

Assemblée annuelle du 14 mai 2014



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

Le 27 mars 2014

# FORTIS INC.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Avis de convocation à l'assemblée annuelle.....</b>	<b>1</b>
<b>Circulaire de sollicitation de procurations par la direction.....</b>	<b>2</b>
Sollicitation de procurations .....	2
Droit de révocation des procurations .....	2
Exercice des droits de vote afférents aux procurations .....	3
Présence à l'assemblée.....	3
Actionnaires non inscrits (propriétaires véritables) et notification et accès.....	4
Actions comportant droit de vote et principaux porteurs .....	4
<b>Questions soumises aux actionnaires .....</b>	<b>5</b>
États financiers.....	5
Élection des administrateurs .....	5
Nomination de l'auditeur .....	6
Vote consultatif sur l'approche de la rémunération de la haute direction.....	7
Autres questions .....	8
<b>Conseil d'administration.....</b>	<b>9</b>
Candidats à l'élection au poste d'administrateur .....	9
Relevé global des présences en 2013 .....	15
Rémunération des administrateurs .....	16
Régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs.....	17
Propriété d'actions par les administrateurs .....	18
Formation des administrateurs .....	19
Politique relative au mandat des administrateurs.....	19
Élection des administrateurs à la majorité des voix .....	20
Assurance de la responsabilité des administrateurs et des dirigeants .....	21
<b>Rapport sur la gouvernance.....</b>	<b>21</b>
Le conseil d'administration.....	23
Comité d'audit.....	23
Comité des ressources humaines.....	24
Comité de gouvernance et mises en candidature .....	25
<b>Rapport sur la rémunération de la haute direction.....</b>	<b>25</b>
<b>Analyse de la rémunération .....</b>	<b>26</b>
Politique de rémunération de la haute direction.....	26
Considérations relatives aux risques liés à la rémunération.....	29
Prestations de retraite .....	40
Rémunération de la haute direction pour 2013 .....	41
Lignes directrices en matière d'actionnariat .....	47
Conseillers en rémunération.....	49
Graphique du rendement .....	50
Tableaux sommaires de la rémunération.....	51
Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle.....	57
Prêts aux membres de la haute direction, aux administrateurs et aux membres du personnel.....	58
<b>Renseignements supplémentaires.....</b>	<b>59</b>
<b>Pour communiquer avec le conseil .....</b>	<b>60</b>
<b>Approbation par les administrateurs.....</b>	<b>60</b>
<b>Annexe A – Énoncé des pratiques en matière de gouvernance.....</b>	<b>61</b>
<b>Annexe A-1 – Mandat du conseil.....</b>	<b>67</b>



## AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE

**VOUS ÊTES PAR LES PRÉSENTES AVISÉS** que l'assemblée annuelle des actionnaires de FORTIS INC. (« Fortis ») aura lieu au salon A du Holiday Inn St. John's, au 180 Portugal Cove Road, St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador), le mercredi 14 mai 2014, à 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve), aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers consolidés de Fortis pour son exercice terminé le 31 décembre 2013, ainsi que le rapport de l'auditeur s'y rapportant;
2. élire les administrateurs;
3. nommer l'auditeur et autoriser les administrateurs à fixer la rémunération de celui-ci;
4. étudier et, avec appui, adopter une résolution de consultation sur l'approche de la rémunération de la haute direction de Fortis; et
5. traiter les autres questions pouvant être dûment présentées à l'assemblée ou à toute reprise d'assemblée.

**DATÉ** à St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) le 27 mars 2014.

Sur l'ordre du conseil,

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

### NOTES

1. Les actionnaires qui ne peuvent assister eux-mêmes à l'assemblée sont priés de signer et de retourner le formulaire de procuration ci-joint dans l'enveloppe prévue à cette fin.
2. Seuls les porteurs d'actions ordinaires inscrits à la fermeture des bureaux le 27 mars 2014 pourront voter à l'assemblée. Un actionnaire qui fait l'acquisition de ses actions après le 27 mars 2014 peut demander, au plus tard 10 jours avant l'assemblée, que son nom soit porté sur la liste des actionnaires admissibles à voter à l'assemblée et, après avoir établi la propriété en bonne et due forme de ses actions ordinaires, cet actionnaire pourra exercer les votes y afférents à l'assemblée.
3. Un actionnaire qui désire nommer un autre représentant (qui n'est pas tenu d'être lui-même actionnaire de Fortis) pour voter en son nom à l'assemblée peut le faire en indiquant le nom de cette personne dans l'espace prévu sur le formulaire de procuration ci-joint ou en remplissant un autre formulaire de procuration approprié et, dans un cas comme dans l'autre, en déposant la procuration remplie au bureau enregistré de Fortis ou à l'établissement principal de Société de fiducie Computershare du Canada, 100 University Avenue, 8<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, ou par télécopieur, sans frais, au 1 866 249-7775 au Canada et aux États-Unis (416 263-9524 à l'extérieur du Canada et des États-Unis) en tout temps au plus tard à 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 12 mai 2014, ou encore auprès du président de l'assemblée le jour de l'assemblée ou, en cas d'ajournement, au moins 48 heures avant toute reprise de celle-ci.



## CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION

---

### SOLLICITATION DE PROCURATIONS

La présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction (la « circulaire ») est distribuée dans le cadre de la sollicitation de procurations par la direction de FORTIS INC. (« Fortis » ou la « société ») destinées à l'assemblée annuelle de 2014 (l'« assemblée ») des porteurs (les « actionnaires ») des actions ordinaires (les « actions ordinaires ») de Fortis. L'assemblée aura lieu au salon A du Holiday Inn St. John's, au 180 Portugal Cove Road, St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador), le mercredi 14 mai 2014, à 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve). **Cette sollicitation est faite par la direction de Fortis.** Les procurations sollicitées par la direction seront valides à l'assemblée et, en cas d'ajournement, à toute reprise d'assemblée, à toutes les fins qui y sont décrites.

On s'attend à ce que la sollicitation de procurations soit principalement effectuée par la poste, mais également à ce que les administrateurs, les dirigeants ou les membres du personnel de Fortis, ou les mandataires nommés par Fortis, sollicitent des procurations personnellement, par téléphone, par courrier électronique, par Internet ou par télécopieur. Fortis a retenu les services de Kingsdale Shareholder Services Inc. (« Kingsdale ») pour l'aider dans la sollicitation de procurations. Le coût de ces services sera de 42 500 \$, plus le remboursement des frais liés à la sollicitation. Fortis assumera le coût de la sollicitation. Les actionnaires peuvent communiquer avec Kingsdale par la poste à Kingsdale Shareholder Services, The Exchange Tower, 130 King Street West, Bureau 2950, C.P. 361, Toronto (Ontario) M5X 1E2, par téléphone en composant le numéro sans frais en Amérique du Nord 1 888 518-6828 ou en appelant à frais virés à l'extérieur de l'Amérique du Nord au numéro 416 867-2272, ou encore par courriel à l'adresse [contactus@kingstaleshareholder.com](mailto:contactus@kingstaleshareholder.com).

Les administrateurs ont fixé la date de référence pour l'assemblée au 27 mars 2014 (la « date de référence »). Sauf indication contraire, les renseignements contenus dans la présente circulaire sont en date du 27 mars 2014.

### DROIT DE RÉVOCATION DES PROCURATIONS

Les procurations données par les actionnaires et destinées à être utilisées à l'assemblée pourront être révoquées en tout temps avant leur utilisation. Outre la révocation que la loi permet de toute autre manière, une procuration pourra être révoquée au moyen d'un écrit signé par l'actionnaire ou par le représentant autorisé par écrit de celui-ci ou, si l'actionnaire est une société par actions, au moyen d'un écrit portant son sceau social ou signé par son dirigeant dûment autorisé. Lorsque les actions sont détenues en propriété conjointe ou commune de quelque nature que ce soit, la signature de chaque propriétaire devra figurer sur le formulaire de révocation. **Un formulaire de révocation devra être déposé au bureau enregistré de Fortis ou à l'établissement principal de l'agent des transferts en tout temps au plus tard à 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 12 mai 2014 à l'une des adresses suivantes :**

#### Société

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

#### Agent des transferts

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

**Si le formulaire de révocation ne peut pas être remis à l'une des adresses indiquées ci-dessus, il peut être déposé par télécopie sans frais au 1 866 249-7775 au Canada et aux États-Unis (416 263-9524 à l'extérieur du Canada et des États-Unis) en tout temps au plus tard à 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 12 mai 2014 ou auprès du président de l'assemblée le jour de l'assemblée ou, en cas d'ajournement, au moins 48 heures avant toute reprise de l'assemblée.**

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

Les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint sont des administrateurs ou des dirigeants de Fortis et ont consenti à agir en tant que fondés de pouvoir des actionnaires qui les nomment ainsi. **Un actionnaire qui désire nommer un autre représentant (qui n'est pas tenu d'être lui-même actionnaire de Fortis) peut le faire en indiquant le nom de cette personne dans l'espace prévu sur le formulaire de procuration ou en remplissant un autre formulaire de procuration approprié et, dans un cas comme dans l'autre, en déposant la procuration remplie au bureau enregistré de Fortis ou à l'établissement principal de Société de fiducie Computershare du Canada (« Computershare »), au 100 University Avenue, 8<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, ou par télécopie sans frais au 1 866 249-7775 au Canada et aux États-Unis (416 263-9524 à l'extérieur du Canada et des États-Unis), en tout temps au plus tard à 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve), le 12 mai 2014, ou encore auprès du président de l'assemblée le jour de l'assemblée ou, en cas d'ajournement, au moins 48 heures avant toute reprise de l'assemblée. Le président de l'assemblée peut prolonger le délai pour le dépôt des procurations ou y renoncer à son gré, sans avis.**

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

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

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

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

#### **PRÉSENCE À L'ASSEMBLÉE**

Les actionnaires peuvent exercer les votes afférents à leurs actions à l'assemblée en y étant eux-mêmes présents ou en nommant en bonne et due forme un fondé de pouvoir qui n'est pas nécessairement un

actionnaire. Les actionnaires nommant un fondé de pouvoir qui n'est pas un représentant de la direction devraient s'assurer que cette personne est au courant de sa nomination et qu'elle assistera à l'assemblée.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **ACTIONS COMPORTANT DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS**

Le capital autorisé de Fortis est constitué d'un nombre illimité d'actions ordinaires, d'un nombre illimité d'actions privilégiées de premier rang et d'un nombre illimité d'actions privilégiées de deuxième rang, dans chaque cas pouvant être émises en série, sans valeur nominale. Au 27 mars 2014, les actions ordinaires et les actions privilégiées suivantes étaient émises et en circulation :

<b>Capital</b>	<b>Émises et en circulation</b>	<b>Vote par action</b>
Actions ordinaires	214 231 678	1
Actions privilégiées de premier rang, série E	7 993 500	0
Actions privilégiées de premier rang, série F	5 000 000	0
Actions privilégiées de premier rang, série G	9 200 000	0
Actions privilégiées de premier rang, série H	10 000 000	0
Actions privilégiées de premier rang, série J	8 000 000	0
Actions privilégiées de premier rang, série K	10 000 000	0

Seuls les porteurs d'actions ordinaires inscrits à la date de référence du 27 mars 2014 pourront voter à l'assemblée. Un actionnaire qui fait l'acquisition de ses actions ordinaires après la date de référence peut demander, au plus tard 10 jours avant l'assemblée, que son nom soit porté sur la liste des actionnaires autorisés à voter à l'assemblée et, dès qu'il établira la propriété en bonne et due forme de ses actions ordinaires, cet actionnaire aura le droit d'exercer les votes s'y rattachant à l'assemblée. Cette demande devrait être soumise à Computershare à son adresse indiquée aux présentes.

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

## **QUESTIONS SOUMISES AUX ACTIONNAIRES**

### **ÉTATS FINANCIERS**

Les états financiers consolidés de Fortis pour l'exercice terminé le 31 décembre 2013 ainsi que le rapport des auditeurs s'y rapportant sont présentés aux pages 74 à 137 dans le rapport annuel de Fortis Inc. pour 2013, qui est posté avec la présente circulaire à tous les actionnaires inscrits et aux propriétaires véritables qui en ont fait la demande. Le rapport annuel de Fortis pour 2013 peut également être consulté sur le site Web de Fortis à l'adresse [www.fortisinc.com](http://www.fortisinc.com) et sur le site Web du Système électronique de données, d'analyse et de recherche (SEDAR), à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

### **ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS**

Les statuts de Fortis prévoient un minimum de 3 administrateurs et un maximum de 15 administrateurs. Le conseil d'administration de Fortis (le « conseil ») compte actuellement 10 membres. Toutefois, M. McCallum ne se portera pas candidat pour être élu de nouveau étant donné qu'il a déjà siégé jusqu'à l'âge maximum de 70 ans prévu par la politique relative au mandat des administrateurs de la société décrite à la page 20 de la présente circulaire. Les actionnaires de Fortis seront priés d'élire les 9 administrateurs actuellement en fonction ainsi que la candidate Tracey C. Ball qui siégeront en tant que les 10 membres du conseil.

Des détails supplémentaires sur chacun des candidats figurent aux pages 9 à 14 de la présente circulaire. Les 10 personnes suivantes se portent candidates au poste d'administrateur :

<i>Tracey C. Ball</i>	<i>H. Stanley Marshall</i>
<i>Peter E. Case</i>	<i>Harry McWatters</i>
<i>Frank J. Crothers</i>	<i>Ronald D. Munkley</i>
<i>Ida J. Goodreau</i>	<i>David G. Norris</i>
<i>Douglas J. Haughey</i>	<i>Michael A. Pavey</i>

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

Conformément à la politique de Fortis sur l'élection à la majorité des voix, si un candidat au poste d'administrateur reçoit, sur les votes afférents aux actions ordinaires à l'assemblée, un nombre plus élevé « d'abstentions de vote » que de votes « en faveur » de son élection, cet administrateur devra sans délai offrir sa démission au président du conseil. Cette démission ne prendra effet qu'au moment de son acceptation par le conseil. Le comité de gouvernance et mises en candidature examinera promptement l'offre de démission de l'administrateur concerné et recommandera au conseil s'il y a lieu d'accepter cette démission. Dans les 90 jours qui suivront l'assemblée, le conseil prendra sa décision définitive quant à la démission offerte et l'annoncera par voie de communiqué. Tout administrateur offrant de démissionner ne participera pas aux délibérations connexes du comité de gouvernance et mises en candidature, ni à celles du conseil. La politique de Fortis sur l'élection à la majorité des voix ne s'applique pas à une élection contestée des administrateurs, soit celle où le nombre de candidats au poste d'administrateur excède le nombre d'administrateurs devant être élus. Pour de plus amples renseignements sur la politique de Fortis sur l'élection à la majorité des voix, voir la rubrique de la présente circulaire intitulée « Élection des administrateurs à la majorité des voix », à la page 21.

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

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

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

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

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



<b>Fortis Inc.</b> <b>Honoraires versés pour les services de l'auditeur externe</b> <b>(en milliers de dollars)</b>		
<b>Ernst &amp; Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.</b>	<b>2013</b>	2012
Honoraires d'audit	<b>3 190</b>	2 484
Honoraires pour services liés à l'audit	<b>673</b>	806
Honoraires pour services fiscaux	<b>221</b>	139
Honoraires pour services non liés à l'audit	-	138
<b>Total</b>	<b>4 084</b>	3 567

Le fait que les honoraires versés aux auditeurs étaient supérieurs en 2013 s'explique principalement par le travail qu'a effectué Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à l'égard de l'audit de CH Energy Group, Inc., que Fortis a acquise le 27 juin 2013. L'augmentation des honoraires pour services fiscaux avait trait à un examen des immobilisations effectué pour Fortis Properties Corporation en 2013. Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. n'a pas fourni de services non liés à l'audit en 2013.

*La direction et le conseil recommandent que les actionnaires votent **EN FAVEUR** de la nomination de Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur de Fortis pour 2014 et **EN FAVEUR** de l'autorisation du conseil de fixer la rémunération de l'auditeur pour 2014. Les personnes désignées dans la procuration ci-jointe ont l'intention de voter **EN FAVEUR** de la nomination et **EN FAVEUR** de l'autorisation du conseil de fixer la rémunération de l'auditeur, à moins que l'actionnaire ne précise que cette autorisation leur a été refusée.*

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

##### Objectifs de rémunération

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

##### Résolution

##### « IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT :

À titre consultatif et non en vue de diminuer le rôle et les responsabilités du conseil d'administration de la société, les actionnaires de la société acceptent l'approche de la rémunération de la haute direction, telle qu'elle est décrite sous la rubrique « Analyse de la rémunération », dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la société datée du 27 mars 2014. »

*Le conseil recommande aux actionnaires de voter **EN FAVEUR** du vote consultatif non contraignant sur l'approche de la rémunération de la haute direction de Fortis et, à moins de directives contraires,*

*les personnes désignées dans la procuration ci-jointe entendent voter EN FAVEUR du vote consultatif non contraignant sur l'approche de la rémunération de la haute direction de Fortis.*

#### **Nature non contraignante de la résolution**

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

#### **AUTRES QUESTIONS**

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

Les actionnaires autorisés à voter à la prochaine assemblée annuelle devant avoir lieu en 2015 et qui souhaitent soumettre une proposition traitant de toute question pouvant être soulevée lors de cette assemblée doivent s'assurer que Fortis a reçu leurs propositions au plus tard le 13 février 2015.

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

La candidature de dix personnes a été proposée pour l'élection au poste d'administrateur qui se déroulera à l'assemblée. Chacune d'elles est indépendante, sauf M. Marshall, qui est président et chef de la direction de Fortis. Chacun des candidats a été élu à son poste actuel lors de l'assemblée annuelle des actionnaires du 9 mai 2013, sauf M<sup>me</sup> Tracey C. Ball, qui est mise en nomination pour la première fois. Les postes occupés par chaque candidat auprès du conseil d'administration d'autres émetteurs assujettis sont décrits en détail à la page 23 de la présente circulaire.



#### **TRACEY C. BALL**

**Vice-présidente directrice  
et chef des finances  
Banque canadienne de l'Ouest  
Edmonton (Alberta)**

**Âge : 56 ans**

**Administratrice depuis : nouvelle  
candidate**

**Indépendante**

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

- Finances
- Marchés des capitaux
- Services publics
- Marchés de l'Ouest canadien

M<sup>me</sup> Ball est vice-présidente directrice et chef des finances de la Banque canadienne de l'Ouest et est administratrice pour trois de ses filiales. Elle s'est jointe à une banque devancière en 1987 après avoir exercé durant plusieurs années dans le secteur de la comptabilité publique et en consultation. M<sup>me</sup> Ball a siégé à plusieurs conseils de sociétés fermées et d'organismes du secteur public, y compris le comité d'audit de la province d'Alberta et le Financial Executives Institute of Canada. Elle siège actuellement au comité de gouvernance du SLR de la ville d'Edmonton et au comité des affaires financières de l'Association des banquiers canadiens.

M<sup>me</sup> Ball a obtenu un baccalauréat ès arts (commerce) de la Simon Fraser University. Elle est membre de l'Institut canadien des comptables agréés et de l'Institute of Chartered Accountants d'Alberta et de la Colombie-Britannique. M<sup>me</sup> Ball a été nommée fellow de l'Institute of Chartered Accountants d'Alberta en 2007. Elle détient le titre de IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.

