



Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

Avis de convocation à notre assemblée annuelle le 4 mai 2023

En bref

TSX/NYSE : FTS

- ↳ Croissance **d'environ 7 % du BPA** d'un exercice à l'autre
- ↳ **4,0 milliards de dollars** de dépenses d'investissement
- ↳ **49^e année consécutive** de hausse du dividende
- ↳ Total de l'actif de **64 milliards de dollars**
- ↳ **9 200** employés dévoués

- ↳ **3,4 millions** de clients de l'électricité et du gaz
- ↳ une femme occupe le poste de chef de la direction ou de présidente du conseil **dans 73 % des entreprises de services publics de Fortis**
- ↳ Investissements communautaires **d'environ 10 millions de dollars**
- ↳ **Réduction de 28 %** des émissions de GES depuis 2019
- ↳ **10 entreprises de services publics réglementés** au Canada, aux États-Unis et dans les Caraïbes

Sauf indication contraire, toutes les informations financières sont présentées en dollars canadiens, et tous les chiffres sont présentés en date du 31 décembre 2022.

À l'intérieur

2	Message aux actionnaires
6	Notre raison d'être
7	Avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2023
8	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2023
10	Au sujet de l'assemblée des actionnaires
11	Le vote
16	L'ordre du jour de l'assemblée
19	Information sur les candidats aux postes d'administrateur
32	Renseignements supplémentaires au sujet des administrateurs
39	Gouvernance
40	Nos politiques et pratiques en matière de gouvernance
41	Information sur le conseil de Fortis
69	Rémunération de la haute direction
70	Message du président du comité des ressources humaines
74	Analyse de la rémunération
74	Stratégie en matière de rémunération
74	Gouvernance en matière de rémunération
81	Conception de la rémunération et processus décisionnel
85	Rémunération de la haute direction pour 2022
108	Performance de l'action et coût de la gestion
113	Détails de la rémunération
124	Autres renseignements
127	Annexes
127	Énoncé des pratiques de gouvernance
134	Mandat du conseil d'administration

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

Chers actionnaires,

Au nom du conseil d'administration et de la direction de Fortis Inc., nous sommes heureux de vous inviter à assister à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2023, le jeudi 4 mai 2023, qui commencera à 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve). L'assemblée se tiendra en mode hybride; vous avez donc le choix d'y assister virtuellement ou en personne.

Au cours de l'assemblée, les actionnaires recevront nos résultats financiers pour 2022, voteront sur des points particuliers et pourront poser des questions. La circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe contient des renseignements importants au sujet de l'assemblée et de l'exercice des droits de vote rattachés à vos actions, par anticipation ou durant l'assemblée. L'information concernant l'exercice des droits de vote figure aux pages 11 et suivantes.

Vivre nos objectifs et nos valeurs

En 2022, les entreprises de services publics de Fortis ont fourni des services liés à l'électricité et au gaz à 3,4 millions de clients, surpassant les moyennes du secteur en matière de fiabilité et de sécurité au Canada et aux États-Unis. Parallèlement, Fortis a considérablement réduit ses émissions de gaz à effet de serre (GES) du champ d'application 1 et elle a entamé sa transition vers un avenir énergétique plus propre pour le bénéfice de toutes nos parties prenantes, y compris nos clients, nos actionnaires et nos employés.

Une solide performance pour l'exercice

Sur une période de 20 ans, Fortis a dégagé un rendement total annualisé pour les actionnaires de 11,3 % et affiche toujours, en 2022, de solides résultats financiers grâce à la mise en œuvre de sa stratégie de croissance interne.



Jo Mark Zurel
Président du conseil d'administration



David G. Hutchens
Président et chef de la direction

En 2022, Fortis a effectué des dépenses d'investissement¹ de plus de 4 milliards de dollars, dont une tranche de plus de 600 millions de dollars visant à livrer une énergie plus propre aux clients. Nous avons enregistré une croissance du bénéfice par action (BPA) d'environ 7 %, annoncé le plus important programme d'investissement quinquennal de notre histoire, qui se chiffre à 22,3 milliards de dollars, et approuvé une augmentation de 5,6 % de notre dividende trimestriel. Ces accomplissements marquent la 49^e année consécutive de hausse du dividende annuel, soit un des plus longs records pour une société publique canadienne.

Ces solides résultats financiers ont été atteints dans un contexte macroéconomique difficile, notamment en raison de la hausse de l'inflation, des perturbations sur les marchés mondiaux de l'énergie et de l'instabilité géopolitique, et ils reflètent les efforts et le leadership considérables déployés au sein du groupe Fortis.

1. Mesure non conforme aux PCGR des États-Unis. Pour obtenir une description détaillée de cette mesure et de chacune des autres mesures non conformes aux PCGR des États-Unis utilisées dans la présente circulaire (bénéfice net ajusté attribuable aux actionnaires ordinaires, BPA ajusté et BPA ajusté aux fins de la rémunération incitative annuelle), ainsi qu'un rapprochement détaillé avec les mesures conformes aux PCGR des États-Unis les plus directement comparables, se reporter à la rubrique *Mesures non conformes aux PCGR des États-Unis*, aux pages 125 et suivantes de la présente circulaire.

Les mesures non conformes aux PCGR des États-Unis présentées dans la présente circulaire visent à fournir aux investisseurs de l'information additionnelle et n'ont pas de signification normalisée en vertu des PCGR des États-Unis. Par conséquent, elles pourraient ne pas être comparables à celles présentées par d'autres émetteurs et ne devraient pas être considérées séparément comme un substitut aux mesures conformes aux PCGR des États-Unis.

Faits saillants financiers de 2022

En 2022, le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires s'est chiffré à 1,3 milliard de dollars, ou 2,78 \$ par action ordinaire, comparativement à 1,2 milliard de dollars, ou 2,61 \$ par action ordinaire, en 2021. Nous avons réalisé un bénéfice net ajusté attribuable aux actionnaires

ordinaires¹ de 1,3 milliard de dollars, ou 2,78 \$ par action ordinaire, en 2022 comparativement à 1,2 milliard de dollars, ou 2,59 \$ par action ordinaire, en 2021. La performance financière pour l'exercice est principalement attribuable à la croissance de la base tarifaire dans l'ensemble de nos entreprises de services publics et à une augmentation des ventes d'électricité et des produits tirés du transport en Arizona. La conversion du bénéfice de filiales libellé en dollars américains au taux de change plus élevé entre le dollar américain et le dollar canadien et la baisse des coûts liés à la rémunération fondée sur des actions ont également contribué aux résultats.

Progrès réalisés en matière de durabilité

Fortis s'engage à demeurer une société solide et durable pour le bénéfice de toutes ses parties prenantes. Nous avons démontré cet engagement en modifiant notre facilité de crédit à terme renouvelable d'un montant de 1,3 milliard de dollars en 2022 afin d'inclure l'établissement d'une structure de prêt lié à la durabilité, qui comprend des ajustements des prix en fonction de l'atteinte de nos cibles en matière d'émissions de carbone et de diversité des membres du conseil.

Nous continuons de communiquer davantage d'informations sur le développement durable et de nous conformer aux principaux référentiels d'information financière. Notre rapport sur la durabilité pour 2022

Société de services publics de premier plan en Amérique du Nord

Fortis est une entreprise de services publics réglementés d'électricité et de gaz de premier plan en Amérique du Nord. Ses six principales forces sont les suivantes :

1. Excellence opérationnelle
2. Solidité financière
3. Portefeuille diversifié d'entreprises de services publics réglementés
4. Modèle d'affaires essentiellement autonome
5. Occasions de croissance dans les territoires de service et à proximité de ceux-ci
6. Gouvernance solide

contient plus de 35 nouveaux indicateurs de rendement clés en matière de durabilité et s'aligne pleinement sur les normes du Sustainability Accounting Standards Board applicables. Nous avons aussi publié notre premier rapport sur l'information financière relative aux changements climatiques (IFCC) et l'évaluation du risque climatique en 2022. Les deux documents sont disponibles sur notre site Web (www.fortisinc.com).

En 2022, nous avons affiché une solide performance en ce qui a trait aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (facteurs ESG) :

Facteurs environnementaux

Nos actifs sont surtout constitués de l'infrastructure nécessaire à la livraison d'électricité et de gaz naturel à nos clients, ce qui limite notre empreinte carbone et notre impact sur l'environnement. En ce qui concerne la petite partie de nos activités se rapportant à la production, nous avons un plan détaillé visant à réduire de façon importante notre empreinte carbone.

Nous avons comme cible d'atteindre la carboneutralité en ce qui a trait aux émissions de GES du champ d'application 1 d'ici 2050; cette cible comprend nos objectifs intermédiaires visant à réduire, à l'échelle de la Société, nos émissions de GES de 50 % d'ici 2030 et de 75 % d'ici 2035, par rapport aux niveaux de 2019. Nous avons réalisé d'énormes progrès, et réduit de 28 % les émissions du champ d'application 1 par rapport à 2019, ce qui équivaut à retirer de la circulation environ 760 000 véhicules. La fermeture, à la mi-2022, de la centrale alimentée au charbon de San Juan de 170 mégawatts d'UNS Energy Corporation, en Arizona, a contribué à la réduction. Grâce à ces progrès, nous sommes sur la bonne voie pour atteindre nos objectifs tout en préservant la fiabilité et l'abordabilité pour les clients (se reporter à la page 50).

Facteurs sociaux

Fortis reconnaît la valeur de ses 9 200 employés et sait que son succès est tributaire de son personnel, qui doit se sentir en sécurité, recevoir du soutien et être bien outillé. Nous avons enregistré, en 2022, notre plus faible taux collectif de blessures pouvant être enregistrées de l'histoire. Au début de 2022, cependant, un accident a entraîné le décès d'un employé à Fortis Belize – un rappel tragique des dangers que représente le travail que nous faisons et de l'importance critique de la sécurité au sein de toutes nos activités.

1. Mesure non conforme aux PCGR des États-Unis. Pour obtenir une description détaillée de cette mesure et de chacune des autres mesures non conformes aux PCGR des États-Unis utilisées dans la présente circulaire (bénéfice net ajusté attribuable aux actionnaires ordinaires, BPA ajusté et BPA ajusté aux fins de la rémunération incitative annuelle), ainsi qu'un rapprochement détaillé avec les mesures conformes aux PCGR des États-Unis les plus directement comparables, se reporter à la rubrique *Mesures non conformes aux PCGR des États-Unis*, aux pages 125 et suivantes de la présente circulaire.

Les mesures non conformes aux PCGR des États-Unis présentées dans la présente circulaire visent à fournir aux investisseurs de l'information additionnelle et n'ont pas de signification normalisée en vertu des PCGR des États-Unis. Par conséquent, elles pourraient ne pas être comparables à celles présentées par d'autres émetteurs et ne devraient pas être considérés séparément comme un substitut aux mesures conformes aux PCGR des États-Unis.

Nous continuons de faire progresser nos efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, en nous appuyant sur le cadre que nous avons établi en 2019. En 2022, nous avons associé la rémunération des dirigeants à une mesure de la performance en matière de diversité, d'équité et d'inclusion à l'échelle de la Société, recueilli des données de référence sur la représentation dans l'ensemble des entreprises de services publics de Fortis, établi des attentes à l'égard de la formation des dirigeants et élargi considérablement les informations que nous fournissons sur la diversité (voir la page 43).

Gouvernance

Fortis est reconnue depuis de nombreuses années comme un chef de file en matière de gouvernance, grâce à des pratiques harmonisées avec les intérêts des actionnaires qui améliorent la planification stratégique et soutiennent une surveillance efficace. En décembre 2022, le conseil d'administration de Fortis s'est classé au premier rang sur 226 sociétés de l'indice composé S&P/TSX dans le classement annuel des pratiques de gouvernance d'entreprise Board Games du *Globe and Mail*.

Un conseil fort, composé de membres qualifiés possédant une expertise et une expérience variées, est essentiel à la bonne gouvernance. Fortis s'engage à maintenir un conseil dont au moins 40 % des membres indépendants sont des femmes. À l'heure actuelle, 54 % des membres du conseil sont des femmes. Fortis s'était également donné comme objectif de compter au moins deux membres se définissant comme une minorité visible ou une personne autochtone d'ici 2023, et a atteint cet objectif en 2022 (se reporter à la page 60).

En 2022, nous avons continué de renforcer la pondération des facteurs ESG dans la rémunération des dirigeants en ajoutant de nouvelles mesures axées sur la réduction du carbone et la diversité, l'équité et l'inclusion dans nos régimes de rémunération incitative annuelle et à long terme (voir la page 78).

Le conseil et la direction assurent une surveillance rigoureuse de la cybersécurité et des technologies, ce qui comprend un programme robuste de gestion des risques liés à la cybersécurité à l'échelle de l'entreprise. Nous n'avons eu à signaler aucune atteinte à la cybersécurité depuis que nous avons commencé à présenter de l'information à cet égard en 2018.

Une rémunération en phase avec la performance

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

durable. La composante de la rémunération incitative fondée sur la performance de l'entreprise, qui compte pour 90 % de la rémunération incitative annuelle, correspondait à un facteur de 116,9 % en 2022. Vous pourrez en savoir plus sur les décisions de 2022 en matière de rémunération et sur les changements prévus à la rémunération dans le message du président du comité des ressources humaines, qui figure aux pages 70 et suivantes, ainsi que dans l'analyse de la rémunération qui figure aux pages 74 et suivantes.

Relève du conseil

Douglas J. Haughey quittera le conseil en mai, après notre assemblée annuelle de 2023; il a été administrateur de Fortis pendant 14 ans, dont six à titre de président du conseil. En juillet 2022, le conseil a annoncé que Jo Mark Zurel deviendrait président du conseil à compter du 1^{er} janvier 2023.

L'annonce du conseil fait suite à une recommandation du comité de sélection du président du conseil, qui a été créé en 2021 en tant que comité spécial du conseil d'administration afin d'aider à superviser le processus de sélection et de recommandation d'un candidat admissible au poste de président du conseil (voir la page 64).

En tant que président du conseil, M. Haughey s'est concentré sur des questions stratégiques clés et a fait ressortir le meilleur de chaque administrateur. Il est un communicateur et un facilitateur doué qui laisse en héritage une tradition d'excellence de la gouvernance du conseil et une société qui a réussi à étendre ses activités aux États-Unis. Au cours du mandat de président du conseil de M. Haughey, Fortis a adopté une stratégie de croissance interne et a fait progresser ses efforts en matière de durabilité de façon tangible et significative. Nous remercions sincèrement M. Haughey pour son leadership fort et ses années de service.

Paul J. Bonavia ne se représente pas non plus, puisqu'il aura atteint l'âge maximal fixé dans nos limites en ce qui a trait aux mandats des administrateurs, qui est de 72 ans, avant l'assemblée annuelle de 2023. M. Bonavia a siégé au conseil d'administration de Fortis de mai 2015 à février 2016 et est l'ancien président et chef de la direction et président directeur d'UNS Energy, acquise par Fortis en 2014. Nous remercions M. Bonavia pour sa perspicacité et ses contributions exceptionnelles.

Élection des administrateurs

Cette année, nous vous demandons d'élire 12 administrateurs et administratrices au conseil de Fortis, à savoir les 11 membres en poste et un nouveau candidat, Donald R. Marchand. Chacun de ces candidats et candidates est hautement qualifié et, collectivement, ils font bénéficier le conseil d'une combinaison solide et

diversifiée de connaissances, d'expérience et de points de vue. Si tous ces candidats et candidates sont élus, le conseil se composera de sept femmes (58 %) et cinq hommes (42 %). Vous pouvez consulter les profils de nos candidats aux pages 20 et suivantes et en apprendre davantage sur la diversité au sein du conseil à la page 59.

Relève de la direction

En mai 2022, le conseil a annoncé le départ à la retraite de Nora M. Duke, vice-présidente directrice, développement durable et chef des ressources humaines, après une carrière de 36 ans chez Fortis. Nous remercions M^{me} Duke pour son leadership éclairé en matière de durabilité, de diversité et d'inclusion et de gestion des talents, ainsi que pour ses conseils stratégiques tout au long de sa carrière.

James R. Reid, vice-président directeur, développement durable et chef du contentieux, assume des responsabilités de surveillance en matière de durabilité, de ressources humaines, de communications et de relations gouvernementales, en plus de ses tâches liées aux questions juridiques et de gouvernance, avec prise d'effet le 1^{er} juillet 2022.

Gary J. Smith, anciennement vice-président directeur, exploitation dans l'est du Canada et les Caraïbes, occupe le poste de vice-président directeur, exploitation et innovation, depuis le 1^{er} janvier 2022. M. Smith est responsable de faire progresser nos priorités en matière d'innovation et exerce un leadership dans les domaines de la sécurité, de la fiabilité et des dépenses d'investissement dans l'ensemble de l'organisation. Il supervise les fonctions de cybersécurité et de technologie de la Société et supervise nos activités dans l'est du Canada et les Caraïbes.

Engagement auprès des parties prenantes et des collectivités

Nous croyons dans l'importance de communications régulières et efficaces avec nos employés, nos clients, nos actionnaires et d'autres parties prenantes. En 2022, Fortis a tenu plus de 125 rencontres en personne et virtuelles avec des investisseurs actuels et potentiels. En outre, le président du conseil, le nouveau président du conseil et les présidents de trois comités ont tenu des réunions hybrides avec certains de nos principaux actionnaires. Vous pouvez en apprendre davantage sur l'engagement du conseil envers les actionnaires à la page 67.

Dans l'ensemble de l'organisation, le groupe Fortis a versé, au cours du dernier exercice, 9,7 millions de dollars pour soutenir le développement social, l'éducation, la biodiversité, l'environnement et la sécurité, la santé et le mieux-être, les petites entreprises ainsi que les arts et la culture dans les différentes collectivités que nous desservons.

Un brillant avenir

La stratégie de croissance à faible risque et le portefeuille diversifié d'entreprises de services publics de Fortis continuent d'accroître la valeur pour les actionnaires. Nous continuerons d'investir dans l'énergie plus propre pour le bénéfice de nos parties prenantes, et nous travaillons à atteindre nos objectifs de réduction des GES et à offrir à nos clients un service sûr, fiable et économique. Nous demeurons engagés à assurer un avenir prospère et durable pour Fortis pour les années à venir.

Votre vote est important : n'oubliez pas d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Nous vous remercions de votre confiance envers Fortis et serons heureux de vous accueillir à notre assemblée annuelle des actionnaires le 4 mai 2023.

Veillez agréer l'expression de nos sentiments les meilleurs.



Jo Mark Zurel
Président du conseil
d'administration



David G. Hutchens
Président et chef de la
direction



RAISON D'ÊTRE

Offrir un avenir énergétique plus propre

VALEURS


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


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


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


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


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


 Nous visons **l'excellence** au quotidien

Avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2023

Quand

Le jeudi 4 mai 2023

10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve)

Où

St. John's Convention Centre

50 New Gower Street

St. John's (T.-N.-L.)

Vous pouvez aussi assister virtuellement à l'assemblée diffusée en direct sur le Web

<https://web.lumiagm.com/460861679>

Ordre du jour

1. Réception des états financiers consolidés de Fortis Inc. (Fortis) pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 et du rapport de l'auditeur
2. Élection des administrateurs
3. Nomination de l'auditeur et autorisation donnée aux administrateurs d'établir les honoraires de l'auditeur
4. Vote consultatif à propos de la rémunération des dirigeants
5. Toute autre question pouvant être dûment présentée à l'assemblée

Votre droit de vote

Vous avez le droit de recevoir l'avis de convocation à l'assemblée des actionnaires et d'y voter si vous déteniez des actions ordinaires de Fortis à la fermeture des bureaux le 17 mars 2023. Si vous avez acquis vos actions après cette date, vous pouvez demander que votre nom soit inclus sur la liste des actionnaires admissibles au plus tard 10 jours avant l'assemblée, à condition de pouvoir prouver que vous êtes propriétaire d'actions de Fortis.

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

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

Par ordre du conseil d'administration,



James R. Reid

Vice-président directeur, développement durable et chef du contentieux

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

Le 17 mars 2023

Comment voter



En ligne



Par
téléphone



Par la
poste



En
personne

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

OU

Vous pouvez voter en personne à l'assemblée ou virtuellement.

Nous vous prions de lire les renseignements concernant le vote qui figurent aux pages 11 et suivantes de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

Vous avez reçu la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction parce que vous étiez propriétaire d'actions ordinaires de Fortis Inc. à la fermeture des bureaux le 17 mars 2023 (la date de clôture des registres) et que vous avez le droit de recevoir l'avis de convocation et êtes habile à voter à notre assemblée annuelle des actionnaires qui aura lieu le jeudi 4 mai 2023 (ou à une reprise d'assemblée si l'assemblée est reportée ou ajournée). L'assemblée se tiendra en mode hybride; vous avez donc le choix d'y assister virtuellement ou en personne.

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

Nous payons les coûts de la préparation et de la distribution des documents relatifs à l'assemblée, et remboursons notamment aux courtiers et aux autres entités les frais d'envoi postal des documents à nos actionnaires véritables. Nous avons retenu les services de Kingsdale à titre d'agent de sollicitation de procurations au coût de 42 000 \$ et lui rembourserons les dépenses connexes.

Votre vote est important. Veuillez lire attentivement la présente circulaire et exercer ensuite les droits de vote rattachés à vos actions. Vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'avance par voie de procuration ou en temps réel à l'assemblée, ou vous pouvez nommer une autre personne afin qu'elle agisse comme votre fondé de pouvoir et assiste à l'assemblée à votre place et y exerce les droits de vote rattachés à vos actions. L'information concernant l'exercice des droits de vote figure aux pages 11 et suivantes.

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



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

St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador)
Le 17 mars 2023

Dans le présent document :

- *nous, notre, nos* et *Fortis* désignent Fortis Inc.
- *vous, votre, vos* et *actionnaire* désignent les porteurs d'actions ordinaires de Fortis
- *actions* et *actions de Fortis* désignent les actions ordinaires de Fortis, sauf indication contraire
- toutes les sommes en dollars sont libellées en dollars canadiens, sauf indication contraire
- les renseignements sont présentés en date du 17 mars 2023, sauf indication contraire.

Au sujet des avis et de l'accès

Fortis met en application les règles sur les procédures de notification et d'accès adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières afin de réduire le volume de papier des documents distribués en lien avec l'assemblée annuelle des actionnaires de 2023. Au lieu de recevoir la présente circulaire et le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, les actionnaires ont reçu un avis de convocation à l'assemblée contenant des directives sur la manière d'accéder en ligne aux autres documents.

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

La présente circulaire et le formulaire de procuration peuvent être consultés en ligne sur EnVision (www.envisionreports.com/fortis2023), ou sur notre site Web (www.fortisinc.com), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov). Voir la page 15 pour des détails sur la manière d'obtenir gratuitement des copies imprimées des documents relatifs à l'assemblée.

Au sujet de l'information prospective

Fortis inclut dans la présente circulaire de l'information prospective au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables du Canada, ainsi que des énoncés prospectifs au sens attribué au terme *forward-looking statements* dans la loi intitulée *Private Securities Litigation Reform Act of 1995* (collectivement appelés l'information prospective). L'information prospective reflète les attentes de la direction de Fortis concernant la croissance, les résultats d'exploitation, la performance et les perspectives et les occasions d'affaires futurs. Chaque fois que cela est possible, des mots comme prévoir, croire, inscrire au budget, pouvoir, estimer, s'attendre à, entendre, projeter et cible, ainsi que d'autres termes et expressions similaires, la forme négative de ces termes et expressions ont été employés pour signaler l'information prospective, qui inclut, sans limitation, les dépenses en immobilisations prévisionnelles pour la période allant de 2023 à 2027, y compris les investissements dans une énergie plus propre; l'objectif de réduction des émissions de GES pour 2030; l'objectif de réduction des émissions de GES d'ici 2035 et la composition projetée des actifs; l'attente selon laquelle nous atteindrons les objectifs de réduction des émissions de GES de 2030 et de 2035 sans recourir à la compensation carbone; l'objectif d'élimination des émissions nettes directes de GES d'ici 2050 et la façon dont nous pourrions l'atteindre; les réductions ciblées d'émissions de GES et les projets d'énergie renouvelable liés au plan de ressources intégré de TEP; les mises hors service planifiées de centrales au charbon et l'abandon planifié du charbon d'ici 2032; les objectifs de réduction des émissions de GES d'ici 2030 de Maritime Electric et le calendrier et les avantages prévus du projet Wataynikaneyap Transmission Power.

Certains facteurs ou hypothèses significatifs ont été utilisés pour tirer les conclusions présentées dans les informations prospectives, y compris, sans s'y limiter : l'absence de répercussions significatives de la volatilité des prix de l'énergie, des contraintes dans la chaîne d'approvisionnement mondiale et de la hausse de l'inflation; le caractère raisonnable des décisions rendues par les autorités de réglementation des services publics et la prévision d'une stabilité réglementaire; la réalisation fructueuse du programme d'investissement; l'absence de dépassements significatifs des dépenses d'investissement et des coûts de financement; le maintien des ressources humaines suffisantes pour offrir des services et mettre en œuvre le programme d'investissement; les avancées technologiques; et la déclaration de dividende au gré du conseil d'administration compte tenu de la performance opérationnelle et de la situation financière de Fortis. Fortis prévient le lecteur qu'en raison de divers facteurs, les résultats, la performance ou les réalisations réels pourraient différer sensiblement des résultats que l'information prospective commente ou laisse entendre. Ces facteurs doivent être étudiés attentivement, et on ne saurait accorder une confiance induite à l'information prospective. Pour des renseignements supplémentaires sur certains de ces facteurs de risque, il y a lieu de consulter les documents d'information continue que Fortis dépose de temps à autre auprès des autorités de réglementation en valeurs mobilières du Canada et de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis. Toute l'information prospective fournie dans la présente circulaire est donnée à la date des présentes. Fortis décline toute intention ou obligation de mettre à jour ou de réviser toute information prospective par suite de nouveaux renseignements ou d'événements futurs, ou pour d'autres raisons.

Renseignements complémentaires

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

1

AU SUJET DE L'ASSEMBLÉE DES ACTIONNAIRES

La présente section vous donne des renseignements importants sur notre assemblée annuelle de 2023 et le processus de vote.

N'oubliez pas d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions au plus tard à 10 h 30, heure avancée de Terre-Neuve, le 2 mai 2023.

Où trouver l'information

11 Le vote

16 L'ordre du jour de l'assemblée

19 Information sur les candidats aux postes d'administrateur

32 Renseignements supplémentaires au sujet des administrateurs

LE VOTE

Qui peut voter?

Vous avez le droit de recevoir l'avis de convocation à l'assemblée et d'y voter si vous déteniez des actions ordinaires de Fortis à la fermeture des bureaux le 17 mars 2023, soit la date de clôture des registres. À la date de clôture des registres, nous avons 484 357 731 actions ordinaires émises et en circulation. Chaque action confère à son porteur le droit de voter sur chacun des trois points à l'ordre du jour, ainsi que sur toute autre question pouvant être dûment présentée à l'assemblée (voir la page 16).

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

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

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

Vote par anticipation

Actionnaires inscrits

Vote par procuration. **Cela veut dire que vous avez le droit de nommer une personne ou une entité (votre fondé de pouvoir) pour qu'elle assiste à l'assemblée et y exerce pour vous les droits de vote rattachés à vos actions. Il peut s'agir d'entités ou de personnes autres que celles désignées dans le formulaire de procuration.** Votre fondé de pouvoir n'est pas tenu d'être un actionnaire, mais cette personne ou société doit assister à l'assemblée et voter en votre nom.

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

Vote par procuration



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



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



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

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

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

- POUR les candidats proposés aux postes d'administrateur;
- POUR la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. en tant que notre auditeur;
- POUR notre approche concernant la rémunération de la haute direction.

Actionnaires (véritables) non inscrits

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

Pour soumettre vos instructions de vote par anticipation

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

Votre formulaire d'instructions de vote vous confère le droit de nommer une personne ou une société (votre fondé de pouvoir) pour qu'elle assiste à l'assemblée et y exerce les droits de vote rattachés à vos actions en votre nom.

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

Envoyez vos instructions de vote anticipé sans tarder

Prenez le temps de lire la présente circulaire et exercez ensuite les droits de vote rattachés à vos actions. Nous devons recevoir vos instructions de vote au plus tard à **10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 2 mai 2023** pour que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés à l'assemblée.

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

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

Vote en temps réel

Vote en personne à l'assemblée

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

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

Des questions?

Communiquez avec Kingsdale au :

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

ou envoyez un courriel à contactus@kingsdaleadvisors.com

Vote à l'assemblée virtuelle

Actionnaires inscrits

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

Si vous voulez nommer une autre personne afin qu'elle assiste à l'assemblée virtuelle et y exerce les droits de vote rattachés à vos actions en votre nom (fondé de pouvoir tiers), inscrivez le nom de la personne ou de la société que vous nommez en caractères d'imprimerie dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire de procuration faisant partie de votre trousse de documents. Puis signez et datez ce formulaire et soumettez-le à Computershare par Internet, par téléphone ou par la poste (voir la page 11) **au plus tard à 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 2 mai 2023.**

Après avoir soumis ce formulaire à Computershare, vous DEVEZ inscrire votre fondé de pouvoir tiers auprès de Computershare. Rendez-vous au <http://www.computershare.com/Fortis> au plus tard à 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 2 mai 2023 pour inscrire votre fondé de pouvoir tiers et fournir les coordonnées demandées.

