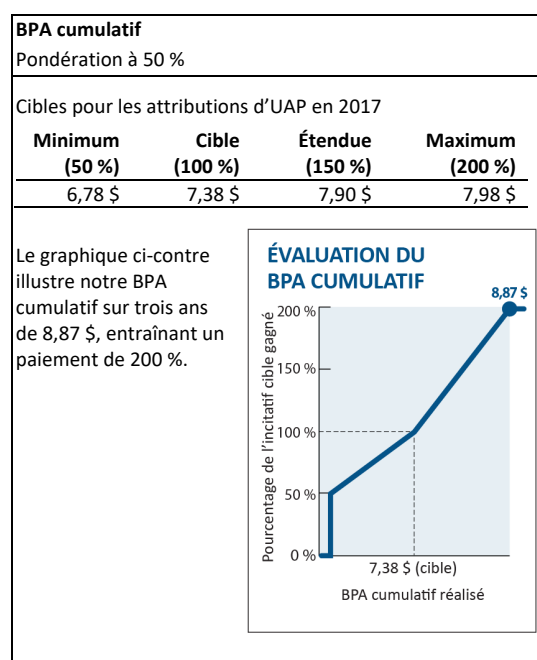
Consolidated Edison
DTE Energy Co.
Edison International
Emera Inc.
Entergy Corp.
Eversource Energy

FirstEnergy Corp.
HydroOne Limited
NiSource Inc.
OGE Energy Corp.
Pinnacle West Capital Corp.
PPL Corp.

Public SVC Enterprise Group
Sempra Energy
UGI Corp.
WEC Energy Group
Xcel Energy Inc.

Le multiplicateur du paiement d'UAP pour 2017 a été calculé à 147,6 % comme suit :

$$\left(50 \% \times \begin{array}{c} \text{Paiement du} \\ \text{BPA cumulatif de 200 \%} \\ \text{de Fortis} \\ \text{(100,0 \%)} \end{array} \right) + \left(50 \% \times \begin{array}{c} \text{Paiement du} \\ \text{RTA relatif de 95,2 \%} \\ \text{de Fortis} \\ \text{(47,6 \%)} \end{array} \right) = \begin{array}{c} \text{Multiplicateur} \\ \text{du paiement} \\ \text{147,6 \%} \end{array}$$



En date du 31 décembre 2019, notre note de crédit à long terme s'établissait à A- par rapport à la médiane de BBB+ du groupe de référence selon S&P.

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.

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Multiplicateur} \\ \text{du paiement} \\ \hline \end{array} \times \left[\begin{array}{|c|} \hline \text{Nombre} \\ \text{d'UAP attribuées} \\ \hline \end{array} + \begin{array}{|c|} \hline \text{Nombre} \\ \text{d'UAP reçues} \\ \text{au titre} \\ \text{d'équivalents} \\ \text{de dividendes} \\ \hline \end{array} \right] \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Cours moyen} \\ \text{pondéré en} \\ \text{fonction du} \\ \text{volume} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Paiement} \\ \hline \end{array} \quad \begin{array}{|c|} \hline \text{Valeur réalisée} \\ \text{en \% de la} \\ \text{valeur} \\ \text{d'attribution} \\ \hline \end{array}$$

Barry Perry ¹⁾	147,6 %	86 831	10 239	53,97 \$	7 732 708 \$	215 %
James Laurito ²⁾	147,6 %	30 085	3 548	53,97 \$	2 675 833 \$	215 %
Nora Duke ¹⁾	147,6 %	15 485	1 826	53,97 \$	1 379 000 \$	215 %

1) L'attribution a été payée à 53,97 \$, 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 2019.

2) M. Laurito a reçu des UAP aux termes du plan d'unités d'actions 2017 de CH Energy Group. Les modalités de ce plan reprenaient celles du plan d'UAP de Fortis. L'attribution a été payée à 40,15 \$ 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 2019 de 53,97 \$, converti en dollars américains selon le taux de change applicable aux UAP attribuées en vigueur le 31 décembre 2016 (le jour ouvrable précédant la date d'attribution), soit 1,00 \$ US pour 1,3441 \$. Le montant du paiement a été converti en dollars canadiens selon le taux de change annuel moyen de 2020, soit 1,00 \$ US pour 1,3424 \$.

UAP attribuées aux termes des plans des filiales

En 2017, M^{me} 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 2017 ont été acquis le 1^{er} janvier 2020.

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	x	[	Nombre d'UAP attribuées	+	Nombre d'UAP reçues au titre d'équivalents de dividendes	]	x	Cours moyen pondéré en fonction du volume	=	Paiement	Valeur réalisée en % de la valeur d'attribution
Jocelyn Perry	130,0 %			1 893		223			53,97 \$		148 510 \$	189 %
David Hutchens ¹⁾	147,6 %			28 530		3 364			53,97 \$		2 537 319 \$	215 %

- 1) L'attribution a été payée à 40,15 \$ 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 2019 de 53,97 \$, converti en dollars américains selon le taux de change applicable aux UAP attribuées en vigueur le 31 décembre 2016 (le jour ouvrable précédant la date d'attribution), soit 1,00 \$ US pour 1,3442 \$. Le montant du paiement a été converti en dollars canadiens selon le taux de change annuel moyen de 2020, soit 1,00 \$ US pour 1,3424 \$.

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 2017 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 2017, 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 2017 par Newfoundland Power a été calculé comme suit :

	$\left(25 \% \times \text{Bénéfice net cumulatif des filiales sur trois exercices}^{1)} \right)$	+	$\left(25 \% \times \text{Paiement du BPA cumulatif de 200 \%}^{2)} \text{ de Fortis} \right)$	+	$\left(50 \% \times \text{Paiement du RTA relatif de 95,2 \%}^{3)} \text{ de Fortis} \right)$	=	Multiplicateur du paiement
Jocelyn Perry	32,4 %		50,0 %		47,6 %		130,0 %

- 1) Le bénéfice net cumulatif sur trois exercices de Newfoundland Power a dépassé la cible, ce qui a permis de dégager un paiement de 129,6 %.
2) Nous avons réalisé un BPA cumulatif de 8,87 \$ en comparaison de notre cible de 7,38 \$, ce qui a permis de dégager un paiement de 200 %.
3) Notre RTA sur trois exercices de 46,5 % s'est établi au 47^e centile du groupe de référence pour la performance, ce qui a permis de dégager un paiement de 95,2 %.

UNS Energy

Les critères de paiement des unités attribuées en fonction de la performance par 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 2017 par UNS Energy a été calculé comme suit :

$$\left(50 \% \times \begin{array}{c} \text{Bénéfice net} \\ \text{cumulatif des} \\ \text{filiales sur trois} \\ \text{exercices}^{1)} \end{array} \right) + \left(50 \% \times \begin{array}{c} \text{Paiement de RTA} \\ \text{relatif} \\ \text{de 95,2 \%}^{2)} \\ \text{de Fortis} \end{array} \right) = \begin{array}{c} \text{Multiplicateur} \\ \text{du paiement} \end{array}$$

David Hutchens	100,0 %	47,6 %	147,6 %
----------------	---------	--------	----------------

1) Le bénéfice net cumulatif sur trois exercices de UNS Energy a dépassé la cible, ce qui a permis de dégager un paiement de 200 %.