M<sup>me</sup> Ball est administratrice de FortisAlberta Inc. et préside le comité d'audit de cette société.

Membre du conseil / d'un comité	Présence aux réunions		Titres détenus <sup>1)</sup>	
Nouvelle candidate	-	-	Actions ordinaires	350
			UAD	-
			Total	350



## PETER E. CASE

**Administrateur de sociétés  
Kingston (Ontario)**

**Âge : 59 ans**

**Administrateur depuis : mai 2005**

**Indépendant**

**Domaines d'expertise :**

- Finances
- Marchés des capitaux
- Services publics

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

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

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

Membre du conseil / d'un comité	Présence aux réunions		Titres détenus <sup>1)</sup>	
Conseil d'administration	9 sur 9	100 %	Actions ordinaires	18 500
Audit (président)	8 sur 8	100 %	UAD	14 981
Gouvernance et mises en candidature	1 sur 1 <sup>2)</sup>	100 %	Total	33 481



## FRANK J. CROTHERS

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

**Âge : 69 ans**

**Administrateur depuis : mai 2007**

**Indépendant**

**Domaines d'expertise :**

- Finances
- Services publics
- Activités internationales

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

*M. Crothers siège au comité de gouvernance et mises en candidature et est administrateur de Caribbean Utilities Company, Ltd. Il a siégé au conseil de Belize Electricity Limited de 2007 à 2010.*

Membre du conseil / d'un comité	Présence aux réunions		Titres détenus <sup>1)</sup>	
Conseil d'administration	8 sur 9	89 %	Actions ordinaires	10 000
Gouvernance et mises en candidature	2 sur 2	100 %	UAD	16 265
			Total	26 265



## IDA J. GOODREAU

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

**Âge :** 62 ans

**Administratrice depuis :** mai 2009

**Indépendante**

**Domaines d'expertise :**

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

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

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

*M<sup>me</sup> Goodreau siège au comité des ressources humaines et est administratrice de FortisBC Holdings Inc. (auparavant Terasen Inc.) et de FortisBC Inc.*

Membre du conseil / d'un comité	Présence aux réunions		Titres détenus <sup>1)</sup>	
Conseil d'administration	9 sur 9	100 %	Actions ordinaires	-
Gouvernance et mises en candidature	8 sur 8	100 %	UAD	17 900
			Total	17 900



## DOUGLAS J. HAUGHEY

**Administrateur de sociétés  
Calgary (Alberta)**

**Âge :** 57 ans

**Administrateur depuis :** mai 2009

**Indépendant**

**Domaines d'expertise :**

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

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

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

*M. Haughey siège au comité d'audit et a été nommé au comité des ressources humaines en mai 2013. Il est président du conseil d'administration de FortisAlberta Inc.*

Membre du conseil / d'un comité	Présence aux réunions		Titres détenus <sup>1)</sup>	
Conseil d'administration	9 sur 9	100 %	Actions ordinaires	10 000
Audit	8 sur 8	100 %	UAD	10 001
Ressources humaines	6 sur 6 <sup>3)</sup>	100 %	Total	20 001



## H. STANLEY MARSHALL

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

**Âge : 63 ans**

**Administrateur depuis : octobre 1995**

**Non indépendant**

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

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

*M. Marshall siège à titre d'administrateur des filiales de services publics de Fortis en Colombie-Britannique, en Ontario, à New York et dans les Caraïbes, ainsi que de Fortis Properties Corporation.*

Membre du conseil / d'un comité *	Présence aux réunions		Titres détenus <sup>1)</sup> **	
Conseil d'administration	9 sur 9	100 %	Actions ordinaires	469 179
Audit	8 sur 8	100 %		
Ressources humaines	4 sur 4	100 %		
Gouvernance et mises en candidature	2 sur 2	100 %		

\* M. Marshall assiste aux réunions des comités à titre de président et chef de la direction sur invitation des comités et n'est membre d'aucun comité.

\*\* Des options sont attribuées à M. Marshall en sa qualité de chef de la direction de Fortis, tel qu'il est décrit aux pages 53 et 54 de la présente circulaire. M. Marshall ne touche aucune rémunération en qualité d'administrateur de la société.



## HARRY McWATTERS

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

**Âge : 68 ans**

**Administrateur depuis : mai 2007**

**Indépendant**

**Domaines d'expertise :**

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

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

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

Membre du conseil / d'un comité	Présence aux réunions		Titres détenus <sup>1)</sup>	
Conseil d'administration	9 sur 9	100 %	Actions ordinaires	1 100
Gouvernance et mises en candidature	2 sur 2	100 %	UAD	21 891
			Total	22 991



## RONALD D. MUNKLEY

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

**Âge : 68 ans**

**Administrateur depuis : mai 2009**

**Indépendant**

### Domaines d'expertise :

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

*En avril 2009, M. Munkley a quitté son poste de vice-président du conseil et directeur du secteur de l'électricité et des services publics de Marchés Mondiaux CIBC. Il a agi à titre de conseiller dans le cadre de la plupart des opérations portant sur des entreprises de services publics au Canada à partir du moment auquel il a commencé à travailler pour Marchés Mondiaux CIBC en 1998. Auparavant, M. Munkley a travaillé pour Enbridge Consumers Gas pendant 27 ans, où il a cumulé les fonctions de président du conseil et de président et chef de la direction. Il a dirigé Consumer Gas pendant le processus visant sa déréglementation et restructuration des années 1990.*

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

*M. Munkley siège au comité des ressources humaines ainsi qu'au comité de gouvernance et mises en candidature.*

Membre du conseil / d'un comité	Présence aux réunions		Titres détenus <sup>1)</sup>	
Conseil d'administration	9 sur 9	100 %	Actions ordinaires	12 000
Ressources humaines	8 sur 8	100 %	UAD	10 001
Gouvernance et mises en candidature	2 sur 2	100 %	Total	22 001



## DAVID G. NORRIS

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

**Âge : 66 ans**

**Administrateur depuis : mai 2005**

**Indépendant**

### Domaines d'expertise :

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

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

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

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

Membre du conseil / d'un comité	Présence aux réunions		Titres détenus <sup>1)</sup>		
Conseil d'administration (président)	9 sur 9	100 %	Actions ordinaires		8 414
Audit	8 sur 8	100 %	UAD		35 990
Ressources humaines	8 sur 8	100 %	Total		44 404
Gouvernance et mises en candidature	2 sur 2	100 %			
Options détenues (L'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2006.)					
Date d'attribution	Date d'expiration	Options attribuées	Prix d'exercice	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées <sup>4)</sup>
11 mai 2005	11 mai 2015	12 000	18,113 \$	12 000	159 684 \$



## MICHAEL A. PAVEY

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

**Âge : 66 ans**

**Administrateur depuis : mai 2004**

**Indépendant**

### Domaines d'expertise :

- Finances
- Services publics
- Cadre d'émetteurs publics
- Rémunération de la haute direction
- Activités internationales

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

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

*M. Pavey a été nommé président du comité des ressources humaines en mai 2013 et siège au comité d'audit. Il a été administrateur de Maritime Electric Company, Limited de 2001 à 2007 et a été président du comité d'audit et de l'environnement de cette société de 2003 à 2007.*

Membre du conseil / d'un comité	Présence aux réunions		Titres détenus <sup>1)</sup>		
Conseil d'administration	9 sur 9	100 %	Actions ordinaires	2 445	
Audit	8 sur 8	100 %	UAD	24 283	
Ressources humaines (président)	8 sur 8	100 %	Total	26 728	
<b>Options détenues (L'attribution d'options aux administrateurs a cessé en 2006.)</b>					
Date d'attribution	Date d'expiration	Options attribuées	Prix d'exercice	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées <sup>2)</sup>
1 <sup>er</sup> mars 2005	1 <sup>er</sup> mars 2015	12 000	18,405 \$	12 000	156 180 \$

- 1) Ces données représentent les actions ordinaires et/ou les unités d'actions différées (UAD) que la personne détient en propriété véritable ou sur lesquelles elle exerce une emprise, directement ou indirectement. Ces renseignements ont été fournis par les candidats respectifs. Des détails supplémentaires figurent à la rubrique « Rémunération des administrateurs », à compter de la page 16 de la présente circulaire.
- 2) Une réunion du comité de gouvernance et mises en candidature a eu lieu en 2013 avant la nomination de M. Case à ce comité. M. Case a assisté à toutes les réunions du comité de gouvernance et mises en candidature depuis sa nomination.
- 3) Deux réunions du comité des ressources humaines ont eu lieu en 2013 avant la nomination de M. Haughey à ce comité. M. Haughey a assisté à toutes les réunions du comité des ressources humaines depuis sa nomination.
- 4) Valeur calculée à l'aide du cours de clôture des actions ordinaires de 31,42 \$ à la Bourse TSX le 27 mars 2014. La valeur des options non exercées correspond à l'écart entre le prix d'exercice et le cours de clôture, appliqué au total des options non exercées.



## RELEVÉ GLOBAL DES PRÉSENCES EN 2013

Un tableau sommaire des présences de tous les administrateurs, y compris M. McCallum qui se retirera du conseil le jour de l'assemblée, aux réunions du conseil et de chaque comité qui ont eu lieu en 2013. Les présences aux réunions de chaque candidat en nomination sont présentées ci-dessus dans leurs notes biographiques respectives, sous la rubrique « Candidats à l'élection au poste d'administrateur » et sont résumées ci-après dans le tableau intitulé « Relevé des présences en 2013 des administrateurs non membres de la direction qui sont candidats à l'élection ».

Conseil ou comité	Nombre de réunions	Présence à toutes les réunions
Conseil	9	98 %
Comité d'audit	8	98 %
Comité des ressources humaines	8	100 %
Comité de gouvernance et mises en candidature	2	100 %
Nombre total de réunions tenues	27	98 %

Fortis estime qu'un conseil actif entraîne une gouvernance plus efficace. On s'attend à ce que les administrateurs soient présents à toutes les réunions du conseil prévues au calendrier, à toutes les réunions prévues au calendrier des comités dont ils sont membres et à l'assemblée annuelle des actionnaires. Même si l'on reconnaît que les réunions extraordinaires du conseil tenues moyennant un court préavis peuvent parfois entrer en conflit avec l'emploi du temps des administrateurs, on s'attend à ce que les administrateurs déploient des efforts raisonnables afin d'assister à toutes les réunions extraordinaires du conseil. Si les administrateurs ne peuvent être présents à une réunion, ils peuvent y participer par conférence téléphonique. Les tableaux ci-dessous présentent un sommaire du nombre de réunions du conseil et des comités auxquels chaque administrateur non membre de la direction a assisté en 2013.

### Relevé des présences en 2013 des administrateurs non membres de la direction qui sont candidats à l'élection

Administrateur	<u>Réunions du conseil</u>		<u>Réunions de comités</u>		<u>Nombre total de réunions du conseil et de comités</u>	
	Nombre de réunions	Présences	Nombre de réunions	Présences	Nombre de réunions	Présences
P.E. Case	9 sur 9	100 %	9 sur 9	100 %	18 sur 18	100 %
F.J. Crothers	8 sur 9	89 %	2 sur 2	100 %	10 sur 11	91 %
I.J. Goodreau	9 sur 9	100 %	8 sur 8	100 %	17 sur 17	100 %
D.J. Haughey	9 sur 9	100 %	14 sur 14	100 %	23 sur 23	100 %
H. McWatters	9 sur 9	100 %	2 sur 2	100 %	11 sur 11	100 %
R.D. Munkley	9 sur 9	100 %	10 sur 10	100 %	19 sur 19	100 %
D.G. Norris	9 sur 9	100 %	18 sur 18	100 %	27 sur 27	100 %
M.A. Pavey	9 sur 9	100 %	16 sur 16	100 %	25 sur 25	100 %

### Relevé des présences en 2013 des administrateurs qui ne sont pas candidats à l'élection

Administrateur	<u>Réunions du conseil</u>		<u>Réunions de comités</u>		<u>Nombre total de réunions du conseil et de comités</u>	
	Nombre de réunions	Présences	Nombre de réunions	Présences	Nombre de réunions	Présences
J.S. McCallum	8 sur 9	89 %	9 sur 10	90 %	17 sur 19	89 %

## RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

En 2013, la rémunération annuelle des administrateurs, sauf M. Marshall, comprenait les éléments suivants :

- i) une provision sur honoraires annuels;
- ii) des jetons de présence aux réunions (sauf M. Norris en tant que président du conseil non membre de la direction); et
- iii) une attribution d'unités d'actions différées (« UAD »).

Chacune de ces composantes de la rémunération des administrateurs est décrite plus en détail ci-après. Fortis n'offre pas à ses administrateurs de rémunération fondée sur des options, de rémunération incitative non fondée sur des titres de capitaux propres ni de régime de retraite. Le tableau suivant présente sommairement la rémunération des administrateurs pour 2013 comparativement aux deux exercices antérieurs :

Type de rémunération	2013	2012	2011
Honoraires annuels du président du conseil non membre de la direction (au comptant ou sous forme d'UAD facultatives)	170 000 \$	170 000 \$	170 000 \$
Honoraires annuels d'un administrateur (au comptant ou sous forme d'UAD facultatives)	50 000 \$	45 000 \$	45 000 \$
Honoraires annuels du président du comité d'audit (au comptant ou sous forme d'UAD facultatives)	20 000 \$	20 000 \$	20 000 \$
Honoraires annuels des présidents des comités des ressources humaines, ainsi que de gouvernance et des mises en candidature (au comptant ou sous forme d'UAD facultatives)	15 000 \$	15 000 \$	15 000 \$
Rémunération annuelle fondée sur des actions du président du conseil non membre de la direction (UAD obligatoires)	120 000 \$	60 000 \$	60 000 \$
Rémunération annuelle fondée sur des actions (UAD obligatoires)	95 000 \$	60 000 \$	60 000 \$
Jetons de présence aux réunions du conseil et des comités (au comptant) <sup>1)</sup>	1 500 \$	1 500 \$	1 500 \$

1) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, le président du conseil a cessé de recevoir des jetons de présence.

Le tableau suivant présente la rémunération totale des administrateurs pour 2013 :

### Rémunération des administrateurs individuels – 2013

	Honoraires <sup>1)</sup>	Attributions fondées sur des actions (UAD) <sup>2)</sup>	Autre rémunération <sup>3)</sup>	Total
	\$	\$	\$	\$
Peter E. Case	97 000	95 000	15 630	207 630
Frank J. Crothers	65 000	95 000	44 980	204 980
Ida J. Goodreau	25 500	145 000	75 155	245 655
Douglas J. Haughey	84 500	95 000	64 665	244 165
H. Stanley Marshall <sup>4)</sup>	-	-	-	-
John S. McCallum	25 500	160 000	51 758	237 258
Harry McWatters	66 500	95 000	38 655	200 155
Ronald D. Munkley	78 500	95 000	9 665	183 165
David G. Norris	170 000	120 000	39 282	329 282
Michael A. Pavey	95 000	95 000	26 770	216 770
Roy P. Rideout <sup>5)</sup>	9 000	80 000	27 832	116 832
Total	716 500	1 075 000	394 392	2 185 892

1) Ces montants incluent tous les honoraires effectivement payés au comptant pour les services d'administrateur de Fortis, notamment la provision sur honoraires annuels d'un administrateur et d'un président de comité et les jetons de présence aux réunions, le cas échéant.

- 2) Ces montants représentent la rémunération annuelle fondée sur des actions sous forme d'UAD attribuées à un administrateur de Fortis. Ils comprennent à la fois la composante en actions obligatoire des honoraires annuels, soit 95 000 \$ pour un administrateur et 120 000 \$ pour le président du conseil, ainsi que toute composante facultative des honoraires annuels d'un administrateur ou d'un président de comité versée sous forme d'UAD, plutôt qu'au comptant, au choix de l'administrateur. Les montants représentent la valeur équivalente au comptant au moment de l'émission. Les avoirs en UAD cumulatifs des participants ont également augmenté en raison du réinvestissement théorique des dividendes sur leurs UAD en cours.
- 3) Ces montants comprennent la valeur du réinvestissement théorique des dividendes gagnés sur les UAD en cours aux dates de versement des dividendes, ainsi que tous les honoraires payés ou payables par une filiale de Fortis à un administrateur en sa qualité d'administrateur de la filiale effectuant le paiement. Dans le cas de M. Crothers, les honoraires de 27 000 \$ qu'il a reçus de Caribbean Utilities Company, Ltd. à titre d'administrateur lui ont été versés en dollars américains et convertis en dollars canadiens au taux de 1,03 %.
- 4) M. Marshall, en qualité de chef de la direction, ne touche aucune rémunération à titre d'administrateur de Fortis. Les honoraires versés à M. Marshall en qualité d'administrateur par les filiales de Fortis sont indiqués à la note 5 du Tableau sommaire de la rémunération, à la page 52 de la présente circulaire.
- 5) M. Rideout s'est retiré du conseil le 9 mai 2013.

### Tableau des attributions fondées sur des options et sur des actions en cours (au 31 décembre 2013)

Nom	Attributions fondées sur des options					Attributions fondées sur des actions		
	Année d'attribution des options	Titres sous-jacents aux options non exercées (#)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées <sup>1)</sup> (\$)	Actions ou unités d'actions n'ont pas été acquies (#)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis <sup>2)</sup> (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)
Peter E. Case	-	-	-	-	-	14 046	427 701	-
Frank J. Crothers	-	-	-	-	-	15 317	466 403	-
Ida J. Goodreau	-	-	-	-	-	16 935	515 671	-
Douglas J. Haughey	-	-	-	-	-	9 117	277 613	-
H. Stanley Marshall <sup>3)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-
John S. McCallum	2005	4 000	18,113	11 mai 2015	49 348	44 674	1 360 323	-
Harry McWatters	-	-	-	-	-	20 885	635 948	-
Ronald D. Munkley	-	-	-	-	-	9 117	277 613	-
David G. Norris	2005	12 000	18,113	11 mai 2015	148 044	34 632	1 054 544	-
Michael A. Pavey	2005	12 000	18,405	1 <sup>er</sup> mars 2015	144 540	23 252	708 023	-
	2004	10 000	15,228	12 mai 2014	152 220	-	-	-
Roy P. Rideout <sup>4)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	462 718
<b>Total</b>		<b>38 000</b>			<b>494 152</b>	<b>187 975</b>	<b>5 723 839</b>	<b>462 718</b>

- 1) Calculée comme l'écart entre le prix d'exercice de l'option et le cours de clôture des actions ordinaires de 30,45 \$ à la Bourse TSX en date du 31 décembre 2013.
- 2) Calculée comme le produit du nombre d'attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis, multipliée par le cours de clôture des actions ordinaires de 30,45 \$ à la Bourse TSX en date du 31 décembre 2013.
- 3) M. Marshall, en qualité de chef de la direction, ne touche aucune rémunération à titre d'administrateur de Fortis. Les honoraires versés à M. Marshall en qualité d'administrateur par les filiales de Fortis sont indiqués à la note 5 du Tableau sommaire de la rémunération, à la page 52 de la présente circulaire.
- 4) M. Rideout s'est retiré du conseil le 9 mai 2013. Il détenait 15 196 UAD en date du 31 décembre 2013 et il doit en recevoir le paiement aux termes du régime d'UAD au plus tard le 15 décembre 2014.