Computershare a besoin de ces renseignements pour confirmer l'inscription et envoyer un numéro de contrôle par courriel. Votre fondé de pouvoir a besoin du numéro de contrôle pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions en temps réel. Votre fondé de pouvoir tiers devrait recevoir ce courriel **après 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 2 mai 2023.**

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

Actionnaires (véritables) non inscrits

Si vous voulez voter en temps réel à l'assemblée virtuelle, inscrivez votre nom en caractères d'imprimerie dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire d'instructions de vote pour donner instruction à votre prête-nom de vous nommer comme fondé de pouvoir (fondé de pouvoir tiers). Suivez les directives de votre prête-nom pour soumettre ce formulaire ou utilisez l'une des méthodes indiquées sur votre formulaire d'instructions de vote (habituellement par téléphone ou Internet). Si vous êtes un actionnaire véritable des États-Unis et que votre prête-nom vous a envoyé un formulaire de procuration réglementaire, vous devez envoyer votre formulaire par la poste à Computershare à Toronto (voir la page 11) ou l'envoyer par courriel à USLegalProxy@computershare.com.

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

Rendez-vous au <http://www.computershare.com/Fortis> au plus tard à 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 2 mai 2023 pour vous inscrire et fournir les coordonnées demandées. Computershare a besoin de ces renseignements pour confirmer l'inscription et vous envoyer un numéro de contrôle par courriel. Vous avez besoin du numéro de contrôle pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions en temps réel.

Vous devriez recevoir ce courriel après **10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 2 mai 2023.**

Nomination d'un fondé de pouvoir

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

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

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

Participer à l'assemblée virtuelle

Utilisez votre téléphone intelligent, votre tablette ou votre ordinateur pour participer à l'assemblée.

Participer à l'assemblée signifie que vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions en temps réel, poser des questions et échanger avec la direction, les membres du conseil et les autres actionnaires.

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

Liste de vérification aux fins du vote virtuel

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

1. La dernière version de Chrome, Safari, Edge ou Firefox comme navigateur Internet
2. Le code d'identification de l'assemblée de Fortis : **460-861-679**
3. Le mot de passe de l'assemblée : **fortis2023**
4. Votre nom d'utilisateur ou numéro de contrôle (voir ci-dessous)

Comment vous connecter

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

Rendez-vous au <https://web.lumiagm.com/460861679> sur votre téléphone intelligent, votre tablette ou votre ordinateur.

Cliquez sur « **J'ai un identifiant** » et saisissez le mot de passe **fortis2023**.

Si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous vous êtes nommé vous-même comme fondé de pouvoir, saisissez le numéro de contrôle à 15 chiffres figurant sur votre formulaire de procuration comme nom d'utilisateur.

Si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous avez nommé une autre personne comme fondé de pouvoir (fondé de pouvoir tiers), ou si vous êtes un actionnaire (véritable) non inscrit et que vous vous êtes nommé vous-même comme fondé de pouvoir (fondé de pouvoir tiers) ou avez nommé une autre personne comme votre fondé de pouvoir (également un fondé de pouvoir tiers), cette personne ou société recevra par courriel de Computershare un numéro de contrôle servant de nom d'utilisateur (voir ci-dessus).

Demeurez connecté

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

Assister à l'assemblée à titre d'invité

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

Comment vous connecter

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

Rendez vous au <https://web.lumiagm.com/460861679> sur votre téléphone intelligent, votre tablette ou votre ordinateur.

Cliquez sur « **J'ai un identifiant** » et saisissez le mot de passe **fortis2023**.

Si vous êtes un actionnaire inscrit, saisissez le numéro de contrôle à 15 chiffres figurant sur votre formulaire de procuration comme nom d'utilisateur.

Si vous êtes un actionnaire (véritable) non inscrit, cliquez sur « **Je suis invité** » et remplissez le formulaire en ligne.

Comment changer votre vote

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

Si vous êtes un actionnaire inscrit :

- votez de nouveau sur Internet ou par téléphone avant 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 2 mai 2023;
- remplissez un formulaire de procuration portant une date ultérieure à celle du formulaire que vous avez initialement soumis, et postez-le dès que possible pour qu'il soit reçu avant 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 2 mai 2023;
- envoyez un avis écrit à notre vice-président directeur, développement durable et chef du contentieux de la Société de manière à ce que cet avis soit reçu avant 10 h 30 (heure avancée de Terre-Neuve) le 2 mai 2023.

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

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

Confidentialité et résultats du vote

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

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

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

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

Pour recevoir des copies imprimées avant l'assemblée

Si vous souhaitez recevoir des copies imprimées avant l'assemblée et l'heure limite du vote, faites votre demande sans tarder pour prévoir suffisamment de temps pour que les articles vous soient livrés. Vous aurez besoin du numéro de contrôle figurant sur votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote pour faire la demande. Les demandes doivent être faites au plus tard le 20 avril 2023.

Si vous avez un numéro de contrôle à 15 chiffres

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

Si vous avez un numéro de contrôle à 16 chiffres

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

Pour recevoir des copies imprimées après l'assemblée

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

Si vous avez des questions sur la notification et l'accès ou si vous désirez commander après l'assemblée des copies imprimées des documents relatifs à l'assemblée, veuillez communiquer avec Kingsdale (voir la page 12) ou écrire à notre vice-président directeur, développement durable et chef du contentieux à l'adresse suivante :

Fortis Inc.

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

L'ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

Vous recevrez une mise à jour sur notre performance financière de 2022 et exercerez vos droits de vote sur au moins trois points à l'ordre du jour. Un point à l'ordre du jour est approuvé à la majorité simple (50 % plus un) des voix rattachées aux actions des actionnaires présents ou représentés par fondé de pouvoir à l'assemblée qui votent POUR une résolution, sauf en ce qui a trait à l'élection des administrateurs (voir la note ci-dessous concernant notre politique relative au vote à la majorité des voix pour l'élection des administrateurs).

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

Quorum

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

1. Réception des états financiers

Nous présenterons nos états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2022, ainsi que les rapports de l'auditeur. Nous avons envoyé par la poste nos états financiers consolidés aux actionnaires véritables qui en ont demandé une copie ainsi qu'un avis à tous les actionnaires inscrits qui renferme des renseignements sur le mode d'accès au document en ligne. Vous trouverez une copie de nos états financiers consolidés sur notre site Web (www.fortisinc.com), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov).

2. Élection des administrateurs (voir la page 19)

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

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

Politique sur le vote à la majorité des voix

Un candidat doit recevoir plus de votes POUR que d'ABSTENTIONS de vote pour devenir membre de notre conseil (voir la page 19 pour plus de détails).

Onze des candidates et candidats siègent actuellement au conseil. Donald R. Marchand est candidat pour la première fois et n'est pas actuellement un administrateur de Fortis.

Douglas J. Haughey, qui est actuellement administrateur et qui a été président du conseil jusqu'au 31 décembre 2022, ne se représente pas comme candidat à une réélection. Comme il est indiqué dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2021, en 2020, le conseil, sur la recommandation du comité de la gouvernance et de la durabilité, a approuvé une prolongation de deux ans de la durée maximale du mandat de M. Haughey afin qu'il gère la transition des rôles de président du conseil et de chef de la direction. M. Haughey prendra sa retraite du poste d'administrateur de Fortis après l'assemblée annuelle de 2023. Paul J. Bonavia ne se représente pas non plus, puisqu'il aura atteint l'âge maximal fixé dans les limites en ce qui a trait aux mandats des administrateurs de nos lignes directrices en matière de gouvernance, qui est de 72 ans.

Vous trouverez de l'information sur chacun des candidats proposés aux pages 20 et suivantes, sur notre politique relative au mandat des administrateurs à la page 64 ainsi que sur le processus de sélection du président du conseil à la page 64.

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

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

3. Nomination de l'auditeur

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

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

Le conseil négocie les honoraires devant être versés à l'auditeur. Les honoraires sont fondés sur la complexité de la mission, ainsi que sur le temps consacré par l'auditeur. La direction est d'avis que les honoraires négociés en 2022 sont raisonnables et comparables à ceux qu'exigent d'autres auditeurs fournissant des services similaires.

Le tableau ci-dessous présente les honoraires versés à Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. au cours des deux derniers exercices.

	2022	2021
Honoraires d'audit	9 837 000 \$	9 497 000 \$
Principaux services d'audit		
Honoraires pour services liés à l'audit	1 398 000 \$	1 361 000 \$
Services de certification et services connexes raisonnablement liés à l'exécution de l'audit ou à l'examen de nos états financiers et qui ne sont pas inclus dans les honoraires d'audit		
Honoraires pour services fiscaux	92 000 \$	269 000 \$
Services liés à la conformité, à la planification et aux conseils en matière de fiscalité		
Autres	11 000 \$	12 000 \$
Services qui ne sont pas des services d'audit, des services liés à l'audit ou des services fiscaux		
Total	11 338 000 \$	11 139 000 \$

Processus d'examen officiel

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

Le conseil et la direction vous recommandent de voter POUR la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. en tant que notre auditeur et POUR l'autorisation donnée au conseil de fixer les honoraires de l'auditeur pour 2023.

4. Vote consultatif sur la rémunération de la haute direction (voir la page 69)

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

Le conseil est d'avis que nos politiques et nos pratiques en matière de rémunération de la haute direction harmonisent étroitement les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires et sont conformes aux pratiques exemplaires en matière de gouvernance au Canada. L'an dernier, 92,81 % des voix exprimées étaient favorables à notre approche concernant la rémunération des membres de la haute direction.

Vous pouvez voter POUR ou CONTRE la résolution :

IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT :

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

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

5. Autres questions

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

Les actionnaires habiles à voter à l'assemblée annuelle de 2024 qui désirent soumettre une proposition doivent s'assurer qu'elle nous parvienne au plus tard le 4 février 2024, conformément aux dispositions de la loi de Terre-Neuve-et-Labrador intitulée Corporations Act.

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

INFORMATION SUR LES CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR

Cette année, 12 personnes ont été mises en candidature aux postes d'administrateur. Onze des douze candidates et candidats sont administrateurs de Fortis à l'heure actuelle et ont été élus par les actionnaires à notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2022.

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

Un conseil fort et diversifié

100 %

des administrateurs possèdent des compétences financières

11

des 12 administrateurs sont indépendants

4,8 ans

durée moyenne des mandats

58 %

des administrateurs sont des femmes

100 %

des administrateurs sont qualifiés et expérimentés

L'élection de cette année n'entraînera pas d'interdépendance de conseils.

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

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

Les profils qui suivent vous renseignent sur les candidats.

Politique sur le vote à la majorité des voix

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

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

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

Profil des administrateurs

Les candidats aux postes d'administrateur ont fourni les renseignements ci-après sur les actions ou les unités d'actions différées (les « UAD ») de Fortis dont ils sont propriétaires ou sur lesquelles ils exercent une emprise, directement ou indirectement. Pour plus de détails sur les titres de capitaux propres dont ils sont propriétaires, voir la page 58. Nous avons calculé la valeur marchande des titres qu'ils détiennent en utilisant le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX, soit 60,07 \$ le 18 mars 2022 et 57,91 \$ le 17 mars 2023.

TRACEY C. BALL



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

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

**Victoria
(Colombie-Britannique)
Canada**

Administratrice de sociétés

Administratrice depuis
mai 2014

Âge : 65 ans

Indépendante

Compétences et expérience

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

M^{me} Ball a siégé au conseil d'administration de FortisAlberta d'avril 2011 à avril 2018 et en a été présidente de février 2016 à février 2018. M^{me} Ball est administratrice de FortisBC Energy et de FortisBC depuis avril 2018. Elle a également siégé au comité de sélection du président du conseil de Fortis, comité spécial du conseil établi en juillet 2021.

	Membre depuis
Conseil d'administration	Mai 2014
Comité d'audit	Mai 2014 (présidente, mai 2017 à mai 2021)
Comité de la gouvernance et de la durabilité	Mai 2017
Comité de sélection du président du conseil (comité spécial) ¹	Juillet 2021

Résultats du vote de 2022		Présence aux réunions du conseil et des comités en 2022		
99,28 %	votes pour	Conseil d'administration	8 sur 8	100 %
0,72 %	abstention de vote	Audit	5 sur 5	100 %
		Gouvernance et durabilité	6 sur 6	100 %
		Sélection du président du conseil ¹	3 sur 3	100 %

Titres de Fortis détenus (en date des 18 mars 2022 et 17 mars 2023)

Exercice	Actions ordinaires (n ^{bre})	Unités d'actions différées (UAD) (n ^{bre})	Nombre total d'actions et d'UAD (n ^{bre})	Valeur marchande totale (\$)	Actionariat – cible atteinte
2023	4 950	29 791	34 741	2 011 851 \$	oui (7,8x)
2022	4 950	26 293	31 243	1 876 767 \$	
Variation	–	3 498	3 498	135 084 \$	

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

–

1. Le comité spécial de sélection du président du conseil a été dissout en 2022 après avoir rempli son seul objectif, à savoir la sélection et la recommandation d'un candidat admissible au poste de président du conseil pour succéder à Douglas J. Haughey (voir la page 64).



**Montréal (Québec)
Canada**

Administrateur de sociétés

Administrateur depuis
mai 2015

Âge : 65 ans

Indépendant

Compétences et expérience

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

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

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

Membre depuis

Conseil d'administration	Mai 2015
Comité des ressources humaines	Mai 2015
Comité de la gouvernance et de la durabilité	Mai 2016 (président depuis janvier 2020)

Résultats du vote de 2022		Présence aux réunions du conseil et des comités en 2022		
99,21 %	votes pour	Conseil d'administration	8 sur 8	100 %
0,79 %	abstention de vote	Ressources humaines	5 sur 5	100 %
		Gouvernance et durabilité	6 sur 6	100 %

Titres de Fortis détenus (en date des 18 mars 2022 et 17 mars 2023)

Exercice	Actions ordinaires (n ^{bre})	Unités d'actions différées (UAD) (n ^{bre})	Nombre total d'actions et d'UAD (n ^{bre})	Valeur marchande totale (\$)	Actionnariat – cible atteinte
2023	2 380	25 998	28 378	1 643 370 \$	oui (6,4x)
2022	2 380	22 642	25 022	1 503 072 \$	
Variation	–	3 356	3 356	140 298 \$	

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

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



Naples, Floride, États-Unis

Administrateur de sociétés

Administrateur depuis
mai 2017

Âge : 61 ans

Indépendant

Compétences et expérience

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

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

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

Membre depuis

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

Résultats du vote de 2022

99,77 % *votes pour*
0,23 % *abstention de vote*

Présence aux réunions du conseil et des comités en 2022

Conseil d'administration	8 sur 8	100 %
Audit	5 sur 5	100 %
Ressources humaines	5 sur 5	100 %

Titres de Fortis détenus (en date des 18 mars 2022 et 17 mars 2023)

Année	Actions ordinaires (n ^{bre})	Unités d'actions différées (UAD) (n ^{bre})	Nombre total d'actions et d'UAD (n ^{bre})	Valeur marchande totale (\$)	Actionnariat – cible atteinte
2023	5 258	16 216	21 474	1 243 559 \$	oui (4,3x)
2022	5 258	13 229	18 487	1 110 514 \$	
Variation	–	2 987	2 987	133 045 \$	

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

–



**New York, New York,
États-Unis**

**Administratrice de
sociétés**

**Administratrice depuis
mai 2015**

Âge : 64 ans

Indépendante

**Compétences et
expérience**

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

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

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

Membre depuis

Conseil d'administration	Mai 2015
Comité d'audit	Mai 2015 (présidente depuis mai 2021)
Comité de la gouvernance et de la durabilité	De mai 2016 à mai 2022
Comité des ressources humaines	Mai 2022

Résultats du vote de 2022

99,16 % *votes pour*
0,84 % *abstention de vote*

Présences aux réunions du conseil et des comités en 2022

Conseil d'administration	8 sur 8	100 %
Audit	5 sur 5	100 %
Gouvernance et durabilité	3 sur 3	100 %
Ressources humaines	3 sur 3	100 %

Titres de Fortis détenus (en date des 18 mars 2022 et 17 mars 2023)

Exercice	Actions ordinaires (n ^{bre})	Unités d'actions différées (UAD) (n ^{bre})	Nombre total d'actions et d'UAD (n ^{bre})	Valeur marchande totale (\$)	Actionnariat – cible atteinte
2023	2 000	23 144	25 144	1 456 089 \$	oui (4,7x)
2022	2 000	19 898	21 898	1 315 413 \$	
Variation	–	3 246	3 246	140 676 \$	

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

Newmont Corporation (depuis avril 2020) (comité d'audit, comité du développement du leadership et de la rémunération)
Nutrien Ltd. (auparavant Agrium Inc.) (depuis mai 2016) (comité d'audit (présidente), comité des ressources humaines et de la rémunération)
Garrett Motion Inc. (d'octobre 2018 à avril 2021) (comité des mises en candidature et de la gouvernance (présidente) et comité de la rémunération)



**Garnet Valley,
Pennsylvanie, États-Unis**

**Administratrice de
sociétés**

**Administratrice depuis
mai 2022**

Âge : 59 ans

Indépendante

**Compétences et
expérience**

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

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

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

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

	Membre depuis
Conseil d'administration	Mai 2022
Comité de la gouvernance et de la durabilité	Mai 2022

Résultats du vote de 2022	Présence aux réunions du conseil et des comités en 2022		
99,46 % <i>votes pour</i>	Conseil d'administration	6 sur 6	100 %
0,54 % <i>abstention de vote</i>	Gouvernance et durabilité	3 sur 3	100 %

Titres de Fortis détenus (en date des 18 mars 2022 et 17 mars 2023)

Exercice	Actions ordinaires (n ^{bre})	Unités d'actions différées (UAD) (n ^{bre})	Nombre total d'actions et d'UAD (n ^{bre})	Valeur marchande totale (\$)	Actionnariat – cible atteinte
2023	–	1 900	1 900	110 029 \$	M ^{me} Crutchfield a jusqu'en mai 2027 pour respecter la ligne directrice
2022	–	–	–	–	
Variation	–	1 900	1 900	110 029 \$	

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

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

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

Unitil Corp. (de janvier 2012 à avril 2022) (comité de la rémunération (présidente), comité des candidatures et de la gouvernance et comité de direction)

MARGARITA K. DILLEY



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

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

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

Washington, D.C., États-Unis

Administratrice de sociétés

Administratrice depuis

mai 2016

Âge : 65 ans

Indépendante

Compétences et expérience

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

Membre depuis

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

Résultats du vote de 2022

99,76 % votes pour

0,24 % abstention de vote

Présence aux réunions du conseil et des comités en 2022

Conseil d'administration	8 sur 8	100 %
Audit	5 sur 5	100 %
Ressources humaines	5 sur 5	100 %

Titres de Fortis détenus (en date des 18 mars 2022 et 17 mars 2023)

Exercice	Actions ordinaires (n ^{bre})	Unités d'actions différées (UAD) (n ^{bre})	Nombre total d'actions et d'UAD (n ^{bre})	Valeur marchande totale (\$)	Actionnariat — cible atteinte
2023	2 040	20 456	22 496	1 302 743 \$	oui (4,5x)
2022	2 040	17 310	19 350	1 162 355 \$	
Variation	—	3 146	3 146	140 388 \$	

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

—



Potomac, Maryland,
États-Unis

Administratrice de sociétés

Administratrice depuis
mai 2018

Âge : 66 ans

Indépendante

Compétences et expérience

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

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

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

Membre depuis

Conseil d'administration	Mai 2018
Comité des ressources humaines	Mai 2020 (présidente depuis mai 2022)
Comité de la gouvernance et de la durabilité	Mai 2018

Résultats du vote de 2022		Présence aux réunions du conseil et des comités en 2022		
99,27 %	votes pour	Conseil d'administration	8 sur 8	100 %
0,73 %	abstention de vote	Ressources humaines	5 sur 5	100 %
		Gouvernance et durabilité	6 sur 6	100 %

Titres de Fortis détenus (en date des 18 mars 2022 et 17 mars 2023)

Exercice	Actions ordinaires (n ^{bre})	Unités d'actions différées (UAD) (n ^{bre})	Nombre total d'actions et d'UAD (n ^{bre})	Valeur marchande totale (\$)	Actionnariat – cible atteinte
2023	2 200	12 959	15 159	877 858 \$	oui (3,0x)
2022	2 200	10 093	12 293	738 441 \$	
Variation	–	2 866	2 866	139 417 \$	

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

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



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

Whitby (Ontario) Canada

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

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

Membre depuis

Conseil d'administration	Mai 2021
Comité d'audit	Mai 2022
Comité de la gouvernance et de la durabilité	Mai 2021

Administratrice depuis
mai 2021

Âge : 56 ans

Indépendante

Résultats du vote de 2022		Présence aux réunions du conseil et des comités en 2022		
99,23 %	votes <i>pour</i>	Conseil d'administration	8 sur 8	100 %
0,77 %	<i>abstention</i> de vote	Audit	3 sur 3	100 %
		Gouvernance et durabilité	6 sur 6	100 %

**Compétences et
expérience**

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

Titres de Fortis détenus (en date des 18 mars 2022 et 17 mars 2023)

Année	Actions ordinaires (n ^{bre})	Unités d'actions différées (UAD) (n ^{bre})	Nombre total d'actions et d'UAD (n ^{bre})	Valeur marchande totale (\$)	Actionnariat – cible atteinte
2023	–	8 227	8 227	476 426 \$	M ^{me} Durocher a jusqu'en mai 2026 pour respecter la ligne directrice
2022	–	3 524	3 524	211 687 \$	
Variation	–	4 703	4 703	264 739 \$	

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

–



**Tucson, Arizona,
États-Unis**

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

**Administrateur depuis
janvier 2021**

Âge : 56 ans

Non indépendant

**Compétences et
expérience**

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

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

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

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

M. Hutchens est administrateur des filiales des services publics de Fortis que sont ITC Holdings et FortisBC.

Membre depuis

Conseil d'administration	Janvier 2021
--------------------------	--------------

Résultats du vote de 2022

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

Présence aux réunions du conseil et des comités en 2022¹

Conseil d'administration	8 sur 8	100 %
--------------------------	---------	-------

Titres de Fortis détenus (en date des 18 mars 2022 et 17 mars 2023)²

Exercice	Actions ordinaires (n ^{bre})	Unités d'actions incessibles (UAI) (n ^{bre})	Nombre total d'actions et d'UAI (n ^{bre})	Valeur marchande totale (\$)	Actionnariat – cible atteinte
2023	102 928	93 266	196 194	11 361 595 \$	oui (7,3x)
2022	83 911	69 101	153 012	9 191 431 \$	
Variation	19 017	24 165	43 182	2 170 164 \$	

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

–

1. Le président et chef de la direction ne siège à aucun des comités du conseil. M. Hutchens est invité aux réunions des comités en qualité de président et chef de la direction et il a assisté à toutes les réunions des comités en 2022, y compris à celles du comité de sélection du président du conseil, qui a été établi en 2021 en tant que comité spécial du conseil (voir la page 64 pour en savoir davantage sur le processus de sélection du président du conseil).
2. M. Hutchens ne touche aucune rémunération (en d'espèces ou sous forme d'UAD) à titre de membre du conseil d'administration de Fortis. Sa rémunération en tant que membre de la haute direction comprend des unités d'actions fondées sur la performance (UAP) et des UAI (voir la page 81). Pour plus de détails sur les titres de capitaux propres de Fortis que détient M. Hutchens, voir la page 79.



Fort Mill, Caroline du Sud, États-Unis

Administratrice de sociétés

Administratrice depuis

mai 2021

Âge : 58 ans

Indépendante

Compétences et expérience

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

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

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

M^{me} Manes a également siégé au comité de sélection du président du conseil de Fortis, comité spécial du conseil établi en juillet 2021.

	Membre depuis
Conseil d'administration	Mai 2021
Comité d'audit	Mai 2021
Comité des ressources humaines	Mai 2021
Comité de sélection du président du conseil (comité spécial) ¹	Juillet 2021

Résultats du vote de 2022		Présence aux réunions du conseil et des comités en 2022		
99,46 %	<i>votes pour</i>	Conseil d'administration	8 sur 8	100 %
0,54 %	<i>abstention de vote</i>	Audit	5 sur 5	100 %
		Ressources humaines	5 sur 5	100 %
		Sélection du président du conseil ¹	3 sur 3	100 %

Titres de Fortis détenus (en date des 18 mars 2022 et 17 mars 2023)

Exercice	Actions ordinaires (n ^{bre})	Unités d'actions différées (UAD) (n ^{bre})	Nombre total d'actions et d'UAD (n ^{bre})	Valeur marchande totale (\$)	Actionariat – cible atteinte
2023	–	9 743	9 743	564 217 \$	M ^{me} Manes a jusqu'en mai 2026 pour respecter la ligne directrice
2022	–	4 241	4 241	254 757 \$	
Variation	–	5 502	5 502	309 460 \$	

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

Keyera Corporation (depuis mai 2017) (présidente du comité des ressources humaines)

1. Le comité spécial de sélection du président du conseil a été dissout en 2022 après avoir rempli son seul objectif, à savoir la sélection et la recommandation d'un candidat admissible au poste de président du conseil pour succéder à Douglas J. Haughey (voir la page 64).



**Calgary (Alberta)
Canada**

**Administrateur de
sociétés**

Nouveau candidat

Âge : 60 ans

Indépendant

**Compétences et
expérience**

- Expert financier
- Gouvernance et gestion des risques
- Services publics/Énergie
- Marchés financiers
- Fusions et acquisitions
- Affaires internationales

M. Marchand a pris sa retraite de TC Energy Corporation, une importante société d'infrastructures énergétiques en Amérique du Nord, où il était vice-président directeur, en novembre 2021. Il a occupé le poste de chef des finances de TC Energy et de l'entreprise prédécesseur, TransCanada Corporation, de 2010 à juillet 2021, et a assumé des responsabilités additionnelles à l'égard de la stratégie et du développement d'entreprise de 2015 à 2017 et de 2020 à 2021. Au cours de ses 27 années de service au sein de la Société, M. Marchand a dirigé de nombreuses fonctions financières, notamment la trésorerie, les finances, la comptabilité, la fiscalité, la gestion des risques et les relations avec les investisseurs.

M. Marchand a obtenu un baccalauréat en commerce de l'Université du Manitoba et a par la suite obtenu les titres de comptable agréé et d'analyste financier agréé. Il est membre de l'Institute of Chartered Professional Accountants of Alberta, du CFA Institute et de la Calgary Society of Financial Analysts.

Membre depuis

Conseil d'administration	Nouveau candidat
--------------------------	------------------

Titres de Fortis détenus (en date du 17 mars 2023)

Exercice	Actions ordinaires (n ^{bre})	Unités d'actions différées (UAD) (n ^{bre})	Nombre total d'actions et d'UAD (n ^{bre})	Valeur marchande totale (\$)	Actionariat – cible atteinte
2023	2 000	–	2 000	115 820 \$	S'il est élu, M. Marchand aura jusqu'en mai 2028 pour respecter la ligne directrice

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

–



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

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

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

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

Administrateur de sociétés

**Président du conseil depuis
janvier 2023**

**Administrateur depuis
mai 2016**

Âge : 59 ans

Indépendant

Compétences et expérience

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

Membre depuis

Conseil d'administration	Mai 2016 (président du conseil depuis janvier 2023)
Comité d'audit	Mai 2017
Comité des ressources humaines	Mai 2016 (président, mai 2018 à mai 2022)

Résultats du vote de 2022

99,73 %	votes pour
0,27 %	abstention de vote

Présences aux réunions du conseil et des comités en 2022

Conseil d'administration	8 sur 8	100 %
Audit	5 sur 5	100 %
Ressources humaines	5 sur 5	100 %

Titres de Fortis détenus (en date des 18 mars 2022 et 17 mars 2023)

Exercice	Actions ordinaires (n ^{bre})	Unités d'actions différées (UAD) (n ^{bre})	Nombre total d'actions et d'UAD (n ^{bre})	Valeur marchande totale (\$)	Actionariat – cible atteinte
2023	10 000	19 936	29 936	1 733 594 \$	oui (6,8x)
2022	10 000	16 385	26 385	1 584 947 \$	
Variation	–	3 551	3 551	148 647 \$	

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

Highland Copper Company Inc. (depuis octobre 2012) (ancien président du conseil)
Major Drilling Group International Inc. (depuis septembre 2007) (comité de gouvernance et des mises en candidature, comité des ressources humaines et de la rémunération et comité d'audit)

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES AU SUJET DES ADMINISTRATEURS

Présence aux réunions en 2022

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

Le tableau ci-dessous donne un résumé des présences aux réunions en 2022, y compris l'assemblée annuelle des actionnaires.

	Nombre de réunions	Présence globale aux réunions
Conseil	8	100 %
Comité d'audit	5	100 %
Comité des ressources humaines	5	100 %
Comité de la gouvernance et de la durabilité	6	100 %
Comité de sélection du président du conseil (comité spécial)	3	91,66 %
Nombre total de réunions tenues	27	99,07 %

Le tableau suivant présente le nombre de réunions du conseil et des comités auxquelles chaque administrateur a assisté en 2022. Le relevé individuel des présences figure dans les profils des administrateurs présentés aux pages 20 et suivantes.

	Réunions du conseil		Réunions des comités		Total des réunions du conseil et des comités	
Tracey C. Ball	8 sur 8	100 %	14 sur 14	100 %	22 sur 22	100 %
Pierre J. Blouin	8 sur 8	100 %	11 sur 11	100 %	19 sur 19	100 %
Paul J. Bonavia	8 sur 8	100 %	13 sur 14	92,86 %	21 sur 22	95,45 %
Lawrence T. Borgard	8 sur 8	100 %	10 sur 10	100 %	18 sur 18	100 %
Maura J. Clark	8 sur 8	100 %	11 sur 11	100 %	19 sur 19	100 %
Lisa Crutchfield	6 sur 6	100 %	3 sur 3	100 %	9 sur 9	100 %
Margarita K. Dilley	8 sur 8	100 %	10 sur 10	100 %	18 sur 18	100 %
Julie A. Dobson	8 sur 8	100 %	11 sur 11	100 %	19 sur 19	100 %
Lisa L. Durocher	8 sur 8	100 %	9 sur 9	100 %	17 sur 17	100 %
Douglas J. Haughey	8 sur 8	100 %	19 sur 19	100 %	27 sur 27	100 %
David G. Hutchens	8 sur 8	100 %	–	– ¹	8 sur 8	100 %
Gianna M. Manes	8 sur 8	100 %	13 sur 13	100 %	21 sur 21	100 %
Jo Mark Zurel	8 sur 8	100 %	10 sur 10	100 %	18 sur 18	100 %

1. Le président et chef de la direction ne siège à aucun des comités du conseil. M. Hutchens est invité aux réunions des comités en qualité de président et chef de la direction et il a assisté à toutes les réunions des comités en 2022, y compris à celles du comité de sélection du président du conseil, qui a été établi en 2021 en tant que comité spécial du conseil (voir la page 64).