2) Notre RTA sur trois exercices de 46,5 % s'est établi au 47^e centile du groupe de référence pour la performance, ce qui a permis de dégager un paiement de 95,2 %.

Attributions d'UAI en 2017

En 2017, 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 de UNS Energy. Les droits aux UAI attribuées en 2017 ont été acquis le 1^{er} janvier 2020.

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.

$$\left[\begin{array}{c} \text{Nombre} \\ \text{d'UAI} \\ \text{attribuées} \end{array} + \begin{array}{c} \text{Nombre d'UAI} \\ \text{reçues au titre} \\ \text{d'équivalents de} \\ \text{dividendes} \end{array} \right] \times \begin{array}{c} \text{Cours moyen} \\ \text{pondéré en} \\ \text{fonction du volume} \end{array} = \begin{array}{c} \text{Paiement} \end{array} \quad \begin{array}{c} \text{Valeur réalisée} \\ \text{en \% de la valeur} \\ \text{d'attribution} \end{array}$$

Jocelyn Perry ¹⁾	947	112	53,97 \$	57 119 \$	146 %
David Hutchens ²⁾	14 265	1 682	53,97 \$	859 525 \$	146 %

1) L'attribution a été payée à 53,97 \$, 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 2019.

2) L'attribution a été payée à 40,15 \$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 2019 de 53,97 \$, converti en dollars américains selon le taux de change en vigueur le 31 décembre 2016 (le jour ouvrable précédant la date d'attribution), soit 1,00 \$ US pour 1,3442 \$. Le montant du paiement a été converti en dollars canadiens selon le taux de change annuel moyen de 2020, soit 1,00 \$ US pour 1,3424 \$.

Attributions d'UAP en 2018

Les droits aux UAP attribuées en 2018 ont été acquis le 1^{er} janvier 2021, notre performance sur trois exercices étant fondée sur le RTA relatif et le BPA cumulatif en comparaison du BPA cible.

Notre RTA sur trois exercices de 27,7 % s'est établi au 57^e centile du groupe de référence pour la performance, ce qui a permis de dégager un paiement de 124,4 %. Au cours de la période de trois exercices, le succès de notre stratégie de croissance interne, la solidité de notre performance en 2020, atténuée par les défis associés à la pandémie de COVID-19, ont permis d'obtenir un résultat de 98,1 % pour le BPA cumulatif.

Il en a résulté un multiplicateur du paiement combiné de 111,3 % calculé comme suit :

$$\left(50 \% \times \begin{array}{c} \text{Paiement de BPA} \\ \text{cumulatif de} \\ \text{98,1 \% de Fortis}^{1)} \end{array} \right) + \left(50 \% \times \begin{array}{c} \text{Paiement de} \\ \text{RTA relatif de 124,4 \%} \\ \text{de Fortis} \end{array} \right) = \begin{array}{c} \text{Multiplicateur} \\ \text{du paiement} \\ \text{111,3 \%}^{2)} \end{array}$$

1) Le gain à la vente de la centrale Waneta Expansion a été exclu du BPA cumulatif et du paiement connexe liés aux UAP attribuées en 2018.

2) En 2018, M^{me} Perry et M. Hutchens se sont vu attribuer des UAP aux termes du plan d'unités d'actions de leur filiale respective. Étant donné que la performance sur trois exercices de ces plans inclut le bénéfice net cumulatif des filiales, le multiplicateur du paiement varie par rapport au pourcentage de 111,3 % indiqué ci-dessus.

Le calcul du paiement des UAP attribuées en 2018 était fondé sur la somme de 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.

Attributions d'UAI en 2018

Les droits aux UAI attribuées en 2018 ont également été acquis le 1^{er} janvier 2021, et le calcul du paiement des UAI était fondé sur la somme de 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.

D'autres détails sur le paiement des attributions d'UAP et d'UAI de 2018, 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 2022.

Les droits aux UAI attribuées à M. Perry en 2019 et 2020 ont été acquis au moment de son départ à la retraite, et le calcul du paiement des UAI était fondé sur la somme de 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.

Attributions d'options sur actions en 2020

Les attributions d'options sur actions en 2020 ont été effectuées le 26 février 2020 conformément à notre politique de rémunération de la haute direction. La juste valeur à la date d'attribution était de 58,40 \$ 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 2020 a donné un ratio de valeur de 5 % du cours de nos actions ordinaires au moment de l'attribution. Selon la recommandation de son expert-conseil en rémunération et sur le fondement d'un examen des pratiques du marché, le comité des ressources humaines a adopté une valeur de 10 % à l'égard des attributions de 2020, ce qui a entraîné une diminution du nombre d'options attribuées. Pour obtenir plus de détails, voir la note 2 du tableau sommaire de la rémunération à la page 97.

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 dans 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 3 114 465 actions ordinaires en réserve pour les options sur actions devant être émises aux termes du plan d'options sur actions de 2012, soit 0,67 % du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation en date du 31 décembre 2020.

- Depuis la création du plan en 2012, 3 646 771 actions ont été émises lors de l'exercice d'options sur actions attribuées aux termes du plan, soit 0,78 % du nombre total d'actions émises et en circulation en date du 31 décembre 2020.
- 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.

	2020	2019	2018
Nombre d'options attribuées	686 420	852 088	761 508
Nombre moyen pondéré d'actions en circulation	464 759 838	436 761 920	424 720 126
Taux d'épuisement	0,15 %	0,20 %	0,18 %

- 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.

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.

Plan d'achat d'actions à l'intention des employés

Contexte

Tous les membres de la haute direction visés peuvent participer au PAAE. Aucune action n'a été achetée par les membres de la haute direction visés aux termes du plan en 2020. Ce plan met à la disposition des employés à plein temps et à temps partiel 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 plan 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 plan 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 PAAE de 2012 sont immatriculées au nom de Computershare (à titre de fiduciaire) au bénéfice des participants du plan. 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. En date du 1^{er} septembre 2012, nous avons émis des actions nouvelles pour régler les achats effectués par les employés dans le cadre du plan (voir *Renseignements sur le plan de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres* à la page 99).

Le PAAE de 2012 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 2020, 622 697 actions pouvaient être émises aux termes du PAAE de 2012, soit 0,13 % du nombre total d'actions émises et en circulation en date du 31 décembre 2020. Depuis la création de ce plan en 2012, 3 421 967 actions ont été achetées par les employés dans le cadre du PAAE de 2012, soit 0,73 % du nombre total d'actions émises et en circulation en date du 31 décembre 2020.

Le tableau suivant présente le taux d'épuisement pour les trois derniers exercices, calculé en nombre d'actions achetées aux termes du PAAE de 2012 durant l'exercice, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation pendant l'exercice.