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

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

d'UAD à un administrateur à titre de rémunération, en plus de la provision sur honoraires annuels habituelle à laquelle il a droit.

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

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

Le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le président du conseil et chacun des administrateurs indépendants ont reçu 986 et 781 UAD obligatoires, respectivement, à un cours défini de 30,42 \$. Un administrateur indépendant a choisi de recevoir des UAD facultatives et a reçu des UAD équivalant à un quart de sa provision sur honoraires annuels à titre d'administrateur et de sa provision sur honoraires annuels à titre de président de comité au même prix théorique le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

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

### **PROPRIÉTÉ D' ACTIONS PAR LES ADMINISTRATEURS**

Le conseil a pour politique d'exiger que les administrateurs acquièrent des actions ordinaires et(ou) des UAD d'une valeur équivalant à trois fois leur provision sur honoraires annuels (y compris les UAD obligatoires) sur une période de quatre ans à compter de la première élection au conseil. En date de la présente circulaire, tous les candidats respectent la politique relative à la propriété minimum d'actions de la société, sauf M<sup>me</sup> Tracey C. Ball, qui est mise en candidature pour la première fois. Si elle est élue, M<sup>me</sup> Ball aura jusqu'en 2018 pour se conformer aux exigences minimales concernant la propriété d'actions.

Le tableau suivant indique les actions ordinaires et les UAD détenues par chacun des administrateurs se portant candidats à l'élection, au 27 mars 2014, ainsi que les avoirs correspondants de ceux-ci pour l'exercice antérieur :

Administrateur <sup>1)</sup>	Propriété d'actions au 27 mars 2014		Propriété d'actions au 21 mars 2013		Variation nette de la propriété d'actions		Valeur marchande de la propriété d'actions au 27 mars 2014 <sup>2)</sup>	Multiple de la provision sur honoraires annuels de 2013 (x)
	Actions ordinaires	UAD	Actions ordinaires	UAD	Actions ordinaires	UAD		
T. C. Ball <sup>3)</sup>	350	-	-	-	-	-	10 997	-
P. E. Case	18 500	14 981	18 500	11 447	-	3 534	1 051 973	6,4
F. J. Crothers	10 000	16 265	10 000	12 681	-	3 584	825 246	5,7
I. J. Goodreau	-	17 900	-	13 098	-	4 802	562 418	3,9
D. J. Haughey	10 000	10 001	10 000	6 661	-	3 340	628 431	4,3
H. McWatters	1 100	21 891	1 100	18 088	-	3 803	722 377	5,2
R. D. Munkley	12 000	10 001	12 000	6 661	-	3 340	691 271	4,8
D. G. Norris	8 414	35 990	7 253	30 862	1 161	5 128	1 395 174	4,8
M. A. Pavey	2 445	24 283	2 350	20 387	95	3 896	839 794	5,2

1) La propriété d'actions de M. Marshall n'est pas indiquée dans ce tableau étant donné qu'il ne touche aucune rémunération à titre d'administrateur de Fortis. M. Marshall est rémunéré en tant que chef de la direction de Fortis et sa propriété d'actions ordinaires en tant que multiple de son salaire de base pour l'exercice 2013 est indiquée à la page 48 de la présente circulaire.

2) Données calculées à l'aide du cours de clôture des actions ordinaires de 31,42 \$ à la Bourse TSX le 27 mars 2014.

3) M<sup>me</sup> Ball est candidate pour la première fois à l'élection au conseil.

### FORMATION DES ADMINISTRATEURS

Le conseil concentre les séances de formation sur les aspects particuliers de l'activité de la société et de ses filiales et prévoit occasionnellement des exposés sur des questions d'application plus générale. Par conséquent, en plus des séances de planification stratégique tenues les 23 et 24 septembre 2013 pour l'ensemble des entités du groupe, où le conseil a assisté à des exposés de tous les chefs de la direction des filiales et a échangé avec eux, le conseil a tenu des séances d'information particulières sur certaines filiales en 2013, comme il est indiqué ci-après :

DATE	LIEU	DESCRIPTION	PERSONNES PRÉSENTES
20 mars 2013	Toronto (Ontario)	Revue des tendances et des faits nouveaux en matière de rémunération de la haute direction au Canada et aux États-Unis, présentée par le Groupe Hay.	Tous les administrateurs
8 mai 2013	St. John's (Terre-Neuve)	Présentation de l'exploitation de Fortis Properties et visite des installations de St. John's, faite par les dirigeants de Fortis Properties Corporation.	Tous les administrateurs
8 mai 2013	St. John's (Terre-Neuve)	Exposé sur les devoirs et les obligations des administrateurs et les développements récents en matière de gouvernance au Canada, présenté par Davies Ward Phillips & Vineberg S.E.N.C.R.L., s.r.l.	Tous les administrateurs
24 septembre 2013	Poughkeepsie (New York)	Exposé sur l'exploitation de CH Energy Group, Inc. et visite des installations, faits par les dirigeants de CH Energy Group, Inc.	Tous les administrateurs

### POLITIQUE RELATIVE AU MANDAT DES ADMINISTRATEURS

Selon la politique du conseil relative au mandat des administrateurs, les administrateurs de Fortis sont élus pour un mandat d'un an et, sauf dans des circonstances exceptionnelles établies par le conseil,

peuvent être réélus jusqu'à l'assemblée annuelle des actionnaires qui suit la date à laquelle ils atteignent l'âge de 70 ans ou, s'il s'agit d'une date antérieure, le 12<sup>e</sup> anniversaire de la date à laquelle ils ont été élus pour la première fois au conseil. Cette politique ne s'applique pas à M. Marshall, dont la fonction auprès du conseil est reliée à son mandat de chef de la direction.

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

Le tableau ci-après présente un résumé des renseignements sur l'âge, la durée du mandat et les domaines d'expertise des candidats à l'élection au poste d'administrateur qui figurent sous la rubrique « Conseil d'administration » de la présente circulaire, à compter de la page 9. Le comité de gouvernance et mises en candidature tient compte de ces facteurs ainsi que de l'expérience, des compétences, du genre, de l'origine ethnique, de la représentation géographique et d'autres caractéristiques personnelles qui contribuent à la diversité des membres du conseil lorsqu'il évalue les questions liées à la composition du conseil et au renouvellement de celui-ci.

Nom	Âge			Mandat auprès de Fortis		Domaines d'expertise								
	Moins de 60 ans	De 60 à 65 ans	De 65 à 70 ans	De 1 à 6 ans	De 6 à 12 ans	Finances	Marchés des capitaux	Services publics	Économie	Politiques publiques	Cadres d'émetteurs publics	Rémunération de la haute direction	Marchés de l'Ouest canadien	Activités internationales
T.C. Ball (nouvelle candidate)	X					X	X	X					X	
P.E. Case	X				X	X	X	X						
F.J. Crothers			X		X	X		X						X
I.J. Goodreau		X		X							X	X	X	
D.J. Haughey	X			X		X		X			X	X	X	
J.S. McCallum (retraité)			X		X	X		X	X	X				
H. McWatters			X		X					X	X		X	
R.D. Munkley			X	X			X	X			X	X		
D.G. Norris (président)			X		X	X				X	X	X		
M.A. Pavey			X		X	X		X			X	X		X

### ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS À LA MAJORITÉ DES VOIX

Selon la politique du conseil sur l'élection à la majorité des voix, si un candidat au poste d'administrateur reçoit, sur les actions ordinaires faisant l'objet d'un vote à l'assemblée annuelle, un plus grand nombre

d'« abstentions de vote » que de votes « en faveur » de son élection, cet administrateur devra sans délai offrir sa démission au président du conseil. Cette démission prendra effet lors de son acceptation par le conseil. Le comité de gouvernance et mises en candidature examinera promptement l'offre de démission de l'administrateur concerné et recommandera au conseil s'il y a lieu d'accepter cette démission. Dans les 90 jours qui suivront l'assemblée annuelle des actionnaires, le conseil prendra sa décision définitive quant à la démission offerte, qu'il annoncera par voie de communiqué de presse. Tout administrateur offrant de démissionner ne participera pas aux délibérations du comité de gouvernance et mises en candidature, ni à celles du conseil à l'égard de sa démission. La politique sur l'élection à la majorité des voix ne s'applique pas à l'élection contestée des administrateurs lorsque le nombre de candidats excède le nombre d'administrateurs devant être élus. Le tableau suivant indique les résultats du vote des actionnaires à l'égard des administrateurs pour les trois assemblées annuelles précédentes.

Candidats	Votes « en faveur » (%)			Abstention de votes (%)		
	2013	2012	2011	2013	2012	2011
P.E. Case	99,75	99,79	99,78	0,25	0,21	0,22
F.J. Crothers	99,34	99,19	99,19	0,66	0,81	0,81
I.J. Goodreau	99,51	99,33	99,30	0,49	0,67	0,70
D.J. Haughey	99,67	99,69	99,60	0,33	0,31	0,40
H.S. Marshall	99,47	99,50	96,78	0,53	0,50	3,22
J.S. McCallum	99,59	99,67	99,75	0,41	0,33	0,25
H. McWatters	99,52	99,58	99,45	0,48	0,42	0,55
R.D. Munkley	99,61	99,69	99,79	0,39	0,31	0,21
D.G. Norris	99,66	99,71	99,67	0,34	0,29	0,33
M.A. Pavey	99,65	99,70	99,55	0,35	0,30	0,45

#### **ASSURANCE DE LA RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS**

Une assurance de la responsabilité des administrateurs et des dirigeants a été souscrite au bénéfice des administrateurs et des dirigeants de Fortis. La police est renouvelable en date du 1<sup>er</sup> juillet de chaque année. En 2013, la prime payée par la société au titre de cette assurance s'est élevée à 265 731 \$. La garantie d'assurance obtenue aux termes de la police actuelle est de 125 000 000 \$ par sinistre, avec une franchise de 250 000 \$ pour les demandes de règlement relatives aux valeurs mobilières et une franchise de 100 000 \$ pour les autres demandes de règlement.

#### **RAPPORT SUR LA GOUVERNANCE**

Le conseil et la direction de Fortis reconnaissent l'importance cruciale de bonnes pratiques de gouvernance dans la conduite appropriée des affaires de la société. Le cadre de gouvernance de la société est étudié couramment et examiné en regard des pratiques exemplaires en évolution afin d'assurer que le

conseil continue de superviser efficacement la gestion et les affaires commerciales de la société. Les pratiques de gouvernance de Fortis sont conformes aux lignes directrices relatives à la gouvernance exposées dans l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance*. Des renseignements sur l'approche de Fortis en matière de gouvernance conformément à l'Annexe 58-101A1 (en vertu du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*) sont présentés dans son énoncé des pratiques de gouvernance joint aux présentes à titre d'annexe A de la présente circulaire.

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

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

Taille du conseil	10
Nombre d'administrateurs indépendants	9 (90 %)
Comités d'audit, des ressources humaines et de gouvernance et mises en candidature entièrement indépendants	OUI
Élection annuelle des administrateurs	OUI
Élection individuelle des administrateurs (mais pas à l'aide d'une liste)	OUI
Politique d'élection des administrateurs à la majorité des voix	OUI
Président du conseil distinct du chef de la direction	OUI
Président du conseil indépendant	OUI
Politique concernant la propriété d'actions par les administrateurs et les membres de la haute direction	OUI
Programme de formation des administrateurs	OUI
Code de conduite commerciale et de déontologie	OUI
Vote consultatif annuel sur la rémunération de la haute direction	OUI
Processus d'évaluation officiel du conseil	OUI
Deux catégories d'actions	NON
Politique de récupération de la rémunération	OUI

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

La plupart des filiales en exploitation importantes de la société, notamment FortisBC Energy Inc., FortisBC Inc., FortisAlberta Inc., Newfoundland Power Inc. et Caribbean Utilities Company, Limited, sont des émetteurs assujettis à qui incombent des obligations distinctes en matière de gouvernance et de présentation de l'information en vertu des lois sur les valeurs mobilières applicables. Par conséquent, chacune de ces filiales a établi des comités d'audit et des ressources humaines conformément aux règles et aux politiques applicables sur des questions comme l'indépendance et les compétences financières. Les conseils et les comités pertinents de chaque filiale préparent de façon indépendante et produisent publiquement, en conformité avec les règles et les exigences de forme en valeurs mobilières, des documents d'information continue qui comprennent, notamment, des états financiers, des rapports de



gestion et des rapports sur la rémunération de la haute direction. Les documents publics déposés par chaque filiale qui est un émetteur assujéti peuvent être consultés à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

### LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil a déterminé que neuf des dix candidats à l'élection au conseil d'administration, tel qu'il est énoncé à la rubrique « Conseil d'administration » de la présente circulaire, sont indépendants conformément au sens de la définition pertinente figurant dans le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*. M. Marshall n'est pas indépendant parce qu'il est le président et chef de la direction de Fortis. M. Norris, le président du conseil actuel, est un administrateur indépendant. Il est chargé de diriger le conseil de manière à en accroître l'efficacité et l'indépendance.

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

Administrateur	Émetteur assujéti	Comité
F. J. Crothers	AML Limited Templeton Mutual Funds	Audit
D. J. Haughey	Keyera Corporation	Rémunération et gouvernance
H. S. Marshall	Enerflex Ltd.	Ressources humaines (président)
R.D. Munkley	Bird Construction Inc.	Audit; ressources humaines et sécurité

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

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

### COMITÉ D'AUDIT

Le comité d'audit aide le conseil en supervisant l'audit externe des états financiers annuels et les processus de présentation et de communication de l'information comptable et financière de Fortis. Les détails concernant le comité d'audit et son mandat se trouvent à la rubrique 11 de la notice annuelle de Fortis pour 2013, qui peut être consultée sur le site [www.fortisinc.com](http://www.fortisinc.com) ou sur SEDAR, à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

Les membres du comité d'audit, qui sont tous indépendants, étaient les suivants en 2013 : MM. Peter E. Case (président), David G. Norris, Douglas J. Haughey, John S. McCallum et Michael A. Pavey. Les membres du comité d'audit contribuent au fonctionnement du comité une expertise financière considérable. Durant sa carrière à titre d'analyste financier, M. Case était régulièrement appelé à évaluer le rendement financier d'entreprises de services publics et d'autres sociétés ouvertes. MM. Norris et Pavey ont occupé le poste de chef des finances de sociétés ouvertes. M. Haughey a exercé les fonctions de chef de la direction de plusieurs sociétés ouvertes. M. McCallum est titulaire d'un doctorat en finance et a donné des cours en finance de deuxième cycle durant de nombreuses années et a siégé au comité d'audit d'autres sociétés ouvertes.

Le comité d'audit s'est réuni huit fois en 2013.

### COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

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

- i) aider le conseil à nommer les dirigeants de la société et le conseiller à cet égard;
- ii) superviser la planification des ressources humaines, notamment le développement des hauts dirigeants et la planification de la relève à l'égard des hauts dirigeants, et jouer un rôle consultatif auprès du conseil à cet égard;
- iii) superviser la forme et le caractère adéquat de la rémunération et des avantages que Fortis offre à ses hauts dirigeants; et
- iv) administrer tous les régimes et les arrangements de rémunération incitative, y compris le régime d'options d'achat d'actions de 2012, le régime incitatif à court terme, le régime d'unités d'actions liées au rendement, ainsi que tout autre type de régime de rémunération incitative, y compris tout régime visant des options d'achat d'actions, des droits à la plus-value des actions ou des actions assujetties à des restrictions.

Les membres du comité des ressources humaines en 2013, qui sont tous indépendants, étaient M. Michael A. Pavey (président), M. David G. Norris, M. Douglas J. Haughey, M<sup>me</sup> Ida J. Goodreau, MM. Ronald D. Munkley et Roy P. Rideout. M. Rideout a présidé le comité jusqu'à ce qu'il se retire du conseil en mai 2013. M. Haughey a été nommé pour siéger à ce comité après l'assemblée annuelle des actionnaires le 9 mai 2013.

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

En s'acquittant de ses devoirs et responsabilités, le comité des ressources humaines tente d'obtenir périodiquement des suggestions, des conseils et des recommandations auprès de diverses sources, dont le conseil, les membres de la haute direction et des consultants externes indépendants en matière de rémunération. Hay Group Limited (le « Groupe Hay ») est le consultant et conseiller externe indépendant principal du comité des ressources humaines sur les questions reliées à la rémunération de la haute direction depuis 1997. Outre tout mandat que le comité des ressources humaines peut lui confier, le Groupe Hay fournit également à Fortis et à ses filiales des données du marché sur la rémunération qui proviennent de sa base de données nationale.

Dans le cours normal de la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise de la société et en conformité avec les pratiques exemplaires en matière de gouvernance, le conseil a entrepris un programme d'évaluation et de développement de la haute direction et de planification de la relève afin d'analyser les qualités de meneur, les capacités et les lacunes pertinentes de certains membres clés de la haute direction. Aux fins de ce programme, le comité des ressources humaines a choisi Korn/Ferry International (« Korn/Ferry ») à titre de consultant. Ce programme appuie la stratégie de Fortis en matière de ressources humaines, qui

consiste à élaborer des mesures de développement et de planification de la relève conçues de manière à rehausser les capacités des membres de la haute direction, à corriger les lacunes repérées et à rehausser les qualités de meneur de tous ses dirigeants.

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

Le comité des ressources humaines s'est réuni huit fois en 2013.

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

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

- i) élaborer et recommander au conseil l'approche concernant les questions de gouvernance;
- ii) proposer les nouveaux candidats à l'élection au conseil;
- iii) exécuter la procédure précisée par le conseil pour évaluer l'efficacité de ce dernier, des administrateurs et de chacun des comités du conseil;
- iv) approuver l'engagement d'un ou de plusieurs experts-conseils externes par un administrateur individuel aux frais de la société; et
- v) examiner la rémunération des administrateurs et faire des recommandations au conseil à ce sujet.

Les membres du comité de gouvernance et mises en candidature en 2013, qui sont tous indépendants étaient MM. John S. McCallum (président), David G. Norris, Peter E. Case, Frank J. Crothers, Harry McWatters, Ronald D. Munkley et Roy P. Rideout. M. Case a été nommé à ce comité après l'assemblée annuelle des actionnaires du 9 mai 2013 en remplacement de M. Rideout, qui n'était pas candidat à l'élection du fait qu'il avait siégé durant la période maximum prévue par la politique relative au mandat des administrateurs.

Le comité de gouvernance et mises en candidature a tenu deux réunions en 2013.

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

### **Rapport du comité des ressources humaines du conseil pour 2013**

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

Michael A. Pavey (président)  
David G. Norris  
Douglas J. Haughey

Ida J. Goodreau  
Ronald D. Munkley

Les commentaires qui suivent concernent les cinq membres de la haute direction visés (« MHDV ») de Fortis, soit :

1. H. Stanley Marshall – président et chef de la direction (le « chef de la direction »);
2. Barry V. Perry – vice-président, finances et chef des finances (le « chef des finances »);
3. Ronald W. McCabe – vice-président, chef du contentieux et secrétaire de la société (le « chef du contentieux »);
4. James D. Spinney – trésorier (le « trésorier »); et
5. Jamie D. Roberts – contrôleur (le « contrôleur »).