Rémunération des administrateurs en 2022

	Honoraires en espèces ¹	Attributions fondées sur des actions (UAD) ²	Toute autre rémunération ³	Total
Tracey C. Ball ⁴	121 882 \$	135 000 \$	159 183 \$ (y compris FortisBC)	416 065 \$
Pierre J. Blouin	122 500 \$	135 000 \$	51 226 \$	308 726 \$
Paul J. Bonavia ⁴	155 220 \$	135 000 \$	23 722 \$	313 942 \$
Lawrence T. Borgard	152 774 \$	135 000 \$	31 811 \$	319 585 \$
Maura J. Clark	172 277 \$	135 000 \$	45 448 \$	352 725 \$
Lisa Crutchfield	91 772 \$	67 500 \$	941 \$	160 213 \$
Margarita K. Dilley	152 774 \$	135 000 \$	182 830 \$ (y compris CH Energy Group)	470 604 \$
Julie A. Dobson	160 194 \$	135 000 \$	24 062 \$	319 256 \$
Lisa L. Durocher ⁵	–	249 066 \$	11 150 \$	260 216 \$
Douglas J. Haughey ⁴	164 382 \$	245 000 \$	110 599 \$	519 981 \$
Gianna M. Manes ^{4, 5}	–	295 909 \$	13 396 \$	309 305 \$
Jo Mark Zurel	121 793 \$	135 000 \$	37 587 \$	294 380 \$
Total	1 415 568 \$	1 937 475 \$	691 955 \$	4 044 998 \$

1. Ces sommes incluent les honoraires en espèces que chaque administrateur a gagnés pour ses services en qualité d'administrateur de Fortis, notamment la provision sur honoraires annuels des administrateurs, des membres de comités et des présidents de comités, s'il y a lieu. MM. Bonavia et Borgard et M^{mes} Clark, Crutchfield, Dilley, Dobson et Manes sont des résidents des États-Unis, et leurs honoraires en espèces sont versés en dollars américains et déclarés en dollars canadiens selon le taux de change moyen pour l'exercice de 1,00 \$ US pour 1,3002 \$.
2. Ces attributions sous forme d'UAD incluent la provision sur honoraires versée sous forme de titres de capitaux propres et la tranche de la provision sur honoraires en espèces que l'administrateur a choisi de recevoir sous forme d'UAD. Les sommes représentent la valeur en espèces équivalente au moment de l'émission.
3. Ces sommes comprennent tous les honoraires payés ou payables par une filiale de Fortis à un administrateur en sa qualité d'administrateur de la filiale en question, ainsi que la valeur des UAD additionnelles que Fortis lui a attribuées en tant qu'équivalents de dividendes.
4. Comprend une provision sur honoraires de 4 382 \$ pour la participation au comité de sélection du président du conseil, comité spécial établi par le conseil en 2021 (voir la page 38). Cette somme versée en 2022 correspond à la quote-part de la provision sur honoraires annuels de 7 500 \$ calculée à partir du moment de la dissolution du comité.
5. A choisi de recevoir des UAD facultatives au lieu de sa provision sur honoraires en espèces.

Le premier jour de chaque trimestre civil durant l'exercice, nous portons au crédit du compte d'UAD d'un administrateur la somme obtenue en divisant le quart de la provision sur honoraires sous forme de titres de capitaux propres de l'administrateur et de la tranche des honoraires en espèces devant être versée sous forme d'UAD facultatives, s'il y a lieu, par le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour les cinq jours se terminant à la date d'attribution. Nous utilisons pour les administrateurs qui sont des résidents des États-Unis le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la NYSE pour les cinq jours se terminant à la date d'attribution. Les administrateurs reçoivent des unités additionnelles en tant qu'équivalents des dividendes versés sur nos actions ordinaires. Les équivalents de dividendes sont crédités à la date de versement du dividende et sont réinvestis dans des UAD additionnelles. Voir le barème de la rémunération des administrateurs à la page 66.

Le cours moyen pondéré en fonction des volumes correspond à la valeur totale de nos actions ordinaires négociées à la TSX au cours des cinq derniers jours de bourse, divisée par le volume total de nos actions ordinaires négociées durant la période.

Attributions fondées sur des actions en cours

Le tableau suivant présente les détails des UAD détenues par chaque administrateur à la fin de 2022.

	Nombre d'actions ou d'unités dont les droits n'ont pas été acquis ^{1, 2}	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ^{2, 3}	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
Tracey C. Ball	28 800	1 560 400 \$	–
Pierre J. Blouin	25 046	1 357 660 \$	–
Paul J. Bonavia	12 141	658 392 \$	–
Lawrence T. Borgard	15 365	833 133 \$	–
Maura J. Clark	22 222	1 204 617 \$	–
Lisa Crutchfield	1 195	64 815 \$	–
Margarita K. Dilley	19 561	1 060 475 \$	–
Julie A. Dobson	12 141	658 392 \$	–
Lisa L. Durocher	6 908	374 274 \$	–
Douglas J. Haughey	53 774	2 913 471 \$	–
Gianna M. Manes	8 214	445 448 \$	–
Jo Mark Zurel	18 612	1 008 412 \$	–
Total	223 979	12 139 489 \$	–

1. Nous n'attribuons pas d'options sur actions ni n'accordons d'attributions fondées sur des options aux administrateurs.
2. Les UAD deviennent immédiatement acquises lorsque l'administrateur quitte le conseil ou au décès de l'administrateur, et elles sont rachetées contre une somme en espèces.
3. Ces valeurs correspondent au produit du nombre d'attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis multiplié par 54,18 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 30 décembre 2022. Les attributions fondées sur des actions qui sont en dollars américains ont été multipliées par 40,04 \$ US, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la NYSE le 31 décembre 2022, et constatées en dollars canadiens selon le taux de change de 1,00 \$ US pour 1,3544 \$ le 31 décembre 2022.

M. Hutchens n'est pas inclus dans les tableaux ci-dessus parce qu'il ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur et ne détient pas d'UAD. Il est rémunéré pour son rôle de président et chef de la direction et reçoit des UAP et des UAI dans le cadre de sa rémunération (voir la page 81).

Comités du conseil

COMITÉ D'AUDIT

Maura J. Clark (présidente)
Tracey C. Ball
Lawrence T. Borgard
Margarita K. Dilley
Lisa L. Durocher¹
Douglas J. Haughey
Gianna M. Manes
Jo Mark Zurel

100 % indépendants

1. M^{me} Durocher a été nommée au comité après l'assemblée annuelle et extraordinaire tenue le 5 mai 2022.

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

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

Le comité a les responsabilités suivantes :

- surveiller l'intégrité de nos états financiers, de notre information financière et du contrôle interne à l'égard de l'information financière;
- surveiller la conformité avec les exigences légales et réglementaires connexes;
- examiner les qualifications et l'indépendance de l'auditeur indépendant et de l'auditeur interne et surveiller leur performance;
- contrôler la rotation de l'associé chargé de l'audit, ainsi que de l'auditeur indépendant, au besoin;
- examiner, de concert avec la direction, les indications sur le bénéfice et les dividendes et toute autre information financière prospective, les documents d'information, les prospectus et les autres documents de placement, avant d'en recommander l'approbation au conseil et la diffusion externe;
- vérifier le caractère approprié des structures financières, du capital et fiscales importantes;
- surveiller notre programme de GRE et notre programme d'assurance;
- surveiller nos contrôles internes et processus relatifs à la divulgation de toute information liée à la durabilité;
- surveiller toutes les opérations avec une personne apparentée, notamment repérer, examiner et approuver toutes les opérations semblables et l'information connexe (voir la page 47). Il n'y a eu aucune opération importante avec une personne apparentée en 2022.

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

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

Vous trouverez le texte intégral du mandat du comité, qui a été mis à jour en 2022, sur notre site Web (www.fortisinc.com).

Les réunions sont convoquées par le président ou deux membres du comité ou encore par l'auditeur externe. Le quorum à une réunion est constitué de trois membres. Le comité s'est réuni cinq fois en 2022 et a réservé du temps à chaque réunion pour se réunir hors de la présence de la direction. Le comité s'est également entretenu séparément avec la chef des finances, l'auditeur interne et l'auditeur externe à chacune de ses réunions.

Vous obtiendrez des renseignements supplémentaires sur la composition et la fonction de surveillance du comité d'audit aux pages 29 et 38 de notre notice annuelle datée du 9 février 2023 figurant sur notre site Web (www.fortisinc.com) ainsi que sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov).

COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Julie A. Dobson (présidente)¹
Pierre J. Blouin
Paul J. Bonavia
Lawrence T. Borgard
Maura J. Clark²
Margarita K. Dilley
Douglas J. Haughey
Gianna Manes
Jo Mark Zurel

100 % indépendants

1. M^{me} Dobson a été nommée présidente du comité après l'assemblée annuelle et extraordinaire tenue le 5 mai 2022.
2. M^{me} Clark a été nommée présidente du comité après l'assemblée annuelle et extraordinaire tenue le 5 mai 2022.

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

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

Le comité a les responsabilités suivantes :

- surveiller l'approche de Fortis à l'égard de la gestion des talents et de la formation, du perfectionnement et du mieux-être des employés;
- surveiller l'application de la stratégie, des plans et des pratiques de diversité et d'inclusion en milieu de travail;
- recommander la nomination des membres de la haute direction au conseil;
- évaluer le rendement des membres de la haute direction;
- planifier les ressources humaines, notamment la gestion des talents et la planification de la relève (voir la page 42);
- élaborer et surveiller le programme de rémunération et d'avantages destiné aux membres de la haute direction et au chef de la direction et s'assurer que le programme de rémunération est aligné sur la stratégie, le cadre de gestion des risques, les objectifs en matière de durabilité et la performance globale de Fortis.

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

Le comité est chargé de l'élaboration, de la mise en œuvre et de la surveillance de saines politiques de ressources humaines. Il supervise et administre les politiques suivantes :

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

Il surveille et administre également nos quatre plans de rémunération des employés : le plan d'unités d'actions fondées sur la performance, le plan d'unités d'actions incessibles, le plan d'options sur actions de 2012 et le troisième régime d'achat d'actions à l'intention des employés de 2012 modifié et mis à jour. On trouvera davantage de renseignements sur ces plans aux pages 81 et suivantes.

Vous trouverez le texte intégral du mandat du comité, qui a été mis à jour en 2022, sur notre site Web (www.fortisinc.com).

Les réunions sont convoquées par le président ou par deux membres du comité. Le quorum à une réunion est constitué de trois membres. Le comité s'est réuni cinq fois en 2022 et a réservé du temps à chaque réunion pour se réunir hors de la présence de la direction.

COMITÉ DE LA GOUVERNANCE ET DE LA DURABILITÉ

Pierre J. Blouin (président)

Tracey C. Ball

Paul J. Bonavia

Lisa Crutchfield¹

Julie A. Dobson

Lisa L. Durocher

Douglas J. Haughey

100 % indépendants

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

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

Le comité a les responsabilités suivantes :

- élaborer et recommander au conseil l'approche concernant les questions de gouvernance;
- superviser l'engagement de Fortis envers le développement durable et examiner l'information que nous communiquons en la matière, y compris les risques et les possibilités liées au climat et nos objectifs de réduction des émissions de GES;
- superviser notre programme de cybersécurité et notre infrastructure de technologies opérationnelles et d'information (se reporter à la page 47);
- vérifier la taille et la composition du conseil, y compris les compétences et les aptitudes, la diversité et les mécanismes de relève;
- proposer de nouveaux candidats à nommer aux postes d'administrateur;
- conseiller le conseil au sujet de la composition des comités, de la nomination des présidents des comités et du plan de relève du président du conseil (voir les pages 63 et 64);
- exécuter selon les directives du conseil un processus d'évaluation de l'efficacité du conseil, des comités et des administrateurs (voir la page 62);
- maintenir un programme exhaustif d'orientation et de formation continue pour les administrateurs;
- examiner la rémunération des administrateurs et faire des recommandations au conseil à ce sujet.

Le comité examine l'ensemble des politiques, des mandats et des descriptions de poste et recommande au conseil toute modification ou tout ajout devant y être apporté. Il supervise et administre les politiques suivantes :

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

Vous trouverez le texte intégral du mandat du comité, qui a été mis à jour en 2022, ainsi que du code de conduite et de certaines autres politiques en matière de gouvernance sur notre site Web (www.fortisinc.com).

Les réunions sont convoquées par le président ou par deux membres du comité. Le quorum à une réunion est constitué de trois membres. Le comité s'est réuni six fois en 2022 et a réservé du temps à chaque réunion pour se réunir hors de la présence de la direction.

1. M^{me} Crutchfield a été nommée au comité après l'assemblée annuelle et extraordinaire tenue le 5 mai 2022.

COMITÉ DE SÉLECTION DU PRÉSIDENT DU CONSEIL

Le comité de sélection du président du conseil a été créé en 2021 en tant que comité spécial du conseil d'administration afin qu'il aide à superviser un processus de sélection et de recommandation d'un candidat admissible au poste de président du conseil, qui succédera à Douglas J. Haughey au plus tard à son départ à la retraite, prévu en mai 2023. Le comité s'est réuni cinq fois au total, dont trois fois en 2022. Il a été dissout en 2022 après avoir rempli son seul objectif, à savoir la sélection et la recommandation d'un candidat admissible au poste de président du conseil. En juillet 2022, le conseil a annoncé que M. Haughey quitterait ses fonctions de président du conseil le 31 décembre 2022 et que Jo Mark Zurel deviendrait le prochain président du conseil le 1^{er} janvier 2023 (se reporter à la page 64).

2

Gouvernance

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

Où trouver de l'information

40 Nos politiques et pratiques en matière de gouvernance

41 Information sur le conseil de Fortis

NOS POLITIQUES ET PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Fortis est une société canadienne prorogée en vertu de la loi intitulée Corporations Act (Terre-Neuve-et-Labrador). Nos pratiques de gouvernance respectent les lignes directrices en matière de gouvernance de l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance et notre adoption volontaire de plusieurs normes de gouvernance énoncées dans la règle 303 de la SEC et des normes de gouvernance de la NYSE qui s'appliquent aux émetteurs des États-Unis.

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

Coup d'œil sur la gouvernance de Fortis

Composition du conseil	Indépendance	Rémunération	Élection des administrateurs	Éthique et formation
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Taille appropriée (12 administrateurs, dans la mesure où tous les candidats sont élus) ✓ Les administrateurs sont en majorité indépendants (92 % ou 11 des 12 administrateurs) ✓ Politique sur la diversité destinée à assurer que tous les aspects de la diversité sont pris en compte ✓ Grille des compétences permettant de gérer la combinaison des compétences et de l'expérience 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Président du conseil indépendant ✓ Séparation des postes de président du conseil et de chef de la direction pour assurer la responsabilisation ✓ Tous les comités du conseil sont entièrement indépendants ✓ Présence d'administrateurs indépendants à toutes les réunions 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vote consultatif annuel sur la rémunération de la haute direction ✓ Étalonnage destiné à assurer le caractère concurrentiel de la rémunération et à cerner les tendances du marché ✓ Politique de récupération de la rémunération pour l'atténuation des risques ✓ Exigence d'actionariat pour les administrateurs et les membres de la haute direction ✓ Ajustement du calcul des attributions incitatives à la discrétion du conseil ✓ Évaluations régulières du risque lié à la rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Administrateurs élus chaque année ✓ Administrateurs élus individuellement et non en fonction d'une liste ✓ Politique de vote majoritaire destinée à assurer que les administrateurs reçoivent l'appui des actionnaires 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Code de conduite ✓ Politique anti-corruption ✓ Politique de respect en milieu de travail ✓ Programme d'orientation pour les nouveaux administrateurs ✓ Programme de formation des membres du conseil aux fins du perfectionnement continu ✓ Processus d'évaluation annuelle du conseil destiné à en assurer l'efficacité

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

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

INFORMATION SUR LE CONSEIL DE FORTIS

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

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

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

Le comité de sélection du président du conseil, créé en 2021 en tant que comité spécial du conseil, a été dissout en 2022 après avoir rempli son seul objectif, à savoir la sélection et la recommandation d'un candidat admissible au poste de président du conseil pour succéder à Douglas J. Haughey à titre de président du conseil au moment de son départ à la retraite, prévu en mai 2023, ou avant celui-ci (voir la page 64).

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

Les mandats des comités et les descriptions de poste du président du conseil et du président et chef de la direction sont examinés tous les deux ans, le dernier examen ayant été réalisé en 2022. Les changements apportés aux mandats des comités sont approuvés tant par le comité de la gouvernance et de la durabilité que par le conseil. Les rapports des comités présentés dans la présente circulaire énoncent les politiques de gouvernance qui s'inscrivent dans leurs domaines de responsabilités respectifs.

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

Vous pouvez en apprendre plus sur la présence aux réunions à la page 32 et sur les comités du conseil aux pages 35 et suivantes.

Indépendance

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

Nos statuts exigent un minimum de trois et un maximum de 15 administrateurs au conseil. Cette année, 12 candidats sont proposés à l'élection à l'assemblée annuelle.

Le conseil a établi que 11 des 12 candidats aux postes d'administrateur sont indépendants et respectent la définition du Règlement 52-110 sur le comité d'audit et les exigences en matière d'indépendance énoncées aux articles 303A.02 et 303A.07 du New York Stock Exchange Listed Company Manual. M. Hutchens n'est pas indépendant car il est notre président et chef de la direction.

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

Descriptions de poste

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

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

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

Gouvernance solide

En 2022, le conseil d'administration de Fortis s'est classé au premier rang sur 226 sociétés de l'indice composé S&P/TSX dans le classement annuel des pratiques de gouvernance d'entreprise Board Games du *Globe and Mail*.

Assurer un avenir énergétique plus propre

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

Le comité de la gouvernance et de la durabilité surveille nos activités en matière de développement durable, l'information que nous communiquons à cet égard et les progrès que nous accomplissons pour atteindre nos objectifs de réduction des émissions de GES. Vous en apprendrez davantage sur le comité à la page 37, et sur l'objectif de réduction des émissions de carbone à la rubrique sur l'incitatif annuel pour 2022 et dans notre plan d'unités d'actions fondées sur la performance (se reporter aux pages 87 et 98).

Conseils externes

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

Exigences d'information indépendante

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

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

Rôle et responsabilités

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

Stratégie

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

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

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

Relève aux postes de direction

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

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

Nous avons annoncé trois changements au sein de la haute direction au cours de l'année dernière :

- Le départ à la retraite de Nora M. Duke, vice-présidente directrice, développement durable et chef des ressources humaines, le 30 juin 2022, après une carrière de 36 ans au sein du groupe Fortis.
- La nomination de James R. Reid au nouveau poste de vice-président directeur, développement durable et chef du contentieux, à compter du 1^{er} juillet 2022. M Reid assumera des responsabilités de surveillance en ce qui concerne la durabilité, les ressources humaines, les communications et les relations avec les gouvernements, en plus de son rôle lié aux aspects juridique et de gouvernance.
- La nomination de Gary J. Smith au nouveau poste de vice-président directeur, exploitation et innovation, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2022. Les responsabilités de M. Smith se rapportent à nos priorités en matière d'innovation et au leadership en ce qui concerne la sécurité, la fiabilité et les dépenses d'investissement dans l'ensemble de l'organisation. Il supervise aussi les fonctions liées à la cybersécurité et à la technologie et nos activités dans l'est du Canada et dans les Caraïbes.

Vous en apprendrez plus sur ces changements dans le message aux actionnaires, aux pages 2 et suivantes.

Diversité au sein de la direction

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

La politique sur la diversité du conseil et de la haute direction énonce notre philosophie en matière de diversité au sein du conseil (voir la page 59) et aux postes de haute direction.

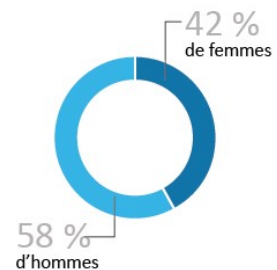
Le conseil tient compte de la diversité lorsqu'il recherche des candidats aux postes de haute direction afin de s'assurer qu'une liste représentative de candidats est incluse dans le groupe de candidats potentiels. Nous avons établi des objectifs précis en matière de représentation au sein de la haute direction à l'échelle de l'entreprise en ce qui a trait au genre et à l'ethnicité, et ces objectifs constitueront les bases de la mesure de la performance en matière de diversité, d'équité et d'inclusion de notre plan d'UAP à compter de 2023 (se reporter aux rubriques ci-dessous et à la page 84).

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

À l'heure actuelle, 42 % des membres de la haute direction de Fortis sont des femmes. Au 8 mars 2023, Jocelyn Perry était l'une de seulement huit femmes chef de la direction des finances en poste dans les entreprises du TSX 60, et une des quelque 25 membres de la haute direction visés qui sont des femmes au sein des sociétés composant le TSX 60.

Le laboratoire de formation de leaders de Fortis sert de plaque tournante pour la gestion des employés talentueux et notre programme de développement à l'intention des employés au début de leur progression dans l'échelle hiérarchique. Le laboratoire a été conçu pour établir des relations de mentorat et créer des contacts avec les membres de la haute direction du groupe Fortis, promouvoir la mobilité de carrière interentreprises et approfondir les relations entre les pairs. Les participants ont accès à des modules de formation, dont un module dédié uniquement à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, qui leur fournit des outils pour être des leaders inclusifs. Les participants travaillent également sur un projet clé parfaitement aligné sur notre stratégie et nos objectifs d'affaires.

Les femmes représentent actuellement 42 % de l'équipe de haute direction, notamment Jocelyn Perry, notre vice-présidente directrice et chef des finances.



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

En 2022, Fortis a de nouveau été reconnue par le magazine Report on Business du journal *The Globe & Mail* comme l'une des 84 sociétés canadiennes à l'avant-garde pour ce qui est de la présence des femmes à des postes de direction. Lancée en 2020, la liste Women Lead Here est une référence annuelle en matière de diversité des genres au Canada.

Conseil sur la diversité à l'échelle de Fortis

En 2022, le conseil consultatif sur la diversité, l'équité et l'inclusion a élaboré un plan d'action à l'échelle de l'entreprise pour faire progresser la justice raciale dans nos entreprises et nos collectivités. Le plan exigeait spécifiquement que tous les dirigeants suivent une formation sur le leadership inclusif et la lutte contre le racisme en 2022. Le plan précise les mesures à prendre et les échéanciers connexes pour atteindre quatre objectifs principaux :

1. Outiller l'équipe de leadership de Fortis pour diriger et être responsable de la promotion de la justice raciale.
2. Embaucher, former, promouvoir et maintenir en poste un effectif issu de groupes raciaux divers.
3. Entretenir une culture antiraciste sûre, respectueuse et inclusive.
4. Chercher des occasions d'engagement significatif auprès de collectivités diversifiées d'un point de vue ethnique et éthique au sein de notre milieu de travail et dans les régions que nous desservons.

Le conseil consultatif sur la diversité, l'équité et l'inclusion a été créé en 2020 et est constitué de cadres supérieurs aux horizons variés provenant des diverses composantes de l'organisation de Fortis pour guider la stratégie d'inclusion et de diversité et veiller à sa mise en œuvre. Le conseil a terminé ses travaux fondateurs en 2021 et a fait progresser les initiatives liées aux mesures de la performance en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, à la formation en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et à la collecte de données sur la diversité de la main-d'œuvre en 2022.

Lier les progrès réalisés en matière de diversité à la rémunération des membres de la haute direction

Changements apportés en 2022

La diversité, l'équité et l'inclusion ont été ajoutés à titre de nouvelle mesure de la performance pour le calcul de la rémunération incitative annuelle pour 2022, pour une pondération de 10 %. Cette mesure établit les attentes en ce qui a trait à la représentation de la diversité dans la haute direction, à la formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion et à l'efficacité du conseil consultatif sur la diversité, l'équité et l'inclusion (se reporter à la page 78).

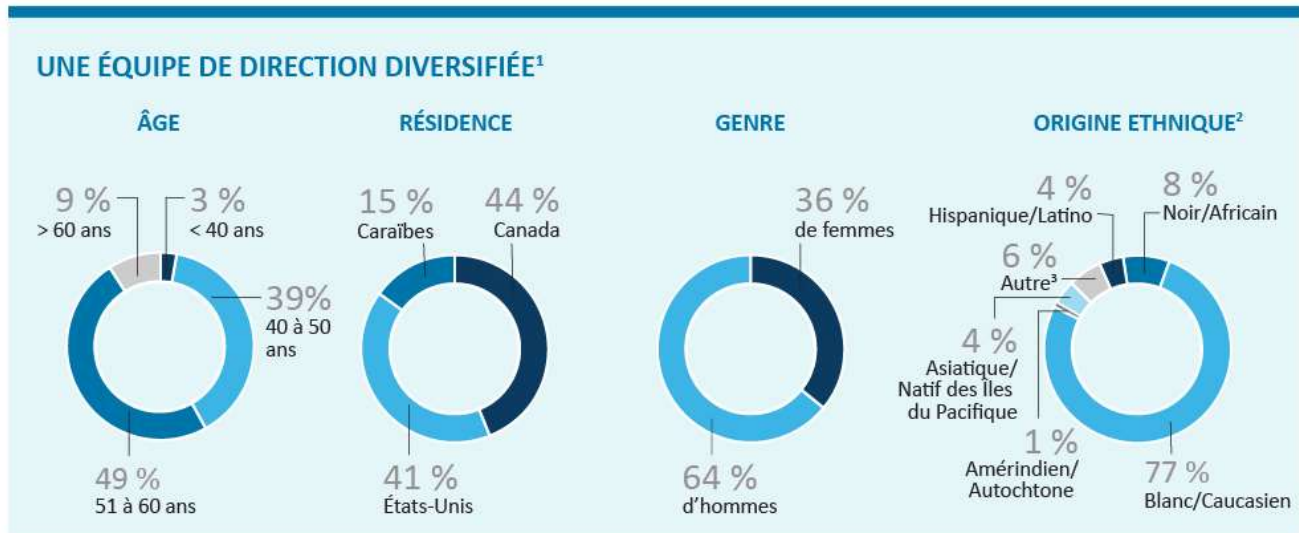
En 2022, nous avons recueilli des données de référence sur la représentation dans l'ensemble des entreprises de services publics de Fortis. Ces données de base nous aident à mieux comprendre notre profil de diversité et le degré de représentativité de notre équipe de direction par rapport à notre effectif.

En 2022, pour la première fois, nous avons présenté des informations sur la représentation de la diversité au sein de la haute direction autre que celle fondée sur le genre. Notre rapport sur la durabilité de 2022 comprend plus de 35 nouveaux indicateurs de performance clés, dont 19 sont liés à la diversité des employés et des membres de la haute direction.

Changements apportés en 2023

À compter de 2023, nous introduisons une nouvelle mesure de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans le plan d'UAP (voir la page 84).

Nous sommes l'un des signataires du Club des 30 % du Canada, un groupe composé de présidents du conseil et de chefs de la direction déterminés à améliorer l'équilibre hommes-femmes au sein des conseils et des postes de haute direction. Le Club reconnaît qu'une plus grande diversité améliore la gouvernance et les résultats d'affaires et, en tant que signataire, Fortis s'efforce d'atteindre un équilibre durable et véritable entre les hommes et les femmes aux postes de haute direction. Il est essentiel de faire un état des lieux en matière de représentation de la diversité au sein des équipes de haute direction à l'échelle de l'entreprise pour comprendre notre profil actuel et établir des cibles futures en la matière (se reporter à la page 94). Un sondage sur la diversité au sein de la haute direction a été mené dans l'ensemble du groupe Fortis au premier trimestre de 2022, et les résultats sont présentés dans le graphique ci-dessous. Les données sur la diversité au sein de la haute direction sont représentatives de notre équipe de haute direction à l'échelle de l'entreprise, puisque tous les membres de la haute direction de Fortis ont participé à cet exercice d'auto-identification.



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

Les détails sur la représentation de la diversité chez Fortis au cours des trois derniers exercices sont présentés dans notre rapport sur la durabilité de 2022. Ce document et la politique sur la diversité de notre conseil sont disponibles sur notre site web (www.fortisinc.com).

Au sujet de nos pratiques



Notre engagement en faveur de l'inclusion et de la diversité démontre notre détermination à créer, dans toutes nos entreprises de services publics en exploitation, un milieu de travail qui valorise et encourage l'inclusion et la diversité. Cet engagement à l'échelle de l'organisation est l'un des fondements de notre code de conduite et s'applique à tous au sein de Fortis (voir la page 57).

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

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

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

Engagement à respecter des normes élevées

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

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

Gestion des risques

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

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

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

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

À propos de la GRE

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

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

En 2022, le conseil a continué de surveiller les risques posés par la pandémie de COVID-19, y compris le risque lié à la santé et à la sécurité des employés et des clients ainsi que le risque opérationnel et financier, tout en continuant à porter une attention toute particulière à nos projets d'investissement et à nos secteurs de croissance ciblés, ainsi qu'aux attentes en matière de performance ESG. Dans le cadre du processus d'examen des politiques bisannuel, le conseil a approuvé des mises à jour

Au sujet des risques environnementaux et sociaux

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

En 2022, nous avons publié notre premier rapport sur l'IFCC et l'évaluation du risque climatique, qui comprend une analyse de quatre scénarios liés au climat et des risques et occasions connexes.