	2020	2019	2018
Nombre d'actions achetées	494 454	490 988	505 109
Nombre moyen pondéré d'actions en circulation	464 759 838	436 761 920	424 720 126
Taux d'épuisement	0,11 %	0,11 %	0,12 %

Achat d'actions aux termes du plan

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 PAAE de 2012 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 plan.

Bien que le plan 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 plan.

Contributions des employés

Les employés peuvent participer au plan 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 plan.

Congé autorisé

Si un employé prend un congé autorisé, sa participation au plan 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 plan 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 plan 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 plan. 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 plan, autres qu'une modification qui pourrait accroître la participation d'initiés au plan;
- les modifications relatives à l'administration du plan;
- les modifications qui changent les contributions admissibles des employés au plan, 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 plan.

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 plan;
- 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 plan, 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 PAAE de 2012 afin d'augmenter la réserve d'actions de 2 000 000 d'actions aux termes du PAAE.

Restrictions sur le transfert

De manière générale, les droits et les intérêts des employés aux termes du plan ne peuvent être cédés ni transférés. Si un employé est muté dans une autre entreprise qui participe au plan, sa convention de choix demeurera en vigueur.

Régimes de retraite

Régime enregistré d'épargne-retraite autogéré

M. Perry pouvait et M^{me} Perry peut participer à un régime enregistré d'épargne-retraite autogéré (REER). Fortis verse des cotisations d'un montant équivalent à leurs contributions, jusqu'à concurrence du plafond de cotisation au REER établi par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) (27 230 \$ en 2020). La participation de M. Perry au REER a cessé lorsqu'il a quitté Fortis pour prendre sa retraite.

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 contributions 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.

M. Perry a reçu une somme forfaitaire en janvier 2021, représentant la valeur des avantages courus associés au RRCE CD.

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 poste auprès 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 poste auprès 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 poste de dirigeant, 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

M. Hutchens reçoit une contribution jumelée par la société à son compte du régime 401(k) correspondant à 100 % de sa propre contribution jusqu'à concurrence de 4,5 % de son salaire de base, sous réserve des limites applicables aux contributions fixées par l'Internal Revenue Service (l'« IRS »).

M. Laurito reçoit une contribution de participation aux bénéfices à son compte du régime 401(k) correspondant à 4 % de son salaire de base, ainsi qu'une contribution jumelée par 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 de 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 participe 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 2020 ont été acquis le 31 décembre 2020. Les droits aux crédits futurs s'acquerront à une date ultérieure, tant que M. Laurito demeure employé par CH Energy Group ou un membre du même groupe.

Voir la rubrique *Prestations en vertu d'un régime de retraite* qui commence à la page 101 pour les tableaux des régimes de retraite et des renseignements sur nos contributions de 2020 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.

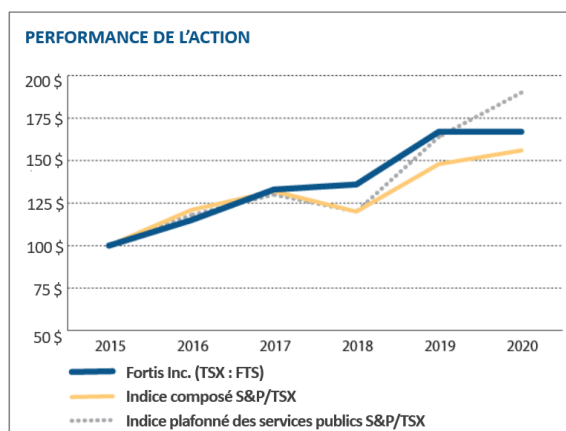
Performance de l'action et coût de la gestion

Le graphique suivant compare notre RTA pour les 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 2015, et suppose le réinvestissement des dividendes durant la période.

Le graphique présente la performance des actions de Fortis par rapport à celle de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice plafonné des services publics S&P/TSX au cours des cinq derniers exercices. La sous-performance de notre RTA sur un exercice par rapport à l'indice plafonné des services publics S&P/TSX est attribuée à la forte performance des sociétés d'énergie renouvelable, qui constituent plus de 20 % de l'indice.

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.



(au 31 décembre)	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Actions ordinaires de Fortis (TSX : FTS)	100 \$	115 \$	133 \$	136 \$	167 \$	167 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	121 \$	132 \$	120 \$	148 \$	156 \$
Indice plafonné des services publics S&P/TSX	100 \$	118 \$	130 \$	120 \$	165 \$	190 \$
Augmentation (en %) du RTA des actions ordinaires de Fortis par rapport à l'exercice précédent	—	15,0 %	15,7 %	2,3 %	22,8 %	— %

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 au cours des cinq derniers exercices.

(au 31 décembre)	2016	2017	2018	2019	2020
Actifs totaux (en M\$)	47 904 \$	47 822 \$	53 051 \$	53 404 \$	55 481 \$
Bénéfice net ajusté attribuable aux porteurs d'actions ordinaires (en M\$) ¹⁾	721 \$	1 027 \$	1 066 \$	1 115 \$	1 195 \$
Produits annuels (en M\$)	6 838 \$	8 301 \$	8 390 \$	8 783 \$	8 935 \$
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 \$
En % du bénéfice net ajusté ¹⁾	2,48 %	2,10 %	2,58 %	2,27 %	2,25 %

1) Mesure non conforme aux PCGR des États-Unis (voir la page 105).

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 :
 2015 : Barry Perry, Karl Smith, John Walker (retraité depuis), Earl Ludlow, Nora Duke
 2016 et 2017 : Barry Perry, Karl Smith, Earl Ludlow (retraité 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 le 31 décembre 2020), Jocelyn Perry, David Hutchens, James Laurito, Nora Duke

Depuis 2015, les produits annuels ont augmenté de 32 %, le bénéfice net ajusté, de 103 %, et les actifs totaux, de 93 %, pour s'établir à 55 milliards de dollars en date du 31 décembre 2020. Cette croissance est attribuable à nos acquisitions d'ITC, en octobre 2016 et d'UNS Energy, en août 2014, ainsi qu'à une croissance interne 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 58 % de la rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés pendant la période de cinq exercices découle de ce qui suit :

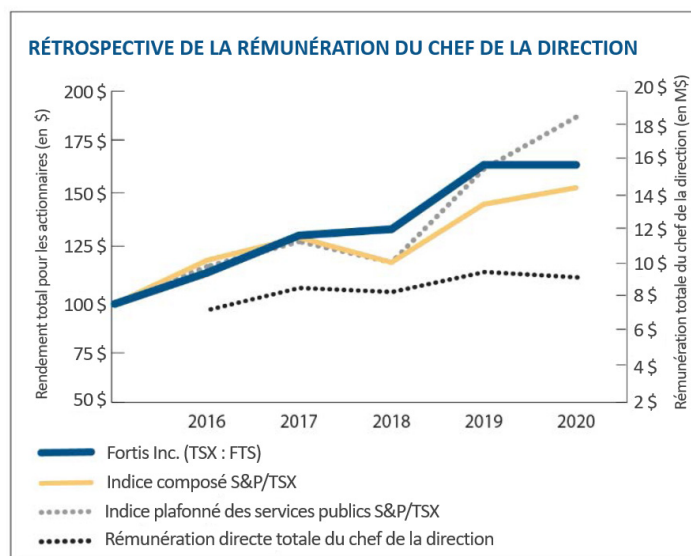
- notre croissance pendant cette période, pour nous positionner comme chef de file des services publics en Amérique du Nord;
- les augmentations de la rémunération qui se sont avérées nécessaires afin d'établir une rémunération concurrentielle, à peu près au niveau de la médiane de notre groupe de comparaison pour la rémunération;
- deux des membres de la haute direction visés en 2018, en 2019 et en 2020 étant des résidents des É.-U., leur rémunération et les prestations de retraite correspondantes sont libellées en dollars américains.