MM. Spinney et Roberts ont été nommés à leurs postes actuels et sont devenus des MHDV de Fortis le 20 mars 2013. Immédiatement avant leur nomination à titre de dirigeants de Fortis, MM. Spinney et Roberts occupaient le poste de directeur de la trésorerie de la société et de vice-président, finances et chef des finances de Fortis Properties Corporation, respectivement. Comme il est indiqué à la page 22 de la présente circulaire, le modèle de Fortis qui s'applique aux filiales autonomes exerçant leurs activités au sein du groupe prévoit une démarche uniforme en matière de rémunération de la haute direction. Ainsi, les politiques et les programmes régissant la rémunération de MM. Spinney et Roberts avant qu'ils deviennent des MHDV de Fortis étaient essentiellement les mêmes que ceux qui s'appliquent depuis le début de leurs fonctions à titre de MHDV. Par conséquent, sauf indication contraire, les renseignements indiqués à l'égard de MM. Spinney et Roberts dans l'ensemble de l'analyse de la rémunération présentée ci-après ont trait à leur rémunération respective pour l'ensemble de l'exercice 2013.

## **ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION**

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

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

#### **Objectifs**

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

- motiver les cadres à faire en sorte que l'entreprise dégage de solides résultats;
- fidéliser et attirer des cadres hautement qualifiés;
- harmoniser les intérêts des cadres et ceux des actionnaires;
- équilibrer la rémunération de la haute direction versée en fonction des résultats à court, à moyen et à long termes;
- mitiger les risques potentiels perçus qui sont inhérents à la structure de rémunération de la société;
- veiller à ce qu'une partie importante de la rémunération de la haute direction soit déterminée en fonction du rendement personnel et du rendement de l'entreprise tout en contribuant à la croissance de la valeur du placement des actionnaires; et
- veiller à ce que le programme de rémunération de la haute direction soit simple à communiquer et à administrer.

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

### ***Examen annuel***

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

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

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

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

### ***Examen triennal***

Fortis effectue un examen triennal de ses programmes de rémunération de la haute direction en recourant au service de son principal consultant en matière de rémunération et d'un autre consultant dans ce domaine. L'examen triennal tente de tenir compte des changements survenus dans l'organisation et le marché qui peuvent avoir une incidence sur la compétitivité des programmes de rémunération existants de la société, de répertorier et d'atténuer les risques inhérents à la structure de paye actuelle et de voir au respect permanent des exigences concernant la divulgation et la gouvernance. En particulier, l'examen triennal englobe les domaines suivants :

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

Le comité des ressources humaines a effectué, avec l'aide du Groupe Hay et de Mercer, un examen triennal de la rémunération de la haute direction en 2012 qui a mené à l'adoption de la politique de rémunération de la haute direction pour 2013 en date du 1<sup>er</sup> janvier 2013. L'examen triennal suivant de la rémunération de la haute direction de la société doit se dérouler en 2015. Les filiales en exploitation de Fortis suivent un processus similaire pour élaborer des politiques de rémunération de la haute direction reflétant leur cadre d'exploitation particulier et les pratiques exemplaires en évolution dans le domaine de la rémunération de la haute direction.

### *Positionnement concurrentiel*

Fortis a pour politique générale de verser à ses cadres une rémunération à un niveau approchant la médiane d'un important groupe de référence comptant quelque 275 sociétés commerciales et industrielles canadiennes recensées dans la base de données du Groupe Hay. Ce groupe de référence n'inclut pas les entreprises du secteur des services financiers ni celles des services publics en général, mais il comprend les entreprises des secteurs de l'énergie, de l'exploitation minière et de la fabrication. Ce groupe de référence représente un large éventail d'organisations commerciales et industrielles canadiennes auxquelles Fortis se mesure pour obtenir des cadres de talent. À titre de précision, Fortis ne mesure pas la rémunération réelle en comparaison d'un groupe de référence particulier.

Sur la recommandation du Groupe Hay, le comité des ressources humaines a décidé d'utiliser une approche combinée pour développer le groupe de référence du chef de la direction en raison des données restreintes dans la base de données du Groupe Hay au niveau du chef de la direction de Fortis. La rémunération du chef de la direction est déterminée par rapport à un groupe de 25 sociétés regroupant les données de rémunération du Groupe Hay et celles qui sont divulguées au public. Les sociétés choisies sont surtout constituées de grands organismes qui sont des chefs de file au sein de leurs industries respectives et qui sont d'une ampleur et d'une complexité comparables à celles de Fortis. Ce groupe de sociétés représente à lui seul le marché des talents de comparaison pour le chef de la direction à l'échelle nationale pour ce qui est de cadres comportant des responsabilités et une expérience comparables, et préserve les caractéristiques d'industries multiples de la base de données des entreprises commerciales et industrielles du Groupe Hay servant à l'analyse de la rémunération pour d'autres cadres de Fortis.

Les 25 sociétés considérées comme le groupe de référence aux fins de l'évaluation de la rémunération du chef de la direction pour 2013 sont les suivantes :

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

Le caractère approprié à longue échéance du groupe de référence global et du groupe de référence pour le chef de la direction est abordé périodiquement et officiellement pris en compte dans le cadre de l'examen triennal de la politique de rémunération de la haute direction de la société.

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

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

En 2012 et en 2013, Fortis a tenu un vote consultatif annuel des actionnaires sur son approche de la rémunération de la haute direction et a obtenu un appui à 97,35 % et à 95,59 %, respectivement. En 2014, Fortis demandera de nouveau les commentaires des actionnaires dans le cadre de la tenue d'un vote consultatif sur l'approche de la rémunération de la haute direction, comme il est décrit plus en détail à la page 7 de la présente circulaire.

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

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

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

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

À l'égard des activités réglementées de services publics de gaz et d'électricité de la société, il existe des cadres de réglementation élaborés, ainsi que des mécanismes d'information et d'approbation qui régissent l'exploitation des filiales de services publics réglementés. Au niveau de la société mère, la conformité continue de la société avec les exigences existantes de la réglementation et les meilleures pratiques nouvelles assure que les risques liés à son programme de rémunération soient sans cesse repérés, surveillés et contrôlés.

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

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

<b>Salaire annuel</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les salaires annuels sont ciblés à peu près aux niveaux médians du marché et, à ce titre, n'encouragent pas une prise de risques excessifs.</li></ul>
<b>Paiements incitatifs à court terme</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Discretion du conseil :</b> Le comité des ressources humaines conserve le pouvoir discrétionnaire d'apporter des rajustements à la hausse ou à la baisse aux formules prescrites de paiements incitatifs, et les paiements réels sont fondés sur son évaluation du risque pris pour dégager les résultats financiers et des circonstances pouvant avoir eu une incidence sur le rendement individuel, de même que des facteurs externes pouvant avoir eu des répercussions sur le rendement financier de la société.</li></ul>

<b>Paiements incitatifs à court terme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Plafonnement des attributions</b> : Les paiements incitatifs à court terme accordés aux cadres sont plafonnés à 150 % du paiement incitatif annuel ciblé; toutefois, le comité des ressources humaines conserve le pouvoir discrétionnaire d'accorder jusqu'à un maximum de 200 % du paiement incitatif annuel ciblé en reconnaissance de la réponse individuelle aux occasions ou aux défis exceptionnels et peut déroger des lignes directrices dans les circonstances appropriées.</li> <li>• <b>Facteurs de rendement multiples et paramètres financiers prudents</b> : Fortis n'utilise pas un facteur de rendement unique, et son régime incitatif à court terme encourage les comportements en harmonie avec les intérêts à long terme de la société et de ses actionnaires en pondérant lourdement l'atteinte des cibles du bénéficiaire par action ordinaire (« BPA »), l'excellence opérationnelle et le rendement individuel soutenu. Le bénéfice de la société reflète en grande partie une synthèse du bénéfice de ses filiales réglementées qui sont sensiblement autonomes. Fortis a donc conclu que l'utilisation d'une mesure du rendement cible annuel reposant sur le BPA, y compris une fourchette de rendement de + ou - 5 %, est appropriée. Cette fourchette étroite ne récompense pas la prise de risques excessifs et(ou) les décisions à court terme. Le BPA sert de facteur clé dans l'établissement des paiements incitatifs pour les membres de la haute direction de la société depuis plus de dix ans, période au cours de laquelle Fortis a réussi une croissance soutenue et atteint le succès. L'utilisation du BPA s'est avérée un objectif de rendement efficace qui n'a pas donné lieu à des pratiques de gestion imprudentes et qui encourage le maintien de la fiche de Fortis, soit 41 années consécutives d'augmentations du paiement de dividendes annuels sur les actions ordinaires.</li> </ul>
<b>Mesures incitatives à moyen terme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Unités d'actions liées au rendement (« UAR »)</b> : Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, l'octroi d'UAR a été étendu aux membres de la haute direction en plus du chef de la direction afin de favoriser une meilleure harmonisation entre les intérêts de la haute direction et ceux des actionnaires. Les membres de la haute direction, y compris le chef de la direction et les autres MHDV, ont le droit de recevoir des attributions d'UAR aux termes du régime d'unités d'actions liées au rendement de 2013 (le « RUAR de 2013 »), qui lie directement la rémunération au rendement de la société mesuré contre ses principaux objectifs commerciaux. Le RUAR de 2013 remplace le régime d'unités d'actions liées au rendement destiné au chef de la direction. Le RUAR de 2013 est décrit plus en détail à la page 37 de la présente circulaire.</li> <li>• L'octroi d'UAR accentue aussi la proportion de la rémunération différée dans le régime global de paye. La composante de la rémunération différée harmonise de façon appropriée les paiements de la rémunération incitative et prévoit une période appropriée au cours de laquelle le comité des ressources humaines peut évaluer si la rémunération incitative pertinente a été gagnée sans que la société ne soit exposée à des risques indus.</li> </ul>



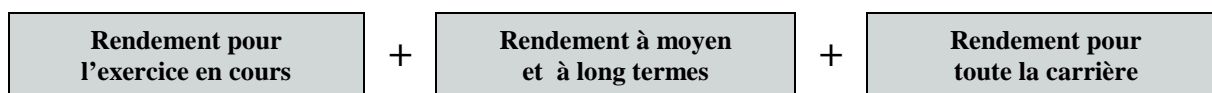
<b>Rémunération à long terme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Les attributions d'options d'achat d'actions sont directement liées aux obligations d'actionariat :</b> L'octroi d'options d'achat d'actions à tous les MHDV et à certains membres du personnel de direction de Fortis et de ses filiales vise à encourager la propriété d'actions ordinaires et à accroître la capacité de la société de recruter, de conserver et de motiver du personnel clé et de rétribuer les réalisations importantes en matière de rendement.</li> <li>• Aux termes de la politique d'actionariat pour les cadres dirigeants de Fortis, le chef de la direction est tenu d'acquérir et de détenir un nombre d'actions ordinaires correspondant en valeur à quatre fois son salaire de base dans les cinq années qui suivent sa nomination à titre de chef de la direction. Le chef des finances est tenu d'acquérir et de détenir au minimum des actions ordinaires équivalant en valeur à trois fois son salaire annuel dans les cinq années qui suivent sa nomination à titre de chef des finances. Le chef de la direction et le chef des finances dépassent actuellement l'exigence de propriété minimum. La propriété d'actions ordinaires pour les cadres, y compris les autres MHDV, est encouragée au moyen de la politique de rémunération de la haute direction de Fortis, dans le cadre de laquelle les options attribuées chaque année à un cadre sont limitées au nombre d'options prescrites pour ce poste particulier ou au nombre minimum d'actions ordinaires appartenant réellement à la personne depuis le début de l'année civile précédente, selon le nombre le moins élevé des deux.  Bien que les avoirs minimums en actions ne sont pas officiellement prescrits au moyen d'une politique, sauf dans le cas du chef de la direction et du chef des finances, la liaison du nombre d'octrois d'options d'achat d'actions aux avoirs en actions ordinaires d'un cadre encourage des niveaux élevés de propriété d'actions ordinaires. Les actions ordinaires appartenant à tous les MHDV sont indiquées à la page 48 de la présente circulaire.</li> <li>• <b>Politique anti-couverture :</b> Les membres de la haute direction ne sont pas autorisés à se protéger contre les baisses de la valeur du marché des titres de participation qu'ils reçoivent de la société à titre de rémunération.</li> </ul>
----------------------------------	--

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

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

### ***Éléments de la rémunération totale pour 2013***

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



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

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

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

Rendement pendant toute la carrière		
Élément de rémunération (Admissibilité)	Description	Objectifs visés par la rémunération
Régime d'achat d'actions à l'intention du personnel (« RAAP »)  (tous les membres du personnel, y compris les MHDV)	Les MHDV peuvent participer au RAAP suivant les mêmes modalités que les autres membres du personnel.	<p>Harmoniser les intérêts des cadres et ceux des actionnaires par l'encouragement de l'actionariat.</p> <p>Attirer et fidéliser des cadres chevronnés.</p>
Régimes enregistrés d'épargne-retraite autogérés (« REER »)  (tous les MHDV)	Fortis verse des cotisations de contrepartie dans les REER autogérés pour chaque MHDV jusqu'à concurrence du plafond de cotisation à un REER.	<p>Attirer et fidéliser des cadres chevronnés.</p> <p>Simple à communiquer et à administrer.</p>
Régime complémentaire de retraite à cotisations déterminées à l'intention du personnel (« RCRCDP »)  (tous les MHDV)	<p>Accumulation de 13 % du salaire de base et paiement incitatif annuel excédant la limite des cotisations maximums au REER.</p> <p>L'intérêt s'accumule théoriquement au taux de rendement des obligations du gouvernement du Canada à 10 ans, majoré d'une prime de 1 % à 3 % selon le nombre d'années de service décomptées.</p>	<p>Attirer et fidéliser des cadres chevronnés.</p> <p>Simple à communiquer et à administrer.</p>
	Au moment de la retraite, le paiement d'une somme globale ou en versements égaux sur une période allant jusqu'à 15 ans au gré du MHDV.	

### *Salaire annuel de base*

Les salaires annuels de base des MHDV sont révisés par le comité des ressources humaines et établis chaque année dans le contexte de la rémunération totale et en fonction de la fourchette des salaires versés par le groupe de référence de sociétés commerciales et industrielles canadiennes du Groupe Hay, dans le cas des MHDV sauf le chef de la direction, et par le groupe de référence spécifique de sociétés décrit à la page 28 de la présente circulaire, dans le cas du chef de la direction. Fortis a pour politique de verser aux cadres des salaires correspondant approximativement à la médiane des salaires versés aux cadres des sociétés du groupe de référence pertinent.

### *Paiements incitatifs annuels*

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

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

Le conseil, qui a toute latitude pour gérer le régime incitatif annuel, doit tenir compte de toutes les circonstances pertinentes lorsqu'il prend des décisions relativement aux montants et aux modalités des paiements incitatifs annuels. Le conseil peut s'écarter des formules prescrites lorsque les circonstances le justifient, compte tenu du rendement général du MHDV individuel et de l'entreprise, ainsi que de facteurs extérieurs.

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

#### *Établissement des objectifs*

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

## Répartition du rendement de l'entreprise et du rendement individuel pour 2013

Poste	Rendement de l'entreprise %	Rendement individuel %	Total %
Chef de la direction ou chef des finances	80	20	100
Chef du contentieux, trésorier ou contrôleur	50	50	100

2. Les paiements incitatifs annuels cibles et maximums sont établis en pourcentage du salaire de base.
- En 2013, les paiements incitatifs annuels cibles pour le chef de la direction, le chef des finances, le chef du contentieux, le trésorier et le contrôleur ont été établis à 85 %, à 50 %, à 40 %, à 35 % et à 35 % de leurs salaires annuels de base respectifs.
  - Les paiements incitatifs annuels sont gagnés lorsque les objectifs en matière de rendement de l'entreprise sont atteints, après rajustements à l'égard des facteurs établis comme étant indépendants de la volonté raisonnable de la direction, tels qu'examinés par le comité d'audit et approuvés par le comité des ressources humaines.
  - Le régime incitatif annuel prévoit le paiement de 150 % des paiements ciblés (maximum normal) lorsqu'un rendement supérieur a été atteint, avec une possibilité d'octroi supplémentaire de 50 % des paiements ciblés, à la discrétion du conseil, en reconnaissance de la réponse individuelle aux occasions et aux défis exceptionnels.
  - Le conseil a toute latitude pour s'écarter des formules de paiement lorsque les circonstances le justifient, compte tenu du rendement général du MHDV individuel et de celui de l'entreprise, ainsi que de facteurs extérieurs.
  - De façon générale, lorsque le rendement de l'entreprise est inférieur à un seuil minimum prédéterminé par le conseil, aucun paiement relié au rendement de l'entreprise ne sera versé.
  - Lorsque le rendement individuel est jugé insatisfaisant pendant l'exercice en cours, aucun paiement incitatif annuel ne sera versé, même si certains seuils ou certains objectifs ont été atteints.

### *Critères*

1. Le rendement de l'entreprise est établi en fonction du BPA réalisé au regard du plan d'affaires annuel de la société approuvé par le conseil.
- La fourchette du BPA cible est établie par le comité des ressources humaines puis recommandée au conseil aux fins d'adoption en fonction du plan d'affaires de la société.
  - Les événements indépendants de la volonté raisonnable de la direction ou d'autres éléments expressément autorisés par le conseil, sont répertoriés et rajustés, à la hausse ou à la baisse, par le comité des ressources humaines lorsque celui-ci calcule le BPA réel par rapport au BPA cible.
  - Le comité d'audit examine les rajustements proposés au BPA réel à l'égard d'événements indépendants de la volonté raisonnable de la direction et confirme les incidences financières de ces

événements au comité des ressources humaines pour que celui-ci les évalue et formule une recommandation au conseil aux fins d'approbation.

- Pour 2013, le conseil a adopté une fourchette de + ou - 5 % par rapport à la cible du BPA prévisionnel du plan d'affaires (ou tel que l'autorise expressément le conseil) servant à établir les cibles maximum et minimum acceptables au titre du rendement de l'entreprise pour la composante du rendement de la société dans le paiement incitatif annuel.

### Cibles de rendement de l'entreprise

	BPA	Paiement incitatif annuel
95 % du plan d'affaires	1,65 \$	50 %
Plan d'affaires	1,74 \$	100 %
105 % ou plus du plan d'affaires	1,83 \$	150 %

- Un rendement compris entre 95 % et 105 % du BPA prévu par le plan d'affaires donne lieu à un paiement interpolé compris entre 50 % et 150 % de la composante du rendement de la société dans le paiement incitatif annuel.
  - Un rendement inférieur à 95 % du BPA prévu par le plan d'affaires n'occasionne aucun paiement pour la composante du rendement de la société dans le paiement incitatif annuel.
2. Le rendement individuel est issu de la comparaison des résultats en regard des objectifs de rendement établis pour chaque cadre et approuvés par le comité des ressources humaines au cours du premier trimestre de l'exercice.
  3. Chaque paiement incitatif annuel à un MHDV est établi par le conseil, sur la recommandation du comité des ressources humaines.