Notre programme incitatif annuel et notre programme d'UAP incluent des mesures liées au développement durable, y compris concernant la réduction des émissions de carbone et la lutte contre les changements climatiques (voir les pages 87 et 98).

Risque lié à la chaîne d'approvisionnement

Comme d'autres entreprises de notre secteur, les entreprises de services publics de Fortis subissent des pressions liées à la chaîne d'approvisionnement en raison de la non-disponibilité de certains matériaux clés et de la hausse des coûts, ce qui peut avoir une incidence sur la facture des clients.

Nous atténuons ces pressions par les moyens suivants :

- accroître la responsabilité de la direction en ce qui a trait à la coordination de la chaîne d'approvisionnement, afin d'accorder une plus grande priorité à la gestion de la chaîne d'approvisionnement;
- cibler les matières considérées comme hautement prioritaires afin d'assurer une accessibilité suffisante des matières et de consolider notre pouvoir d'achat afin d'améliorer les résultats;
- ajuster les plans en matière de stocks pour tenir compte des conditions du marché et des contraintes liées à la chaîne d'approvisionnement;
- assurer une plus grande collaboration entre les fournisseurs et les entreprises de services publics de Fortis pour établir des prévisions pluriannuelles et des spécifications de produits flexibles afin d'harmoniser les plans avec la disponibilité des matériaux.

En 2022, nous avons également mené un sondage auprès de nos 10 principaux fournisseurs sur des sujets tels que les pratiques en matière de santé et de sécurité, les pratiques commerciales éthiques, la performance environnementale, la préparation aux changements climatiques, la stabilité de la main-d'œuvre et les priorités en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, ce qui constitue une première étape pour mieux comprendre les priorités et les pratiques en matière de durabilité de nos principaux fournisseurs.

de nos politiques en matière de gouvernance en 2021 afin de continuer d'assurer une surveillance rigoureuse des risques, notamment nos politiques sur la communication de l'information, la lutte à la corruption et le lancement d'alerte, et celles liées à notre fonction d'audit interne, aux engagements politiques et à nos lignes directrices en matière d'embauche d'employés de l'auditeur indépendant, entre autres. Vous en apprendrez davantage sur les activités du comité aux pages 35 et suivantes.

Opérations entre personnes apparentées

Le comité d'audit, au nom du conseil, est chargé de surveiller toutes les opérations entre personnes apparentées, c'est-à-dire toutes les opérations entre Fortis et un membre de la haute direction, un administrateur, un actionnaire principal ou les membres de la famille immédiate de ces personnes. Le comité examine toutes les opérations entre personnes apparentées et discute des détails s'y rapportant avec la direction et d'autres personnes, s'il le juge approprié. Le comité d'audit doit approuver toutes les opérations entre personnes apparentées et l'information qui est transmise à leur sujet. Vous en apprendrez davantage sur le comité d'audit à la page 35.

Un exposé plus détaillé de la gestion des risques est présenté aux pages 28 et suivantes de notre rapport de gestion de 2022, disponible sur notre site Web (www.fortisinc.com), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov).

Gestion des risques liés à la cybersécurité

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

Chaque entreprise de services publics de Fortis et le siège social ont adopté un PGRC visant l'ensemble de l'entreprise qui permet de repérer, de mesurer, de surveiller et de gérer les risques liés à la cybersécurité dans toute l'entreprise. Grâce à la surveillance exercée par le conseil et la direction, notre stratégie en matière de cybersécurité favorise une gestion efficace des risques d'entreprise et crée des occasions d'investissement dans nos filiales. Notre vice-président directeur, exploitation et innovation, a des responsabilités de surveillance à l'égard des activités, de la cybersécurité et de nos fonctions technologiques (se reporter à la page 97). Le vice-président, chef de l'information coordonne le PGRC en collaboration avec les cadres du groupe de TI de chaque filiale. Ce programme reflète la structure de notre programme GRE et est axé sur les principaux risques, y compris en ce qui a trait à la gestion des actifs et de l'identité, à l'analyse des menaces et de la vulnérabilité, à l'information sur la situation, à l'échange d'information, aux plans d'intervention en cas d'incident, à la chaîne d'approvisionnement et aux menaces internes. Ces processus sont audités selon les normes les plus strictes en matière de sécurité de l'information et/ou par des fournisseurs tiers. L'ensemble des employés et des principaux entrepreneurs de toutes les filiales de Fortis suivent une formation annuelle en cybersécurité. Nous disposons d'une police d'assurance contre les risques liés à la sécurité de l'information.

Notre comité de la gouvernance et de la durabilité est chargé, au nom du conseil, de la surveillance de la cybersécurité et reçoit un rapport sur la cybersécurité et la technologie à chacune de ses réunions périodiques. Le programme de formation des administrateurs de 2022 comprenait une séance sur la cybersécurité (voir page 62). Fortis n'a pas subi de violation à déclarer depuis qu'elle a commencé à établir des rapports sur la cybersécurité en 2018.

Développement durable

Nous sommes fiers d'être un fournisseur d'énergie sécuritaire et fiable pour nos clients et les collectivités que nous desservons et nous sommes déterminés à faire des progrès quant aux questions de développement durable les plus pertinentes pour notre entreprise et nos parties prenantes.

Nous croyons que de solides pratiques en matière de durabilité donnent de meilleurs résultats pour notre entreprise, notre personnel, nos clients et toutes nos parties prenantes. Nous sommes principalement une société de transport et de distribution, de sorte que notre empreinte environnementale est relativement modeste en comparaison de nos pairs. Toutefois, nous sommes fermement résolus à exercer nos activités d'une manière écologiquement responsable.

Nous respectons nos engagements pour un avenir énergétique plus propre en concentrant nos efforts sur les aspects suivants :

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

Notre engagement envers le développement durable

Notre engagement envers la durabilité nous mène à exercer nos activités de manière responsable et à protéger l'environnement pour les prochaines générations.

Notre énoncé d'engagement comporte quatre domaines prioritaires :

- Préserver notre environnement et lutter contre les changements climatiques
- Lier nos gens et la durabilité
- Engagement auprès des parties prenantes et des collectivités
- Assurer une saine gouvernance

Afin de mesurer nos progrès, nous fixons des objectifs, des cibles et des programmes en matière de développement durable, que nous révisons régulièrement dans un souci d'amélioration continue.

Faits saillants de 2022

- Réduction de 28 % de nos émissions du champ d'application 1 en 2022 par rapport aux niveaux de 2019
- Annonce de l'objectif d'éliminer nos émissions nettes directes de GES d'ici 2050
- Progrès en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, application de la nouvelle mesure sur la rémunération incitative annuelle de 2022 et annonce de la mise en place d'une nouvelle mesure liée à la diversité, à l'équité et à l'inclusion dans notre plan d'UAP à compter de 2023
- Amélioration de nos rapports conformément aux principaux cadres de développement durable, publication de notre premier rapport sur l'IFCC et l'évaluation du risque climatique, qui comprend une analyse de quatre scénarios liés au climat, et harmonisation de notre rapport sur la durabilité avec les normes du SASB applicables
- Modification de notre facilité de crédit à terme renouvelable d'un montant de 1,3 milliard de dollars afin d'en faire une structure de prêt lié à la durabilité, qui comprend des ajustements des prix en fonction de l'atteinte de certaines cibles en matière d'émissions de carbone et de diversité des membres du conseil
- Les entreprises de services publics de Fortis continuent de dépasser les moyennes du secteur en ce qui a trait à ses résultats en matière de sécurité et de fiabilité

Préserver notre environnement et lutter contre les changements climatiques

En octobre 2022, nous avons annoncé notre programme d'investissement sur cinq ans pour 2023-2027, qui se chiffre à 22,3 milliards de dollars, soit 2,3 milliards de dollars de plus que le programme sur cinq ans précédent; il s'agit du programme d'investissement le plus important de l'histoire de Fortis. À l'exception d'une tranche de l'augmentation d'environ 500 millions de dollars découlant d'une hausse du taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien sur une période de cinq ans, l'augmentation est attribuable à la croissance interne, qui reflète principalement les projets de transport régionaux d'ITC liés au plan de transport à long terme de Midcontinent Independent System Operator, Inc. (« MISO »), les investissements additionnels dans une énergie plus propre en Arizona afin de soutenir l'abandon du charbon par Tucson Electric Power d'ici 2032, ainsi que les améliorations apportées à la fiabilité et à la capacité de la distribution, de même que les investissements visant à favoriser la croissance de la clientèle dans l'ensemble de nos entreprises de services publics réglementés.

Nous prévoyons investir 5,9 milliards de dollars dans une énergie plus propre au cours des cinq prochaines années, grâce à des investissements visant à raccorder l'énergie renouvelable au réseau d'ITC, des investissements dans la production et le stockage d'énergie renouvelable en Arizona et dans les Caraïbes, ainsi que des solutions en matière de combustibles plus propres en Colombie-Britannique.

Nous nous conformons aux objectifs de développement durable des Nations Unies

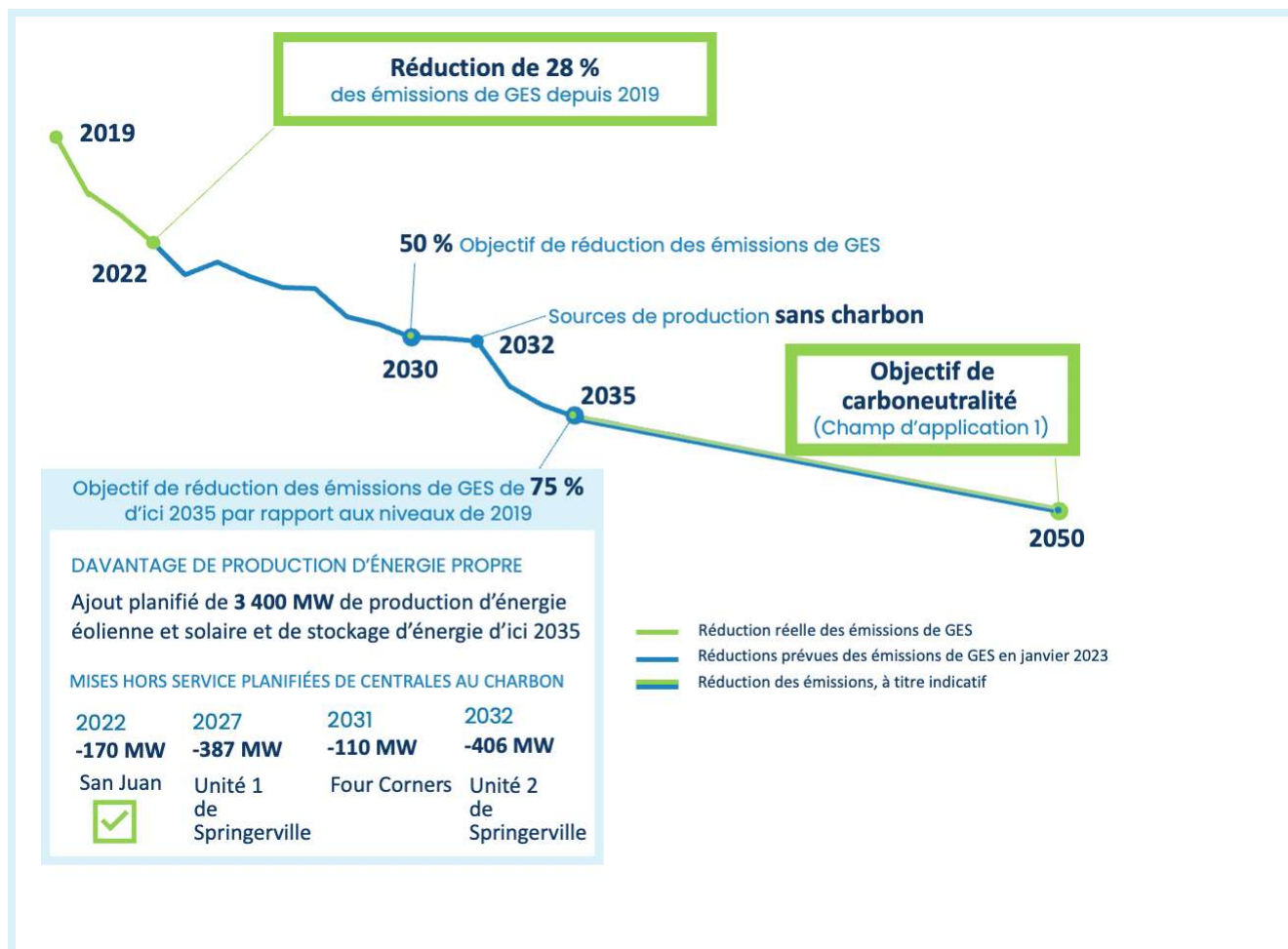
Nous avons retenu les six objectifs de développement durable des Nations Unies les plus pertinents pour nos priorités en matière de durabilité :



Vous en apprendrez plus sur le développement durable chez Fortis dans notre rapport sur la durabilité de 2022, disponible sur notre site Web (www.fortisinc.com).

Atteindre la carboneutralité

Nous avons comme objectif d'éliminer nos émissions nettes directes de GES d'ici 2050, et avons élaboré un plan précis pour atteindre nos objectifs intermédiaires de réduction des émissions de GES de 50 % d'ici 2030 et de 75 % d'ici 2035, sans recourir à la compensation carbone. Ces objectifs soulignent notre engagement à l'égard de la durabilité et notre leadership dans le secteur. Le rythme auquel nous prévoyons réduire nos émissions pour 2035 correspond à un objectif de limitation du réchauffement climatique bien inférieur à deux degrés Celsius, ce qui est conforme aux objectifs de l'Accord de Paris. D'ici 2035, 99 % des actifs de Fortis devraient être consacrés à la livraison d'énergie et à la production d'énergie renouvelable sans carbone. Nous avons déjà atteint une réduction des émissions de 28 % par rapport aux niveaux de 2019, un bon départ pour notre parcours vers l'élimination des émissions nettes.



Le chemin de TEP vers un avenir énergétique durable

Bien que les initiatives liées à l'énergie propre lancées dans l'ensemble des entreprises de services publics de Fortis contribueront à l'atteinte de nos objectifs, Tucson Electric Power (TEP) sera la société du groupe Fortis qui aura le plus d'incidence sur la réduction des émissions directes de GES. TEP dispose d'un plan ambitieux, réaliste et responsable pour répondre aux besoins énergétiques des clients et pour assurer une transition économique de ses actifs vers des sources de production plus propres.

En 2022, TEP a abandonné la production de 170 MW alimentée au charbon; elle prévoit que la composition de ses sources de production sera sans charbon d'ici 2032. Les mises hors service de centrales au charbon de l'entreprise de services publics ont été l'un des principaux facteurs ayant contribué à la réduction de 28 % des émissions de GES de Fortis depuis 2019. Au cours de la même période, la capacité de production d'électricité renouvelable de Fortis a augmenté de 15 %, et cette capacité devrait augmenter davantage, TEP prévoyant ajouter 3 400 MW de production d'énergie éolienne et solaire et de stockage d'énergie entre 2022 et 2035.

Électricité durable



Le concept de l'électricité durable englobe les aspects environnementaux, économiques et sociaux du secteur de l'électricité et Électricité Canada reconnaît les efforts déployés par les entreprises de services publics de Fortis.

Électricité Canada a remis le prix Fiabilité et résilience à FortisAlberta (2022) et à Newfoundland Power (2021) pour leur excellence en matière de gestion d'actifs, d'innovation en ce qui concerne la fiabilité, de communications en cas d'arrêt et de gestion globale de la fiabilité et de la résilience. Les candidatures sont examinées et évaluées par un groupe externe d'experts issus de l'industrie et du milieu universitaire. FortisAlberta a également reçu le Prix d'excellence du président d'Électricité Canada 2022 pour la sécurité des employés – Production, qui souligne la solide performance en matière de sécurité d'une société au cours de l'année précédente.

En 2022, le réseau d'ambassadeurs pour l'innovation et la durabilité de FortisBC a reçu le prix Électricité durable d'Électricité Canada pour son engagement envers l'amélioration continue de sa performance dans le cadre de projets, de programmes et d'initiatives. Le réseau d'ambassadeurs de FortisBC est une initiative pour l'épanouissement et l'engagement des employés qui offre aux employés l'occasion de réfléchir, de discuter et de prendre des mesures pour faire progresser la durabilité et l'innovation dans l'ensemble de la Société.

Initiatives de financement durable au sein des entreprises de services publics de Fortis

- FortisBC, TEP et ITC ont toutes émis des obligations vertes au cours des dernières années, ce qui soutient notre engagement en matière de développement durable à l'échelle de la société.
- FortisBC a intégré des cibles de performance liées au développement durable afin d'établir une facilité de crédit liée à la durabilité de premier plan sur le marché, laquelle permet d'ajuster les frais en fonction de la performance de FortisBC dans deux secteurs liés à la durabilité, soit la réduction des émissions annuelles de GES par l'entremise du remplacement des volumes de gaz naturel conventionnels par du gaz renouvelable à faible émission de carbone et l'accent accru mis sur les projets avec une participation autochtone significative et équitable.

Réduire les émissions de carbone des entreprises de services publics de Fortis

- TEP concentre ses efforts sur la réduction des émissions du champ d'application 1 issues de la production d'énergie à partir de combustibles fossiles de 80 % par rapport à 2005 d'ici 2035. D'ici 2032, TEP disposera de sources de production sans charbon; elle a déjà éliminé l'utilisation de l'eau de surface pour la production d'énergie, et l'utilisation des eaux souterraines sera réduite de 70 %. Elle prévoit que plus de 40 % de l'énergie fournie proviendra de l'énergie éolienne et solaire et du stockage dans des batteries en 2030; ce sera plus de 60 % en 2033. À plus long terme, TEP consacrera ses efforts à améliorer l'efficacité des unités de gaz naturel, à utiliser des carburants à faible teneur en carbone et à préparer ses unités de production pour l'injection d'hydrogène.
- FortisBC continue d'accroître l'utilisation de gaz renouvelables et à faibles émissions de carbone tout en investissant pour une utilisation plus efficace de l'énergie par ses clients. Au cours des dernières années, FortisBC a connu ses plus importantes hausses annuelles en ce qui concerne l'approvisionnement en gaz renouvelable et a signé plus de 30 ententes d'approvisionnement. En 2022, FortisBC a annoncé un partenariat pour un nouveau projet pilote dans le cadre duquel une technologie novatrice sera utilisée pour la première fois en Amérique du Nord afin de produire de l'hydrogène carboneutre à partir de gaz naturel. L'entreprise de services publics a également annoncé la signature d'une entente de participation par l'entremise de l'achat de titres de capitaux propres avec la Première Nation Musqueam dans le but commun de mettre en place une installation de GNL de premier plan qui aura des retombées positives pour Musqueam et la région.

Réduire les émissions de carbone des entreprises de services publics de Fortis (suite)

- **Central Hudson** se concentre sur l'électrification de son parc de véhicules – 10 % d'ici 2025 et 50 % d'ici 2030. Central Hudson a été une des premières entreprises de services publics aux États-Unis à acheter deux camions-nacelles entièrement électriques, ce qui permettra d'économiser environ 1 000 gallons de combustible diesel par année, et elle a acheté quatre camions-nacelles hybrides, ce qui permettra d'économiser environ 500 gallons de combustible diesel par année. À la fin de 2022, elle possédait 17 véhicules électriques, ce qui correspond à un quart de son objectif pour 2025.
- **Maritime Electric**, à l'Île-du-Prince-Édouard, a établi un nouvel objectif en 2022, soit de réduire les émissions de GES de 55 % d'ici 2030.
- La planification, l'implantation et la construction de nouvelles infrastructures de transport peuvent prendre beaucoup plus de temps que dans le cas de la production d'énergie renouvelable. ITC est la plus grande société indépendante de transport d'électricité aux États-Unis, et elle prend déjà des mesures pour planifier et se préparer à répondre aux besoins du réseau énergétique de l'avenir. ITC travaille avec des partenaires du secteur dans l'ensemble de sa zone de couverture, qui compte sept États, pour s'assurer que les infrastructures de transport essentielles demeureront fiables et résilientes lorsque les projets d'énergie renouvelable seront mis en service. Par exemple, au Michigan, ITC a récemment travaillé avec des promoteurs du plus grand réseau solaire de l'État pour mettre en service des panneaux solaires d'une capacité de 239 MW en trois phases, de 2020 à 2022. ITC est également partenaire dans le cadre d'un projet de transport à haute tension qui reliera le nord-est de l'Iowa et l'ouest du Wisconsin, un projet clé pour raccorder l'énergie renouvelable au réseau.
- Les entreprises de services publics de Fortis, y compris **FortisBC**, **Central Hudson**, **Maritime Electric** et ITC, font progresser l'adoption des véhicules électriques et mettent en place l'infrastructure nécessaire. Elles collaborent également avec des groupes communautaires et des organismes publics, comme les services de transport par autobus, en vue de l'électrification des parcs de véhicules. Au début de 2023, **FortisAlberta** a lancé le projet pilote pour la recharge intelligente des véhicules électriques, le premier du genre dans les régions rurales de l'Alberta, afin de recueillir des données sur les exigences relatives à la recharge des véhicules électriques pour mieux gérer la demande croissante d'énergie et optimiser le réseau.
- Le programme de gaz naturel renouvelable (GNR) de **FortisBC** comprend plusieurs premières : son partenariat avec Seaspan Ferries, la première société maritime canadienne à piloter l'utilisation du GNR dans l'un de ses navires fonctionnant au GNL, plus de 30 ententes d'approvisionnement avec des fournisseurs de GNR, y compris un nouveau fournisseur de GNR aux États-Unis, et une reconnaissance en tant que premier service public en Amérique du Nord à offrir du GNR aux clients. FortisBC a également soumis un projet de règlement en vertu duquel chaque immeuble nouvellement construit raccordé au réseau de gaz en Colombie-Britannique ne recevrait automatiquement que du GNR pour la durée de vie de l'immeuble, une première en Amérique du Nord.

Vous en apprendrez plus sur notre objectif visant à atteindre la carboneutralité et nos progrès en la matière en consultant notre rapport sur la durabilité pour 2022, disponible sur notre site Web (www.fortisinc.com), et sur les sites Web des sociétés de services publics de Fortis.

Lier nos gens et la durabilité

Soutenir nos employés

La sécurité du personnel continue d'être une priorité et de guider chaque décision que nous prenons. Nous continuons à surpasser les moyennes du secteur sur les plans de la sécurité et de la fiabilité et nous nous efforçons de toujours améliorer nos pratiques en matière de sécurité (voir la page 92 pour en savoir plus sur nos performances en matière de sécurité en 2022).

La prise de décision se fait localement, nous faisons preuve de souplesse et nous partageons en temps réel les leçons apprises au sein du groupe Fortis. Chaque entreprise de services publics s'est dotée de plans de continuité des activités et de communications en cas de crise qui sont actualisés et mis à l'essai périodiquement et nos quatre priorités établies au début de 2020, soit la santé et la sécurité, les opérations, le télétravail et la chaîne d'approvisionnement, demeurent nos principales priorités opérationnelles.

Nous continuons d'améliorer nos pratiques opérationnelles en fonction des besoins des employés et des exigences en matière de services publics afin d'assurer la sécurité et le bien-être de notre personnel. Nous avons étoffé les communications avec et entre les employés pour inclure de l'information sur un large éventail de sujets, et nous avons rehaussé le bien-être et l'engagement des employés en leur offrant, entre autres choses, des promotions pour la mise en forme et la santé, des évaluations ergonomiques, des programmes d'aide aux employés et à leur famille rehaussés, des services en santé mentale, ainsi que des sondages et des communications périodiques. De plus, tous les employés de l'organisation Fortis ont droit à des congés de maladie rémunérés.

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

Maintenir des relations syndicales constructives

Les entreprises de services publics de Fortis s'efforcent de maintenir de bonnes relations avec les employés et des communications et une collaboration régulières entre les dirigeants syndicaux et la direction. Plus de la moitié des 9 200 employés de notre groupe de sociétés sont représentés par un syndicat.

Si des problèmes de relations avec les employés surviennent, les employés syndiqués ont accès à des procédures de règlement des griefs internes, ce qui leur donne l'occasion de régler leurs différends en temps opportun et de façon équitable. En 2022, il n'y a eu aucun arrêt de travail, et 95 % des griefs ont été réglés sans arbitrage.

Sécurité des entrepreneurs

Tous les entrepreneurs sont tenus de partager notre engagement à effectuer les travaux de façon sécuritaire. Les entrepreneurs doivent avoir un programme de sécurité solide et un niveau de formation élevé axé sur une approche proactive en matière de gestion des risques. Le rendement historique en matière de sécurité est un facteur qui influe sur le choix des entrepreneurs. Les entrepreneurs sont tenus de signaler au représentant de la société concerné tous les incidents liés aux travaux effectués, et ce, le plus rapidement possible.

Excellence en gestion des ressources humaines

FortisTCl a reçu une fois de plus la certification Argent d'Investors in People, une norme reconnue mondialement pour l'excellence en matière de gestion des talents.

L'accréditation reconnaît les principes axés sur les gens de FortisTCl, qui ont été appliqués de façon uniforme dans l'ensemble de l'entreprise, et dont profitent les employés. Seules 15 % des organisations évaluées par Investors in People obtiennent la certification Argent; FortisTCl l'a reçue deux fois de suite.

L'évaluation a lieu tous les trois ans et le processus comprend un sondage auprès de tous les employés et des entrevues individuelles avec un groupe d'employés choisis au hasard. Les thèmes évalués se rapportent à la façon dont les entreprises dirigent et inspirent les équipes, incarnent les valeurs et les comportements de l'organisation, habilite et impliquent les employés, gèrent la performance, reconnaissent et récompensent la performance supérieure, structurent le travail, renforcent les capacités, assurent une amélioration continue et créent un succès durable.

Sommet sur la sécurité des entrepreneurs et l'environnement

FortisAlberta a tenu son 10^e Sommet annuel sur la sécurité des entrepreneurs et l'environnement en 2022, lequel représente une occasion de partager des idées et des histoires qui contribuent à la sécurité des travailleurs, des clients et des collectivités.

Engagement auprès des parties prenantes

Nous nous engageons auprès du secteur, des investisseurs et de la collectivité, conformément à nos principes de bonne gouvernance et à notre engagement en matière de durabilité.

Secteur

Les investissements dans la recherche et le développement sont essentiels pour assurer un avenir énergétique plus propre. Fortis participe activement à diverses initiatives du secteur visant à faire progresser l'apprentissage, à développer un état d'esprit plus novateur et à avoir accès aux dernières recherches, innovations et technologies de notre secteur.

Actionnaires

Notre politique d'interaction avec les actionnaires décrit l'importance que nous attachons à la transparence et facilite la communication et le dialogue avec les actionnaires au sujet de la gouvernance, des questions environnementales et sociales, du développement durable, ainsi que de nos pratiques en matière de ressources humaines et de rémunération de la haute direction. Des représentants du conseil tiennent périodiquement des rencontres officielles avec des représentants des actionnaires. De plus, nous tenons chaque année un vote consultatif sur la rémunération de la haute direction auprès des actionnaires afin d'échanger périodiquement avec eux sur cette importante question. Vous pouvez en apprendre davantage sur les activités relatives à l'engagement à la page 67.

Collectivité

Nous nous engageons à soutenir les collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons. Les piliers de notre engagement envers les collectivités sont les arts et la culture, l'éducation et le développement social. En 2022, le groupe Fortis a investi 9,7 millions de dollars dans les collectivités que nous desservons. Vous en apprendrez plus dans notre rapport sur la durabilité de 2022, disponible sur notre site Web (www.fortisinc.com).

Solide implication dans le secteur

Nous investissons dans l'innovation et les nouvelles technologies afin de soutenir notre industrie et de favoriser une économie à faibles émissions de carbone.

Electric Power Research Institute (EPRI)

Fortis est un partenaire engagé dans l'EPRI, un organisme sans but lucratif indépendant voué à la recherche et au développement dans le secteur de l'énergie. Un exemple de notre partenariat est notre participation à la Low-Carbon Resources Initiative, une collaboration entre l'EPRI et GTI Energy visant à présenter et à développer des technologies à faibles émissions de carbone prometteuses.

Energy Impact Partners (EIP)

Depuis 2016, Fortis investit dans EIP, une société de capital-risque stratégique qui se concentre sur l'innovation et la transition vers un avenir durable. En plus des fonds phares d'EIP, nous participons également à l'Elevate Future Fund d'EIP, qui vise à faire progresser les questions de diversité, d'équité et d'inclusion dans le cadre de la transition énergétique, et au Deep Decarbonization Fund, qui cible les technologies révolutionnaires aux premiers stades de développement qui accélèrent la transition vers des énergies propres.

Fonds d'innovation pour une croissance d'énergie propre de FortisBC

FortisBC s'est engagée à investir près de 5 millions de dollars par année de 2020 à 2024 dans des projets qui contribueront à décarboner son approvisionnement en gaz et à accélérer la prise de mesures contre les changements climatiques. Un des premiers projets explorera l'utilisation de l'hydrogène dans le réseau de gaz de FortisBC. Les recherches menées sur le campus d'Okanagan de l'Université de la Colombie-Britannique continuent de permettre de mieux comprendre comment mélanger de façon sécuritaire l'hydrogène et d'autres gaz à faibles émissions de carbone dans le réseau de gaz. Le fonds appuiera également des projets relatifs au GNR, aux technologies de capture du carbone et du méthane, à l'efficacité énergétique, aux piles à combustible et aux technologies de production d'énergie à distance.