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 à titre de président et chef de la direction, tel qu'elle a été présentée dans les circulaires antérieures. 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.

	2016	2017	2018	2019	2020
Rémunération fixe					
Salaire de base	1 100 000 \$	1 200 000 \$	1 300 000 \$	1 300 000 \$	1 325 000 \$
Rémunération variable (à risque)					
Incitatif annuel	2 200 000 \$	2 446 000 \$	1 713 000 \$	2 614 000 \$	2 170 000 \$
Unités d'actions fondées sur la performance	2 887 500 \$	3 600 000 \$	3 900 000 \$	2 730 000 \$	2 782 500 \$
Unités d'actions incessibles (nouveau pour certains membres de la haute direction visés depuis 2019, voir la page 65)	—	—	—	1 365 000 \$	1 391 250 \$
Options sur actions	962 500 \$	1 200 000 \$	1 300 000 \$	1 365 000 \$	1 391 250 \$
Rémunération directe totale	7 150 000 \$	8 446 000 \$	8 213 000 \$	9 374 000 \$	9 060 000 \$

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. Il 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 de M. Perry au cours de chacun des cinq derniers exercices, en regard de sa valeur réalisée et réalisable en date du 31 décembre 2020. Nous comparons également la valeur réalisée et réalisable d'une somme de 100 \$ attribuée sous forme de rémunération totale directe à M. Perry 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 ci-dessus 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
2016	7 150 000 \$	8 608 828 \$	1 ^{er} janv. 2016 au 31 déc. 2020	120 \$	167 \$
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 \$
			Moyenne	126 \$	132 \$

- 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.
- 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 des 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 ne sont 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 2020

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
Barry V. Perry	2020	1 325 000 \$	4 173 750 \$	1 391 250 \$	2 170 000 \$	484 840 \$	607 818 \$	10 152 658 \$
Président et chef de la direction	2019	1 300 000 \$	4 095 000 \$	1 365 000 \$	2 614 000 \$	365 190 \$	439 952 \$	10 179 142 \$
(a pris sa retraite le 31 décembre 2020)	2018	1 300 000 \$	3 900 000 \$	1 300 000 \$	1 713 000 \$	460 750 \$	406 730 \$	9 080 480 \$
Jocelyn H. Perry⁶⁾	2020	640 000 \$	1 056 000 \$	352 000 \$	699 000 \$	168 420 \$	222 729 \$	3 138 149 \$
Vice-présidente directrice et chef des finances	2019	600 000 \$	990 000 \$	330 000 \$	865 000 \$	105 060 \$	159 082 \$	3 049 142 \$
(en date du 1 ^{er} juin 2018)	2018	466 347 \$	667 506 \$	88 200 \$	412 000 \$	62 884 \$	241 148 \$	1 938 085 \$
David G. Hutchens^{6) 7)}	2020	1 107 480 \$	3 000 691 \$	—	1 511 542 \$	272 761 \$	657 277 \$	6 549 751 \$
Chef de la direction	2019	1 028 348 \$	2 642 750 \$	—	1 098 673 \$	390 014 \$	287 691 \$	5 447 476 \$
(en date du 1 ^{er} janvier 2020)	2018	906 990 \$	2 200 275 \$	—	1 027 500 \$	2 385 779 \$	216 498 \$	6 737 042 \$
Vice-président directeur, exploitation des services publics de l'Ouest								
(en date du 1 ^{er} janvier 2018)								
James P. Laurito^{6) 7)}	2020	899 408 \$	1 566 595 \$	—	833 630 \$	198 769 \$	565 917 \$	4 064 319 \$
Vice-président directeur, développement des affaires et chef de la technologie	2019	862 485 \$	1 595 880 \$	—	781 544 \$	179 397 \$	519 974 \$	3 939 280 \$
(en date du 13 mai 2019)	2018	777 420 \$	1 357 884 \$	—	558 500 \$	161 703 \$	424 058 \$	3 279 565 \$
Nora M. Duke	2020	645 000 \$	870 750 \$	290 250 \$	634 000 \$	185 758 \$	335 416 \$	2 961 174 \$
Vice-présidente directrice, développement durable et	2019	625 000 \$	843 750 \$	281 250 \$	585 000 \$	154 583 \$	243 319 \$	2 732 902 \$
chef des ressources humaines	2018	565 000 \$	762 750 \$	254 250 \$	406 000 \$	178 426 \$	202 839 \$	2 369 265 \$

1) Attributions fondées sur des actions

Les montants reflètent la valeur d'attribution des UAP et des UAI attribuées en 2018, en 2019 et en 2020.

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 2018 et en 2019 par UNS Energy, des UAP attribuées en 2018, en 2019 et en 2020 par Fortis, et des UAI attribuées en 2019 et en 2020 par Fortis. Les montants indiqués pour M. Laurito reflètent la valeur d'attribution des UAP et des UAI attribuées en 2018, en 2019 et en 2020 par CH Energy Group. 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
2020	53,97 \$	1,2990 \$
2019	45,14 \$	1,3640 \$
2018	46,01 \$	1,2573 \$

2) Attributions fondées sur des options

Les montants reflètent la valeur d'attribution des options sur actions attribuées en 2018, en 2019 et en 2020. L'évaluation binomiale pour les attributions de 2020 s'est établie à 5 %. Le comité des ressources humaines a adopté une valeur de 10 %, ce qui a entraîné une diminution du nombre d'options attribuées (voir la page 87).

	26 févr. 2020	13 févr. 2019	13 févr. 2018
	5,84 \$	4,76 \$	5,17 \$

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 de l'option 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 5,2 ans selon l'expérience. La juste valeur comptable des attributions d'options sur actions de 2020 était de 4,20 \$.

- 3) Prime annuelle en espèces gagnée aux termes du plan incitatif à court terme pour les exercices 2018, 2019 et 2020.
- 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 100). Voir également les données sur la valeur du régime de retraite de M. Hutchens à la page 100.
- 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 PAAE;
 - 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. Les sommes indiquées dans la colonne « Toute autre rémunération » correspondant à la rémunération versée aux administrateurs s'établissent comme suit :

	Barry Perry	Jocelyn Perry	David Hutchens	James Laurito	Nora Duke
2020	396 714 \$	175 218 \$	147 500 \$	281 904 \$	193 778 \$
2019	381 870 \$	112 883 \$	150 000 \$	268 697 \$	196 056 \$
2018	350 746 \$	49 129 \$	126 250 \$	246 183 \$	164 395 \$

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 = 1,3424 pour 2020, de 1,00 \$ US = 1,3269 pour 2019 et de 1,00 \$ US = 1,2957 pour 2018.