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

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

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

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

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

Des paiements incitatifs à moyen terme et à long terme sont attribués pour harmoniser les intérêts des cadres et ceux des actionnaires en ce qui a trait à l'accroissement de la valeur du placement des actionnaires par l'encouragement de la propriété d'actions ordinaires et le rattachement de la rémunération incitative à la valeur des actions ordinaires. Fortis attribue une rémunération incitative aux MHDV sous forme d'UAR octroyées aux termes du RUAR de 2013 et sous forme d'options d'achat

d'actions attribuées aux termes du régime d'options d'achat de 2012. Ces deux régimes sont décrits ci-dessous :

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

En date du 1<sup>er</sup> janvier 2013, la société a adopté le RUAR de 2013 à l'intention d'un vaste groupe de membres de la direction de Fortis et des filiales. Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2013, le chef de la direction était le seul participant à un régime d'unités d'actions liées au rendement établi en 2004. Au moment de l'instauration du RUAR de 2013, l'attribution d'UAR au chef de la direction aux termes du régime de 2004 a pris fin. Toutefois, l'évaluation et le paiement d'attributions effectuées aux termes du régime antérieur continueront jusqu'à l'échéance, en 2015, de l'attribution effectuée pour 2012. Le chef de la direction participe dorénavant au RUAR de 2013.

Le RUAR de 2013 est administré par le comité des ressources humaines, qui attribue des UAR dont la valeur correspond à un pourcentage précis du salaire annuel de base du participant. Le nombre d'UAR attribué à un participant est prévu dans le RUAR de 2013 et est calculé comme le quotient de la valeur globale de l'attribution exprimée en un pourcentage du salaire de base, divisé par le cours moyen pondéré selon le volume des actions ordinaires au cours de la période de cinq jours de séance qui précède le 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'attribution.

Les paiements aux termes du RUAR de 2013 seront effectués trois ans après l'attribution, selon un montant allant de 0 à 120 % de la valeur des UAR accumulées (y compris le réinvestissement des dividendes théoriques sur les UAR accumulées), comme le comité des ressources humaines le juge approprié. Pour établir le pourcentage de paiement aux termes du RUAR de 2013, le comité des ressources humaines évalue le rendement de la société sur cette période de trois ans par rapport à des mesures préétablies. Ces mesures comprennent le taux de croissance annuel composé (le « TCAC ») du BPA, des immobilisations et de l'équipement ainsi que du rendement total pour les actionnaires (le « RTA »). Le rendement de Fortis selon ces mesures est comparé aux résultats médians d'un groupe de référence préétabli composé de 25 entreprises de services publics du gaz et de l'électricité nord-américaines dont les titres sont négociés en bourse. Pourvu que le rendement de Fortis s'élève à au moins 80 % du résultat médian du groupe de référence pour chacun de ces trois critères, le paiement du solde pertinent des UAR correspondra à un pourcentage allant de 80 à 120 % que l'on établit par le calcul du ratio du rendement de Fortis par rapport au rendement médian du groupe de référence à l'aide du TCAC du BPA, des immobilisations et de l'équipement et du RTA, pondéré à 50 % dans le cas du BPA, à 30 % dans le cas des immobilisations et de l'équipement et à 20 % dans le cas du RTA. Aucun paiement n'est effectué si le rendement de Fortis est inférieur à 80 % de la médiane pour l'un de ces critères, et aucun paiement additionnel n'est effectué pour un rendement supérieur à 120 % de l'un de ces critères. Les paiements aux termes du RUAR de 2013 sont également subordonnés à la condition que Fortis maintienne une notation conforme à la notation médiane du groupe de référence aux fins de l'évaluation du rendement.

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

Des options peuvent être attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions de 2012 à tous les MHDV et aux cadres dirigeants de Fortis et de ses filiales (les « personnes admissibles »). Aucune option ne peut être octroyée aux termes du régime d'options d'achat d'actions de 2012 si, avec tout autre mécanisme de rémunération sous forme de titres établi ou maintenu par Fortis, un tel octroi d'options pouvait donner lieu à l'une des situations suivantes : i) le nombre des actions ordinaires pouvant être émises en faveur des initiés de Fortis excède, à quelque moment que ce soit, 10 % des actions ordinaires émises et en circulation; ou ii) le nombre d'actions ordinaires émises en faveur des initiés de Fortis, dans une période de un an, excède 10 % des actions ordinaires émises et en circulation.

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

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

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

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

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

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

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

En plus des deux régimes incitatifs susmentionnés, Fortis maintient les régimes d'options d'achat d'actions de 2002 et de 2006 ainsi que le régime d'unités d'actions liées au rendement établi en 2004, dont le chef de la direction était le seul participant. Les attributions aux termes des régimes d'options d'achat d'actions de 2002 et de 2006 ont cessé au moment de l'adoption du régime d'options d'achat d'actions de 2012. Les attributions ont cessé aux termes du régime d'unités d'actions liées au rendement établi en 2004 au moment de l'adoption du RUAR de 2013. Des options non exercées demeurent en circulation aux termes des régimes d'options d'achat d'actions de 2002 et de 2006 et des UAR demeureront en circulation jusqu'en 2015 aux termes du régime d'unités d'actions liées au rendement établi en 2004 à l'intention du chef de la direction.

Les régimes d'options d'achat d'actions de 2002 et de 2006 prendront fin lorsque la totalité des options en circulation seront exercées ou expireront, soit au plus tard le 28 février 2016 (dans le cas du régime



d'options d'achat d'actions de 2002) et le 2 mars 2018 (dans le cas du régime d'options d'achat d'actions de 2006). Le RUAR de 2004 prendra fin lorsque toutes les UAR en circulation attribuées aux termes de ce régime expireront en 2015.

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

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

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

Les employés de Fortis et de ses filiales sont encouragés à devenir actionnaires par le truchement du RAAP de 2012 et des régimes qu'il a remplacés. Le RAAP de 2012 est offert à titre facultatif aux membres du personnel permanents, y compris aux personnes qui prennent leur retraite et qui participaient au régime au moment de leur retraite (les « retraités »). Au 31 décembre 2013, le nombre total d'actions ordinaires en circulation aux termes du RAAP de 2012 et des régimes qu'il a remplacés était 2 780 473, ce qui représente 1,30 % du nombre total des actions ordinaires émises et en circulation.

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

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

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

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

Fortis a réservé 2 044 664 actions ordinaires aux fins d'émission d'actions nouvelles aux termes du RAAP de 2012, mais elle conserve la souplesse de répondre aux besoins de livraison d'actions au moyen d'achats sur le marché secondaire.

## **PRESTATIONS DE RETRAITE**

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

### ***Régimes à prestations déterminées***

Conformément aux modalités du contrat de travail de M. Marshall qui a été conclu au moment auquel il a été nommé chef de la direction en avril 1996, le résultat combiné des régimes PD permet à M. Marshall de recevoir un paiement annuel après la retraite correspondant à 70 % du montant moyen le plus élevé sur trois ans de son salaire annuel de base et de tout paiement incitatif annuel au comptant établi au 31 décembre 2006. La prestation annuelle qui sera versée à M. Marshall à la retraite dans le cadre des régimes PD est assujettie au rajustement actuariel résultant du report du début de la retraite de M. Marshall après le 1<sup>er</sup> janvier 2007. M. Marshall aurait reçu à vie une pension annuelle de 1 379 585 \$ en date du 31 décembre 2013 s'il avait pris sa retraite à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, et 50 % de cette pension sont payables à son conjoint survivant.

Tous les paiements qui seront versés à M. Marshall dans le cadre du RCPD proviendront des fonds d'exploitation de la société et ne sont pas garantis par un fonds fiduciaire. Le RCPD est un complément au régime de retraite à prestations déterminées courant de la société, qui prévoit des prestations jusqu'à concurrence des limites maximums permises par les règles sur les régimes de retraite applicables de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).

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

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

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

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

## RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION POUR 2013

### *Établissement des objectifs*

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

### *Salaire annuel de base*

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

### *Paiements incitatifs annuels*

Fortis a utilisé le BPA, rajusté à la hausse ou à la baisse, pour tenir compte des facteurs raisonnablement indépendants de la volonté de la direction ou d'autres éléments expressément autorisés par le conseil afin de calculer la composante reliée au rendement de l'entreprise au titre des paiements incitatifs annuels pour 2013.

Les critères établis pour le rendement individuel pour 2013 ont été conçus pour stimuler le perfectionnement et le rendement individuel, indépendamment des objectifs de l'entreprise.

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

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

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

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

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

- gestion des aspects financiers des enquêtes relatives aux acquisitions et aux dessaisissements et des opérations effectuées pour le compte de Fortis et de ses filiales;
- clôture de l'acquisition de CH Energy Group, Inc.; et
- planification de la relève quant au groupe des finances.

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

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

- gestion des aspects juridiques des acquisitions et des dessaisissements et des opérations effectuées pour le compte de Fortis et de ses filiales;
- clôture de l'acquisition de CH Energy Group, Inc.;
- avancement de la réclamation d'indemnisation par Belize Electricity Limited; et
- planification de la relève quant au contentieux et au secrétariat général.

***Critères de rendement individuel pour le trésorier et le contrôleur***

Même si leur nomination à titre de dirigeants est survenue après l'établissement des critères de rendement individuel pour les autres MHDV, le comité des ressources humaines a évalué le rendement individuel du trésorier et du contrôleur dans le cadre de l'attribution de la rémunération incitative annuelle pour 2013.

Pour ce qui est de déterminer et d'analyser l'incidence des questions raisonnablement indépendantes de la volonté de la direction, le comité des ressources humaines, avec le concours du comité d'audit, a réalisé une évaluation du rendement de la société et du rendement de chaque MHDV par rapport aux critères prédéterminés pour le rendement de l'entreprise et le rendement individuel afin d'élaborer sa recommandation au conseil à l'égard des paiements incitatifs annuels pour 2013. L'évaluation du comité des ressources humaines est la suivante :

**Président et chef de la direction :**

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

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

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

**Chef du contentieux :**

	Rendement réel			Paiement correspondant		
Type de critère	Critères	Cible	% réel de la cible	% réel du multiple de la cible	Pondération des PICT %	Paiement %
Critère associé au rendement de l'entreprise	BPA	BPA du plan d'affaires (rajusté)	106	150	50	75
Critères associés au rendement individuel	Divers	Réalisation intégrale		150	50	75
Total		–			100	150

**Trésorier :**

	Rendement réel			Paiement correspondant		
Type de critère	Critères	Cible	% réel de la cible	% réel du multiple de la cible	Pondération des PICT %	Paiement %
Critère associé au rendement de l'entreprise	BPA	BPA du plan d'affaires (rajusté)	106	150	50	75
Critères associés au rendement individuel	Divers	Réalisation intégrale		150	50	75
Total		–			100	150

**Contrôleur**

	Rendement réel			Paiement correspondant		
Type de critère	Critères	Cible	% réel de la cible	% réel du multiple de la cible	Pondération des PICT %	Paiement %
Critère associé au rendement de l'entreprise	BPA	BPA du plan d'affaires (rajusté)	106	150	50	75
Critères associés au rendement individuel	Divers	Réalisation intégrale		150	50	75
Total		–			100	150

Le comité des ressources humaines a évalué le rendement individuel des MHDV en fonction de la réalisation de la transformation de la société découlant de son implantation fructueuse dans le secteur des services publics aux États-Unis par la clôture de l'acquisition de CH Energy Group, Inc. le 27 juin 2013, la conclusion d'une convention visant l'acquisition de UNS Energy Corporation le 11 décembre 2013 ainsi que la réalisation fructueuse d'un important financement à l'égard de ces deux acquisitions et des autres besoins de capitaux de la société. Par conséquent, le conseil a établi que compte tenu de l'examen

du rendement global des MHDV, de la société et des facteurs externes, les circonstances justifiaient l'exercice de sa discrétion, dans les limites prescrites par la politique. Sur le fondement du rendement établi d'après les objectifs de rendement de l'entreprise et de rendement individuel décrits ci-dessus, le conseil a attribué les paiements incitatifs annuels suivants pour 2013 :

	<b>Paiements incitatifs annuels réels pour 2013 (\$)</b>	<b>Pourcentage du paiement cible (%)</b>
H. Stanley Marshall	1 836 000	180
Barry V. Perry	500 000	192
Ronald W. McCabe	200 000	183
James D. Spinney	165 000	189
Jamie D. Roberts	165 000	189

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

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

### **RUAR de 2013 – Attributions pour 2013**

Les attributions d'UAR en 2013 seront évaluées en regard des critères de paiement prescrits par le RUAR de 2013, qui sont les suivants :

- le TCAC du BPA de la société pour la période pertinente sera comparé au TCAC médian du BPA pour le groupe de référence précisé dans le régime pour la même période. Ce paramètre sera utilisé pour l'établissement de 50 % des critères de paiement;
- le TCAC des immobilisations et de l'équipement de la société pour la période pertinente sera comparé au TCAC médian des immobilisations et de l'équipement du groupe de référence pour la même période. Ce paramètre sera utilisé pour l'établissement de 30 % des critères de paiement;
- le RTA de la société pour la période pertinente sera comparé au RTA médian du groupe de référence pour la même période. Ce paramètre sera utilisé pour l'établissement de 20 % des critères de paiement;
- le comité des ressources humaines peut à son gré tenir compte de l'incidence des éléments extraordinaires au cours de la période de trois ans durant laquelle les UAR attribuées en 2013 sont en circulation (la « période des critères de paiement ») pour l'établissement du BPA à l'égard de cette période; et
- à moins que le comité des ressources humaines n'établisse que les circonstances le justifient autrement, aucun paiement à l'égard d'une attribution d'unités ne sera payable si la notation à long terme de la société est inférieure à la notation à long terme médiane du groupe de référence le dernier jour ouvrable de la période des critères de paiement.

Le comité des ressources humaines n'a pas établi de critère de paiement supplémentaire pour tout MHDV à l'égard de l'attribution d'UAR pour 2013. D'une manière similaire à l'attribution aux termes du régime d'options d'achat d'actions de 2012, l'attribution d'UAR pour 2013 a été établie sous forme d'un pourcentage du salaire de base divisé par le cours moyen pondéré selon le volume des actions ordinaires négociées à la Bourse TSX au cours des cinq jours de séance qui précèdent immédiatement le 1<sup>er</sup> janvier 2013, soit 33,96 \$. Les pourcentages applicables du salaire de base prescrits par le RUAR de 2013 pour le chef de la direction, le chef des finances et chacun du chef du contentieux, du trésorier et du contrôleur sont de 200 %, de 75 % et de 10 %, respectivement.

Le groupe de référence en regard duquel le rendement de la société sera mesuré pour les critères décrits ci-dessus se compose des 25 entreprises de services publics nord-américaines suivantes dont les titres sont cotés en bourse.

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

Le nombre et la valeur des UAR attribuées aux MHDV aux termes du RUAR de 2013 en 2013 étaient les suivants :

MHDV	Nombre d'UAR	Valeur des UAR à la date d'attribution (\$)
H. Stanley Marshall	70 671	2 399 987
Barry V. Perry	11 484	389 997
Ronald W. McCabe	803	27 270
James D. Spinney	736	24 995
Jamie D. Roberts	736	24 995

#### **Attributions d'UAR de 2010 à 2013 aux termes du régime d'unités d'actions liées au rendement établi en 2004 pour le chef de la direction**

Le comité des ressources humaines a examiné l'attribution d'UAR effectuée en 2010 en faveur du chef de la direction à sa réunion du 19 mars 2013. Le comité des ressources humaines a examiné le rendement de la société et du chef de la direction sur la période de trois ans allant de 2010 à 2013 par rapport aux critères de paiement prédéfinis suivants :

- réussir à réduire au maximum, au cours des trois prochaines années, les incidences des facteurs économiques défavorables pour la société et tirer avantage des occasions de croissance;
- réussir à faire progresser la position des services publics de la société en Colombie-Britannique;
- continuer à obtenir des résultats raisonnablement satisfaisants pour Fortis, dans son ensemble, par rapport au rendement compilé de l'indice des services aux collectivités S&P/TSX sur la période de trois ans commençant le 1<sup>er</sup> mars 2010.

Après avoir conclu que le chef de la direction avait atteint complètement les critères de rendement, le comité des ressources humaines a autorisé le paiement aux termes du régime, soit un montant de 2 249 599 \$, qui a été versé en 2013.

#### **Attributions d'UAR de 2011 à 2014 aux termes du régime d'unités d'actions liées au rendement établi en 2004 pour le chef de la direction**

Le comité des ressources humaines a examiné l'attribution d'UAR effectuée en 2011 en faveur du chef de la direction à sa réunion du 24 février 2014. Le comité des ressources humaines a examiné le rendement

de la société et du chef de la direction sur la période de trois ans allant de 2011 à 2014 par rapport aux critères de paiement prédéfinis suivants :

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

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

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

Le nombre d'options octroyées aux MHDV dépend du salaire annuel de base de chaque MHDV. Selon les directives que le conseil a approuvées, chaque cadre peut recevoir annuellement un octroi d'options. En 2013, le chef de la direction, le chef des finances, le chef du contentieux, le trésorier et le contrôleur ont reçu des attributions d'options à raison de 400 %, de 400 %, de 150 %, de 150 % et de 150 % de leurs salaires annuels de base.

D'après le modèle d'établissement des prix des options Black-Scholes, la valeur économique de ces niveaux d'attribution équivaut à 47 %, à 47 %, à 17,5 %, à 17,5 % et à 17,5 % de leurs salaires annuels de base respectifs. Sur le plan du nombre d'options, ces pourcentages ont entraîné l'attribution de 142 944, de 61 944, de 12 184, de 11 168 et de 11 168 options d'achat d'actions au chef de la direction, au chef des finances, au chef du contentieux, au trésorier et au contrôleur, respectivement.

Les options d'achat d'actions ont été attribuées à un prix d'exercice de 33,58 \$. Les options octroyées en 2013 ont une durée maximum de dix ans à compter de la date de l'octroi et les options seront acquises sur une période d'au moins quatre ans à partir de la date de l'octroi. Aucune option ne sera acquise au moment de son octroi. Les options expireront au plus tard trois ans après la cessation de l'emploi, le décès ou le départ à la retraite du MHDV.

Il n'y a pas eu de changement, de remplacement ou de modification portant sur les modalités d'options en 2013. Fortis n'a annulé aucune option en 2013.