Établir des relations avec les communautés autochtones

Raccorder les collectivités des Premières Nations à l'énergie propre

Le projet de Wataynikaneyap Power, qui a commencé en 2019, comprend la construction d'environ 1 800 kilomètres de lignes de transport visant à raccorder pour la première fois 17 collectivités éloignées des Premières Nations au réseau électrique de l'Ontario. Le projet, qui devrait être terminé en 2024, vise à remplacer les génératrices au diesel par une énergie électrique propre et devrait permettre de réduire les émissions de CO₂ de 6,6 millions de tonnes sur 40 ans. Le projet permet également de développer les compétences de la main-d'œuvre locale, y compris les femmes, et de procurer des avantages économiques aux collectivités des Premières Nations. Fortis détient une participation de 39 %, et nous sommes le gestionnaire de projet. Wataynikaneyap Power a été reconnu comme l'un des meilleurs projets Clean50 au Clean50 Summit, qui a eu lieu en 2021, et la présidente et chef de la direction Margaret Kenequanash a été l'une des 50 personnes sélectionnées, parmi des centaines de candidatures provenant de partout au pays, à titre d'actrice de changement dans le cadre du palmarès Changemaker 2022 du *Globe and Mail*.

Formation des entrepreneurs

FortisAlberta dessert des clients situés sur des terres et territoires traditionnels visés par des ententes avec 20 Premières Nations et deux Nations Métis. Elle offre une formation sur les autochtones aux entrepreneurs qui effectuent des travaux au nom de la Société sur les terres et territoires traditionnels visés par les ententes.

Certification de RPA

FortisBC dessert 58 collectivités des Premières Nations sur 150 territoires traditionnels de la province. L'entreprise de services publics est en voie d'obtenir une certification des Relations progressistes avec les Autochtones (RPA) du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA). Le programme de certification confirme la performance d'une entreprise en ce qui a trait aux relations avec les Autochtones et reflète les meilleures pratiques en matière de responsabilités sociales d'entreprise. FortisBC a intensifié ses efforts de recrutement et cherche des entreprises détenues par des Autochtones pour travailler sur des projets d'infrastructure majeurs. Elle a aussi créé un cercle d'employés autochtones pour discuter de sujets comme la langue, les protocoles traditionnels et les occasions de mentorat. Depuis de nombreuses années, FortisBC affecte plusieurs ressources aux relations avec les Autochtones; elle a conclu un partenariat à long terme avec deux collectivités des Premières Nations lorsque son installation d'entreposage de GNL Mt. Hayes a été mise en service en 2011.

Élargir la compréhension

Les employés et les membres de la haute direction du groupe Fortis suivent une formation sur la sensibilisation à la réalité autochtone afin d'accroître leurs connaissances, leur soutien et leur respect à l'égard des peuples autochtones, de leurs terres, de leur culture et de leurs valeurs et droits traditionnels. En 2022, les employés de Fortis ont participé à une séance de sensibilisation culturelle de deux jours organisée par la présidente et chef de la direction de Wataynikaneyap Power, Margaret Kenequanash, et son équipe. Parmi les invités figuraient des aînés et d'autres personnes qui ont présenté, chanté, partagé des histoires et discuté avec le groupe sur un éventail de sujets, notamment les traditions et les cérémonies autochtones, la spiritualité traditionnelle, la langue et la communication, les pensionnats, les protocoles d'accès aux territoires, la gestion des territoires, les traités et les systèmes d'éducation.

Soutenir les générations futures

Le nouveau programme de bourses d'études des générations futures parrainé par FortisOntario et Wataynikaneyap Power offre un financement de 10 000 \$ aux membres des 24 Premières Nations propriétaires de Wataynikaneyap Power qui sont inscrits à un programme d'études postsecondaires ou d'études professionnelles dans le domaine du bâtiment et qui sont intéressés à poursuivre une carrière dans le secteur de l'énergie en Ontario.

Assurer une saine gouvernance

La stratégie en matière de durabilité et les progrès réalisés à l'égard des engagements font l'objet de discussions lors des réunions régulières du conseil et de la séance annuelle de stratégie. Des questions liées à la durabilité sont abordées lors des séances de formation du conseil tenues tout au long de l'exercice.

Rôle de surveillance du conseil

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

Développement durable des filiales

Chaque filiale d'exploitation a adopté un programme global de gestion environnementale conforme à la norme ISO 14001 en plus d'établir et d'examiner périodiquement des objectifs, des cibles et des programmes liés à l'environnement.

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

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

Communication d'informations sur la durabilité

Nous nous conformons aux normes et recommandations largement reconnues en matière de durabilité et de changements climatiques pour les informations que nous communiquons. Nous prenons aussi en considération les commentaires reçus des investisseurs et des autres parties prenantes afin d'améliorer les informations fournies.

Nous produisons un rapport exhaustif sur le développement durable tous les deux ans, et publions chaque année de l'information sur les indicateurs de performance clés. Notre rapport porte sur nos 10 entreprises de services publics en Amérique du Nord et contient des renseignements et des données sur l'environnement, la gouvernance, les clients, notre personnel et notre engagement communautaire. Notre rapport sur la durabilité de 2022, publié en juillet 2022, fournit une mise à jour sur notre stratégie en matière de durabilité et comprend plus de 35 nouveaux indicateurs de performance clés et des données exhaustives sur la diversité des employés au sein du groupe Fortis. Le rapport s'aligne pleinement sur les normes du Sustainability Accounting Standards Board applicables.

Aperçu de la gouvernance en matière de développement durable

- **Conseil d'administration** – Il supervise la gestion des risques et veille à ce que l'entreprise soit exploitée d'une manière qui répond à des normes élevées de responsabilité environnementale et sociale.
- **Comité de la gouvernance et de la durabilité** – Il supervise les efforts en matière de développement durable, notamment en examinant les programmes conçus pour promouvoir le développement durable.
- **Comité des ressources humaines** – Il évalue la performance en matière de durabilité en vertu des plans de rémunération incitative et supervise notre approche en matière de gestion des talents et de formation, de perfectionnement et de mieux-être des employés.
- **Comité d'audit** – Il supervise la gestion des risques d'entreprise et la gouvernance en ce qui a trait à la fonction d'audit, les questions liées à l'information financière et aux finances en général, ainsi que les contrôles internes et les processus liés aux informations à fournir sur la durabilité.
- **Président et chef de la direction** – Il est responsable du succès à long terme de Fortis et de notre stratégie en matière de développement durable.
- **Vice-président directeur, développement durable et chef du contentieux** – Il est responsable de la durabilité à l'échelle de l'entreprise et de sa gestion, de même que de nos normes et pratiques en matière de gouvernance d'entreprise.
- **Entreprises de services publics** – Elles sont responsables de l'établissement des objectifs en matière de développement durable intégrés dans la stratégie générale de Fortis et de l'instauration des aspects opérationnels du développement durable à l'échelle locale.
- **Groupe sur stratégie en matière de durabilité** – Il comprend des hauts dirigeants des entreprises de services publics de Fortis qui aident à orienter la stratégie et les priorités en matière de durabilité à l'échelle de l'entreprise.
- **Groupes interfonctionnels de Fortis** – Ils traitent des questions opérationnelles et fondamentales et repèrent les occasions de collaboration entre les sociétés du groupe.

Fortis appuie officiellement les recommandations du GIFCC, et nous avons publié notre premier rapport sur l'IFCC et l'évaluation du risque climatique en mars 2022. Le rapport est aligné sur les quatre piliers du cadre du GIFCC et comprend une analyse de quatre scénarios liés au climat pour y repérer les risques et occasions.

Nous présentons également des rapports conformes au modèle de rapports sur les facteurs ESG et la durabilité de l'Edison Electric Institute, qui prévoit des données et de l'information plus uniformes et cohérentes pour les entreprises de services publics. Les normes de la Global Reporting Initiative orientent également le contenu de nos rapports sur la durabilité et nous présentons les émissions de GES conformément à la norme de déclaration et de comptabilisation pour les entreprises du protocole des GES. On trouvera tous nos rapports sur le développement durable et les mises à jour sur notre site Web (www.fortisinc.com).

Le comité de la gouvernance et de la durabilité surveille nos activités en matière de développement durable, l'information que nous communiquons à cet égard et les progrès que nous accomplissons pour atteindre nos objectifs de réduction des émissions de GES. Le comité d'audit supervise nos contrôles internes et processus relatifs à la divulgation de toute information liée à la durabilité. Vous en apprendrez plus sur ces comités aux pages 35 et 37. Vous en apprendrez davantage sur la mesure du leadership à l'égard des facteurs ESG et sur l'objectif de réduction des émissions de carbone dans notre plan d'unités d'actions fondées sur la performance aux pages 93 et 100.

Ce que nous attendons des administrateurs

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

Intégrité

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

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

Notre code de conduite s'applique aux employés, aux dirigeants et aux administrateurs et dans la mesure du possible, aux consultants, aux sous-traitants et aux représentants de Fortis et de chaque filiale de celle-ci. Le code prévoit divers moyens pour signaler une préoccupation ou une infraction éventuelle, et indique notamment la façon de remplir un rapport de manière anonyme. Le comité d'audit surveille le processus de signalement conformément à la politique de lancement d'alerte, et le comité de la gouvernance et de la durabilité surveille et administre le code et le revoit périodiquement.

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

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

Accessibilité du code de conduite

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

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

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

Présence et responsabilités

Nous sommes d'avis qu'un conseil actif entraîne une gouvernance plus efficace. Nous nous attendons à ce que tous les administrateurs assistent à toutes les réunions du conseil régulièrement prévues, à toutes les réunions régulièrement prévues des comités dont ils sont membres et à l'assemblée annuelle des actionnaires. Tous les administrateurs ont assisté à 100 % des réunions du conseil et en moyenne à 99 % des réunions du comité en 2022.

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

Nous sommes conscients que les administrateurs reçoivent parfois des préavis très courts de la tenue de réunions extraordinaires, mais nous nous attendons à ce qu'ils fassent de leur mieux pour y assister. Les administrateurs peuvent participer aux réunions de manière virtuelle s'ils ne peuvent y assister en personne. La majorité des réunions du conseil et des comités en 2022 se sont déroulées en personne.

Actionnariat

Nous obligeons nos administrateurs à être propriétaires de titres de capitaux propres de Fortis afin qu'ils soient directement intéressés par notre succès futur. Les administrateurs doivent être propriétaires du triple de leur provision sur honoraires annuels sous forme de titres de capitaux propres de Fortis dans un délai de cinq ans après leur entrée au conseil. Les administrateurs peuvent tenir compte des actions ordinaires et/ou des UAD pour respecter la ligne directrice. Nos administratrices les plus récentes, soit M^{mes} Durocher, Manes et Crutchfield, augmentent le nombre de titres de capitaux propres dont elles sont propriétaires, tel qu'il est indiqué dans le tableau ci-dessous.

Le tableau suivant présente les titres de capitaux propres dont chaque administrateur a la propriété en date du 17 mars 2023, ainsi que leurs avoirs pour l'exercice précédent. Il n'inclut pas M. Hutchens, puisque celui-ci est tenu de respecter les exigences d'actionnariat applicables aux membres de la haute direction (voir la page 79).

	Propriété de titres de capitaux propres au 17 mars 2023		Propriété de titres de capitaux propres au 18 mars 2022		Variation nette		Valeur marchande au 17 mars 2023 ¹	Multiple de la provision sur honoraires annuels de 2022	Année durant laquelle l'exigence d'actionnariat devra être respectée
	Actions ordinaires (nbre)	UAD	Actions ordinaires (nbre)	UAD	Actions ordinaires (nbre)	UAD			
Tracey C. Ball	4 950	29 791	4 950	26 293	–	3 498	2 011 851 \$	7,8x	–
Pierre J. Blouin	2 380	25 998	2 380	22 642	–	3 356	1 643 370 \$	6,4x	–
Paul J. Bonavia	–	12 959	–	10 093	–	2 866	750 456 \$	2,6x	2023
Lawrence T. Borgard	5 258	16 216	5 258	13 229	–	2 987	1 243 559 \$	4,3x	–
Maura J. Clark	2 000	23 144	2 000	19 898	–	3 246	1 456 089 \$	4,7x	–
Lisa Crutchfield	–	1 900	–	–	–	1 900	110 029 \$	0,7x	2027
Margarita K. Dilley	2 040	20 456	2 040	17 310	–	3 146	1 302 743 \$	4,5x	–
Julie A. Dobson	2 200	12 959	2 200	10 093	–	2 866	877 858 \$	3,0x	–
Lisa L. Durocher	–	8 227	–	3 524	–	4 703	476 426 \$	1,9x	2026
Douglas J. Haughey	10 000	55 022	10 000	49 183	–	5 839	3 765 424 \$	9,2x	–
Gianna M. Manes	–	9 743	–	4 241	–	5 502	564 217 \$	1,9x	2026
Donald R. Marchand ²	2 000	–	–	–	2 000	–	115 820 \$	–	2028
Jo Mark Zurel	10 000	19 936	10 000	16 385	–	3 551	1 733 594 \$	6,8x	–

1. Selon le cours de clôture de nos actions ordinaires de 57,91 \$ à la TSX le 17 mars 2023.

2. M. Marchand est candidat au conseil pour la première fois.

Administrateurs siégeant à d'autres conseils

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

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

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

Administrateurs siégeant ensemble à d'autres conseils

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

Il n'y aura plus d'interdépendance lorsque M. Haughey quittera notre conseil à la fin de l'assemblée annuelle de 2023. M. Haughey et M^{me} Manes siègent ensemble au conseil d'administration de Keyera Corporation, société ouverte non liée. Certains de nos administrateurs siègent ensemble au conseil d'une filiale d'exploitation de Fortis (voir la page 40 pour les détails sur la structure de gouvernance).

Voir les autres mandats d'administrateur et de membre de comité de nos candidats à un poste d'administrateur dans les profils aux pages 20 et suivantes.

Poursuites

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

Composition du conseil

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

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

Diversité au sein du conseil

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

Les 12 candidats proposés aux postes d'administrateur cette année constituent un groupe diversifié de personnes talentueuses qui siègent au conseil depuis plus ou moins longtemps, sont des résidents de divers pays, représentent des groupes d'âge variés et comptent des hommes et des femmes issus de diverses origines ethniques. Sept candidats aux postes d'administrateur sont des femmes, deux candidats ont indiqué leur appartenance à une minorité visible et un candidat est un ancien combattant américain. Aucun des candidats aux postes d'administrateur n'a déclaré être une personne handicapée. Le graphique ci-dessous montre la composition du conseil, en supposant que tous les administrateurs nommés sont élus.

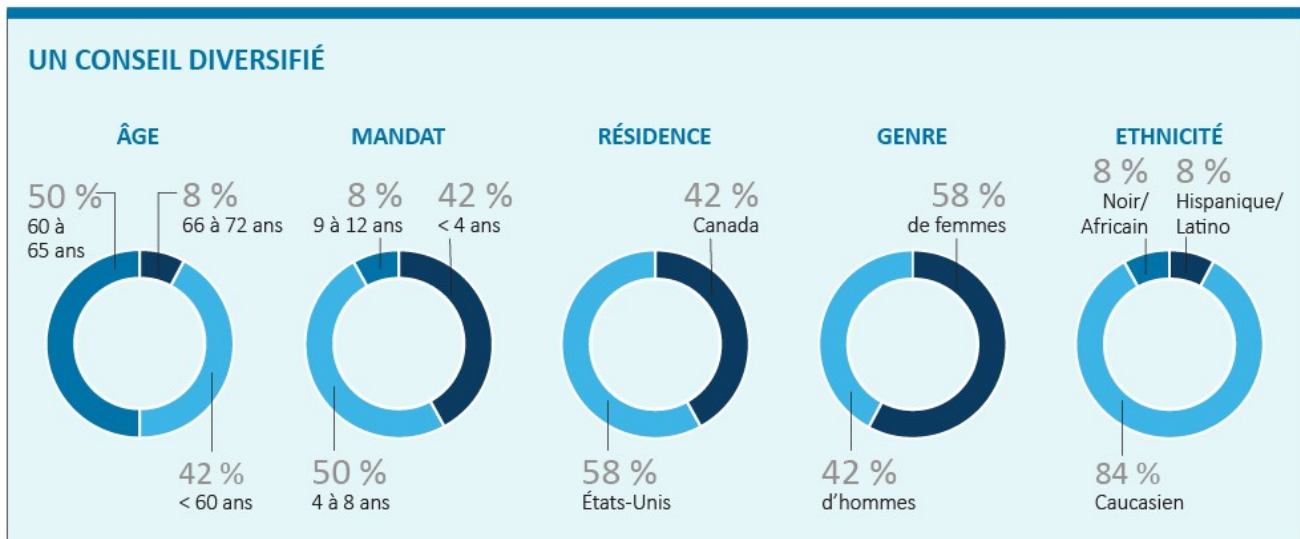
Diversité des genres

La composition du conseil d'administration proposé pour cette année s'établit comme suit : 58 % des candidats sont des femmes et 42 %, des hommes.

Nous poursuivons nos efforts afin d'améliorer tous les aspects de la diversité au sein de notre conseil, tout en recherchant les candidats les plus qualifiés pour assurer la gérance de Fortis et de ses entreprises.

Une proportion de 73 % des entreprises de services publics de Fortis compte une femme comme présidente ou à la présidence du conseil.

L'information présentée est tirée des renseignements fournis par les candidats et transmis sur une base volontaire avec la possibilité de ne pas répondre.



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

La politique mise à jour énonce également les objectifs de représentation des minorités visibles et/ou des Autochtones au sein de notre conseil et notre objectif de compter au moins deux administrateurs représentant l'un ou l'autre des groupes sous-représentés, ou les deux, d'ici notre assemblée annuelle des actionnaires de 2023. Ces objectifs ont été atteints en 2022.

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

Les conseils de nos filiales sont également diversifiés et composés de Blancs/Caucasiens (85 %), de Noirs/d'Africains (6 %), d'Hispaniques/de Latinos (3 %), d'Asiatiques/des îles du Pacifique (1 %), d'Amérindiens/d'Autochtones (1 %) et de personnes s'identifiant à deux ethnies ou plus (4 %). Les femmes représentent 44 % des membres des conseils d'administration de nos filiales.

Compétences et expérience

La composition du conseil reflète l'ensemble de l'expérience et des compétences cruciales qui sont nécessaires pour que le conseil soit hautement efficace. Nous utilisons une grille des compétences pour recenser les principales compétences et lacunes relatives au conseil d'une société de portefeuille de services publics d'électricité et de gaz cotée en bourse ayant la taille et le rayonnement géographique de Fortis. La grille donne un aperçu des compétences et de l'expérience des membres du conseil selon l'autoévaluation annuelle de chaque administrateur.

Le comité de la gouvernance et de la durabilité examine les compétences et l'expérience choisies par chaque administrateur et considère que les administrateurs possèdent les compétences voulues dans ces domaines. Les compétences et l'expérience de chaque administrateur sont également indiquées dans les profils d'administrateurs, aux pages 20 et suivantes.

Objectifs de diversité pour le conseil

- Représentation des femmes minimale de 40 % (objectif atteint en 2018 et représentation maintenue depuis)
- Au moins deux membres se définissant comme une minorité visible ou une personne autochtone (objectif atteint en 2022, avant notre cible de 2023)

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

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

Perfectionnement des administrateurs

Le comité de la gouvernance et de la durabilité surveille l'orientation et la formation continue des administrateurs, et il examine les tendances et les sujets actuels en regard des compétences et de l'expérience des administrateurs pour élaborer son programme de formation des administrateurs (voir la composition du conseil à la page 19 et la grille des compétences à la page 61).

Orientation

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

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

Formation continue

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

Le comité de la gouvernance et de la durabilité supervise le programme et, en concertation avec les membres de la direction et le président du conseil, établit les sujets qui seront abordés au cours de l'année. En 2022, les administrateurs ont reçu des présentations et des mises à jour sur un large éventail de sujets, sous forme de formations officielles ou de séances de formation stratégique, comme il est indiqué sommairement dans le tableau qui suit.

2022	Formation officielle	Description	Personnes présentes
Février	Virtuelle	Électrification des transports (Gary Smith et Kevin Woodbury – Fortis et Mark Warren – FortisBC Inc.)	Tous les administrateurs
Mai	En personne St. John's (T.-N.-L.)	Perspectives en matière de placement pour 2022 (Lisa Shalett, Morgan Stanley)	Tous les administrateurs
Juillet	En personne Calgary (Alberta)	Les forces qui façonnent notre évolution énergétique (Peter Tertzakian, ARC Energy Research Institute)	Tous les administrateurs
Septembre	En personne Vancouver (Colombie-Britannique)	Cybermenaces et tendances en matière de technologie de l'exploitation dans le secteur de l'énergie (Robert Lee, Dragos Inc.)	Tous les administrateurs
Novembre	En personne Tucson, AZ	Plan de ressources intégré de TEP (Erik Bakken et Chris Norman – UNS Energy)	Tous les administrateurs
2022	Formation stratégique	Description	Personnes présentes
Juillet	En personne Calgary (Alberta)	Le défi de la décarbonation – Investir dans un avenir résilient et abordable (Gary Smith et Kevin Woodbury – Fortis et Neva Espinoza – EPRI)	Tous les administrateurs

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

Évaluation et renouvellement

Évaluation

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

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

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

L'évaluation annuelle comporte quatre éléments :



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

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

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

Chaque administrateur remplit une autoévaluation de ses compétences et de son expérience dans les domaines principaux requis au sein de notre conseil, que le comité de la gouvernance et de la durabilité examine (voir la grille des compétences à la page 61).

Le président du conseil rencontre chaque administrateur en privé pour solliciter l'évaluation des pairs et une rétroaction générale. Au cours du dernier exercice, afin d'assurer une transition efficace du rôle de président du conseil, Doug Haughey et Jo Mark Zurel ont animé ces réunions ensemble.

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

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

Renouvellement

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

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



Recherche globale d'administrateurs

- administrateurs
- conseils de filiales
- parties prenantes
- agence de recrutement

Évaluation des candidats

- compétences et expérience
- indépendance
- critères de diversité
- processus d'entrevue

Approbation et élection

- le comité de la gouvernance et de la durabilité recommande
- le conseil approuve
- les actionnaires élisent

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

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

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

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

Au cours des deux dernières années, le comité de la gouvernance et de la durabilité a effectué des recherches en vue de trouver deux administrateurs, en collaboration avec un consultant externe. La recherche la plus récente consistait à trouver un candidat approprié, de nationalité canadienne et possédant une solide expertise financière, une expérience de cadre dans d'importantes entreprises de taille et de complexité semblables à celles de Fortis ou dans des cabinets de comptabilité ou de consultation, de même qu'une expérience dans certains secteurs particuliers, entre autres.

Le conseil a adopté une ligne directrice prévoyant la rotation des présidents de comité tous les quatre ans à titre de saine pratique de bonne gouvernance. Le conseil a procédé à la rotation du président du comité de la gouvernance et de la durabilité en 2020, à celui du comité d'audit en 2021 et à celui du comité des ressources humaines en 2022.

Mandat et durée du mandat

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

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

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

Processus de sélection du président du conseil

Douglas J. Haughey quittera le conseil en mai 2023; il a été administrateur de Fortis pendant 14 ans, dont six à titre de président du conseil. En juillet 2022, le conseil a annoncé que M. Haughey quitterait ses fonctions de président du conseil le 31 décembre 2022 et que Jo Mark Zurel deviendrait le prochain président du conseil à compter du 1^{er} janvier 2023.

Comme il est indiqué dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2021, le conseil, sur la recommandation du comité de la gouvernance et de la durabilité, a approuvé une prolongation de deux ans de la durée maximale du mandat de M. Haughey afin qu'il gère la transition des rôles de chef de la direction et de président du conseil.

En 2021, un comité spécial du conseil a été mis sur pied et chargé de superviser un processus de sélection et de recommandation d'un candidat admissible pour succéder à M. Haughey au poste de président du conseil d'administration. Le comité était composé de quatre administrateurs indépendants et présidé par M. Haughey. Les membres apportent au comité une combinaison d'expériences et d'aptitudes acquises dans l'exercice de leurs fonctions de membres de la haute direction dans les domaines des services publics et de l'énergie, des activités réglementées et des politiques publiques, ainsi que dans le cadre de leurs fonctions d'administrateurs de filiales de Fortis et de sociétés ouvertes non apparentées. Le mandat officiel du comité comprenait l'établissement de critères de sélection fondés sur la description du poste de président du conseil, l'établissement d'un processus d'évaluation et d'examen des candidats potentiels, la réalisation d'enquêtes, de sondages ou d'entrevues pour évaluer les candidats potentiels, la présentation de mises à jour régulières du statut au conseil et la recommandation d'un candidat admissible au conseil. Le comité s'est réuni cinq fois au total, dont trois fois en 2022. Il a été dissout en 2022 après avoir rempli son mandat.

M. Zurel possède la vaste expérience des affaires et du conseil requise pour occuper le poste de président du conseil; il est aussi administrateur de Fortis depuis 2016. Il a siégé au comité d'audit et au comité des ressources humaines, notamment à titre de président du comité des ressources humaines de 2018 à 2022. Il a été administrateur de Newfoundland Power Inc. de 2008 à 2016, et a été président du conseil de celle-ci de 2012 à 2016. M. Zurel a un baccalauréat en commerce de la Dalhousie University, est Fellow de l'Association of Chartered Professional Accountants de Terre-Neuve-et-Labrador et détient le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Vous trouverez de l'information sur M. Zurel à la page 31 ainsi que sur le comité de sélection du président du conseil à la page 38.

Rémunération des administrateurs

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

La rémunération des administrateurs comporte trois composantes :

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

Étalonnage

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

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

Le tableau suivant présente le barème de rémunération des administrateurs pour 2022, par rapport à celui du dernier exercice. On y indique également les provisions sur honoraires annuels des membres et du président du comité de sélection du président du conseil, comité spécial établi par le conseil en 2021 (voir la page 38). À la suite d'un examen de la rémunération des administrateurs en 2022, celle-ci a été modifiée afin de supprimer les honoraires des comités et de fournir un barème uniforme pour 2023, comme l'illustre le tableau ci-dessous. La rémunération des présidents des comités est aussi maintenant uniforme dans les trois comités.

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

Notre président et chef de la direction reçoit une rémunération à titre de membre de la haute direction (voir la page 81) et ne reçoit aucune rémunération à titre de membre du conseil de Fortis.

Barème de la rémunération des administrateurs

	2023 ¹	2022	2021
Provision sur honoraires en espèces du président du conseil	180 000 \$	160 000 \$	160 000 \$
Provision sur honoraires en titres de capitaux propres du président du conseil (reçue sous forme d'UAD)	245 000 \$	245 000 \$	245 000 \$
Provision sur honoraires en espèces des administrateurs	120 000 \$	100 000 \$	100 000 \$
Provision sur honoraires en titres de capitaux propres des administrateurs (reçue sous forme d'UAD)	150 000 \$	135 000 \$	135 000 \$
<i>Provision sur honoraires des membres des comités</i>			
Membre du comité d'audit	–	10 000 \$	10 000 \$
Membre du comité de la gouvernance et de la durabilité	–	7 500 \$	7 500 \$
Membre du comité des ressources humaines	–	7 500 \$	7 500 \$
Membre du comité de sélection du président du conseil (comité spécial) ²	–	4 382 \$	3 200 \$
<i>Provision sur honoraires des présidents des comités</i>			
Président du comité d'audit	25 000 \$	25 000 \$	25 000 \$
Président du comité de la gouvernance et de la durabilité	25 000 \$	15 000 \$	15 000 \$
Président du comité des ressources humaines	25 000 \$	20 000 \$	20 000 \$
Président du comité de sélection du président du conseil (comité spécial) ²	–	4 382 \$	3 200 \$

- La rémunération des administrateurs a été révisée en 2022. Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2023, les provisions sur honoraires des membres des comités distinctes ont été supprimées et remplacées par des provisions sur honoraires des administrateurs uniformes. Les honoraires des présidents des comités distincts ont été maintenus, mais uniformisés, et chaque président des comités a reçu une provision annuelle de 25 000 \$.
- Provision sur honoraires spéciale pour des fonctions au comité de sélection du président du conseil, comité spécial établi par le conseil en 2021 (voir la page 38). La provision sur honoraires de 2021 est une quote-part proportionnelle de la provision sur honoraires annuels de 7 500 \$ calculée à partir du moment de la création du comité. Une somme proportionnelle a été versée aux membres du comité en 2022 à l'égard de la période pendant laquelle le comité était actif.

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

Au sujet des UAD

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

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

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

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

En 2022, M^{mes} Durocher et Manes ont choisi de recevoir des UAD facultatives au lieu de leur provision sur honoraires annuels en espèces à titre d'administratrices.

Les administrateurs doivent être propriétaires d'actions de Fortis

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

Les administrateurs doivent être propriétaires du triple de leur provision sur honoraires annuels sous forme d'actions de Fortis dans les cinq années suivant leur entrée au conseil. Ils peuvent tenir compte des UAD pour respecter l'exigence (voir la page 58).

Le tableau suivant présente la rémunération des administrateurs en 2022, y compris la tranche qu'ils ont reçue sous forme d'UAD, ainsi que la répartition entre les attributions fondées sur des titres de capitaux propres et le montant de la provision sur honoraires en espèces qu'ils ont choisi de recevoir sous forme d'UAD facultatives.