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 :
- | | |
|----------------|--|
| Jocelyn Perry | <ul style="list-style-type: none"> • Les données de 2018 reflètent la rémunération gagnée dans le cadre de sa fonction actuelle et de son rôle antérieur en tant que présidente et chef de la direction de Newfoundland Power. |
| 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 de UNS Energy. • Les données de 2018 et 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 de 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 = 1,3424 \$ pour 2020, 1,00 \$ US = 1,3269 \$ pour 2019 et de 1,00 \$ US = 1,2957 \$ pour 2018. 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	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 \$
	2018	700 000 \$	1 750 000 \$	–	793 000 \$	1 841 305 \$	167 093 \$	5 251 398 \$
James Laurito	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 \$
	2018	600 000 \$	1 080 000 \$	–	431 000 \$	124 800 \$	327 280 \$	2 563 080 \$

M. Hutchens a été nommé à un poste de direction de Fortis le 1^{er} janvier 2018 et est demeuré chef de la direction de 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 demeure président et chef de la direction de CH Energy Group.

Attributions en vertu d'un plan incitatif

Le tableau suivant présente les attributions incitatives à long terme en cours en date du 31 décembre 2020 (pour de plus amples renseignements sur les plans incitatifs à long terme, voir les pages 82 et suivantes).

	Année de l'attribution	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions		
		Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées (nbre)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options Date	Valeur des options dans le cours non exercées ¹⁾ (\$)	Nombre d'actions ou d'unités dont les droits n'ont pas été acquis (nbre)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis ²⁾ (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) ²⁾ (\$)
Barry Perry (a pris sa retraite le 31 décembre 2020)	2020	238 228	58,40	26 févr. 2030	—	53 449	2 779 344	1 389 672
	2019	286 948	47,57	13 févr. 2029	1 271 180	64 967	3 378 275	1 689 138
	2018	175 702	41,27	13 févr. 2028	1 885 282	—	—	4 928 223
	2017	64 378	42,36	15 févr. 2027	620 604	—	—	—
		765 256			3 777 066	118 416	6 157 619	8 007 033
Jocelyn Perry	2020	60 276	58,40	26 févr. 2030	—	20 285	1 054 802	—
	2019	69 372	47,57	13 févr. 2029	307 318	23 559	1 225 089	—
	2018	17 060	41,27	13 févr. 2028	183 054	—	—	843 489
	2017	8 424	42,36	15 févr. 2027	81 207	—	—	—
	2016	9 384	37,30	16 févr. 2026	137 945	—	—	—
	2015	6 956	39,25	2 mars 2025	88 689	—	—	—
	2013	11 168	33,58	19 mars 2023	205 715	—	—	—
	2012	10 508	34,27	4 mai 2022	186 307	—	—	—
		193 148			1 190 234	43 844	2 279 891	843 489
David Hutchens	2020	—	—	—	—	57 640	2 997 286	—
	2019	—	—	—	—	62 893	3 270 458	—
	2018	—	—	—	—	—	—	2 780 239
		—	—	—	—	120 533	6 267 744	2 780 239
James Laurito	2020	—	—	—	—	30 093	1 564 817	—
	2019	—	—	—	—	37 978	1 974 843	—
	2018	—	—	—	—	—	—	1 715 886
		—	—	—	—	68 071	3 539 660	1 715 886
Nora Duke	2020	49 700	58,40	26 févr. 2030	—	16 726	869 762	—
	2019	59 124	47,57	13 févr. 2029	261 919	20 079	1 044 110	—
	2018	49 168	41,27	13 févr. 2028	527 573	—	—	963 847
	2017	45 924	42,36	15 févr. 2027	442 707	—	—	—
	2016	42 060	37,30	16 févr. 2026	618 282	—	—	—
	2015	32 868	39,25	2 mars 2025	419 067	—	—	—
	2013	35 292	33,58	19 mars 2023	650 079	—	—	—
		314 136			2 919 627	36 805	1 913 872	963 847

- 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 52,00 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2020, 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 UAI et des UAP en circulation fondée sur la somme de 52,00 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2020.

Attributions en vertu d'un plan incitatif – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée en 2020

	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⁾
Barry Perry	4 247 583 \$	7 732 708 \$	2 170 000 \$
Jocelyn Perry	344 851 \$	205 629 \$	699 000 \$
David Hutchens ⁴⁾	–	3 396 844 \$	1 511 542 \$
James Laurito ⁴⁾	–	2 675 833 \$	833 630 \$
Nora Duke	776 865 \$	1 379 000 \$	634 000 \$

- 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 2020.
- 3) Rémunération incitative annuelle gagnée en 2020 (voir le tableau sommaire de la rémunération à la page 96 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 2020 a été payée en dollars américains et convertie en dollars canadiens selon le taux de change moyen pour 2020 de 1,00 \$ US = 1,3424 \$.

Renseignements sur le plan de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres

En 2020, nous avons attribué 686 420 options conformément au plan d'options sur actions de 2012, soit 0,15 % du nombre total de nos actions ordinaires émises et en circulation. Le nombre d'options attribuées en 2019 s'élevait à 852 088 (soit 0,18 % du nombre total de nos actions ordinaires émises et en circulation).

(en date du 31 décembre 2020)	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	3 262 059	45,26 \$	3 114 465

Options sur actions en circulation

Le nombre d'options attribuées et en circulation s'élève à 3 528 826. 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 0,57 % du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation.

	Nombre d'options en circulation		En % des actions ordinaires émises et en circulation	
	en date du 31 décembre 2020	en date du 19 mars 2021	en date du 31 décembre 2020	en date du 19 mars 2021
Plan d'options sur actions de 2012	3 262 059	3 528 826	0,70 %	0,75 %

Options sur actions exercées en 2020

Le tableau suivant présente les options sur actions exercées par les membres de la haute direction visés en 2020. 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
Barry Perry	2016	64 511	1 383 829
	2017	193 134	3 137 099
	2018	75 702	1 304 213
		333 347	5 825 141
Nora Duke	2012	16 742	380 546
	2014	40 516	1 127 173
		57 258	1 507 719

Prestations en vertu d'un régime de retraite

En 2020, nous avons contribué au REER autogéré individuel de M^{me} Perry, en égalant ses cotisations jusqu'à concurrence du plafond de cotisation au REER, au montant de 27 230 \$, autorisé aux termes de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada). Ces cotisations ont totalisé 13 615 \$.

En 2020, Fortis a versé à M. Perry la somme de 13 615 \$ au lieu de faire une cotisation à son REER autogéré.

Des sommes additionnelles ont été comptabilisées dans le RRCE CD à l'intention des employés en 2020 : 605 445 \$ pour M. Perry, 190 582 \$ pour M^{me} Perry et 206 118 \$ pour M^{me} Duke. 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 2020, nous avons effectué les cotisations suivantes :

- 17 216 \$ au régime 401(k) de M. Hutchens et 59 858 \$ à son régime de rémunération différé;
- 34 668 \$ au régime 401(k) de M. Laurito (19 633 \$ à titre de cotisation équivalente de l'employeur et 15 035 \$ pour la participation aux bénéfices) et 198 769 \$ 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 2020 de 1,00 \$ US = 1,3424 \$.