### ***Composantes de la rémunération directe totale pour 2013***

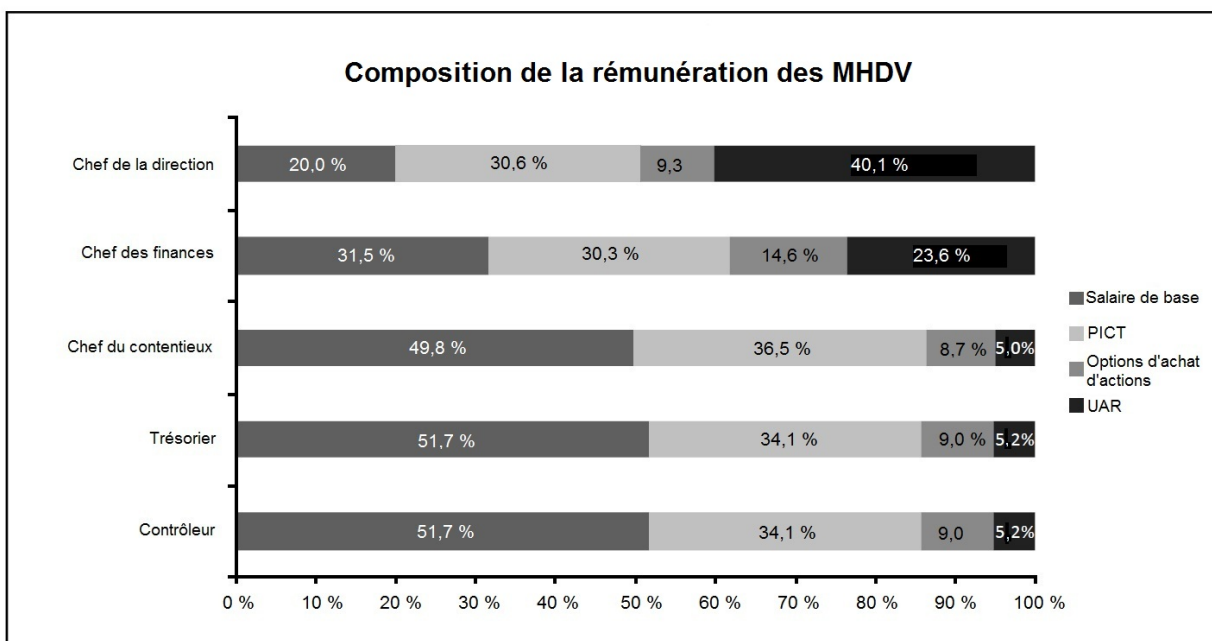
(salaire de base + paiements incitatifs annuels + UAR + options d'achat d'actions)

L'approche de Fortis en matière de rémunération directe totale consiste à offrir un régime de rémunération complet lié à la stratégie globale de l'entreprise en récompensant le rendement individuel en fonction du rendement de l'entreprise de Fortis. Une importante tranche de la rémunération directe totale est « à risque », c'est-à-dire qu'elle variera annuellement en fonction du rendement de l'entreprise et du rendement individuel, tandis que la tranche de la rémunération non « à risque » proviendra du salaire. Pour 2013, la tranche à risque de la rémunération directe totale du chef de la direction, du chef des finances, du chef du contentieux, du trésorier et du contrôleur s'est élevée respectivement à environ 80 %, 69 %, 50 %, 48 % et 48 %, respectivement. Le niveau de la tranche « à risque » de la rémunération favorise l'harmonisation des intérêts des cadres et de ceux des actionnaires. Le régime de rémunération de la haute direction de la société est structuré de manière à insister sur la plus grande capacité du chef de la



direction à influencer les résultats de l'entreprise en assujettissant une plus grande tranche de sa rémunération au rendement de l'entreprise. La répartition des composantes de la rémunération directe totale de 2013 pour chaque MHDV est indiquée ci-dessous.

Membre de la haute direction visé	Salaire de base (\$)	Paiements incitatifs annuels (\$)	Options d'achat d'actions (\$)	UAR (\$)	Pourcentage à risque (%)
Chef de la direction	1 200 000	1 836 000	558 911	2 399 987	80
Chef de finances	520 000	500 000	242 201	389 997	69
Chef du contentieux	272 700	200 000	47 639	27 270	50
Trésorier	250 000	165 000	43 667	24 995	48
Contrôleur	250 000	165 000	43 667	24 995	48



### Régimes de retraite

En 2013, la société a versé des cotisations aux REER autogérés individuels des MHDV et ces derniers ont versé des cotisations d'un montant équivalent, jusqu'à concurrence du plafond de cotisation au REER de 23 820 \$ établi par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).

Des montants supplémentaires ont été accumulés dans des comptes de RRCCDP, correspondant à 13 % du salaire annuel de base et du paiement incitatif annuel au comptant au-delà du seuil nécessaire au respect de la limite de cotisation maximum au REER de chaque MHDV, soit 331 080 \$, 98 380 \$, 33 731 \$, 30 130 \$ et 21 456 \$, respectivement, pour MM. Marshall, Perry, McCabe, Spinney et Roberts. La répartition détaillée des régimes de retraite de chaque MHDV est indiquée dans les *Tableaux des régimes de retraite* de la présente circulaire.

### LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE D'ACTIONNARIAT

Le conseil a une politique selon laquelle le chef de la direction a l'obligation d'acquérir des actions ordinaires dont la valeur représente quatre fois son salaire annuel de base, dans les trois ans qui suivent sa nomination à ce poste. Comme il est indiqué dans le tableau ci-après, le nombre d'actions ordinaires dont M. Marshall est propriétaire excède cette exigence.

En plus de la politique qui oblige le chef de la direction à acquérir des actions ordinaires dont la valeur représente quatre fois son salaire annuel de base, le conseil a adopté des lignes directrices en matière d'actionnariat minimum qui obligent le chef des finances à détenir des actions ordinaires dont la valeur représente trois fois son salaire annuel de base. Les lignes directrices en matière d'actionnariat minimum applicables au chef de la direction et au chef des finances sont les suivantes :

Poste	Lignes directrices sur l'actionnariat	Propriété d'actions actuelle en pourcentage de la cible <sup>1)2)</sup>
Chef de la direction	4 fois le salaire annuel de base	308 %
Chef des finances	3 fois le salaire annuel de base	267 %

1) Ces données représentent la propriété directe et indirecte d'actions ordinaires indiquée par le chef de la direction et le chef des finances.

2) Données établies en fonction du salaire annuel de base pour 2013 et du cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse TSX le 27 mars 2014, soit 31,42 \$.

Plutôt que d'exiger un avoir minimum en titres pour les autres MHDV, le conseil a choisi d'encourager la propriété d'actions au moyen du régime d'options d'achat d'actions de 2012 et du RAAP de 2012. Le conseil a décidé de limiter l'octroi annuel d'options à tout participant qui a reçu des options pendant au moins cinq ans au nombre d'options prescrit par la politique de rémunération de la haute direction pour 2013 en fonction de la note attribuée au poste de cette personne ou, s'il s'agit d'un nombre inférieur, au nombre minimum d'actions ordinaires dont cette personne est réellement propriétaire depuis le début de l'année civile précédente.

La propriété actuelle d'actions ordinaires par les MHDV par rapport à un multiple de leur salaire annuel de base pour 2013 est la suivante :

#### Propriété d'actions ordinaires par les MHDV

Nom	Nombre d'actions détenues en propriété au 27 mars 2014 <sup>1)</sup> (#)	Valeur des actions <sup>2)</sup> (\$)	Valeur des actions ordinaires en tant que multiple du salaire de base pour 2013 (x)
H. STANLEY MARSHALL	469 179	14 741 604	12,3
BARRY V. PERRY	132 645	4 167 706	8,0
RONALD W. McCABE	78 423	2 464 051	9,0
JAMES D. SPINNEY <sup>3)</sup>	27 299	857 735	3,4
JAMIE D. ROBERTS <sup>3)</sup>	10 145	318 756	1,3

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

2) Données établies en fonction du cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse TSX le 27 mars 2014, soit 31,42 \$.

3) Nommé à son poste actuel et devenu un MHDV le 20 mars 2013. Le salaire de base utilisé dans ce tableau est le salaire annuel de base du MHDV et non le salaire réel qu'il a reçu en 2013, qui était inférieur en raison de la date à laquelle le MHDV a assumé ses nouvelles fonctions.

#### Remarques sur les restrictions sur les opérations

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

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

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

### **CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION**

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

Fortis recourt aussi aux services de Mercer en ce qui a trait à certaines questions touchant les régimes de retraite et la rémunération, et lui confie certaines fonctions administratives et actuarielles rattachées aux régimes de retraite de la société. En 2013, Fortis a également retenu les services de Towers Watson aux fins de l'examen des régimes de prestation de maladie des cadres et ceux de Korn/Ferry aux fins d'obtenir son concours pour le développement des talents et la planification de la relève quant aux membres de la haute direction.

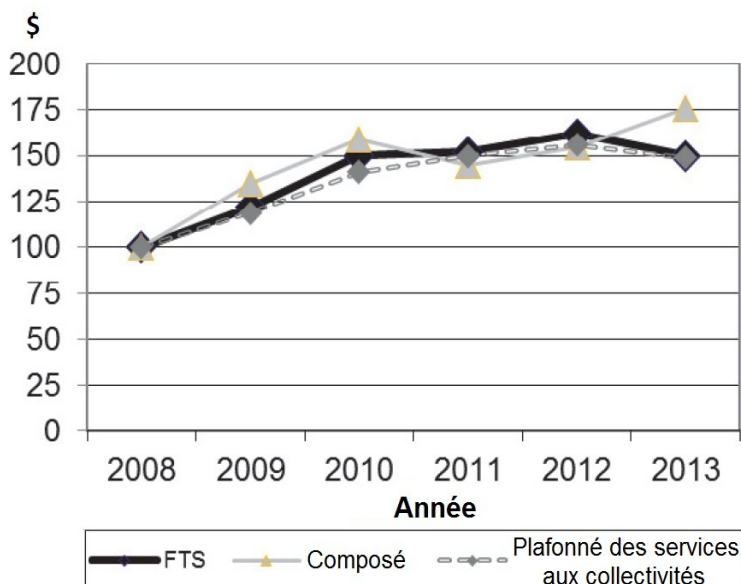
<b>Type d'honoraires par consultant</b>	<b>Honoraires de consultation pour 2013 (\$)</b>	<b>Pourcentage des honoraires de consultation totaux pour 2013 (%)</b>	<b>Honoraires de consultation pour 2012 (\$)</b>
Groupe Hay – Évaluation de postes, données sur la rémunération, consultation	70 308	13,1	313 865 <sup>1)</sup>
Mercer – Consultation en matière de retraite et services actuariels	126 732	23,6	364 793 <sup>1)</sup>
Towers Watson – Régime d'avantages pour les membres de la haute direction	13 473	2,5	-
Korn/Ferry – Développement des talents des membres de la haute direction et planification de la relève	327 000	60,8	-
<b>Total</b>	<b>537 513</b>	<b>100,0</b>	<b>678 658</b>

1) Les services du Groupe Hay et de Mercer ont été retenus en 2012 dans le cadre de l'examen triennal de la rémunération de la haute direction de la société.

## GRAPHIQUE DU RENDEMENT

Le graphique suivant compare le rendement total cumulatif d'un placement de 100 \$ investi par un actionnaire dans les actions ordinaires le 31 décembre 2008, ainsi que le rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice plafonné des services aux collectivités S&P/TSX pour les cinq derniers exercices terminés. On suppose que les dividendes déclarés sur les actions ordinaires sont réinvestis au cours de clôture des actions ordinaires à chaque date de paiement de dividendes. L'indice composé S&P/TSX et l'indice plafonné des services aux collectivités S&P/TSX sont des indices de rendement total et incluent les dividendes réinvestis.

**Rendement total cumulatif sur cinq ans d'un placement de 100 \$  
dans les actions ordinaires de Fortis Inc.,  
indice composé S&P/TSX et indice plafonné des services aux collectivités S&P/TSX  
(du 31 décembre 2008 au 31 décembre 2013)**



	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Actions ordinaires de Fortis Inc. (\$)	100	122	150	152	162	150
Indice composé S&P/TSX (\$)	100	135	159	145	155	176
Indice plafonné des services aux collectivités S&P/TSX (\$)	100	119	141	150	156	149
Augmentation du rendement total du placement des actionnaires dans les actions ordinaires de Fortis Inc. par rapport à l'année précédente (%)	-	22 %	23 %	1,3 %	6,6 %	-7,4 %

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

Comme le montre le tableau ci-dessus, le RTA de Fortis a augmenté de 50 % depuis le 31 décembre 2008. Le rendement cumulatif de la société a été légèrement supérieur à l'indice plafonné

des services aux collectivités S&P/TSX, mais inférieur à l'indice composé S&P/TSX. Pour la période allant du 31 décembre 2008 au 31 décembre 2013, l'indice composé S&P/TSX s'est accru de 76 % et l'indice plafonné des services aux collectivités S&P/TSX a progressé de 49 %. Pendant ce temps, les actifs totaux de Fortis ont progressé de 60 %, passant de 11,2 milliards de dollars en date du 31 décembre 2008 à 17,9 milliards de dollars en date du 31 décembre 2013. Cette augmentation de l'actif résulte en grande partie de l'acquisition, par la société, de CH Energy Group, Inc., qui a été menée à terme le 27 juin 2013, et du programme de dépenses en immobilisations de la société qui a totalisé plus de 1 milliard de dollars par année au cours des cinq derniers exercices. Ces dépenses en immobilisations comprennent un investissement de 579 millions de dollars dans la construction des installations de production hydroélectrique de l'Expansion Waneta depuis que le projet a été lancé vers la fin de 2010. On prévoit que ce projet sera mis en service en 2015.

Le bénéfice pour les porteurs d'actions ordinaires a augmenté de 44 %, passant de 245 millions de dollars en 2008 à 353 millions de dollars en 2013. La croissance des revenus durant la même période s'est établie à environ 4 %. À compter de 2008, les revenus sont demeurés relativement inchangés, principalement à cause de la baisse des prix du gaz naturel, qui a été en grande partie contrebalancée par une augmentation des revenus liés à un accroissement de la base tarifaire, à l'acquisition de CH Energy Group, Inc. le 27 juin 2013 et à la croissance du nombre d'abonnés et des ventes.

La hausse de la rémunération totale des MHDV en 2013, en regard de 2008, s'est établie à 99,6 %. La rémunération totale des MHDV en pourcentage du bénéfice de Fortis s'est établie à 2,87 % en 2013, comparativement à 2,07 % en 2008. Les principaux facteurs ayant contribué à l'accroissement de la rémunération totale des MHDV ont été la création de deux postes de dirigeants en 2013 (trésorier et contrôleur), l'accroissement de la valeur des UAR attribuées au chef de la direction et le début des attributions d'UAR aux autres MHDV le 1<sup>er</sup> janvier 2013, conformément à la politique de la société de verser une rémunération se situant approximativement à la médiane des pratiques adoptées au sein du groupe de référence pertinent. L'accroissement des UAR attribuées est conforme à l'orientation de la société sur le rendement à long terme. La composante de la rémunération à plus long terme à risque (UAR et options d'achat d'actions) du chef de la direction, comparativement à sa rémunération directe totale (salaire de base, paiements incitatifs annuels, UAR et options d'achat d'actions) est passée de 40 % en 2008 à 49 % en 2013.

### **TABLEAUX SOMMAIRES DE LA RÉMUNÉRATION Rémunération des MHDV**

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

## Tableau sommaire de la rémunération

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions <sup>1)</sup> (\$)	Attributions fondées sur des options <sup>2)</sup> (\$)	Régimes incitatifs annuels <sup>3)</sup> (\$)	Valeur du régime de retraite <sup>4)</sup> (\$)	Autre rémunération <sup>5)</sup> (\$)	Rémunération totale <sup>4)</sup> (\$)
H. STANLEY MARSHALL Président et chef de la direction	2013	1 200 000	2 399 987	558 911	1 836 000	331 080	199 074	6 525 052
	2012	1 200 000	2 109 860	589 669	1 530 000	344 280	184 794	5 958 603
	2011	1 125 000	1 494 000	624 134	1 625 000	274 600	201 067	5 343 801
BARRY V. PERRY Vice-président, finances, et chef des finances	2013	520 000	389 997	242 201	500 000	98 380	168 920	1 919 498
	2012	485 000	-	238 337	420 000	92 080	150 391	1 385 808
	2011	470 000	-	260 746	400 000	81 680	155 119	1 367 545
RONALD W. McCABE Vice-président, chef du contentieux et secrétaire de la société	2013	272 700	27 270	47 639	200 000	33 731	34 663	616 003
	2012	265 000	-	48 836	170 000	33 580	37 110	554 526
	2011	255 000	-	53 049	170 000	24 480	40 893	543 422
JAMES D. SPINNEY <sup>6)</sup> Trésorier	2013	250 000	24 995	43 667	165 000	30 130	29 794	543 586
	2012	235 000	-	43 312	165 000	22 530	31 282	497 124
	2011	225 000	-	46 815	115 000	19 150	31 686	437 651
JAMIE D. ROBERTS <sup>6)</sup> Contrôleur	2013	250 000	24 995	43 667	165 000	21 456	35 367	540 485
	2012	232 000	-	42 757	100 000	23 440	35 066	433 263
	2011	225 000	-	46 815	125 000	18 500	33 947	449 262

- 1) Représente les UAR attribuées en 2011, en 2012 et en 2013 – se reporter à la rubrique « Rémunération de la haute direction pour 2013 – Unités d'actions liées au rendement » à la page 44 de la présente circulaire. La valeur des UAR attribuées a été déterminée d'après la valeur sous-jacente des actions ordinaires à la date d'attribution. Les valeurs utilisées étaient de 33,20 \$, 33,61 \$ et 33,96 \$ par UAR pour 2011, 2012 et 2013, respectivement. Avant 2012, la valeur servant à déterminer le nombre d'UAR émises était fondée sur un taux de 90 % de la cible médiane estimative de la rémunération du chef de la direction du groupe des sociétés commerciales et industrielles qui incluait le salaire, les paiements incitatifs annuels et les paiements incitatifs à long terme. Étant donné qu'il a été établi que cette façon de faire était inférieure à la pratique médiane, à compter de 2012, la valeur des UAR attribuée est fondée sur la totalité de la cible médiane estimative de marché de la rémunération de chef de direction. Aux fins comptables, les attributions pour 2011, 2012 et 2013 ont été calculées à la juste valeur établie au cours moyen pondéré selon le volume des actions ordinaires négociées à la Bourse TSX pendant les cinq jours de séance précédant la date de l'attribution. Cette valeur a été établie à 33,04 \$, à 33,61 \$ et à 33,96 \$ par UAR pour 2011, 2012 et 2013, respectivement.
- 2) Ces données représentent la juste valeur marchande des options d'achat d'actions ordinaires. Les justes valeurs marchandes de 4,57 \$, de 4,21 \$ et de 3,91 \$ par option ont été établies pour 2011, 2012 et 2013, respectivement, à la date d'attribution selon le modèle d'établissement des prix des options Black-Scholes. Les principales hypothèses servant à l'établissement de la valeur des options d'achat d'actions incluent une durée prévue moyenne pondérée de 4,5 ans, qui est fondée sur la politique d'acquisition aux termes du régime d'options d'achat d'actions actuel, le rendement en dividendes, qui est fondé sur les dividendes moyens versés/les cours moyens des actions au cours de la durée historique, le taux d'intérêt, qui correspond au rendement des obligations du gouvernement du Canada pour correspondre à la durée des options, ainsi que la volatilité, qui correspond à la variation du cours des actions ordinaires pendant la durée historique.
- 3) Ces données représentent les montants gagnés aux termes du régime de paiements incitatifs à court terme annuels de la société sous forme de primes au comptant pour les exercices 2011, 2012 et 2013.
- 4) Le montant indiqué pour la valeur du régime de retraite inclut le changement apporté à un élément rémunérateur dans le cadre du RRCCDP. Les montants indiqués à l'égard de la valeur du régime de retraite et de la rémunération totale pour 2011 ont été retraités conformément aux principes comptables généralement reconnus des États-Unis. Par conséquent, la valeur du régime de retraite pour le chef de la direction pour 2011 et la rémunération totale résultante ont été réduites de 280 154 \$.
- 5) Ces données incluent la valeur des primes d'assurances versées par Fortis à l'égard de l'assurance-vie temporaire et de l'assurance invalidité; les avantages liés aux intérêts imputés à l'égard des prêts consentis aux MHDV pour l'acquisition d'actions ordinaires aux termes du RAAP de 2012, d'avantages relatifs à des véhicules, de frais de transport, d'avantages liés à la décote des actions, les cotisations de l'employeur au REER autogéré des MHDV, ainsi que les montants versés par des filiales de Fortis au titre de la rémunération des administrateurs à MM. Marshall et Perry en 2011 (128 575 \$ et 113 100 \$, respectivement), en 2012 (118 484 \$ et 106 000 \$, respectivement) et en 2013 (150 080 \$ et 127 522 \$, respectivement).
- 6) Nommé à ce poste actuel et devenu un MHDV de Fortis le 20 mars 2013. Étant donné qu'aucune modification n'a été apportée au salaire et que les attributions d'options et d'UAR ont été effectuées en fonction du salaire de base antérieur à la nomination, la rémunération indiquée dans le tableau reflète la rémunération pour l'année complète effectivement reçue par le MHDV en 2013. La rémunération historique pour 2012 et 2011 reflète la rémunération du trésorier et du contrôleur pour leur poste antérieur de directeur de la trésorerie de la société et de vice-président, finances et chef des finances de Fortis Properties Corporation, respectivement.