	Rémunération totale pour 2022	% reçu sous forme d'UAD (exclut les dividendes réinvestis)	Répartition de l'attribution d'UAD	
			Provision sur honoraires en titres de capitaux propres	UAD facultatives
Tracey C. Ball	416 065 \$	32 %	100 %	0 %
Pierre J. Blouin	308 726 \$	44 %	100 %	0 %
Paul J. Bonavia	313 942 \$	43 %	100 %	0 %
Lawrence T. Borgard	319 585 \$	42 %	100 %	0 %
Maura J. Clark	352 725 \$	38 %	100 %	0 %
Lisa Crutchfield	160 213 \$	42 %	100 %	0 %
Margarita K. Dilley	470 604 \$	29 %	100 %	0 %
Julie A. Dobson	319 256 \$	42 %	100 %	0 %
Lisa L. Durocher	260 216 \$	96 %	54 %	46 %
Douglas J. Haughey	519 981 \$	47 %	100 %	0 %
Gianna M. Manes	309 305 \$	96 %	46 %	54 %
Jo Mark Zurel	294 380 \$	46 %	100 %	0 %
Total	4 044 998 \$			

Le 1^{er} janvier 2023, nous avons attribué la provision sur honoraires des administrateurs sous forme de titres de capitaux propres pour le premier trimestre de 2023 : 1 121 UAD au président du conseil et 686 UAD à chaque administrateur résident canadien ne faisant pas partie de la direction au prix de 54,65 \$, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour les cinq jours précédents, et 686 UAD à chaque administrateur résident des États-Unis ne faisant pas partie de la direction au prix de 40,34 \$ US, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la NYSE pour les cinq jours précédents.

De plus, le 1^{er} janvier 2023, M^{mes} Durocher et Manes ont reçu des UAD facultatives au lieu de leur provision sur honoraires annuels à titre d'administratrices, soit 549 UAD dans le cas de M^{me} Durocher et 744 UAD dans celui de M^{me} Manes.

Communication avec le conseil

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

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

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

En 2022, certains membres du conseil ont rencontré virtuellement bon nombre de nos plus importants actionnaires au Canada et aux États-Unis pour discuter d'un éventail de sujets, notamment les facteurs ESG, les priorités du conseil et la stratégie globale. Douglas J. Haughey, président du conseil jusqu'au 31 décembre 2022, et Jo Mark Zurel, président du conseil depuis le 1^{er} janvier 2023, ont animé la réunion avec Pierre Blouin, président du comité de la gouvernance et de la durabilité, Maura Clark, présidente du comité d'audit, et Julie Dobson, présidente du comité des ressources humaines. La réunion hybride s'est tenue en personne à Toronto et virtuellement pour les participants d'autres villes et régions.

Politique d'interaction avec les actionnaires

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

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

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

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

3

Rémunération de la haute direction

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

Nous ouvrons cette section avec un message du président du comité des ressources humaines au sujet des principales activités de ce comité en 2022 et de ses décisions concernant la rémunération des membres de la haute direction. Le comité des ressources humaines a examiné et approuvé l'analyse de la rémunération présentée ci-après.

Où trouver cette analyse

- 70 Message du président du comité des ressources humaines
- 74 Analyse de la rémunération
 - 74 Stratégie en matière de rémunération
 - 74 Gouvernance en matière de rémunération
 - 81 Conception de la rémunération et processus décisionnel
 - 85 Rémunération de la haute direction pour 2022
 - 108 Performance de l'action et coût de la gestion
- 113 Détails de la rémunération

MESSAGE DU PRÉSIDENT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Chers actionnaires,

Le programme de rémunération de Fortis est conçu pour attirer et fidéliser des membres de la haute direction hautement qualifiés et les motiver à atteindre une solide performance tant au niveau individuel que de l'entreprise sans prendre de risques excessifs. Nous ciblons une rémunération des dirigeants se situant au point médian du marché, et une composition de la rémunération équilibrée en fonction des résultats à court, à moyen et à long terme.

En 2022, Fortis s'est bien acquittée de ses priorités en affichant une croissance des bénéfices et en assurant la transition vers un avenir énergétique plus propre. La direction a exécuté un programme d'investissement de 4 milliards de dollars en 2022 et a élaboré un nouveau programme d'investissement quinquennal totalisant 22,3 milliards de dollars de 2023 à 2027 visant à soutenir la croissance future du bénéfice et ciblant une croissance moyenne annuelle du dividende allant de 4 % à 6 % jusqu'en 2027.

Nous utilisons le bénéfice par action (BPA) comme principale mesure aux fins du calcul de la rémunération incitative et, en 2022, Fortis a enregistré un bénéfice par action déclaré de 2,78 \$, soit un résultat stable sur une base ajustée. Le rendement annualisé pour les actionnaires au cours des 5, 10 et 20 dernières années s'est établi en moyenne respectivement à 7,2 %, 8,7 % et 11,3 %, ce qui reflète une performance supérieure par rapport aux indices du marché pertinents au Canada.

Nous avons continué à mettre l'accent sur la durabilité et les gens en 2022. Cette catégorie représente 40 % de l'évaluation de la performance de la Société dans le cadre de la rémunération incitative annuelle pour 2022. Des progrès ont été réalisés en ce qui concerne les priorités en matière de réduction des émissions de carbone et de changements climatiques, ainsi que les initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. La performance de 2022 en ce qui a trait aux indicateurs de sécurité et de fiabilité que Fortis utilise depuis plusieurs années a continué de surpasser les moyennes du secteur, mais nous avons été touchés par le décès tragique d'un employé. Nous avons réduit de 28 % nos émissions de carbone relevant du champ d'application 1 en 2022 par rapport à 2019, ce qui nous rapproche de nos objectifs intermédiaires de réduction de 50 % d'ici 2030 et de réduction de 75 % d'ici 2035, et nous demeurons déterminés à maintenir notre solide culture axée sur la sécurité et à distribuer de l'électricité et du gaz naturel de manière fiable à nos clients.

Surveillance rigoureuse du comité

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

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

Assurer une croissance continue et rentable

Incitatif annuel

BPA de base ajusté pour l'incitatif annuel¹
2,77 \$ 2,78 \$



BPA légèrement au-dessus de la cible

Cible atteinte

Flux de trésorerie pour l'incitatif annuel
3 553 millions de dollars
~ 7 % au-dessus de la cible

Durabilité et employés²

Leadership en matière de facteurs ESG

Exécution solide et progrès importants dans les trois secteurs³

Diversité, équité et inclusion

Exécution solide et atteinte de tous les objectifs⁴

Sécurité et fiabilité⁵

Un rendement solide en matière de sécurité et de fiabilité, mais nous avons été affligés par le décès d'un employé

Incitatif à long terme

BPA cumulatif sur trois exercices⁶ **7,98 \$**
Au-dessus de notre objectif de **7,94 \$**

RTA relatif sur 3 exercices⁶ **12,6 %**
61^e centile de notre groupe de référence pour la performance

Cours de l'action de Fortis **54,65 \$⁷**

Le dividende annuel sur actions ordinaires versé a **augmenté** pour s'établir à 1,94 \$ en 2020, à 2,05 \$ en 2021 et à 2,17 \$ en 2022⁸

Total des dividendes versés sur les actions ordinaires (y compris les dividendes réinvestis) de **2 901 millions de dollars** sur la période de trois exercices⁸

1. Mesure non conforme aux PCGR des États-Unis – se reporter aux pages 90 et 125. Conforme au BPA ajusté, tel que déclaré pour 2022.

2. Représente le rendement relatif au leadership en matière de facteurs ESG, à la diversité, l'équité et l'inclusion et à la sécurité et à la fiabilité – se reporter à la page 92.

3. Les principaux progrès réalisés en 2022 comprennent l'amélioration de notre classement en matière de durabilité, la présentation de notre premier rapport sur l'IFCC et l'évaluation du risque climatique, l'harmonisation de la présentation de l'information sur la durabilité avec le cadre du SASB et l'établissement de notre objectif d'éliminer nos émissions nettes d'ici 2050.

4. Les principaux progrès réalisés en 2022 comprennent la collecte et l'analyse de données sur la représentation de la diversité à l'échelle de la direction et de l'entreprise afin de soutenir l'élaboration d'objectifs en matière de représentation de la haute direction pour 2023, ainsi que la formation inclusive sur le leadership et la lutte contre le racisme.

5. Nous avons continué à dépasser les moyennes du secteur en matière de sécurité et de fiabilité; cependant, nous avons été affligés par le décès tragique d'un employé en 2022.

6. Période de trois exercices close le 31 décembre 2022.

7. Cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires de Fortis à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée le 31 décembre 2022 – se reporter à page 33.

8. Se reporter à nos états financiers consolidés de 2022 et à nos rapports annuels de 2021 et de 2020 sur notre site Web (www.fortisinc.com) et sur SEDAR (www.sedar.com) et EDGAR (www.sec.gov).

Rémunération fondée sur la performance

Pour l'exercice considéré, la performance de l'entreprise représentait 90 % du calcul de l'incitatif annuel d'un dirigeant, alors qu'elle correspondait à un facteur de 116,9 % en 2022, ce qui reflète un BPA légèrement supérieur à l'objectif fixé pour l'année et une performance maximale des flux de trésorerie. Les mesures liées à la durabilité et aux employés, qui portent sur le leadership en matière de facteurs ESG, la diversité, l'équité et l'inclusion ainsi que sur la sécurité et la fiabilité ont été bien mises en œuvre. Pour l'exercice, nous avons atteint des résultats supérieurs aux cibles en ce qui a trait au leadership en matière de facteurs ESG et aux résultats en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. En 2022, nous avons obtenu le résultat le plus solide en matière de sécurité jamais enregistré, mais nous avons été affligés par le décès tragique d'un employé en raison d'un accident survenu alors qu'il travaillait dans une centrale hydroélectrique de Fortis Belize. Sur la recommandation de la direction, le conseil a choisi d'exercer son pouvoir discrétionnaire et de ne pas accorder de paiement incitatif pour la sécurité en 2022. La sécurité et la prévention des blessures demeurent une priorité clé pour la direction en 2023. Les résultats en matière de fiabilité des réseaux de gaz ont atteint un niveau maximal, la fiabilité du réseau de transport dépassant les cibles de rendement. Les phénomènes météorologiques survenus dans diverses régions ont eu une incidence sur notre performance au chapitre de la fiabilité du réseau électrique, qui a été inférieure à la cible pour 2022.

La performance de l'entreprise est combinée à un facteur de performance individuelle de moins forte pondération pour en arriver à un facteur de performance global. Les attributions d'incitatifs annuels ont représenté en moyenne 120 % des cibles en 2022 pour nos cinq membres de la haute direction visés, ce qui reflète une performance solide et constante au cours de l'exercice (voir l'analyse à ce sujet aux pages 89 et suivantes).

Les droits aux UAP attribuées en 2020 ont été acquis le 1^{er} janvier 2023 en fonction du RTA relatif et du bénéfice par action cumulé par rapport au bénéfice par action cible sur une période de trois ans. Le rendement total pour l'actionnaire sur trois ans, qui s'est établi à 12,6 %, correspondait au 61^e centile du groupe de référence pour la performance, et la solidité de notre performance financière a donné lieu à un BPA cumulé sur trois exercices de 7,98 \$, ce qui a donné lieu à une acquisition des droits des UAP se situant à 118,5 % de la cible (se reporter à la page 103).

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

Le comité et le conseil examinent la rémunération du chef de la direction tous les ans pour veiller à ce qu'elle soit harmonisée avec les intérêts des actionnaires, qu'elle s'aligne sur le marché concurrentiel et qu'elle tienne compte des apports du chef de la direction à l'entreprise. Environ 85 % de la rémunération de M. Hutchens était considérée comme étant à risque, la majeure partie de celle-ci étant fondée sur des titres de capitaux propres et liée à la performance des actions ordinaires de Fortis (voir les pages 81 et 83).

La rémunération de M. Hutchens est versée en dollars américains et convertie en dollars canadiens aux fins de la présentation de l'information, comme il est mentionné à la page 85. Voir la page 111 pour une rétrospective de la rémunération du chef de la direction et la page 112 pour plus de détails sur la rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction.

Gouvernance en matière de rémunération

Le comité effectue un examen officiel régulier du programme de rémunération de la haute direction – dont il examine certains aspects annuellement et d'autres, périodiquement (voir la page 76).

En 2022, l'expert-conseil indépendant du comité a fourni une mise à jour annuelle de l'évaluation du risque lié à la rémunération effectuée en 2021, et il a conclu que le programme de rémunération des dirigeants de Fortis reflète de bonnes politiques et pratiques et qu'il ne semble pas y avoir de risques importants découlant de celui-ci qui pourraient avoir une incidence défavorable significative sur Fortis (se reporter à la page 76).

Le comité demeure informé des pratiques du marché et supervise également la diversité, l'équité et l'inclusion et la gestion des talents, en plus de surveiller les progrès réalisés par Fortis dans ces domaines (se reporter aux pages 42 et 43).

Politique et structure solides

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

Changements apportés en 2022

Comme il est indiqué dans notre circulaire d'information de la direction de 2022, le comité a approuvé plusieurs changements pour 2022 à la suite de son examen des politiques et pratiques de rémunération. Ces changements incluaient notamment la mise en œuvre de dispositions relatives aux changements de contrôle à double facteur de déclenchement pour les nouvelles attributions de rémunération fondée sur des actions, d'une nouvelle mesure en matière de diversité, d'équité et d'inclusion en vertu de la rémunération incitative annuelle, d'une nouvelle mesure de réduction des émissions de carbone en vertu du régime d'UAP, d'un élargissement des lignes directrices relatives à l'actionnariat du président et chef de la direction et de l'utilisation d'un nouveau groupe de comparaison unique en Amérique du Nord pour évaluer la rémunération des dirigeants. Les attributions d'options sur actions à l'intention des dirigeants canadiens ont été éliminées en 2022, et la nouvelle composition de la rémunération incitative à long terme comprend une tranche de 75 % attribuée en UAP aux dirigeants de Fortis, l'un des pourcentages les plus élevés parmi nos pairs canadiens.

Ces changements soulignent la détermination de Fortis à offrir des principes de rémunération solides ainsi qu'une solide performance en matière de développement durable et à assurer une bonne gouvernance en général. Vous pouvez en savoir plus sur ces changements dans l'analyse de la rémunération qui figure aux pages 74 et suivantes.

En 2023, nous apporterons également des changements additionnels afin de soutenir la stratégie et la bonne gouvernance de la Société (se reporter à la page 84 pour plus de détails).

La relève de la direction

Le comité est également responsable de la planification des ressources humaines, y compris le perfectionnement et la relève de la haute direction, que le conseil d'administration examine régulièrement pour s'assurer qu'il existe une réserve de talents qualifiés et veiller à la relève ordonnée des fonctions essentielles. Le comité a supervisé la transition en douceur de trois postes de haute direction en 2022, comme il est expliqué à la page 42 :

- Nora M. Duke, ancienne vice-présidente directrice, développement durable et chef des ressources humaines, a pris sa retraite en 2022 après une carrière de 36 ans chez Fortis. M^{me} Duke a exercé un leadership réfléchi en matière de durabilité, de diversité et d'inclusion, de gestion des talents et d'orientation et d'expertise stratégique tout au long de sa longue carrière chez Fortis.
- James R. Reid, vice-président directeur, développement durable et chef du contentieux, a assumé la supervision de la durabilité, des ressources humaines, des communications et des relations gouvernementales, en plus de son portefeuille juridique et de gouvernance, avec prise d'effet le 1^{er} juillet 2022, à la suite du départ à la retraite de M^{me} Duke en juin. M. Reid s'est joint à Fortis en 2018 à titre de vice-président directeur, chef du contentieux et secrétaire de la Société, et il est devenu un élément essentiel de la stratégie d'affaires globale de la Société tout en maintenant nos normes et pratiques de gouvernance d'entreprise solides.
- Gary J. Smith a été nommé au nouveau poste de vice-président directeur, exploitation et innovation avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2022 et il occupe les fonctions de chef de la direction opérationnelle se rapportant au président et chef de la direction. Il est responsable de nos priorités en matière d'innovation, de notre leadership en matière de sécurité, de la fiabilité et des dépenses d'investissement dans l'ensemble de l'entreprise, ainsi que de la surveillance des fonctions de cybersécurité et de technologies de la Société et des activités dans l'Est du Canada et dans les Caraïbes.

Rétroaction des actionnaires

Nous apprécions les commentaires de nos actionnaires et sommes déterminés à interagir régulièrement avec eux. Les actionnaires pourront s'exprimer au sujet de la rémunération des membres de la haute direction à notre assemblée annuelle de 2023. Nous tenons ce vote consultatif tous les ans pour obtenir en continu les commentaires des actionnaires sur cette importante question, et nous sommes toujours encouragés par les résultats. L'an dernier, 92,81 % des voix exprimées étaient favorables à notre approche concernant la rémunération des membres de la haute direction.

Pour terminer, nous vous invitons à lire l'analyse de la rémunération aux pages 74 et suivantes avant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Nous serons heureux de vous accueillir à l'assemblée de cette année et d'obtenir vos commentaires.

Veuillez agréer l'expression de nos sentiments les meilleurs.



Julie A. Dobson
Présidente, comité des ressources humaines

Nos membres de la haute direction visés en 2022



David G. Hutchens | Président et chef de la direction

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



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

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



James R. Reid | Vice-président directeur, développement durable et chef du contentieux (Vice-président directeur, développement durable et chef du contentieux) (au 1^{er} juillet 2022)

M. Reid s'est joint à Fortis le 5 mars 2018 à titre de vice-président directeur, chef du contentieux et secrétaire de la Société, et a été nommé à son poste actuel le 1^{er} juillet 2022. Il était auparavant associé du cabinet d'avocats Davies Ward Phillips & Vineberg S.E.N.C.R.L., s.r.l., à son bureau de Toronto. Au cours de ses 20 années de pratique au sein de ce cabinet, il a travaillé de près avec Fortis pendant 15 ans, consultant la Société sur des questions de gouvernance, sur d'importantes opérations sur les marchés financiers, sur des demandes réglementaires et sur des fusions et acquisitions, tant au Canada qu'aux États-Unis. Il est titulaire d'un baccalauréat en droit de la Peter A. Allard School of Law de l'Université de Colombie-Britannique, ainsi que d'un baccalauréat en arts (sciences politiques) de l'Université McGill. M. Reid a été professeur adjoint à la faculté de droit Osgoode Hall à Toronto pendant 10 ans, où il a enseigné le financement des entreprises dans le cadre du Advanced Business Law Workshop. Il a été l'un des premiers membres du comité consultatif du doyen du Centre for Business Law de l'Université de Colombie-Britannique, fonction qu'il a occupée jusqu'en 2020. M. Reid siège aux conseils de Central Hudson et de FortisBC. Il est également membre du conseil d'administration de Wataynikaneyap Power PM, filiale de Fortis agissant comme le gestionnaire du projet Wataynikaneyap Transmission Power.



Gary J. Smith | Vice-président directeur, exploitation et innovation (vice-président directeur, exploitation et innovation)

M. Smith a occupé plusieurs postes de haute direction au sein du Groupe Fortis tout au long de ses 35 années de mandat, notamment en tant que vice-président directeur, exploitation dans l'est du Canada et les Caraïbes de Fortis Inc., président et chef de la direction de Newfoundland Power, vice-président, exploitation liée à la clientèle et ingénierie de Newfoundland Power et vice-président, exploitation et ingénierie de FortisAlberta. Il est titulaire d'un baccalauréat en génie (électricité) de l'Université Memorial de Terre-Neuve et il a terminé le programme Finance for Senior Executive Program de la Harvard Business School. M. Smith siège aux conseils de FortisAlberta, de FortisOntario, d'UNS Energy, de Caribbean Utilities, de FortisTCI et de Fortis Belize, toutes des entreprises de services publics de Fortis. Il est également président du conseil d'administration de Wataynikaneyap Power PM. Il siège au conseil d'administration de Junior Achievement Canada, en tant que président du conseil d'administration de la Dr H. Bliss Murphy Cancer Care Foundation et en tant que membre du Dean's Advisory Committee to the Faculty of Engineering and Applied Science de l'Université Memorial de Terre-Neuve. M. Smith est un ancien administrateur de l'Association canadienne de l'électricité et il a été élu Fellow de l'Académie canadienne du génie en 2021. Il est membre de l'Association of Professional Engineers and Geoscientists de Terre-Neuve et du comité directeur sur le génie électrique de la Canadian Standards Association.



Stuart I. Lochray | Vice-président principal, marché des capitaux et développement de l'entreprise (Vice-président principal, marché des capitaux et développement de l'entreprise)

Avant de se joindre à l'équipe de Fortis en septembre 2021, M. Lochray a occupé divers postes à la Banque Scotia, le plus récent étant celui de directeur général et de chef de l'exploitation générale américaine et des services bancaires d'investissement, à Houston, au Texas, où il a dirigé et géré plus de 225 professionnels dans les secteurs Services bancaires aux entreprises et aux placements, Marchés des capitaux propres et Paiements aux entreprises mondiales. M. Lochray a également occupé le poste de directeur général dans divers autres secteurs des services bancaires d'investissement, plus particulièrement au sein du secteur de l'énergie et des services publics. M. Lochray est titulaire d'une maîtrise en ingénierie et d'un MBA, et sa carrière s'est étendue à l'Amérique du Nord, au Royaume-Uni, ainsi qu'au Pakistan. M. Lochray siège actuellement au conseil de FortisAlberta.

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

STRATÉGIE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Fortis compte parmi les plus importantes entreprises de services publics réglementés d'électricité et de gaz en Amérique du Nord.

Notre programme de rémunération des dirigeants est lié à la performance et il est concurrentiel au sein du marché, afin de nous assurer d'attirer et de conserver les meilleurs talents et de récompenser adéquatement nos membres de la haute direction à la hauteur de leur performance et de leur apport. La conception du programme repose sur six principes fondamentaux :

Motiver les membres de la haute direction à réaliser une solide performance individuelle et de l'entreprise 1	Attirer et fidéliser des membres de la haute direction hautement qualifiés 2	Équilibrer la rémunération des membres de la haute direction versée en fonction de résultats à court, à moyen et à long termes 3	Atténuer les risques potentiels inhérents à la rémunération 4	Harmoniser les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des parties prenantes 5	Veiller à ce que le programme de rémunération de la haute direction soit simple à communiquer et facile à administrer 6
--	---	---	--	--	--

GOVERNANCE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

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

Comité qualifié et expérimenté

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

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

Durée moyenne du mandat au sein du conseil des membres de comités : 6,9 ans

M^{me} Dobson a été nommée présidente du comité des ressources humaines et M^{me} Clark a été nommée membre du comité à la suite de l'assemblée annuelle et extraordinaire du 5 mai 2022.

Conseils indépendants

Le comité reçoit les conseils indépendants et l'expertise spécialisée de conseillers externes qui l'aident à s'acquitter de ses fonctions. En mai 2022, le comité a nommé Southlea Group comme principal consultant indépendant à la suite d'un processus d'appel d'offres amorcé en mars 2022. Southlea Group fournit des services semblables à ceux fournis par WTW, le conseiller indépendant du comité de 2019 à mai 2022.

Le comité fait également appel périodiquement à Korn Ferry pour fournir des services d'évaluation de postes et de données du marché sur la rémunération. De plus, Mercer fournit au comité des services généraux de consultation et des conseils actuariels en matière de régimes de retraite.

Le tableau ci-dessous présente les services fournis au comité par Southlea Group et WTW en 2022 :

Southlea Group (depuis mai 2022)	WTW (de janvier à mai 2022)
<ul style="list-style-type: none"> • a fourni des conseils suivis sur des questions liées à la haute direction et à la rémunération, y compris pour des décisions de conception stratégique • a évalué la composition du groupe de comparaison de la rémunération • a effectué une analyse comparative du caractère concurrentiel de la rémunération cible du chef de la direction et des membres de la haute direction • a réalisé une mise à jour de l'évaluation du risque lié à la rémunération de la haute direction • a soutenu l'examen des régimes d'actions de Fortis et de certaines modifications apportées aux régimes avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2023 • a été nommée conseiller indépendant du comité des ressources humaines en 2022 après un processus d'appel d'offres 	<ul style="list-style-type: none"> • a fourni des conseils suivis sur des questions liées à la rémunération de la haute direction, y compris pour des décisions de conception stratégique • a vérifié des niveaux de rémunération cibles pour le nouveau poste de haut dirigeant en raison de la transition à la direction • a agi en tant que conseiller de Fortis depuis 2014 et a été nommée conseiller indépendant du comité des ressources humaines en 2019

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

	Honoraires liés à la rémunération de la haute direction		Tous les autres honoraires ¹	
	2022	2021	2022	2021
Southlea Group Rémunération de la haute direction, y compris un examen de la rémunération et une mise à jour de l'évaluation des risques, des recherches et analyses stratégiques sur la rémunération et un examen de la rémunération des administrateurs	148 174 \$	–	40 263 \$	35 000 \$
WTW Rémunération de la haute direction, y compris l'examen de la rémunération des dirigeants et des recherches et analyses stratégiques sur la rémunération, l'examen de la structure salariale des non dirigeants et l'évaluation du marché	39 622 \$	210 247 \$	40 804 \$	19 483 \$
Korn Ferry Évaluation des postes, données sur la rémunération, services- conseils en perfectionnement de la haute direction	52 498 \$	47 040 \$	–	282 425 \$
Mercer Services-conseils en régimes de retraite	130 935 \$	162 579 \$	–	–

1. Comprend des services d'accompagnement professionnel et des services-conseils en perfectionnement de la haute direction, l'examen de la structure salariale des non dirigeants, des services de consultation en matière de santé et d'avantages, des services-conseils en rémunération des administrateurs ainsi que d'autres services-conseils liés à des projets particuliers.

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

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

Nos filiales suivent notre modèle d'entreprise et nos principes de rémunération de la haute direction, mais fonctionnent de façon sensiblement distincte de Fortis. Le comité n'approuve pas d'avance les services de consultation devant être fournis à une filiale tant que l'étendue des travaux est compatible avec les paramètres de notre politique d'embauche des consultants. En 2022, nos filiales ont retenu les services de trois des conseillers susmentionnés et ont versé au total 1 824 175 \$ à WTW, 837 693 \$ à Mercer et 134 420 \$ à Korn Ferry pour des services actuariels et des services-conseils liés

aux régimes de retraite et à la rémunération d'employés non-membres de la haute direction. En 2022, nos filiales américaines ont par ailleurs versé au total 112 488 \$ à FW Cook pour la réalisation d'une évaluation du risque lié à la rémunération de la haute direction, d'un examen des tendances du marché, de la conception d'un plan incitatif et d'une analyse comparative du caractère concurrentiel de la rémunération cible des membres de la haute direction.

Le comité a vérifié l'indépendance de l'équipe de conseillers avant de nommer Southlea Group à titre de conseiller indépendant en 2022, et il continue d'évaluer l'indépendance des consultants sur une base continue.

Risque lié à la rémunération

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

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



1. Examens officiels

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

Examen annuel

L'examen annuel est concentré sur trois domaines :

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

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

Examens périodiques

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

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

Évaluation du risque lié à la rémunération

En 2022, le comité a retenu les services de Southlea Group pour effectuer une mise à jour annuelle de l'évaluation exhaustive des risques effectuée en 2021. Southlea a indiqué qu'il n'y a eu aucun changement important par rapport à l'évaluation de l'exercice précédent et a conclu que Fortis a une approche responsable et efficace en matière de gestion des risques. Southlea estime que notre programme de rémunération des dirigeants reflète de bonnes politiques et pratiques et qu'il ne semble pas y avoir de risques significatifs découlant du programme de rémunération des membres de la haute direction qui seraient susceptibles d'avoir un effet négatif important sur Fortis.

WTW a effectué une évaluation exhaustive du risque lié à la rémunération en 2021. Sur la base de son examen de nos politiques et pratiques de rémunération, de ses connaissances et de son expérience de collaboration avec Fortis, WTW estimait que la gestion responsable du risque est ancrée dans notre culture et fait partie intégrante de notre réussite opérationnelle et financière. Ses conclusions sont fondées sur les principaux thèmes et constats suivants :

- le maintien d'un bon équilibre entre les performances annuelles et les performances à plus long terme des activités de la Société et de ses filiales, combiné à un examen périodique des risques sous-jacents au sein de l'organisation (voir la page 46);
- une structure de supervision de la gouvernance ramifiée, les performances de Fortis représentant le cumul des performances des différentes filiales qui ont chacune leurs propres processus de gouvernance et de surveillance réglementaire;
- un cadre structuré et transparent servant à guider les décisions en matière de rémunération de la haute direction;
- des incitatifs à long terme dont les calendriers d'acquisition se chevauchent et font concorder la rémunération avec le profil à long terme du secteur des services publics, et dont les délais d'acquisition permettent de mesurer les incidences des risques assumés;
- des exigences en matière d'actionnariat qui renforcent les comportements d'appartenance et harmonisent les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires.

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

Examen de la rémunération

Southlea Group, en mai 2022, et WTW, auparavant, ont effectué des examens de la rémunération et fait des commentaires pour s'assurer que notre programme de rémunération concorde avec notre stratégie et pour comparer nos politiques en matière de rémunération aux pratiques du marché.

Plusieurs changements ont été mis en œuvre ces dernières années :

- 2019 – nous avons intégré les UAI à notre plan incitatif à long terme pour les membres de la haute direction visés afin de rendre ce plan conforme aux pratiques du marché et pour mieux harmoniser la rémunération de nos membres de la haute direction canadiens avec celle de nos membres de la haute direction américains. Nous avons aussi ajouté une nouvelle mesure des flux de trésorerie au plan incitatif annuel afin de refléter notre engagement à maintenir nos notes d'évaluation du crédit dans les catégories supérieures;
- 2020 – nous avons introduit une nouvelle option de règlement en actions pour les UAI dont les droits sont acquis, cette option s'appliquant aux attributions d'UAI accordées à partir de 2020;
- 2021 – nous avons ajouté une nouvelle mesure portant sur la priorité accordée à la réduction des émissions de carbone et aux changements climatiques, ce qui a eu pour effet d'augmenter la pondération attribuée au développement durable et de réduire la pondération attribuée à la mesure des flux de trésorerie;
- 2022 – Nous avons adopté un seul groupe de référence en matière de rémunération en Amérique du Nord, introduit de nouvelles mesures du rendement et de nouvelles pondérations en vertu des régimes de rémunération incitative et d'UAP annuels, nous avons éliminé les nouvelles attributions d'options sur actions à l'intention des dirigeants canadiens, nous avons élargi les lignes directrices en matière d'actionnariat du président et chef de la direction et nous avons mis en œuvre des dispositions relatives aux changements de contrôle à double facteur de déclenchement pour les attributions d'UAP et d'UAI à compter de 2022.