Le tableau suivant présente la prestation de retraite annuelle estimative pour chacun des membres de la haute direction visés en date du 31 décembre 2020.

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 au titre des prestations déterminées à la fin de l'exercice ⁴⁾
	Années de service décomptées	À la fin de l'exercice 2020	À l'âge de 65 ans ¹⁾				
David Hutchens	25,5	270 966 \$	676 570 \$	10 118 416 \$	212 903 \$	1 574 908 \$ ²⁾	11 906 227 \$
Nora Duke	34,2	110 931 \$	113 595 \$	1 923 477 \$	48 501 \$	226 165 \$ ³⁾	2 198 143 \$

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 2020; M. Hutchens et M^{me} Duke n'ont 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 2020. Le taux d'actualisation en date du 31 décembre 2020 était de 2,81 % en comparaison de 3,46 % en date du 31 décembre 2019;
- 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 2020. Le taux d'actualisation en date du 31 décembre 2020 était de 2,60 % en comparaison de 3,10 % en date du 31 décembre 2019.

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 2020 pour plus de détails.

M. Hutchens était un membre de l'équipe de haute direction de 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 92). 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. Le régime de retraite existant de UNS Energy sera conservé 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
Barry Perry	3 298 586 \$	484 840 \$	120 605 \$	3 904 031 \$
Jocelyn Perry	541 497 \$	168 420 \$	22 162 \$	732 079 \$
Nora Duke	1 513 630 \$	137 257 \$	68 861 \$	1 719 748 \$

M. Perry a reçu en janvier 2021 une somme forfaitaire représentant la valeur des prestations accumulées dans le cadre du RRCE CD.

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.

En raison du récent changement de direction, nous avons conclu avec M. Hutchens un nouveau contrat de travail qui a pris effet le 1^{er} janvier 2021. 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. Des détails seront fournis dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2022.

Le tableau suivant présente les principales dispositions relatives aux indemnités et aux changements de contrôle, y compris les dispositions à double déclenchement, pour les membres de la haute direction visés.

	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. Perry</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 <u>M^{me} Perry, M. Hutchens, M. Laurito et M^{me} Duke</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. Perry</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 déclenchement) <u>M^{me} Perry, M. Hutchens, M. Laurito et M^{me} Duke</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 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'acquièrent 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'acquérir 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'acquièrent 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 <u>M. Laurito :</u> 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 <u>M. Laurito :</u> 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 2020. M. Perry n'est pas inclus dans ce tableau puisqu'il a pris sa retraite le 31 décembre 2020.

Un *double 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 une cause juste et suffisante ou sans cause juste et suffisante dans les 12 mois suivant un changement de contrôle.

	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
Jocelyn Perry					
Indemnité de départ en espèces	—	—	—	1 728 000 \$	1 728 000 \$ (double déclenchement)
Incitatif annuel	—	512 000 \$	—	512 000 \$	512 000 \$
Unités d'actions fondées sur la performance	—	—	—	—	2 251 964 \$
Unités d'actions incessibles	—	871 416 \$	—	—	871 416 \$
Options sur actions	—	—	—	—	1 190 234 \$
David Hutchens³⁾					
Indemnité de départ en espèces	—	—	—	3 322 440 \$	3 322 440 \$ (double déclenchement)
Incitatif annuel	—	1 107 480 \$	—	1 107 480 \$	1 107 480 \$
Unités d'actions fondées sur la performance	—	—	—	—	6 521 626 \$
Unités d'actions incessibles	—	2 526 302 \$	—	—	2 526 357 \$
Options sur actions	—	—	—	—	—
James Laurito³⁾					
Indemnité de départ en espèces	—	—	—	2 293 490 \$	2 293 490 \$ (double déclenchement)
Incitatif annuel	—	629 586 \$	—	629 586 \$	629 586 \$
Unités d'actions fondées sur la performance	—	—	—	—	4 370 631 \$
Unités d'actions incessibles	—	884 915 \$	—	—	884 915 \$
Options sur actions	—	—	—	—	—
Nora Duke					
Indemnité de départ en espèces	—	—	—	1 644 750 \$	1 644 750 \$ (double déclenchement)
Incitatif annuel	—	451 500 \$	—	451 500 \$	451 500 \$
Unités d'actions fondées sur la performance	—	—	—	—	2 239 761 \$
Unités d'actions incessibles	—	637 957 \$	—	—	637 957 \$
Options sur actions	—	—	—	—	2 919 627 \$

1) Les UAP continuent selon le calendrier normal.

2) Les paiements des UAP et des UAI dépendent du délai de préavis.

3) Les montants en dollars américains payables à MM. Hutchens et Laurito ont été convertis en dollars canadiens selon le taux de change moyen pour 2020 de 1,00 \$ US = 1,3424 \$.

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.

En 2021, M^{me} Perry a reçu un incitatif de maintien en poste sous forme d'une attribution d'UAI non récurrente de 1 188 000 \$. L'attribution a été effectuée le 1^{er} janvier 2021, les droits en sont acquis à la fin du délai de trois ans et les UAI sont réglés en 2024 (voir page 72). Des détails seront fournis dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2022.

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

- 105** Mesures non conformes aux PCGR des États-Unis
- 106** Assurance responsabilité civile des administrateurs et des dirigeants
- 106** Prêts aux administrateurs et aux dirigeants
- 106** 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 prescrite par les 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
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
BPA de base ajusté	BPA de base	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		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
Flux de trésorerie ajustés aux fins de l'incitatif annuel	Flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation avant les variations du fonds de roulement	Flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation avant les variations du fonds de roulement, auxquels sont ajoutés ou desquels sont retranchés des éléments échappant au contrôle raisonnable de la direction qui ont trait aux objectifs approuvés par le conseil

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 2020

(en millions de dollars, sauf les données par action ordinaire)

Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires	1 209 \$
Éléments d'ajustement :	
Décisions de la FERC concernant le RCP ¹⁾	(27)
Réforme fiscale américaine ²⁾	13
Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires ajusté	1 195 \$
Nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation (en millions)	464,8
BPA de base ajusté aux fins des incitatifs annuels	2,57 \$

1) Représente l'incidence sur les périodes précédentes des décisions rendues par la FERC en mai 2020 et en novembre 2019 concernant le RCP de base d'ITC.

2) Représente la finalisation de la réforme fiscale américaine liée aux règlements sur la lutte contre les dispositifs hybrides en 2020.

Exercice clos le 31 décembre 2020

(en millions de dollars)

Flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation	2 701 \$
Variations du fonds de roulement	434
Flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation, avant variation du fonds de roulement	3 135 \$
Élément d'ajustement :	
Décision de la FERC concernant le RCP ¹⁾	(54 \$)
Paiement non récurrent à FortisAlberta ²⁾	(52 \$)
Taux de change USD/CAD ³⁾	(33 \$)
Flux de trésorerie ajustés aux fins des incitatifs annuels	2 996 \$

1) Représente l'incidence positive de la décision rendue en mai 2020 par la FERC concernant ITC.