## Attributions aux termes des régimes incitatifs

Les tableaux suivants présentent, en date du 31 décembre 2013, des renseignements sur les attributions effectuées au titre des paiements incitatifs à long terme. Les régimes de paiements incitatifs à moyen et à long termes sont décrits à la page 36 du rapport sur la rémunération de la haute direction.

**Tableau des attributions fondées sur des options et sur des actions en cours  
(au 31 décembre 2013)**

Nom	Année d'attribution des options	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions		
		Titres sous-jacents aux options non exercés (#)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées <sup>1)</sup> (\$)	Actions ou unités d'actions n'ont pas été acquies (#)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis <sup>2)</sup> (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)
H. STANLEY MARSHALL Président et chef de la direction	2013	142 944	33,58	19 mars 2023	-	73 442	2 236 309	-
	2012	140 064	34,27	4 mai 2022	-	66 207	2 016 003	-
	2011	136 572	32,95	2 mars 2018	-	49 819	1 516 989	-
	2010	109 652	27,36	1 <sup>er</sup> mars 2017	338 825	-	-	-
	2009	134 592	22,29	11 mars 2016	1 098 271	-	-	-
	2008	92 324	28,27	26 février 2015	201 266	-	-	-
	2007	77 156	28,19	7 mai 2014	174 373	-	-	-
	2006	73 561	22,94	28 février 2016	552 443	-	-	-
	2005	88 292	18,405	1 <sup>er</sup> mars 2015	1 063 477	-	-	-
<b>Total</b>		<b>995 157</b>			<b>3 428 655</b>	<b>189 468</b>	<b>5 769 301</b>	<b>-</b>
BARRY V. PERRY Vice-président, finances et chef des finances	2013	61 944	33,58	19 mars 2023	-	11 934	363 390	-
	2012	56 612	34,27	4 mai 2022	-	-	-	-
	2011	57 056	32,95	2 mars 2018	-	-	-	-
	2010	24 672	27,36	1 <sup>er</sup> mars 2017	76 236	-	-	-
	2009	15 142	22,29	11 mars 2016	123 559	-	-	-
<b>Total</b>		<b>215 426</b>			<b>199 795</b>	<b>11 934</b>	<b>363 390</b>	<b>-</b>
RONALD W. McCABE Vice-président, chef du contentieux et secrétaire de la société	2013	12 184	33,58	19 mars 2023	-	834	25 395	-
	2012	11 600	34,27	4 mai 2022	-	-	-	-
	2011	11 608	32,95	2 mars 2018	-	-	-	-
	2010	13 160	27,36	1 <sup>er</sup> mars 2017	40 664	-	-	-
	2009	16 152	22,29	11 mars 2016	131 800	-	-	-
	2008	12 204	28,27	26 février 2015	26 605	-	-	-
	2007	11 440	28,19	7 mai 2014	25 854	-	-	-
	2006	13 535	22,94	28 février 2016	101 648	-	-	-
<b>Total</b>		<b>101 883</b>			<b>326 571</b>	<b>834</b>	<b>25 395</b>	<b>-</b>
JAMES D. SPINNEY <sup>3)</sup> Trésorier	2013	11 168	33,58	19 mars 2023	-	765	23 294	-
	2012	10 288	34,27	4 mai 2022	-	-	-	-
	2011	7 683	32,95	2 mars 2018	-	-	-	-
	2010	2 947	27,36	1 <sup>er</sup> mars 2017	9 106	-	-	-
	<b>Total</b>		<b>32 086</b>			<b>9 106</b>	<b>765</b>	<b>23 294</b>

Nom	Année d'attribution des options	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions		
		Titres sous-jacents aux options non exercées (#)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées <sup>1)</sup> (\$)	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (#)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis <sup>2)</sup> (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)
JAMIE D. ROBERTS <sup>3)</sup>	2013	11 168	33,58	19 mars 2023	-	765	23 294	-
Contrôleur	2012	10 156	34,27	4 mai 2022	-	-	-	-
	2011	10 244	32,95	2 mars 2018	-	-	-	-
	2010	5 702	27,36	1 <sup>er</sup> mars 2017	17 619	-	-	-
	2009	3 281	22,29	11 mars 2016	26 773	-	-	-
<b>Total</b>		<b>40 551</b>			<b>44 392</b>	<b>765</b>	<b>23 294</b>	<b>-</b>

- 1) La valeur des options dans le cours non exercées au 31 décembre 2013 correspond à l'écart entre le prix d'exercice de l'option et le cours de clôture des actions ordinaires de 30,45 \$ à la Bourse TSX le 31 décembre 2013, multiplié par le nombre d'options en cours. Lorsque le prix d'exercice est supérieur au cours de clôture, aucune valeur n'est attribuée.
- 2) La valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis correspond à la valeur des paiements des UAR en cours (y compris les dividendes théoriques réinvestis) fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires de 30,45 \$ à la Bourse TSX en date du 31 décembre 2013 et suppose la réalisation intégrale des critères de rendement.
- 3) Nommé à son poste actuel et devenu un MHDV de Fortis le 20 mars 2013. Ces données comprennent les options reçues dans le cadre de postes antérieurs occupés auprès de la société ou de ses filiales.

### Attributions aux termes des régimes incitatifs – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice 2013

Nom	Attributions fondées sur des options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice <sup>1)</sup> (\$)	Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice <sup>2)</sup> (\$)	Rémunération aux termes d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice <sup>3)</sup> (\$)
H. STANLEY MARSHALL Président et chef de la direction	607 390	2 249 599	1 836 000
BARRY V. PERRY Vice-président, finances et chef des finances	271 592	-	500 000
RONALD W. McCABE Vice-président, chef du contentieux et secrétaire de la société	71 273	-	200 000
JAMES D. SPINNEY <sup>4)</sup> Trésorier	48 632	-	165 000
JAMIE D. ROBERTS <sup>4)</sup> Contrôleur	55 964	-	165 000

- 1) Ces données représentent la valeur globale qui aurait été réalisée si les options acquises au cours de l'exercice avaient été exercées à la date d'acquisition. Cette valeur correspond à l'écart entre le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse TSX à la date d'acquisition et le prix fixé à la date d'attribution respective.
- 2) Ces données représentent la valeur des UAR qui ont été réalisées et payées en 2013 à l'égard de la période de trois ans terminée le 1<sup>er</sup> mars 2013. En 2013, aucun paiement n'a été reporté.
- 3) Ces données représentent les paiements incitatifs annuels gagnés en 2013. Se reporter à la rubrique « Tableau sommaire de la rémunération » de la présente circulaire, à la page 52 de la présente circulaire.
- 4) Nommé à son poste actuel et devenu un MHDV de Fortis le 20 mars 2013. Ces données incluent les options reçues dans le cadre de postes antérieurs occupés auprès de la société ou de ses filiales.



## Renseignements sur les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres au 31 décembre 2013

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options en circulation (#)	Prix d'exercice moyen pondéré des options en circulation (\$)	Nombre de titres disponibles pour émission future dans le cadre des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (sauf les options émises et en circulation) (#)
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	5 119 738	29,13	8 406 926

### Options d'achat d'actions en circulation

Régime d'options	Options en circulation au 31 décembre 2013 (#)	Options en circulation au 27 mars 2014 <sup>1)</sup> (#)	% des actions ordinaires émises et en circulation	
			31 décembre 2013	27 mars 2014
Régime d'options d'achat d'actions de 2012	1 596 820	2 521 992	0,75	1,18
Régime d'options d'achat d'actions de 2006	2 998 267	2 871 401	1,41	1,34
Régime d'options d'achat d'actions de 2002	524 651	499 633	0,24	0,23
<b>Total</b>	<b>5 119 738</b>	<b>5 893 026</b>	<b>2,40</b>	<b>2,75</b>

- 1) Les actions réservées aux fins de l'attribution d'options dans le cadre des régimes d'options d'achat d'actions de Fortis sont limitées à 8 406 926 actions ordinaires, ce qui correspond à 3,92 % du nombre total des actions ordinaires émises et en circulation, et peuvent toutes être émises dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions de 2012. Dans l'ensemble, les options attribuées et en circulation, ajoutées au reste des actions réservées aux fins d'attribution d'options d'achat d'actions dans le cadre des régimes d'options d'achat d'actions de Fortis sont limitées à 13 374 780 actions ordinaires, ce qui correspond à 6,24 % du nombre total des actions ordinaires émises et en circulation.

### Options d'achat d'actions exercées par les MHDV – 2013

Nom	Année d'attribution	Nombre d'options exercées	Gain pécuniaire tiré des options exercées <sup>1)</sup> (\$)
H. STANLEY MARSHALL Président et chef de la direction	2003	52 964	1 141 352
	2004	101 440	1 892 870
		<b>154 404</b>	<b>3 034 222</b>
RONALD W. McCABE Vice-président, chef du contentieux et secrétaire de la société	2005	<b>8 150</b>	<b>130 359</b>
JAMES D. SPINNEY Trésorier	2009	2 597	28 307
	2010	2 947	17 181
		<b>5 544</b>	<b>45 488</b>

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

## Tableaux des régimes de retraite

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

### Tableau des régimes à prestations déterminées

Nom	Prestations annuelles payables			Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs <sup>4)</sup> (\$)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$)
	Années décomptées (#)	À la fin de l'exercice 2013 (\$)	À 65 ans (\$)				
H. STANLEY MARSHALL Président et chef de la direction	35 <sup>1)</sup>	1 379 585 <sup>2)</sup>	1 379 585 <sup>3)</sup>	19 166 766	-	(25 032)	19 141 744

- 1) M. Marshall a cessé de faire des cotisations aux régimes de retraite à prestations déterminées et d'accumuler des prestations aux termes de ceux-ci en date du 31 décembre 2006. La rente de retraite annuelle à laquelle il aurait eu droit s'il avait pris sa retraite le 1<sup>er</sup> janvier 2007 se serait élevée à 910 000 \$. En date du 31 décembre 2006, il a obtenu 35 années de service décomptées alors qu'il comptait 27,07 années réelles de service auprès de la société à pareille date. Il a obtenu 7,93 années de service décomptées de plus le 31 décembre 2006, conformément aux modalités du contrat de travail qu'il a conclu à son entrée en fonction, en 1996, à titre de chef de la direction. Il comptait 34,07 années réelles de service en date du 31 décembre 2013. Étant donné que les prestations de retraite auxquelles M. Marshall a droit aux termes de ce régime ont été fixées en date du 31 décembre 2006, ces prestations n'ont pas fait l'objet d'une augmentation au titre d'années de service supplémentaires après cette date.
- 2) Le droit aux prestations de retraite de M. Marshall aux termes du régime à prestations déterminées a été fixé le 31 décembre 2006 et devra faire l'objet d'un rajustement actuariel au moment de son départ à la retraite et du commencement du versement des prestations. Cette donnée représente la valeur après rajustement actuariel de la rente de retraite gagnée qui était payable en date du 31 décembre 2006 dans l'hypothèse où le versement de 1 379 585 \$ par année commencerait le 1<sup>er</sup> janvier 2014.
- 3) La prestation annuelle payable à l'âge de 65 ans correspondra à l'équivalent actuariel d'une rente de retraite annuelle de 910 000 \$, gagnée au 31 décembre 2006, après rajustement à la date réelle du commencement des paiements. Un changement des gains n'entraîne aucune augmentation.
- 4) Cette donnée tient compte de l'incidence, sur l'obligation, de la variation du taux d'actualisation à la date du calcul. Le taux d'actualisation employé au 31 décembre 2013 était de 5,00 % comparativement à 4,40 % au 31 décembre 2012. Cette donnée reflète également un changement des tables de mortalité, la table de mortalité UP-1994 générationnelle ayant été remplacée par la table CPM – échelle A assortie d'une projection générationnelle (le 31 juillet 2013).

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

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Montant rémunérateur (\$)	Montant non rémunérateur (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
H. STANLEY MARSHALL Président et chef de la direction	1 818 503	331 080	130 218	2 279 801
BARRY V. PERRY Vice-président, finances et chef des finances	780 797	98 380	36 434	915 611
RONALD W. McCABE Vice-président, chef du contentieux et secrétaire de la société	378 526	33 731	21 338	433 595
JAMES D. SPINNEY Trésorier	199 725	30 130	11 839	241 694
JAMIE D. ROBERTS Contrôleur	78 544	21 456	3 963	103 963

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

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

La société a conclu des contrats de travail individuellement avec MM. Marshall, Perry et McCabe prévoyant, en substance, que si la société met fin à l'emploi de l'une de ces personnes autrement que pour un motif valable, celle-ci lui versera une somme correspondant à trois fois son salaire annuel de base alors en vigueur. De plus, les modalités du contrat de travail intervenu entre la société et M. Marshall prévoient que celui-ci peut choisir de quitter son poste aux termes du contrat en tout temps au cours des deux années suivant un changement de contrôle de la société, selon la définition prévue. En pareilles circonstances, la société versera à M. Marshall une somme correspondant à trois fois son salaire annuel de base alors en vigueur. Ni M. Spinney ni M. Roberts n'a une entente écrite avec la société prévoyant des prestations en cas de cessation des fonctions ou de changement de contrôle. Si les modalités de ces contrats avaient dû être exécutées en date du 31 décembre 2013, les montants qui auraient été payables par la société aux termes de ceux-ci à MM. Marshall, Perry et McCabe auraient été respectivement de 3 600 000 \$, de 1 560 000 \$ et de 818 100 \$.

Les régimes d'options d'achat d'actions de 2006 et de 2012 prévoient que les options attribuées aux termes de celui-ci sont acquises dès que survient un événement défini de changement de contrôle. Si un tel événement de changement de contrôle était survenu le 31 décembre 2013, les montants bruts que MM. Marshall, Perry, McCabe, Spinney et Roberts auraient pu réaliser lors de l'exercice des options en circulation non acquises auraient été de 84 706 \$, de 38 118 \$, de 10 166 \$, de 9 106 \$ et de 8 810 \$, respectivement.

Le régime d'unités d'actions liées au rendement établi en 2004 à l'intention du chef de la direction prévoit que les paiements autorisés par le comité des ressources humaines seront effectués indépendamment du fait que le chef de la direction occupe ou non un emploi auprès de la société. Le RUAR de 2013 ne comporte aucune disposition portant spécifiquement sur les événements de changement de contrôle. Étant donné que la période pour le calcul des paiements aux termes du RUAR de 2013 est de trois ans, la date de cessation d'emploi constituera un facteur pertinent que devra considérer le comité des ressources humaines pour établir si les critères de rendement ont été remplis.

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

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

	Démission volontaire	Départ à la retraite (anticipé ou normal)	Cessation motivée	Cessation non motivée	Changement de contrôle (Chef de la direction seulement)
Salaire annuel	Calcul proportionnel du salaire annuel jusqu'à la date de démission	Calcul proportionnel du salaire annuel jusqu'à la date de la retraite	Cessation immédiate	Trois fois le salaire annuel	Trois fois le salaire annuel
Prime annuelle	Prime proportionnelle attribuée jusqu'à la date de démission	Prime proportionnelle attribuée jusqu'à la date de la retraite	Déchue	Prime proportionnelle attribuée jusqu'à la date de cessation	Prime proportionnelle attribuée jusqu'à la date de cessation
Options d'achat d'actions	Toutes les options non exercées expirent après 90 jours suivant la date de démission	Toutes les options non acquises deviennent acquises selon le calendrier normal pendant deux ans après le départ à la retraite; toutes les options restantes non acquises après la deuxième année deviennent immédiatement acquises. Les options expirent à la date d'expiration initiale ou, si cette date est antérieure, trois ans à compter de la date de la retraite.	Toutes les options acquises et non acquises expirent immédiatement et deviennent déchuës à la date de cessation	Toutes les options non exercées expirent 90 jours après la date de cessation	Toutes les options non acquises deviennent immédiatement acquises et susceptibles d'exercice.
Unités d'actions liées au rendement	Toutes les UAR deviennent immédiatement acquises	Toutes les UAR deviennent immédiatement acquises	Déchues	Toutes les UAR non acquises deviennent immédiatement acquises	Les UAR deviennent acquises selon le calendrier normal
Prestations de retraite	Admissibilité à la pension accumulée	Admissibilité à la pension accumulée et aux prestations de maladie des retraités	Admissibilité à la pension accumulée	Admissibilité à la pension accumulée	Admissibilité à la pension accumulée
Avantages indirects	Cessation immédiate	Cessation immédiate	Cessation immédiate	Cessation immédiate	Cessation immédiate

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

Le tableau suivant présente des renseignements concernant l'ensemble des prêts en cours en date du 27 mars 2014 contractés auprès de Fortis et de ses filiales par tous les membres de la haute direction, les administrateurs et les membres du personnel, actuels et anciens.

#### Total des prêts

Objet	Auprès de Fortis et de ses filiales (\$)	Auprès d'une autre entité (\$)
Achats d'actions	4 659 604	NÉANT
Autres prêts	2 138 591	NÉANT

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

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

Le tableau suivant présente des renseignements concernant les prêts contractés par les MHDV auprès de Fortis dans le cadre des programmes d'achat de titres, en date du 27 mars 2014. Les prêts indiqués dans ce tableau découlent du régime d'achat d'actions à l'intention des membres du personnel de 2012, auquel tous les membres du personnel peuvent participer. Ce régime prévoit des prêts sans intérêt remboursables

par retenues à la source sur une période de 12 mois à compter de l'avance, pouvant atteindre au maximum de 10 % du salaire annuel de base du membre du personnel, que celui-ci peut utiliser pour l'acquisition d'actions ordinaires. Les administrateurs ne participent pas au régime d'achat d'actions à l'intention des membres du personnel de 2012 et, par conséquent, ne reçoivent pas de prêts aux fins de l'acquisition d'actions ordinaires. Sauf comme il est indiqué, les membres de la haute direction, actuels ou anciens, les administrateurs et les membres du personnel de Fortis n'ont pas contracté de prêt auprès de Fortis à quelque fin que ce soit.