Vous trouverez des renseignements au sujet de ces modifications aux pages 74 et suivantes. En 2023, nous mettrons également en œuvre un certain nombre de modifications aux programmes, lesquelles sont résumées à la page 84. Celles-ci seront par ailleurs expliquées en détail dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2024.

2. Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres

Une tranche importante de la rémunération des membres de la haute direction est différée et versée sous forme d'UAP et d'UAI (nous avons cessé d'attribuer des options sur actions en 2022). Les droits à ces unités et à ces options sont acquis à long terme, ce qui permet d'établir une correspondance plus étroite avec les intérêts des actionnaires et d'atténuer les risques.

Conformément à l'information communiquée au cours des années précédentes, les membres de la haute direction peuvent obtenir le règlement des UAI dont les droits sont acquis sous forme d'espèces ou d'actions ordinaires de Fortis, sauf si le membre de la haute direction n'a pas encore atteint le niveau minimum d'actionnariat requis. Cette disposition s'applique aux attributions d'UAI accordées à partir de 2020. Les membres de la haute direction qui n'ont pas encore atteint le niveau minimum d'actionnariat requis, y compris les membres de la haute direction nouvellement nommés qui acquièrent des actions pendant leur période de grâce de cinq ans, doivent recevoir sous forme d'actions le règlement de 50 % des UAI dont les droits sont acquis. Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur notre plan d'UAI à la page 98.

Nous avons apporté des modifications à nos régimes d'intéressement, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2023, sur lesquelles vous trouverez plus de détails à la page 84.

3. Conception des plans incitatifs

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

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

Nos objectifs d'entreprise en vertu de la rémunération incitative annuelle comprennent deux mesures financières, le BPA et les flux de trésorerie, ainsi qu'une catégorie de durabilité et de rendement des employés qui représente 40 % de l'évaluation de la performance de la Société en 2022.

- Notre plan d'UAP lie directement la rémunération à la performance en fonction de mesures préétablies, soit le bénéfice par action ordinaire cumulatif et le rendement total pour les actionnaires par rapport à nos sociétés de comparaison. Un niveau de performance minimum doit être atteint, sans quoi le facteur de la performance est égal à zéro. De pair avec l'incitatif annuel, le paiement maximum fondé sur la performance est plafonné à 200 % de la cible. Le comité peut annuler le paiement si notre note de crédit à long terme est inférieure à BBB [telle qu'elle est établie par Standard & Poor's (S&P)] à la fin de la période de performance triennale.
- Les UAI sont liées au cours de nos actions ordinaires, ce qui fait ainsi correspondre les intérêts de la direction avec ceux des actionnaires. Les attributions d'UAI pour 2020 et les attributions suivantes sont réglées en espèces ou en actions ordinaires de Fortis.
- Des options sur actions étaient attribuées aux membres de la haute direction visés et à d'autres cadres supérieurs résidant au Canada avant 2022 pour motiver et fidéliser les membres de la haute direction de talent, ainsi que pour récompenser les performances exceptionnelles.

Changements apportés en 2022

Mesures incitatives annuelles – Pour soutenir nos progrès continus en matière de diversité, nous avons introduit une nouvelle mesure de diversité, d'équité et d'inclusion dans nos cibles de performance de l'entreprise pour l'incitatif annuel de 2022. La nouvelle mesure a une pondération de 10 % au sein de la catégorie globale de performance en matière de développement durable et de performance du personnel, qui représente 40 % de la performance de l'entreprise. La pondération du BPA a été ramenée à 50 % (comparativement à 60 %), et la pondération de la performance individuelle a été ramenée à 10 % (comparativement à 20 %) pour refléter la pondération accrue attribuée à la performance de l'entreprise, soit 90 % (voir la page 87).

UAP – Les attributions d'UAP à compter de 2022 comprennent une nouvelle mesure axée sur la réduction des émissions de carbone, qui représente 10 % de l'évaluation du rendement. Par conséquent, les mesures du RTA relatif et du BPA cumulatif ont été toutes deux ramenées à 45 % (comparativement à 50 %) (se reporter à la page 98).

Options sur actions – En 2022, nous avons cessé d'attribuer des options sur actions aux membres de la haute direction canadiens, pour mieux harmoniser la rémunération incitative à long terme de nos membres de la haute direction canadiens avec celle de nos membres de la haute direction américains. La rémunération fondée sur des titres de capitaux propres de tous les membres de la haute direction de Fortis est composée d'attributions d'UAP à hauteur de 75 % et d'UAI à hauteur de 25 % (voir la page 99).

Se reporter à la page 84 pour obtenir plus de renseignements sur les changements apportés au programme en 2023.

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

Le comité administre tous nos plans incitatifs, sur lesquels vous pouvez en apprendre plus aux pages 87 et suivantes.

4. Lignes directrices en matière d'actionnariat

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

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

Changements apportés en 2022

Les lignes directrices en matière d'actionnariat pour le président et chef de la direction ont augmenté pour passer de cinq fois à six fois le salaire de base annuel avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2022 afin que soit établie une correspondance plus étroite avec les pratiques du marché.

Le tableau suivant présente les détails relatifs à l'actionnariat de chaque membre de la haute direction visé en date du 17 mars 2023. Nous avons utilisé leur salaire de base annuel au 31 décembre 2022 et 57,91 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 17 mars 2023, pour établir la conformité à la date de la présente circulaire et la valeur marchande de leur avoir en actions.

	Lignes directrices en matière d'actionnariat (en multiple du salaire de base)	Nombre d'actions détenues en propriété (nbre/\$)	Nombre d'UAI détenues en propriété (nbre/\$)	Nombre total d'actions et d'UAI (nbre/\$)	Respecte l'exigence/la propriété (en multiple du salaire de base)
David Hutchens Président et chef de la direction	6x	102 928/5 960 561 \$	93 266/5 401 034 \$	196 194/11 361 595 \$	oui (7,3x)
	<i>Changements apportés en 2022</i>				
Jocelyn Perry Vice-présidente directrice et chef des finances	3x	51 693/2 993 542 \$	46 710/2 704 976 \$	98 403/5 698 518 \$	oui (8,3x)
James Reid Vice-président principal, développement durable et chef du contentieux	3x	26 566/1 538 437 \$	17 897/1 036 415 \$	44 463/2 574 852 \$	oui (3,8x)
Gary Smith Vice-président directeur, exploitation et innovation	3x	40 242/2 330 414 \$	18 029/1 044 060 \$	58 271/3 374 474 \$	oui (5,1x)
Stuart Lochray Vice-président principal, marché des capitaux et développement de l'entreprise	1x	12 839/743 507 \$	7 819/452 798 \$	20 658/1 196 305 \$	oui (2,1x)

Voir la page 81 pour obtenir des détails concernant le règlement des UAI qui ont été et qui seront attribuées aux membres de la haute direction qui ne respectent pas encore leurs obligations en matière d'actionnariat.

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

Si le respect des exigences pose un problème en raison de circonstances atténuantes, le membre de la haute direction peut adresser une demande au chef de la direction lui expliquant les détails de sa situation. Le chef de la direction examinera la question avec le président du comité des ressources humaines et discutera de la possibilité d'un plan de rechange qui établit un équilibre entre les objectifs de la politique et la situation du membre de la haute direction. Si la situation concerne le chef de la direction, la demande est adressée au président du comité, qui discutera de la question avec les membres du comité et prendra la décision appropriée. Aucune demande n'a été faite en 2022.

Engagement relatif aux capitaux propres postérieur à la retraite

Lorsqu'un membre de la haute direction prend sa retraite, il conserve une participation dans Fortis grâce aux UAP et aux options sur actions qu'il détient (le cas échéant). Au moment de la retraite, les droits à toutes les UAP détenues par le membre de la haute direction continuent d'être acquis selon le calendrier normal en fonction de la performance absolue et relative enregistrée au cours de la période pertinente, tandis que tous les droits non acquis aux options continuent d'être acquis selon le calendrier normal pendant deux ans, les droits non acquis aux options restantes étant acquis immédiatement au deuxième anniversaire de la retraite (voir la page 121).

Se reporter à la page 84 pour obtenir plus de détails sur les modifications apportées à nos régimes d'intéressement avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2023.

5. Politiques en matière de gouvernance

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

Politique relative aux opérations de couverture et restrictions sur les opérations

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

Il est également interdit aux membres de la haute direction de recevoir un prêt de Fortis pour l'achat d'actions et de donner leurs actions en garantie. Dans certaines circonstances, le conseil peut exceptionnellement permettre que des actions soient données en garantie conformément à notre politique en matière d'opérations d'initié. Aucune exception n'a été accordée en 2022.

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

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

Politique de récupération

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

6. Exercice du pouvoir discrétionnaire

Le comité des ressources humaines et le conseil disposent d'un pouvoir discrétionnaire lorsqu'ils prennent des décisions relatives à la rémunération de la haute direction, y compris l'acquisition des droits sur les attributions fondées sur des titres de capitaux propres dans des circonstances particulières. Le conseil examine les recommandations du comité des ressources humaines en matière de rémunération avant de prendre sa décision finale sur la rémunération de la haute direction.

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

Sur la recommandation de la direction, le conseil a choisi d'exercer son pouvoir discrétionnaire et de ne pas accorder de prime de performance pour la sécurité en 2022, à la suite du décès tragique d'un employé alors qu'il travaillait dans une centrale hydroélectrique de Fortis.

CONCEPTION DE LA RÉMUNÉRATION ET PROCESSUS DÉCISIONNEL

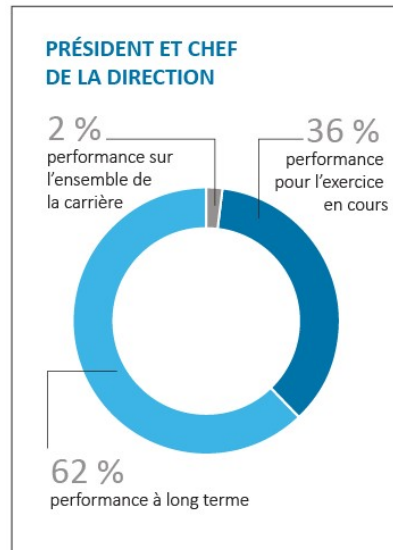
Structure de la rémunération

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

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

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

Le graphique ci-contre indique la composition de la rémunération du président et chef de la direction pour 2022.



Performance pour l'exercice en cours	Salaire de base annuel	Niveau fixe de rémunération en fonction du poste, concurrentiel par rapport au marché
	Incitatif annuel (à risque) <i>Nouvelle mesure en matière de diversité, d'équité et d'inclusion à compter des attributions de 2022 (se reporter à la page 87)</i>	Prime en espèces fondée sur la performance de l'entreprise et la performance individuelle en fonction de cibles préétablies Incite les membres de la haute direction à atteindre une solide performance commerciale annuelle et fait correspondre les intérêts de membres de la haute direction avec ceux des actionnaires
Performance à long terme	Unités d'actions fondées sur la performance (UAP) (à risque) <i>Mesures d'allocation et de réduction des émissions de carbone plus élevées à compter des attributions de 2022 (se reporter aux pages 78 et 98)</i>	Incitatif fondé sur des titres de capitaux propres pour encourager une performance future solide et faire correspondre les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires Acquisition des droits à la fin d'un délai de trois ans en fonction de la performance absolue et relative, paiement en espèces fondé sur le cours de nos actions au moment de l'acquisition des droits Des UAP additionnelles peuvent être gagnées en tant qu'équivalents de dividendes pour les dividendes versés sur nos actions ordinaires pendant la période de performance
	Unités d'actions incessibles (UAI) (à risque)	Incitatif fondé sur des titres de capitaux propres associés au service continu des membres de la haute direction, soutenant la croissance à long terme et la correspondance des intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires Acquisition des droits à la fin d'un délai de trois ans et paiement réglé en espèces ou en actions ordinaires de Fortis en fonction du cours de nos actions achetées à la TSX ou à la NYSE, sauf si le membre de la haute direction est en voie de remplir son obligation d'actionariat (voir les pages 77 et 99) Des UAI additionnelles peuvent être gagnées en tant qu'équivalents de dividendes pour les dividendes versés sur nos actions ordinaires pendant la période de performance
Performance sur l'ensemble de la carrière	Régime d'achat d'actions à l'intention des employés (RAAE)	Le régime d'achat d'actions à l'intention des employés encourage l'actionariat Les membres de la haute direction peuvent participer au régime selon les mêmes modalités et aux mêmes conditions que les autres employés, sauf qu'il leur est interdit de recevoir des prêts consentis aux employés par Fortis pour l'achat d'actions
	Prestations de retraite	Il existe divers mécanismes de retraite, y compris un REER, un régime 401(k), un régime à prestations déterminées, un régime de retraite complémentaire et un régime de rémunération différée (voir les détails aux pages 106, 107 et 119)

En 2022, nous avons cessé d'attribuer des options sur actions aux membres de la haute direction canadiens, pour mieux harmoniser la rémunération incitative à long terme de nos membres de la haute direction canadiens avec celle de nos membres de la haute direction américains. La rémunération fondée sur des titres de capitaux propres de tous les membres de la haute direction de Fortis est désormais composée d'attributions d'UAP à hauteur de 75 % et d'UAI à hauteur de 25 % (voir la page 98).

Processus décisionnel concernant la rémunération

Étalonnage à la médiane

Nous procédons chaque année à l'étalonnage de nos niveaux de rémunération pour vérifier les tendances du marché et nous assurer de verser une rémunération concurrentielle. Nous visons à établir la rémunération de la haute direction à la médiane du marché.

Nos conseillers en rémunération nous fournissent une analyse comparative des niveaux et des pratiques en matière de rémunération de notre groupe de référence pour la rémunération et formulent des recommandations fondées sur la compétitivité de la rémunération, les nouvelles tendances et les pratiques exemplaires. En ce qui concerne le chef de la direction et les autres membres de la direction visés, le comité des ressources humaines examine les renseignements et recommande au conseil tout ajustement de la rémunération.

Changements apportés en 2022

À la suite d'une révision approfondie du groupe de comparaison en 2021, le comité des ressources humaines a approuvé l'utilisation d'un seul groupe de comparaison composé de sociétés nord-américaines pour évaluer la rémunération de nos principaux membres de la haute direction (président et chef de la direction et vice-présidents directeurs) à compter de 2022. Nous avons précédemment utilisé un groupe de comparaison composé de 30 sociétés, dont 14 sociétés industrielles canadiennes et 16 sociétés de services publics américaines, pour lesquelles la pondération était égale pour chaque groupe.

La révision comprenait une analyse par pays, secteurs d'activité, taille et portée, ainsi que le traitement des différentes devises dans les données de l'étalonnage. Le nouveau groupe de comparaison nord-américain unique se compose de sociétés de services publics canadiennes et américaines et d'une liste restreinte de sociétés de secteurs connexes au Canada, comme le démontre le graphique ci-contre. Toutes les 20 sociétés du nouveau groupe sont cotées en bourse et ont une taille similaire à celle de Fortis pour ce qui est du chiffre d'affaires, de la capitalisation boursière et du total des actifs. Fortis se situe près du 50^e centile du nouveau groupe de comparaison de la rémunération.

L'utilisation d'un seul groupe de comparaison simplifie notre approche en matière d'étalonnage, reflète plus fidèlement notre marché des membres de la haute direction talentueux et correspond aux pratiques du marché. Pour les besoins de l'étalonnage, nous traitons les valeurs de rémunération en dollars américains au pair.

Pour le vice-président principal, marchés des capitaux et développement de l'entreprise, l'analyse comparative pour 2022 a utilisé les données sur la rémunération de WTW, qui consistaient en une combinaison des résultats de l'enquête sur la haute direction dans le secteur élargi au Canada et de l'enquête sur la rémunération des membres de la haute direction dans le secteur des services énergétiques aux États-Unis, avec une pondération reposant sur 40 % de données canadiennes et 60 % de données américaines.

Pour les autres membres de la haute direction de Fortis, nous utilisons un groupe de comparaison reposant sur un marché mixte en parts égales, constitué de données tirées de l'étude de Korn Ferry sur le marché commercial et industriel canadien et de l'enquête sur la rémunération des membres de la haute direction dans le secteur des services énergétiques aux États-Unis effectuée par WTW.

GRUPE DE COMPARAISON POUR LA RÉMUNÉRATION DE 2022

CANADA

AltaGas Ltd. ■
ATCO Ltd. ▲
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada ●
Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée ●
Emera Incorporated +
Enbridge Inc. *
Pembina Pipeline Corporation *
TC Energy Corporation *

ÉTATS-UNIS

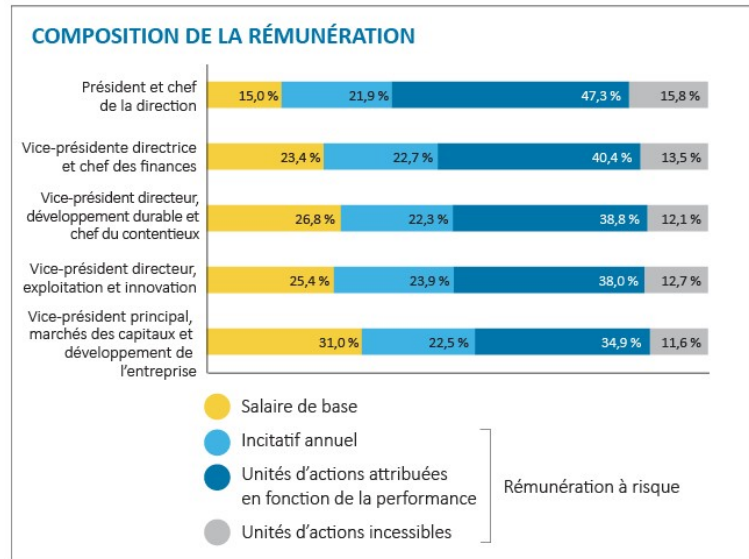
Consolidated Edison, Inc. ▲
DTE Energy Company ▲
Edison International +
Entergy Corporation +
Eversource Energy +
FirstEnergy Corp. +
PPL Corporation +
Public Service Enterprise Group Incorporated ▲
Sempra ▲
WEC Energy Group, Inc. ▲
Xcel Energy Inc. +

■ Entreprises de services publics de gaz + Entreprises de services publics d'électricité
▲ Entreprises de services publics divers * Pétrole, gaz et combustibles
● Transport routier et ferroviaire

Établissement de la composition de la rémunération

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

Le graphique ci-contre indique la composition de la rémunération de chaque membre de la haute direction visé pour 2022. En 2022, nous avons cessé d'attribuer des options sur actions aux membres de la haute direction canadiens, pour mieux harmoniser la rémunération incitative à long terme de nos membres de la haute direction canadiens avec celle de nos membres de la haute direction américains.



Établissement des cibles de performance

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

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

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

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

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

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

Évaluation de la performance et établissement des attributions de rémunération incitative

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

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

Le comité fait des recommandations au conseil sur les ajustements à apporter aux salaires des membres de la haute direction visés et approuve l'évaluation de leur performance par rapport aux cibles préétablies pour les UAP dont les droits sont acquis ainsi que le paiement connexe. Le comité recommande également les octrois d'attributions incitatives à long terme.

Exercice du pouvoir discrétionnaire

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

Changements apportés au programme pour 2023

En 2023, nous apporterons certains changements additionnels à notre programme de rémunération afin de soutenir la stratégie et la bonne gouvernance de la Société.

Incitatif annuel

Nous apportons les ajustements suivants aux pondérations du régime incitatif annuel :

- La pondération du rendement des filiales pour le vice-président directeur, exploitation et innovation diminuera de 30 % à 20 %, et celle de la performance de la Société passera de 60 % à 70 % afin de refléter l'importance accrue accordée à l'ensemble de l'entreprise.
- La pondération relative à la durabilité et les employés seront maintenus à 40 %, et des ajustements seront apportés à la pondération de composantes précises afin de mieux l'harmoniser avec la stratégie de l'entreprise :
 - Le leadership en matière de facteurs ESG passera de 10 % à 15 % et comprendra les priorités en matière de climat et d'émissions ainsi qu'un objectif en matière de diversité, d'équité et d'inclusion;
 - la sécurité aura sa propre mesure, avec une augmentation de la pondération de 10 % à 15 %,
 - la fiabilité restera à sa pondération actuelle à 10 %.

Incitatif à long terme – UAP

Les critères de rendement du régime d'UAP comprendront une nouvelle mesure de la diversité, de l'équité et de l'inclusion en 2023. La mesure de la diversité, de l'équité et de l'inclusion prendra la forme d'un modificateur et sera fondée sur l'atteinte des objectifs de représentation des dirigeants à l'échelle de l'entreprise en ce qui a trait au genre et à l'appartenance ethnique. Le modificateur ajustera de +/- 5 % le score global des mesures d'UAP existantes (BPA cumulatif, rendement total pour l'actionnaire relatif et rendement en matière de réduction des émissions de carbone).

Régimes de rémunération incitative à base d'actions

Nos régimes d'UAP et d'UAI ont été modifiés, et ces modifications s'appliquent aux nouvelles attributions d'actions ouvertes à compter du 1^{er} janvier 2023, afin d'intégrer les changements suivants aux dispositions relatives à la cessation d'emploi et à la retraite :

- En cas de cessation d'emploi involontaire sans motif valable, la période de préavis et le traitement d'acquisition des droits refléteront l'acquisition des droits au prorata au cours de la période de préavis prévue par la loi, le cas échéant, par rapport à la pratique actuelle d'acquisition des droits en bloc au cours de la période de préavis prévue par la loi, contractuelle ou prévue par le common law, selon la plus tardive des périodes. Les parts seront réglées selon le calendrier normal, et le paiement sera calculé en fonction du rendement réel des UAP.
- La définition de retraite a été modifiée de façon à ce qu'un participant doit atteindre l'âge de 55 ans et avoir au moins 10 ans de service pour avoir droit à un traitement de retraite en vertu des régimes.
- À la retraite, les UAI demeureront en circulation jusqu'à ce qu'elles soient payées ou annulées et réglées à leur date d'acquisition initiale des droits, conformément à la convention d'attribution applicable, ce qui cadre avec le traitement des UAP existantes. Auparavant, les UAI étaient assorties d'un règlement accéléré avec paiement à la date de retraite.

Celles-ci seront par ailleurs expliquées en détail dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2024.

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION POUR 2022

Rémunération directe totale

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

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

Notre stratégie consiste à tirer parti de notre modèle d'exploitation, de notre diversité sur les plans géographique et réglementaire, de notre expertise opérationnelle, de notre réputation et de notre solidité financière afin de favoriser une croissance durable et d'assurer un avenir énergétique plus propre.

Nous avons recensé huit initiatives stratégiques clés qui nous permettront de réaliser la croissance à laquelle s'attendent nos actionnaires :

1. Mettre en œuvre la transition vers une énergie propre et faire progresser les pratiques commerciales durables;
2. Faire progresser l'innovation et la technologie – maintenir la résilience, l'innovation et la cybersécurité du réseau et effectuer des investissements en ce sens;
3. Soutenir nos employés et une culture qui valorisent l'inclusion, l'équité et la diversité;
4. Accroître l'attention que nous accordons à nos clients et aux collectivités que nous desservons;
5. Maintenir de solides relations avec les autorités de réglementation;
6. Fournir un service sécuritaire et fiable;
7. Exécuter notre programme d'investissement;
8. Maintenir nos notes d'évaluation du crédit dans les catégories supérieures.

Fortis a continué à offrir de la valeur à ses actionnaires grâce à l'exécution de ses priorités principales et à une croissance continue des dividendes. L'harmonisation de la valeur pour les actionnaires et de la rémunération de la haute direction est décrite en détail aux pages 108 et suivantes.

Le tableau suivant présente la ventilation de la rémunération directe totale en 2022 pour les membres de la haute direction visés. Veuillez noter que la valeur des UAP et des UAI n'est pas garantie. Nous avons cessé d'attribuer des options sur actions en 2022 (se reporter à la page 78). Vous pouvez en apprendre plus sur nos plans incitatifs aux pages 87 et suivantes.

	Salaire de base	Incitatif annuel	Unités d'actions fondées sur la performance	Unités d'actions incessibles	Total	Partie à risque
David Hutchens Président et chef de la direction	1 560 240 \$ ¹	2 268 849 \$ ¹	4 906 386 \$ ²	1 635 462 \$ ²	10 370 937 \$	85 %
Jocelyn Perry Vice-présidente directrice et chef des finances	690 000 \$	669 000 \$	1 190 250 \$	396 750 \$	2 946 000 \$	77 %
James Reid Vice-président principal, développement durable et chef du contentieux	680 000 \$	567 000 \$	986 000 \$	306 000 \$	2 539 000 \$	73 %
Gary Smith Vice-président directeur, exploitation et innovation	660 000 \$	622 000 \$	990 000 \$	330 000 \$	2 602 000 \$	75 %
Stuart Lochray Vice-président principal, marché des capitaux et développement de l'entreprise	560 000 \$	406 000 \$	630 000 \$	210 000 \$	1 806 000 \$	69 %

1. M. Hutchens est un résident américain, et son salaire et son incitatif annuel en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens aux fins de la présentation de l'information, selon le taux de change moyen en 2022, soit 1,00 \$ US pour 1,3002 \$.

2. La valeur des UAP et des UAI en dollars américains attribuées à M. Hutchens au 1^{er} janvier 2022 a été convertie en dollars canadiens selon le taux de change du 31 décembre 2021, soit 1,00 \$ US pour 1,2678 \$.

La rémunération directe cible totale de M. Hutchens en 2022 s'établissait à 7 800 000 \$ US. Le conseil, agissant sur la recommandation du comité des ressources humaines, a approuvé la rémunération en dollars américains suivante pour M. Hutchens dans ses fonctions de président et chef de la direction pour 2022 :

- salaire de base de 1 200 000 \$ US;
- incitatif annuel cible de 120 % du salaire de base;
- incitatif à long terme cible de 430 % du salaire de base (composé d'UAP à hauteur de 75 % et d'UAI à hauteur de 25 %).

Cette structure de rémunération reflète la restructuration des régimes de rémunération incitative annuelle et à long terme en fonction du marché par rapport à la structure de rémunération du chef de la direction approuvée par le conseil pour M. Hutchens dans le cadre de son nouveau rôle de président et chef de la direction à compter du 1^{er} janvier 2021.

Salaire

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

Voir le tableau sommaire de la rémunération à la page 113 pour connaître les salaires versés aux membres de la haute direction visés au cours des trois derniers exercices.

Incitatif annuel

Objet

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

Participants

Tous les membres de la haute direction

Forme

Somme en espèces, après déduction des retenues d'impôt

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

Montant

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

	Cible pour l'incitatif annuel (en % du salaire)	Éléments de performance			
		Entreprise	Filiale	Individuelle	Total
David Hutchens Président et chef de la direction	120 %	90 %	–	10 %	100 %
Jocelyn Perry Vice-présidente directrice et chef des finances	80 %	90 %	–	10 %	100 %
James Reid Vice-président principal, développement durable et chef du contentieux	70 %	90 %	–	10 %	100 %
Gary Smith Vice-président directeur, exploitation et innovation	80 %	60 %	30 %	10 %	100 %
Stuart Lochray Vice-président principal, marché des capitaux et développement de l'entreprise	60 %	70 %	–	30 %	100 %

Rémunération liée à la performance

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

- Habituellement, aucune attribution n'est accordée si la performance de l'entreprise est inférieure au seuil de performance fixé.
- La pondération de la performance de la Société a été augmentée à 90 % pour 2022, comme suit :

Performance financière

– BPA (pondération de 50 %) (*nouvelle pondération en 2022*)

– Flux de trésorerie (pondération de 10 %)

Durabilité et performance des employés (pondération de 40 %) (*nouvelle pondération en 2022*)

– Leadership en matière de facteurs ESG (pondération de 10 %) (*renommé et incluant les priorités en matière de réduction des émissions de carbone et de changements climatiques*)

– Sécurité (pondération de 10 %)

– Diversité, équité et inclusion (pondération de 10 %) (*nouvelle mesure en 2022*)

– Fiabilité (pondération de 10 %)

Pour M. Smith et M. Lochray, la performance de la Société est pondérée à 60 % et à 70 %, respectivement.

- Si la performance individuelle est jugée insatisfaisante, aucune attribution n'est accordée, même si certaines cibles ou certains seuils de performance sont atteints.
- L'attribution est plafonnée à 200 % de la cible. Le conseil peut toujours, à son appréciation, augmenter l'attribution totale jusqu'à un maximum de 200 % comme il est indiqué à la page 80.
- Toutes les circonstances utiles à l'évaluation de la performance sont prises en compte lorsque le conseil exerce son pouvoir discrétionnaire, y compris les facteurs que le conseil juge indépendants de la volonté raisonnable de la direction lors de l'évaluation du BPA réel en regard du BPA cible et de l'évaluation des flux de trésorerie réels en regard des flux de trésorerie cibles, comme il a été recommandé par le comité des ressources humaines.