2) Représente un paiement initial reçu par FortisAlberta aux termes d'une entente à long terme conclue avec un détaillant d'énergie.

3) Représente l'incidence positive du taux de change moyen réel entre le dollar américain et le dollar canadien de 1,34 \$ en 2020, qui était plus élevé que le taux de 1,32 \$ prévu pour l'exercice.

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 2020, nous avons payé une prime de 1 491 705 \$. La police est renouvelable le 1^{er} juillet 2021.

Prêts aux administrateurs et aux dirigeants

Le tableau qui suit présente, en date du 19 mars 2021, 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 19 mars 2021, 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	9 200 009 \$	—
Autre	174 319 \$	—

La majeure partie des dettes concernent des employés qui ont acheté des actions de Fortis dans le cadre du plan d'achat d'actions 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 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 19 mars 2021.

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
1. Conseil d'administration		
a) Donner la liste des administrateurs qui sont indépendants.	Oui	Onze des 12 administrateurs dont la candidature est proposée aux pages 18 à 29 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, 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.
b) Donner la liste des administrateurs qui ne sont pas indépendants et indiquer le fondement de cette conclusion.	Oui	
c) Indiquer si la majorité des administrateurs sont indépendants ou non.	Oui	
d) Dans le cas où un administrateur est administrateur d'un autre émetteur qui est émetteur assujéti ou l'équivalent dans un territoire du Canada ou dans un territoire étranger, indiquer l'administrateur et l'émetteur concerné.	Oui	Tous les postes d'administrateur au sein d'autres émetteurs assujettis 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 18 à 29 de la présente circulaire.
e) Indiquer si les administrateurs indépendants tiennent ou non des réunions périodiques hors de la présence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction. Dans l'affirmative, indiquer le nombre de réunions tenues au cours du dernier exercice de l'émetteur. Dans la négative, décrire ce que fait le conseil d'administration pour favoriser la libre discussion entre les administrateurs indépendants.	Oui	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.

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
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. g) Fournir un relevé des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil depuis la date d'ouverture du dernier exercice de l'émetteur.	Oui Oui	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. Le relevé des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil et des comités en 2020 est présenté dans les tableaux des pages 18 à 29 et est décrit sommairement à la page 30 de la présente circulaire.
2. Mandat du conseil Donner le texte du mandat écrit du conseil d'administration.	Oui	Le texte du mandat écrit du conseil d'administration figure à l'annexe B de la présente circulaire.
3. Descriptions de poste 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. 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.	Oui Oui	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 37 de la présente circulaire. Le conseil a établi une description de poste écrite pour le chef de la direction qui est présentée à la page 37 de la présente circulaire.

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
(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. 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. c) Indiquer les autres mesures prises par le conseil d'administration pour encourager et promouvoir une culture d'éthique commerciale.	Oui Oui Oui	Le conseil n'a accordé aucune dispense des dispositions du code en faveur d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction au cours des 12 derniers mois ou en 2020. Par conséquent, nous n'avons pas été tenus de déposer de déclaration de changement important à cet égard. 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. 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.
6. Sélection des candidats au conseil d'administration a) Indiquer la procédure suivie pour trouver de nouveaux candidats au conseil d'administration. b) Indiquer si le conseil d'administration a ou non un comité des candidatures composé uniquement d'administrateurs indépendants. c) Si le conseil d'administration a un comité des candidatures, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.	Oui Oui Oui	Le comité de la gouvernance et de la durabilité est chargé de trouver de nouveaux candidats aux postes d'administrateur. La procédure est décrite à la page 51 de la présente circulaire. Le comité de la gouvernance et de la durabilité est composé uniquement d'administrateurs indépendants, comme il est indiqué à la page 34 de la présente circulaire. Les responsabilités, les pouvoirs et le fonctionnement du comité de la gouvernance et de la durabilité sont décrits à la page 34 de la présente circulaire.
7. Rémunération a) Indiquer la procédure en vertu de laquelle le conseil	Oui	Le comité de la gouvernance et de la durabilité examine la rémunération des administrateurs périodiquement pour

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
d'administration fixe la rémunération des administrateurs et des dirigeants.		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. 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 61 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.
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.	Oui	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.
c) Si le conseil d'administration a un comité de la rémunération, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.	Oui	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. 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 38 de la présente circulaire), et d'administrer le programme de rémunération et d'avantages des membres de la haute direction. 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 68 de la présente circulaire.

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
8. Autres comités du conseil 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.	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.
9. Évaluations 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.	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 à la page 50 de la présente circulaire.
10. Durée du mandat et autres mécanismes de renouvellement du conseil 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.	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 52 de la présente circulaire.
11. Politiques sur la représentation féminine au conseil d'administration 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.	Oui	Fortis a adopté une politique écrite sur la diversité qui comporte des objectifs. Selon la politique, Fortis s'est engagée à maintenir un conseil dont au moins le tiers des administrateurs indépendants sont représentés par chaque sexe.

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
b) Si l'émetteur a adopté la politique prévue au paragraphe a), fournir les renseignements suivants : (i) un sommaire des objectifs et des principales dispositions de la politique; (ii) les mesures prises pour garantir une mise en œuvre efficace; (iii) les progrès accomplis vers l'atteinte de ses objectifs au cours de l'année et depuis sa mise en œuvre; (iv) si le conseil d'administration ou son comité des candidatures mesure ou non l'efficacité de la politique et comment, le cas échéant.	Oui	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. 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. Fortis estime que les candidats actuels forment un groupe diversifié de personnes compétentes, comptant six femmes qui représentent collectivement 50 % des candidats aux postes d'administrateur.
12. Prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs Indiquer si le conseil d'administration ou le comité des candidatures tient compte ou non de la représentation des femmes au sein du conseil dans la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateurs pour le premier ou un nouveau mandat et, dans l'affirmative, de quelle façon. Si l'émetteur n'en tient pas compte, préciser ses motifs.	Oui	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 sexuelle, les capacités et les handicaps, l'origine géographique et d'autres caractéristiques personnelles. 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.
13. Prise en compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction Indiquer si l'émetteur tient compte ou non de la représentation des femmes à la haute direction dans la nomination	Oui	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

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
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.		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 39 de la présente circulaire.
14. Cibles de l'émetteur concernant la représentation féminine au conseil d'administration et à la haute direction 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. b) Indiquer si l'émetteur s'est donné ou non une cible à l'égard de la représentation féminine à son conseil. Dans la négative, en indiquer les motifs. 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. d) Si l'émetteur s'est donné une cible conformément aux paragraphes b) ou c), indiquer ce qui suit : (i) un sommaire des objectifs et des principales dispositions de la	Oui Oui Oui	Fortis a adopté une politique écrite sur la diversité qui est assortie d'objectifs. Selon la politique, Fortis s'est engagée à maintenir un conseil dont au moins le tiers des administrateurs indépendants sont représentés par chaque sexe. 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 39 de la présente circulaire. 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

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
politique; (ii) la cible; (iii) les progrès accomplis vers l'atteinte de la cible au cours de l'année et depuis son adoption.		engagée à maintenir un conseil dont au moins le tiers des administrateurs indépendants sont représentés par chaque sexe. Fortis a atteint ou dépassé cet objectif tous les ans depuis que la politique a été adoptée.
15. Nombre de femmes au conseil d'administration et à la haute direction a) Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes siégeant au conseil d'administration de l'émetteur. 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.	Oui Oui	Six (soit 50 %) des 12 candidats aux postes d'administrateur sont des femmes. Cinq membres (soit 42 %) 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 31 femmes (soit 36 %).