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

<b>Nom et poste principal</b>	<b>Participation de la société ou d'une filiale</b>	<b>Montant le plus élevé en cours en 2013 (\$)</b>	<b>Montant en cours en date du 27 mars 2014 (\$)</b>	<b>Titres achetés avec une aide financière en 2013 (#)</b>	<b>Sûreté relative au prêt</b>
H. STANLEY MARSHALL Président et chef de la direction	Fortis Inc. à titre de prêteur	-	-	-	-
BARRY V. PERRY Vice-président, finances, et chef des finances	Fortis Inc. à titre de prêteur	-	-	-	-
RONALD W. McCABE Vice-président, chef du contentieux et secrétaire de l'entreprise	Fortis Inc. à titre de prêteur	10 000 <sup>1)</sup>	9 615 <sup>1)</sup>	298	Les titres achetés
JAMES D. SPINNEY Trésorier	Fortis Inc. à titre de prêteur	23 500 <sup>1)</sup>	24 039 <sup>1)</sup>	700	Les titres achetés
JAMIE D. ROBERTS Contrôleur	Fortis Inc. à titre de prêteur	18 000 <sup>1)</sup>	3 408	537	Les titres achetés

1) Le montant représente la participation au RAAP de 2012.

### **RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES**

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

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

## POUR COMMUNIQUER AVEC LE CONSEIL

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

Président du conseil d'administration  
Fortis Inc.  
The Fortis Building, bureau 1201  
139 Water Street  
St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador)  
A1B 3T2  
Téléphone : 709 737-2800  
Télécopieur : 709 737-5307  
Courriel : [dnorris@fortisinc.com](mailto:dnorris@fortisinc.com)

## APPROBATION PAR LES ADMINISTRATEURS

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

St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador)  
Le 27 mars 2014



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

**ANNEXE A**  
**ANNEXE 58-101A1**

**ÉNONCÉ DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE**

*Toutes les pages auxquelles il est fait renvoi dans la présente annexe A font partie de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction datée du 27 mars 2014.*

INFORMATION EXIGÉE	CONFORMITÉ	PROCÉDURES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE DE FORTIS INC.								
<b>1. Conseil d'administration</b>										
a) Donner la liste des administrateurs qui sont indépendants.	Oui	Neuf des dix administrateurs dont la candidature a été proposée aux pages 9 à 14 sont indépendants conformément au sens donné à l'article 1.4 du <i>Règlement 52-110 sur le comité d'audit</i> . Le conseil considère que M <sup>mes</sup> Goodreau et Ball et MM. Norris, Case, Crothers, Haughey, McWatters, Munkley et Pavey sont indépendants. L'administrateur que le conseil estime ne pas être indépendant est M. Marshall, qui est le président et chef de la direction de Fortis.								
b) Donner la liste des administrateurs qui ne sont pas indépendants et indiquer le fondement de cette conclusion.	Oui									
c) Indiquer si la majorité des administrateurs sont indépendants ou non.	Oui									
d) Dans le cas où un administrateur est administrateur d'un autre émetteur qui est émetteur assujéti ou l'équivalent dans un territoire du Canada ou dans un territoire étranger, indiquer l'administrateur et l'émetteur concerné.	Oui									
e) Indiquer si les administrateurs indépendants tiennent ou non des réunions périodiques hors de la présence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction. Dans l'affirmative, indiquer le nombre de réunions tenues au cours du dernier exercice de l'émetteur. Dans la négative, décrire ce que fait le conseil d'administration pour favoriser la libre discussion entre les administrateurs indépendants.	Oui									
		<p>Tous les postes d'administrateurs que les administrateurs candidats occupent auprès d'autres émetteurs assujétis sont énoncés à la page 23 de la présente circulaire.</p> <p>Les administrateurs tiennent des réunions régulières en l'absence de M. Marshall et d'autres membres de la direction lors des réunions du conseil et de ses comités. Pendant la tenue de réunions téléphoniques, des séances privées ont lieu lorsque des circonstances l'exigent. En 2013, les membres du conseil et ceux des comités ont tenu des séances privées lors de chaque réunion du conseil et de chaque comité. Le nombre de réunions comportant des périodes sans la présence de M. Marshall et des autres membres de la direction en 2013 se détaille ainsi :</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 80%;">Conseil</td> <td style="text-align: right;">9</td> </tr> <tr> <td>Audit</td> <td style="text-align: right;">8</td> </tr> <tr> <td>Gouvernance et mises en candidature</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>Ressources humaines</td> <td style="text-align: right;">8</td> </tr> </table>	Conseil	9	Audit	8	Gouvernance et mises en candidature	2	Ressources humaines	8
Conseil	9									
Audit	8									
Gouvernance et mises en candidature	2									
Ressources humaines	8									

INFORMATION EXIGÉE	CONFORMITÉ	PROCÉDURES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE DE FORTIS INC.
<p>f) Indiquer si le président du conseil est un administrateur indépendant ou non. Si le conseil d'administration a un président ou un administrateur principal qui est un administrateur indépendant, donner le nom du président indépendant ou de l'administrateur principal indépendant et exposer son rôle et ses responsabilités.</p> <p>g) Fournir un relevé des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil depuis la date d'ouverture du dernier exercice de l'émetteur.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>M. David G. Norris a été nommé président du conseil non membre de la direction en date du 14 décembre 2010. M. Norris est un administrateur indépendant. Il est responsable de la gestion et du fonctionnement efficace du conseil, qu'il guide dans tous les aspects de ses travaux. M. Norris est membres de tous les comités et assure la liaison entre le conseil et la direction pour toutes les questions qui concernent le conseil.</p> <p>Le relevé des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil et des comités en 2013 est fourni dans les tableaux aux pages 9 à 14 et présenté globalement à la page 15 de la présente circulaire.</p>
<p><b>2. Mandat du conseil d'administration</b></p> <p>Donner le texte du mandat écrit du conseil d'administration.</p>	<p>Oui</p>	<p>Le texte du mandat du conseil est fourni à l'annexe A-1.</p>
<p><b>3. Descriptions de poste</b></p> <p>a) Indiquer si le conseil a établi ou non une description de poste écrite pour les postes de président du conseil et de président de chaque comité du conseil. S'il ne l'a pas fait, indiquer brièvement comment il définit le rôle et les responsabilités correspondant à chacun de ces postes.</p> <p>b) Indiquer si le conseil d'administration et le chef de la direction ont établi ou non une description de poste écrite pour le poste de chef de la direction. S'ils ne l'ont pas fait, indiquer brièvement comment le conseil définit le rôle et les responsabilités du chef de la direction.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Le conseil, avec l'aide du comité de gouvernance et mises en candidature, a élaboré par écrit une description du poste de président du conseil. Il n'y a pas de description particulière pour le poste de président de chacun des comités; cependant, il existe des mandats écrits pour chaque comité définissant les responsabilités qui incombent au président de chaque comité.</p> <p>Le conseil a élaboré une description écrite pour le poste de chef de la direction.</p>
<p><b>4. Orientation et formation continue</b></p> <p>a) Indiquer brièvement les mesures prises par le conseil d'administration pour orienter les nouveaux administrateurs en ce qui concerne :</p> <p>i) le rôle du conseil, de ses comités et des administrateurs; et</p> <p>ii) la nature et le fonctionnement de l'entreprise de l'émetteur.</p>	<p>Oui</p>	<p>Chaque nouvelle recrue au conseil rencontre la direction de Fortis et de ses filiales pour recevoir une séance d'orientation et être informé du fonctionnement du conseil et de ses politiques. La nouvelle recrue reçoit également des informations historiques et à jour sur le fonctionnement de Fortis, ainsi qu'une évaluation des occasions stratégiques actuelles et des questions auxquelles Fortis fait face.</p>



INFORMATION EXIGÉE	CONFORMITÉ	PROCÉDURES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE DE FORTIS INC.
<p>b) Indiquer brièvement les mesures prises par le conseil d'administration, le cas échéant, pour assurer la formation continue des administrateurs. Si le conseil n'assure pas de formation continue, indiquer comment il veille à ce que les administrateurs aient les aptitudes et les connaissances adéquates pour s'acquitter de leurs obligations en tant qu'administrateurs.</p>	<p>Oui</p>	<p>Au besoin, des exposés sont offerts au conseil sur les développements dans les activités commerciales et sur le plan de la réglementation qui pourraient avoir une incidence sur Fortis et ses filiales. Des réunions du conseil sont tenues périodiquement aux établissements commerciaux des filiales de Fortis, ce qui, en plus des exposés faits par la direction de chaque société sur ses activités particulières, permet ainsi aux administrateurs d'observer les activités et de rencontrer les membres du personnel des filiales en exploitation. Le chef de la direction de chaque filiale présente annuellement au conseil un exposé sur des sujets touchant l'exploitation de sa filiale. Fortis favorise également la participation des administrateurs à des colloques d'information appropriés.</p>
<p><b>5. Éthique commerciale</b></p> <p>a) Indiquer si le conseil d'administration a adopté ou non un code écrit à l'intention des dirigeants et des salariés. Dans l'affirmative :</p> <p>i) indiquer comment une personne peut en obtenir le texte;</p> <p>ii) décrire de quelle façon le conseil veille au respect du code; s'il n'y veille pas, expliquer s'il s'assure du respect du code et de quelle façon;</p> <p>iii) faire un renvoi à toutes les déclarations de changement important déposées au cours du dernier exercice et se rapportant à la conduite d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction qui constitue un manquement au code.</p> <p>b) Indiquer les mesures prises par le conseil d'administration pour garantir l'exercice d'un jugement indépendant par les administrateurs lors de l'examen des opérations et des contrats dans lesquels un administrateur ou un membre de la haute direction a un intérêt important.</p> <p>c) Indiquer les autres mesures prises par le conseil d'administration pour encourager et promouvoir une philosophie d'éthique commerciale.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Le conseil a adopté un code écrit de conduite commerciale et de déontologie à l'intention de Fortis.</p> <p>Le code est accessible sur le site Web de Fortis à l'adresse <a href="http://www.fortisinc.com">www.fortisinc.com</a> (à la section sur la gouvernance) et sur SEDAR à l'adresse <a href="http://www.sedar.com">www.sedar.com</a>.</p> <p>Le conseil, par l'entremise du comité d'audit, reçoit des rapports de conformité avec le code.</p> <p>Le conseil n'a accordé aucune dispense relative au code en faveur d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction au cours des douze derniers mois et pour tout l'exercice 2013. Par conséquent, aucune déclaration de changement important n'a dû être déposée.</p> <p>Les candidats nommés par le conseil en vue de leur élection au poste d'administrateur n'ont pas d'intérêts dans les activités menées par Fortis, ou par ses filiales, et ceux-ci doivent communiquer tout conflit d'intérêts potentiel qui pourrait survenir. Les administrateurs n'entreprennent aucune activité de consultation pour Fortis et ne reçoivent de rémunération de celle-ci, autre que la rémunération à titre d'administrateur.</p> <p>Le conseil encourage une philosophie d'éthique en nommant des dirigeants faisant preuve d'une intégrité élevée et en surveillant leur rendement qui servira d'exemple à tous les membres du personnel.</p>

INFORMATION EXIGÉE	CONFORMITÉ	PROCÉDURES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE DE FORTIS INC.
<p><b>6. Sélection des candidats au conseil d'administration</b></p> <p>a) Indiquer la procédure suivie pour trouver de nouveaux candidats au conseil d'administration.</p> <p>b) Indiquer si le conseil d'administration a ou non un comité des candidatures composé uniquement d'administrateurs indépendants.</p> <p>c) Si le conseil d'administration a un comité des candidatures, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Le comité de gouvernance et mises en candidature a la responsabilité de trouver de nouveaux candidats pour le conseil. Chaque année, il précise les talents et l'expérience que les administrateurs doivent avoir en fonction des départs à la retraite prévus et supervise un processus de recherche pour le recrutement d'administrateurs et pour leur mise en candidature en vue de les recommander à l'étude du conseil et à l'élection par les actionnaires. Toutes les filiales de services publics de Fortis au Canada sont dotées de conseils constitués en majorité de membres indépendants, ce qui donne à Fortis l'occasion d'observer le rendement et d'évaluer la convenance des candidats éventuels au conseil dans un cadre approprié. Les conseils des filiales sont à l'origine de six des candidats actuels.</p> <p>Le comité de gouvernance et mises en candidature est composé de six administrateurs indépendants, tel qu'il est divulgué à la page 25 de la présente circulaire.</p> <p>Veillez consulter la rubrique intitulée « Comité de gouvernance et mises en candidature » à la page 25 de la présente circulaire.</p>
<p><b>7. Rémunération</b></p> <p>a) Indiquer la procédure en vertu de laquelle le conseil d'administration fixe la rémunération des administrateurs et des dirigeants.</p>	<p>Oui</p>	<p>Le comité de gouvernance et mises en candidature examine périodiquement la rémunération des administrateurs en regard des enquêtes publiées et de sondages privés d'autres sociétés comparables et recommande les rajustements devant y être apportés à l'adoption du conseil. Le comité des ressources humaines fait des recommandations au conseil sur la rémunération des dirigeants, tel qu'il est décrit plus en détail dans la section intitulée <i>Analyse de la rémunération</i> dans la présente circulaire. À compter de l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 4 mai 2012, la société procède à un vote consultatif sur son approche de la rémunération de la haute direction dont les résultats sont étudiés par le comité des ressources humaines.</p>
<p>b) Indiquer si le conseil d'administration a ou non un comité de la rémunération composé uniquement d'administrateurs indépendants. Dans la négative, indiquer les mesures prises par le conseil pour assurer une procédure objective de fixation de la rémunération.</p>	<p>Oui</p>	<p>Le comité des ressources humaines agit en tant que comité de rémunération à l'égard de la rémunération de la haute direction et il est composé entièrement d'administrateurs indépendants. Le comité des ressources humaines fait des recommandations au conseil après son examen de la rémunération, compte tenu du matériel publié et en consultation avec des experts-conseils appropriés.</p>

INFORMATION EXIGÉE	CONFORMITÉ	PROCÉDURES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE DE FORTIS INC.
<p>c) Si le conseil d'administration a un comité de la rémunération, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.</p> <p>d) Si un consultant ou un conseiller en rémunération a été mandaté pour aider à l'établissement de la rémunération de l'un des administrateurs et des dirigeants de l'émetteur, divulguer l'identité du consultant ou du conseiller et résumer brièvement le mandat pour lequel leurs services ont été retenus. Si le consultant ou le conseiller a été mandaté pour exécuter tout autre travail pour l'émetteur, indiquez ce fait et décrivez brièvement la nature du travail.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Le comité des ressources humaines a la responsabilité de surveiller les pratiques et les politiques de rémunération de Fortis et de faire des recommandations au conseil à cet égard, comme il est décrit plus particulièrement à la page 24 de la présente circulaire. L'administration et la gestion du régime d'options d'achat d'actions de 2012 et des régimes d'options remplacés, y compris l'autorité permettant l'octroi d'options aux membres du personnel, constituent la responsabilité du comité des ressources humaines qui administre également le RUAR de 2013 et le régime à l'intention du chef de la direction, qu'il a remplacé.</p> <p>Fortis retient les services du Groupe Hay et de Mercer pour obtenir des conseils sur des questions liées à la rémunération de la haute direction et aux régimes de retraite. Le Groupe Hay entreprend une notation des postes au sein de Fortis et de ses filiales et fournit des rapports sur les niveaux de rémunération médiane s'appliquant à chacune de ces notations. Mercer fournit des services de consultation à l'égard de questions relatives aux régimes de retraite et offre un soutien à la gestion dans le cadre de l'administration des régimes de retraite. En 2013, Fortis a également retenu les services de Towers Watson aux fins de l'examen des prestations de maladie à l'intention des membres de la haute direction et les services de Korn/Ferry à l'égard du développement des membres de la haute direction et de la planification de la relève s'y rapportant. Les honoraires versés aux consultants en rémunération sont divulgués à la page 49 de la présente circulaire.</p>
<p><b>8. Autres comités du conseil</b></p> <p>Si le conseil d'administration a d'autres comités permanents, outre le comité d'audit, le comité des candidatures et le comité de la rémunération, donner la liste des comités et leurs fonctions.</p>	<p>Oui</p>	<p>Les trois comités permanents du conseil sont le comité d'audit, le comité de gouvernance et mises en candidature et le comité des ressources humaines.</p>

INFORMATION EXIGÉE	CONFORMITÉ	PROCÉDURES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE DE FORTIS INC.
<p><b>9. Évaluation</b></p> <p>Indiquer si le conseil d'administration, les comités du conseil et chaque administrateur sont soumis ou non à une évaluation régulière de leur efficacité et de leur apport. Dans l'affirmative, exposer la procédure d'évaluation. Dans la négative, indiquer comment le conseil d'administration s'assure que le conseil lui-même, ses comités et chacun de ses administrateurs s'acquittent efficacement de leurs fonctions.</p>	<p>Oui</p>	<p>Le comité de gouvernance et mises en candidature a la responsabilité d'évaluer régulièrement l'efficacité et la contribution du conseil, de ses comités et des administrateurs individuels. Il s'acquitte de cette responsabilité au moyen d'une enquête confidentielle périodique menée auprès de chaque administrateur sur son point de vue concernant l'efficacité du conseil et de ses comités, et les résultats en sont résumés et signalés au comité et au président du conseil. L'examen inclut une partie sur les questions individuelles qui, croit le comité, divulguerait toute crainte à l'égard d'un administrateur individuel. Un examen a été effectué vers la fin de 2012 et a été analysé par le comité de gouvernance et mises en candidatures en 2013. En plus du processus d'examen officiel, le président du conseil a rencontré chaque administrateur individuellement en 2013 et poursuivra ce processus en 2014.</p>

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

**Mandat du conseil d'administration**

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

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

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

**B. Direction et ressources humaines**

- 1) sélectionner, nommer et évaluer le chef de la direction et déterminer les modalités relatives à l'emploi du chef de la direction auprès de Fortis;
- 2) en collaboration avec le chef de la direction, nommer tous les dirigeants de Fortis et déterminer les modalités relatives à l'emploi, à la formation, au perfectionnement et à la relève des cadres supérieurs (ce qui englobe les processus de nomination, de formation et d'évaluation des cadres supérieurs);
- 3) dans la mesure du possible, s'assurer de l'intégrité du chef de la direction et des autres dirigeants, ainsi que de l'établissement d'une culture d'intégrité à l'échelle de Fortis;

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

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

## **D. Communications**

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

## **E. Gouvernance**

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

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



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

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

**1 888 518-6828**

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

**Télécopieur : 416 867-2271**

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

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

# FORTIS<sup>INC.</sup>

The Fortis Building  
139 Water Street, Bureau 1201  
C. P. 8837  
St. John's (T.-N.-L.)  
A1B 3T2  
Tél. : 709 737-2800  
Télec. : 709 737-5307

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