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)

Des questions? Besoin d'aide pour voter?

Veuillez 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 DE L'UTILISATEUR – ASSEMBLÉES GÉNÉRALES ANNUELLES VIRTUELLES

Pour commencer

Cette année, l'assemblée annuelle aura lieu virtuellement. Vous pourrez y participer en ligne à l'aide de votre téléphone intelligent, de votre tablette ou de votre ordinateur.

En participant en ligne, vous pourrez écouter en direct la version audio de l'assemblée, poser des questions et soumettre vos votes en temps réel.

Comme d'habitude, vous pourrez aussi envoyer vos instructions de vote avant la tenue de l'assemblée en remplissant le formulaire de procuration ou d'instructions de vote qui vous a été fourni.

Avis important aux porteurs non inscrits

Les porteurs non inscrits (soit 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 comme fondés de pouvoir ne pourront pas participer à l'assemblée.

Si vous êtes un porteur non inscrit et souhaitez assister et participer à l'assemblée, vous devez suivre attentivement les directives indiquées sur votre formulaire d'instructions de vote et dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction relative à l'assemblée afin de vous nommer et de vous inscrire comme fondé de pouvoir, sinon vous devrez ouvrir une session à titre d'invité.

Pour participer en ligne :

Avant l'assemblée :

1. Assurez-vous que le navigateur de l'appareil que vous utilisez est compatible. Vous aurez besoin de la dernière version de Chrome, Safari, Edge ou Firefox. À l'aide de votre téléphone intelligent, de votre tablette ou de votre ordinateur, accédez à l'adresse <https://web.lumiagm.com/493956876>.
2. Tous les porteurs de titres DOIVENT inscrire tout fondé de pouvoir tiers qu'ils ont nommé à l'adresse <http://www.computershare.com/Fortis>, à défaut de quoi le fondé de pouvoir ne recevra pas de renseignements d'ouverture de session.

Ayez à portée de main les renseignements dont vous avez besoin pour accéder à l'assemblée en ligne :

N° d'identification de l'assemblée : 493-956-876

Mot de passe : fortis2021

Voici les renseignements nécessaires pour ouvrir une session :

Porteurs inscrits

Le numéro de contrôle de 15 chiffres (votre nom d'utilisateur) qui est inscrit sur le formulaire de procuration que Computershare vous a envoyé.

Fondés de pouvoir désignés

Le nom d'utilisateur indiqué dans le courriel que Computershare vous a envoyé, à condition que votre nomination ait été inscrite.



Broadcast

Cette barre vous permet de voir et d'entendre les délibérations de l'assemblée.



Cette icône vous permet d'afficher les renseignements sur l'assemblée.



Cette icône vous permet de poser des questions.



Cette icône vous permet de voter. Vous la verrez uniquement une fois que le président aura ouvert le scrutin.

- 1 Pour participer à l'assemblée, vous devez lire et accepter les modalités et conditions.



- 2 Porteurs inscrits : Votre nom d'utilisateur est le numéro de contrôle de 15 chiffres qui est inscrit sur votre formulaire de procuration.

Fondés de pouvoir désignés : Vous trouverez votre nom d'utilisateur dans le courriel que Computershare vous a envoyé.



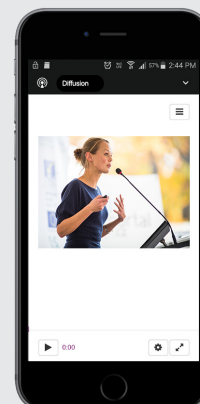
- 3** Une fois la session ouverte, vous verrez la page d'accueil, où vous pourrez accéder aux documents et aux renseignements sur l'assemblée.

Les icônes se trouvent à différents endroits selon l'appareil utilisé.



- 4** Pour voir le déroulement des discussions, vous devez appuyer sur la flèche  de diffusion sur votre écran.

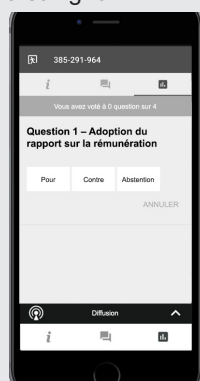
Utilisez les flèches vers le haut  et vers le bas  pour passer d'un écran à l'autre.



POUR VOTER

- 5** Lorsque le président déclare le scrutin ouvert :

- > Vous verrez l'icône de vote  et les résolutions de l'assemblée s'afficheront.
- > Pour voter, appuyez sur l'une des options de vote. Votre choix sera surligné.



Le nombre de propositions pour lesquelles vous avez voté, ou n'avez pas encore voté, est affiché au haut de l'écran.

Vous pouvez modifier vos votes jusqu'à ce que le président mette fin au scrutin.

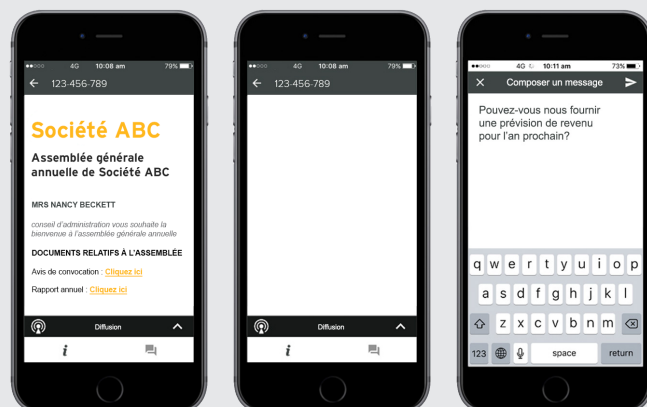
NOTA : Sur certains appareils, pour pouvoir voter, vous devrez peut-être minimiser la fenêtre de diffusion au moyen de la flèche  dans la barre de diffusion. Sachez toutefois que vous continuerez d'entendre les délibérations. Pour revenir à la fenêtre de diffusion après avoir voté, cliquez de nouveau sur la flèche.

POSER DES QUESTIONS

- 6** Appuyez sur l'icône des questions , puis cliquez sur le bouton  pour soumettre une question.

Rédigez votre question et cliquez sur l'icône  pour l'envoyer.

Nous accuserons réception de votre question.





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](https://twitter.com/Fortis_NA) | [in](https://www.linkedin.com/company/fortis-inc) Fortis Inc.