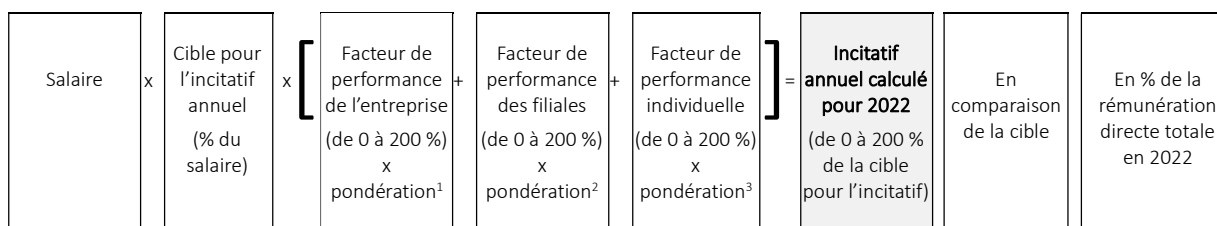
Sommaire de la performance incitative annuelle pour 2022

Le facteur de performance de l'entreprise pour 2022, qui mesure la performance financière au moyen du BPA et des flux de trésorerie ainsi que la performance en matière de développement durable et la performance des employés, notamment sur les plans de la sécurité, de la fiabilité, du leadership en matière de facteurs ESG et de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (*nouvelle mesure en 2022*) a été évalué à 116,9 % comme suit :

Performance de l'entreprise en 2022	Résultat	Pondération	Facteur de performance	
Performance financière				Les détails sur notre BPA, nos flux de trésorerie, notre performance en matière de développement durable et la performance de nos employés sont énoncés ci-après aux pages 90 à 95.
BPA (<i>nouvelle pondération en 2022</i>)	110,0 %	50 %	55,0 %	
Flux de trésorerie	200,0 %	10 %	20,0 %	
Durabilité et performance des employés	104,6 %	40 %	41,9 %	
Axé sur le leadership en matière de facteurs ESG, les employés (y compris la diversité, l'équité et l'inclusion) et la fiabilité (<i>nouvelle pondération de 40 % en 2022, y compris une nouvelle mesure de l'inclusion, de l'équité et de la diversité</i>)				
Total		100 %	116,9 %	

Le facteur de performance individuelle a été évalué à 160 % pour M. Hutchens, à 160 % pour M^{me} Perry, à 140 % pour M. Reid, à 140 % pour M. Smith et à 130 % pour M. Lochray (voir les pages 96 et 97).

Le tableau ci-après présente le calcul de l'incitatif annuel en 2022. Les sommes tiennent compte de l'arrondissement au nombre entier le plus près.



David Hutchens ⁴	1 560 240 \$	120 %	105,2 %	–	16 %	2 268 849 \$	121,2 %	21,9 %
Jocelyn Perry	690 000 \$	80 %	105,2 %	–	16 %	669 000 \$	121,2 %	22,7 %
James Reid	680 000 \$	70 %	105,2 %	–	14 %	567 000 \$	119,2 %	22,3 %
Gary Smith	660 000 \$	80 %	70,1 %	33,7 %	14 %	622 000 \$	117,8 %	23,9 %
Stuart Lochray	560 000 \$	60 %	81,8 %	–	39 %	406 000 \$	120,8 %	22,5 %

1. Tient compte d'une pondération de 90 % pour M. Hutchens, M^{me} Perry et M. Reid (*nouvelle mesure en 2022*), de 60 % pour M. Smith et de 70 % pour M. Lochray.
2. Tient compte d'une pondération de 30 % pour M. Smith.
3. Tient compte d'une pondération de 10 % pour M. Hutchens, M^{me} Perry, M. Reid et M. Smith (*nouvelle mesure en 2022*), et de 30 % pour M. Lochray.
4. Les attributions incitatives annuelles de M. Hutchens sont réglées en dollars américains et ont été converties en dollars canadiens selon le taux de change moyen annuel en 2022, soit 1,00 \$ US pour 1,3002 \$.

Évaluation de la performance incitative annuelle en 2022

En 2022, Fortis a enregistré un bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires de 1,3 milliard de dollars, ou 2,78 \$ par action ordinaire, comparativement à 1,2 milliard de dollars, ou 2,61 \$ par action ordinaire, en 2021.

Nos entreprises ont affiché un bon rendement en 2022, générant une croissance annuelle du BPA de 7 %. L'augmentation est principalement attribuable à la croissance de la base tarifaire dans l'ensemble de nos entreprises de services publics. L'augmentation du bénéfice est également attribuable aux éléments suivants : i) l'augmentation des ventes en gros et au détail d'électricité, ainsi que des produits tirés du transport en Arizona; ii) la hausse des marges sur le gaz vendu et la comptabilisation à la valeur de marché des dérivés sur gaz naturel d'Aitken Creek; et iii) l'incidence des nouveaux tarifs facturés aux clients de Central Hudson. La conversion du bénéfice de filiales libellé en dollars américains au taux de change plus élevé entre le dollar américain et le dollar canadien et la baisse des coûts liés à la rémunération fondée sur des actions ont également contribué aux résultats, ces incidences ayant été supérieures aux pertes connexes sur les dérivés associés aux activités de couverture connexes.

La croissance du bénéfice a été atténuée par certains éléments ponctuels d'ITC, notamment : i) les coûts liés à l'arrêt du projet de raccordement sous le lac Érié; ii) la réévaluation des actifs d'impôt différé en raison d'une réduction du taux d'imposition des sociétés dans l'État de l'Iowa; et iii) un ajustement favorable comptabilisé en 2021 relativement à des swaps de taux d'intérêt. Les pertes sur les placements permettant de financer les avantages de retraite d'UNS Energy et d'ITC, la hausse des coûts d'exploitation de Central Hudson découlant de la mise en œuvre d'un nouveau système d'information sur la clientèle, ainsi que la hausse des frais généraux ont également atténué les résultats. Outre les facteurs susmentionnés ayant influé sur le bénéfice, la variation du BPA reflète une hausse du nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation, principalement liée au régime de réinvestissement des dividendes (RRD) de la Société. D'un exercice à l'autre, le bénéfice net ajusté attribuable aux actionnaires ordinaires et le BPA ajusté ont augmenté de 110 millions de dollars et de 0,19 \$, respectivement.

Les flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation se sont chiffrés à 3,1 milliards de dollars en 2022, en hausse de 167 millions de dollars par rapport à 2021. L'augmentation tient i) à la hausse du bénéfice en trésorerie, qui reflète la croissance de la base tarifaire et la hausse des ventes au détail et en gros d'électricité à long terme et des produits tirés du transport en Arizona; ii) aux dépôts de garantie reçus par UNS Energy relativement aux contrats dérivés liés à l'énergie; iii) au produit reçu par ITC au règlement de swaps de taux d'intérêt; et iv) à la hausse du taux de change du dollar américain par rapport au dollar canadien. Le calendrier du transfert des coûts dans les tarifs facturés aux clients a aussi eu une incidence positive sur les flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation. L'augmentation a été partiellement contrebalancée par la hausse des niveaux des stocks de gaz en Colombie-Britannique, ainsi que par les coûts de remise en état liés aux tempêtes engagés en 2022, qui devraient être recouverts à même les tarifs futurs facturés aux clients, et par la hausse des débiteurs de Central Hudson.

En 2022, nous avons continué de faire progresser les priorités en matière de durabilité et d'employés. Des progrès ont été réalisés en ce qui concerne les priorités en matière de réduction des émissions de carbone et de changements climatiques, ainsi que les initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Parmi les faits saillants, mentionnons l'annonce d'un objectif de carboneutralité pour 2050 en ce qui a trait aux émissions relevant du champ d'application 1 et la publication d'un rapport sur l'IFCC et l'évaluation du risque climatique. Du point de vue de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, nous avons établi des objectifs en matière de représentation pour les dirigeants afin de mesurer les progrès réalisés en matière d'avancement de la diversité ethnique et de genre au niveau de la direction. Nous demeurons déterminés à maintenir notre solide culture axée sur la sécurité et à distribuer de l'électricité et du gaz naturel de manière fiable à nos clients. Nos résultats en matière de sécurité et de fiabilité continuent de surpasser les moyennes du secteur au Canada et aux États-Unis, et malgré le décès tragique d'un employé en 2022, nous avons enregistré une performance record en matière de sécurité. Voir les pages 92 et 95 pour de plus amples détails sur la performance en matière de développement durable et d'employés en 2022 comparativement aux cibles établies dans le cadre de notre plan incitatif annuel.

Le comité des ressources humaines a examiné et approuvé les objectifs et les résultats, comme il est énoncé aux rubriques *Points à noter* aux pages 90 et suivantes, et les a inclus dans ses recommandations de rémunération au conseil aux fins d'examen et d'approbation (voir la page 84).

Des renseignements supplémentaires sur les mesures non conformes aux PCGR des États-Unis sont fournis ci-après et à la page 125.

Incitatif annuel pour 2022

Performance de l'entreprise en 2022

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

- BPA (pondération de 50 %) (*nouvelle pondération en 2022*)
- Flux de trésorerie (pondération de 10 %)
- Durabilité et performance des employés (pondération de 40 %) (*nouvelle pondération en 2022*)
Comprend le leadership en matière de facteurs ESG, les employés (y compris une nouvelle mesure de la diversité, de l'équité et de l'inclusion) et la fiabilité

Facteur de performance de l'entreprise pour 2022 : 116,9 %

	Résultat	Pondération pour 2022	Résultat de l'incitatif annuel (% de la cible)
Performance financière (60 %)			
BPA	110 %	50 %	55 %
Flux de trésorerie	200 %	10 %	20 %
Durabilité et performance des employés (40 %)			
Leadership en matière de facteurs ESG	140 %	10 %	14 %
Employés			
- Performance en matière de sécurité ¹	200 %	10 %	0 %
- Diversité, équité et inclusion	150 %	10 %	15 %
Fiabilité			
Fiabilité du réseau électrique			
- SAIDI	65 %	4 %	2,6 %
- PFSL	112,5 %	2 %	2,3 %
Performance sur le plan du réseau de gaz	200 %	4 %	8,0 %
Facteur de performance de l'entreprise pour 2022			116,9 %

1. Sur la recommandation de la direction, le conseil a choisi d'exercer son pouvoir discrétionnaire et de ne pas accorder de prime de performance pour la sécurité en 2022, à la suite du décès d'un employé.

Performance financière

BPA : pondération de 50 %

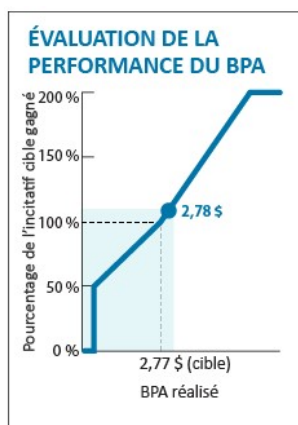
Les niveaux cible et de paiement connexe sont déterminés en fonction des attentes des actionnaires. Pour 2022, ils ont été fixés d'après notre plan d'entreprise annuel dans sa version approuvée par le conseil, les résultats réels de l'exercice précédent, les nouveaux renseignements postérieurs à l'approbation du plan d'entreprise et les prévisions en matière de croissance.

Calcul du paiement

Le tableau ci-après indique nos cibles de 2022 et nos niveaux de paiements relatifs au BPA. L'attribution est plafonnée à 200 % de la cible (voir la page 87 pour plus de détails).

Minimum (50 %)	Cible (100 %)	Cible étendue (150 %)	Maximum (200 %)
2,68 \$	2,77 \$	2,82 \$	2,87 \$

Le graphique ci-contre présente notre BPA ajusté pour 2022 aux fins de l'incitatif annuel de 2,78 \$ par rapport à la cible, ce qui se traduit par un paiement de 110 %.



Résultats du BPA pour 2022

BPA cible	BPA déclaré	BPA ajusté aux fins de l'incitatif annuel ²	Résultat de l'incitatif annuel pour 2022 (% de la cible)
2,77 \$ ¹	2,78 \$	2,78 \$	110 %

1. La cible reflète le taux de change réel moyen de 1,3002 \$ pour 2022.
2. Mesure non conforme aux PCGR des États-Unis (voir la page 125). Conforme au BPA déclaré pour 2022.

Points à noter

Aux fins du calcul de la composante BPA du rendement de la Société, le BPA ajusté aux fins de la présentation de l'information financière (se reporter à la page 125 pour consulter les mesures non conformes aux PCGR des États-Unis) a été utilisé. Le BPA ajusté et déclaré pour 2022 est demeuré stable à 2,78 \$. Les ajustements apportés au BPA présenté en 2022 s'établissent comme suit :

- Exclusion d'un gain non réalisé de 20 millions de dollars sur la valeur du marché des dérivés liés aux installations de stockage de gaz naturel d'Aitken Creek.
- Exclusion d'un montant de 9 millions de dollars lié à la réévaluation des actifs d'impôt différé découlant de la réduction du taux d'imposition des sociétés dans l'État de l'Iowa.
- Exclusion des coûts de suspension de 10 millions de dollars liés à l'annulation du projet Lake Erie en juillet 2022.

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

Aucun autre ajustement n'a été appliqué aux fins de la rémunération incitative annuelle.

Flux de trésorerie : (pondération de 10 %)

Le terme « flux de trésorerie » s'entend des flux de trésorerie d'exploitation avant les variations du fonds de roulement. Les niveaux cible et de paiement connexe ont été fixés d'après notre plan d'entreprise annuel dans sa version approuvée par le conseil, les résultats réels de l'exercice précédent et les nouveaux renseignements postérieurs à l'approbation du plan d'entreprise.

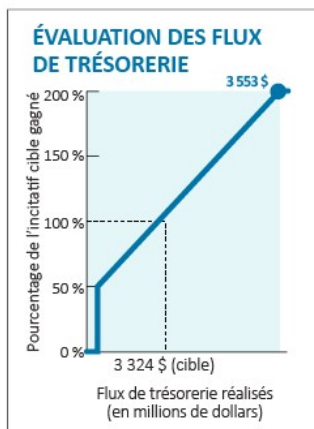
Calcul du paiement

Le tableau ci-après indique nos cibles en matière de flux de trésorerie et nos niveaux de paiements relatifs aux flux de trésorerie pour 2022. L'attribution est plafonnée à 200 % de la cible (voir la page 87 pour plus de détails).

(en millions de dollars)

Minimum (50 %)	Cible (100 %)	Cible étendue (150 %)	Maximum (200 %)
3 191 \$	3 324 \$	3 457 \$	3 523 \$

Le graphique ci-contre présente nos flux de trésorerie pour 2022 aux fins de l'incitatif annuel de 3 553 millions de dollars par rapport à la cible ajustée, ce qui se traduit par un paiement de 200 %.



Résultats des flux de trésorerie pour 2022

(en millions de dollars)

Flux de trésorerie cibles ¹	Flux de trésorerie présentés ²	Résultat de l'incitatif annuel pour 2022 (% de la cible)
3 324 \$	3 553 \$	200 %

1. La cible reflète le taux de change réel moyen de 1,3002 \$ pour 2022.
2. Flux de trésorerie d'exploitation avant les variations du fonds de roulement.

Points à noter

L'inclusion d'une mesure des flux de trésorerie renforce notre engagement à maintenir nos notes d'évaluation du crédit dans les catégories supérieures.

Les flux de trésorerie continuent d'être une mesure importante dans un contexte de reprise économique après la COVID et à la lumière des pressions macroéconomiques liées à l'inflation, à la pression sur les tarifs des clients et aux facteurs de recouvrement connexes.

Le solide rendement des flux de trésorerie en 2022 est attribuable aux fluctuations favorables des comptes de report réglementaires à long terme.

Durabilité et performance des employés : pondération de 40 % (nouvelle pondération en 2022)

Axé sur le leadership en matière de facteurs ESG, les employés (y compris la diversité, l'équité et l'inclusion) et la fiabilité :

- Leadership en matière de facteurs ESG : pondération de 10 % (*renommé et incluant les priorités en matière de réduction des émissions de carbone et de changements climatiques*)
- Performance des employés : pondération de 20 % (comprend la performance en matière de sécurité (10 %) et la diversité, l'équité et l'inclusion (10 %) (*nouvelle mesure en 2022*))
- Fiabilité : pondération de 10 % [incluant la performance du système électrique (6 %) et la performance du système gazier (4 %)]



Leadership en matière de facteurs ESG (pondération de 10 %)

La mesure du leadership en matière de facteurs ESG comporte trois composantes et s'appuie sur la mesure de réduction des émissions de carbone et de changement climatique introduite en 2021 :

- Notes ESG
- Risques climatiques et informations à fournir sur les facteurs ESG
- Cible de carboneutralité



Performance des employés (pondération de 20 %)

Sécurité (10 %)

Nous mesurons la sécurité de nos employés en utilisant le taux de fréquence de toutes les blessures. Les cibles sont fixées en fonction d'un facteur d'amélioration de 3 % appliqué à notre performance au cours des trois derniers exercices.



Diversité, équité et inclusion (10 %) (*nouvelle mesure en 2022*)

La nouvelle mesure de la diversité, de l'équité et de l'inclusion soutient nos progrès continus en matière de diversité et notre détermination à promouvoir l'engagement, la formation et la compréhension en ce qui a trait à notre profil de diversité en évaluant la performance dans trois domaines :

- Élaboration d'objectifs de représentation des dirigeants à l'échelle de l'entreprise en ce qui a trait au genre et à l'appartenance ethnique
- Formation des dirigeants
- Efficacité du conseil consultatif sur la diversité, l'équité et l'inclusion



Fiabilité (pondération de 10 %)

Les cibles sur le plan de la fiabilité tiennent compte des mesures courantes du secteur des services publics et sont fixées en fonction d'un facteur d'amélioration de 3 % appliqué à notre performance au cours des trois derniers exercices :

- Fiabilité du réseau électrique :
 - Indice de durée moyenne des interruptions du réseau par client (SAIDI, acronyme de System Average Interruption Duration Index), pour nos entreprises de services publics de distribution et nos entreprises de services publics intégrés, calculé au moyen de la méthode des ingénieurs en électricité et en électronique (4 %)
 - Pannes forcées et soutenues de lignes (les « PFSL ») pour ITC (2 %)
- Performance du réseau de gaz : fuites de gaz par client (4 %)

Points à noter

Nos mesures de performance en matière de leadership relatif aux facteurs ESG, de performance des employés (sécurité et diversité, équité et inclusion) et de fiabilité reflètent l'importance que nous accordons à l'obtention d'une performance supérieure en matière de développement durable et notre engagement à cet égard.

Des initiatives de leadership en matière de facteurs ESG ont été bien mises en œuvre en 2022. Le comité a examiné notre performance pour 2022 dans les domaines des notes des facteurs ESG, du risque climatique et de l'information relative aux facteurs ESG ainsi que de l'objectif de carboneutralité et a conclu que la performance cadrait avec un paiement de 140 % (se reporter à la page 93).

Nous avons continué de surpasser les moyennes du secteur en matière de sécurité et de fiabilité, mais nous avons été affligés par le décès tragique d'un employé en raison d'un accident survenu alors qu'il travaillait dans une centrale hydroélectrique de Fortis. Sur la recommandation de la direction, le conseil a choisi d'exercer son pouvoir discrétionnaire et de ne pas accorder de paiement incitatif pour la sécurité en 2022. La sécurité et la prévention des blessures restent une priorité essentielle.

Nous avons enregistré une bonne performance en matière de fiabilité, la performance du réseau de gaz et du réseau de transport ayant dépassé la cible de 2022. La fiabilité du réseau d'électricité a subi l'incidence des conditions météorologiques extrêmes, principalement à Terre-Neuve-et-Labrador et à l'Île-du-Prince-Édouard.

Leadership en matière de facteurs ESG (pondération de 10 %)

Calcul du paiement

La mesure du leadership en matière de facteurs ESG comporte trois composantes et s'appuie sur la mesure de réduction des émissions de carbone et de changement climatique introduite en 2021 :

Notes ESG

Améliorer nos notes ESG par rapport à 2021

Cible : Amélioration d'au moins deux notes ESG

Risques climatiques et informations à fournir sur les facteurs ESG

S'harmoniser avec le GTIFCC et les cadres clés

Cible : Achever les évaluations de l'incidence climatique des services publics, faire la démonstration de l'harmonisation avec le GTIFCC et produire des rapports sur 20 mesures supplémentaires

Objectif de carboneutralité

Faire progresser nos objectifs en matière de facteurs ESG pour la Société

Cible : Établir une cible de carboneutralité

Faits saillants de 2022

- Amélioration de cinq notes ESG en 2022 par rapport à 2021

Faits saillants de 2022

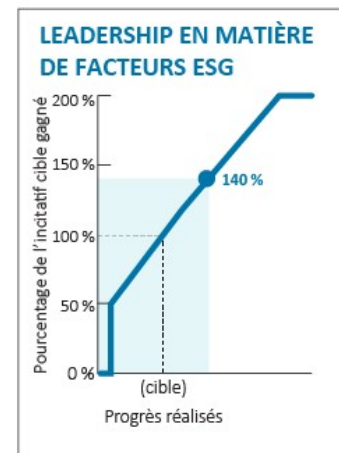
- Publication du premier rapport sur l'IFCC et l'évaluation du risque climatique de Fortis en mars 2022
- Harmonisation intégrale avec les normes applicables du SASB et les nouvelles informations à fournir dans les rapports de durabilité
- Achèvement d'ateliers sur l'évaluation du climat avec nos cinq entreprises de services publics restantes (en 2021, nous avons terminé l'analyse de scénarios climatiques pour les cinq plus importantes entreprises de services publics de Fortis)
- Début de la phase II de l'évaluation du climat/GIFCC : embauche de consultants externes et établissement de partenariats pour appuyer les travaux de l'industrie sur l'adaptation au climat

Faits saillants de 2022

- Établissement d'une cible visant à atteindre la carboneutralité d'ici 2050 en mai 2022
- Établissement d'un objectif provisoire de réduction des émissions de GES de 50 % d'ici 2030
- Autres cibles avancées non axées sur les GES, y compris des cibles d'établissement des prix liées au développement durable dans notre facilité de crédit renouvelable, axées sur la diversité au sein du conseil et les émissions relevant du champ d'application 1

Le comité des ressources humaines a évalué les progrès réalisés par rapport aux cibles de performance susmentionnées qui ont été établies pour la mesure de leadership en matière de facteurs ESG pour 2022.

Le comité a reconnu les principaux progrès réalisés en 2022, conformément aux faits saillants susmentionnés. En se fondant sur son évaluation, le comité a conclu que les priorités en matière de leadership relatif aux facteurs ESG ont été bien mises en œuvre en 2022, ce qui représente une performance supérieure à la cible de 140 % pour cette mesure.



Performance du personnel (pondération de 20 %)

Sécurité (10 %)

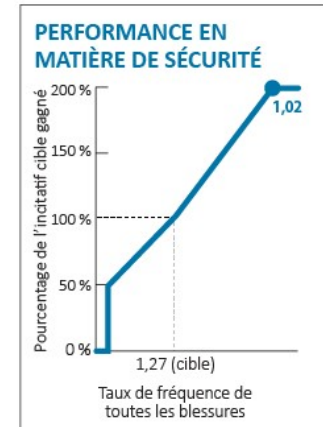
Calcul du paiement

Le tableau ci-dessous illustre la façon dont nous évaluons la performance au chapitre de la sécurité, selon le taux de fréquence de toutes les blessures.

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

Le graphique ci-contre présente notre performance pour 2022 au chapitre de la sécurité par rapport aux cibles pour l'exercice.

En 2022, nous avons obtenu le résultat en matière de sécurité le plus solide de notre histoire, mais avons vécu le décès tragique d'un employé à la suite d'un accident survenu alors qu'il travaillait dans une centrale hydroélectrique au Belize. Sur la recommandation de la direction, le conseil a choisi d'exercer son pouvoir discrétionnaire et de ne pas accorder de paiement incitatif pour la sécurité en 2022.



Diversité, équité et inclusion (10 %) (nouvelle mesure en 2022)

Calcul du paiement

La nouvelle mesure liée à la diversité, à l'équité et à l'inclusion soutient nos progrès continus en matière de diversité et notre détermination à promouvoir l'engagement, la formation et la compréhension en ce qui a trait à notre profil de diversité.

Diversité au sein de la haute direction

Cible : objectifs de représentation à appliquer à l'équipe de direction

Formation des dirigeants

Cible : compléter la formation en leadership pour développer les compétences culturelles

Efficacité du conseil consultatif sur la diversité, l'équité et l'inclusion

Cible : évaluer l'efficacité du conseil au moyen d'évaluations des membres

Faits saillants de 2022

- Nous avons réalisé une enquête sur la diversité des membres de la haute direction de Fortis à l'échelle de l'entreprise en mars 2022 afin de mieux comprendre le profil de diversité de nos plus hauts dirigeants
- Nous avons procédé à une évaluation et à un étalonnage exhaustifs des mesures liées à la diversité, à l'équité et à l'inclusion pour soutenir l'élaboration des objectifs de représentation
- Nous avons soumis pour approbation au comité des ressources humaines les objectifs de représentation à appliquer à l'équipe de direction visant à accroître la diversité de genre et ethnique dans les postes de direction d'ici 2025

Faits saillants de 2022

- Les dirigeants de Fortis à l'échelle de l'entreprise (cadres, administrateurs et cadres supérieurs) ont participé à une formation sur le leadership inclusif et la lutte contre le racisme afin de développer leurs compétences culturelles
- Nous avons atteint un taux de complétion de 100 % à la fin de 2022

Faits saillants de 2022

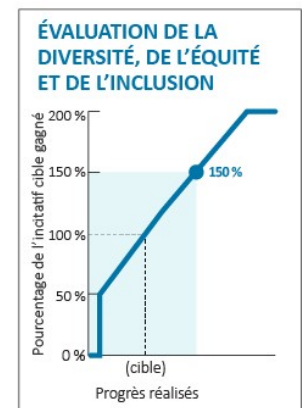
- Tous les membres du conseil ont rempli des questionnaires anonymes afin d'évaluer l'efficacité du conseil consultatif sur la diversité, l'équité et l'inclusion dans trois catégories : l'avancement de la stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, la sensibilisation aux enjeux liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion et la compréhension de ceux-ci, et la qualité et l'efficacité des réunions
- Dans l'ensemble, les résultats ont été solides et ont dépassé nos attentes

Le comité des ressources humaines a évalué les progrès réalisés par rapport aux cibles de performance établies pour la mesure liée à la diversité, à l'équité et à l'inclusion pour 2022.

Le comité a pris note des progrès importants réalisés en 2022, notamment l'élaboration d'objectifs en matière de représentation pour les membres de la haute direction, le fait que tous les dirigeants de Fortis ont suivi la formation sur le leadership inclusif et la lutte contre le racisme et les résultats solides obtenus lors de l'évaluation de l'efficacité du conseil consultatif sur la diversité, l'équité et l'inclusion.

La cible en matière de diversité, d'équité et d'inclusion a été établie en fonction de l'atteinte de deux des objectifs susmentionnés. La réalisation des trois objectifs était requise pour atteindre le niveau de performance supérieur (150 %).

Se fondant sur cette évaluation, le comité a conclu que les priorités en matière de diversité, d'équité et d'inclusion ont été bien exécutées en 2022 et vise un paiement de 150 %.



Fiabilité (pondération de 10 %)

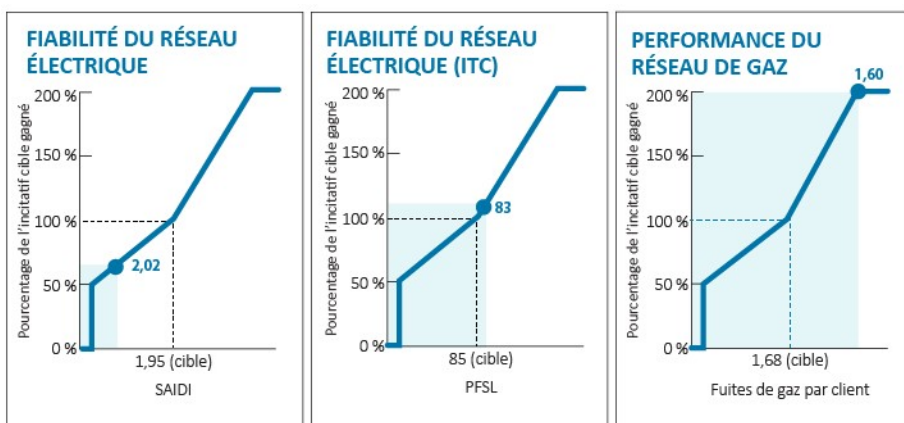
Calcul du paiement

Le tableau ci-dessous illustre la façon dont nous évaluons la performance au chapitre de la fiabilité de notre réseau électrique et de notre réseau de gaz.

Performance sur les plans du SAIDI et du réseau de gaz (8 %) PFSL (2 %)

Performance réelle par rapport à la cible	Paiement	Performance réelle par rapport à la cible	Paiement
Plus de 105 %	0 %	Plus de 120 %	0 %
Entre 105 % et 95 %	Interpolation du paiement entre 50 % et 200 %	Entre 120 % et 80 %	Interpolation du paiement entre 50 % et 200 %
Moins de 95 %	200 %	Moins de 80 %	200 %

Les graphiques ci-après présentent notre performance en matière de fiabilité des réseaux en 2022 par rapport aux cibles pour l'exercice.



Performance en matière de développement durable et performance du personnel pour 2022

	Cible	Résultat réel	Pondération	Résultat de l'incitatif annuel (% de la cible)
Leadership en matière de facteurs ESG¹	–	140 %	10 %	140 %
Performance du personnel				
Sécurité (taux de fréquence de toutes les blessures) ²	1,27	1,02	10 %	0 %
Diversité, équité et inclusion ¹		150 %	10 %	150 %
Fiabilité du réseau électrique				
SAIDI	1,95	2,02	4 %	65 %
PFSL (ITC)	85	83	2 %	112,5 %
Performance sur le plan du réseau de gaz				
Fuites de gaz par client	1,68	1,60	4 %	200 %
Performance en matière de développement durable et performance du personnel pour 2022			40 %	104,6 %

1. Évaluation approuvée par le comité en fonction des indicateurs de progrès dans les domaines prioritaires pour 2022.

2. Le taux de fréquence de toutes les blessures pour 2022 était proportionnel à un paiement calculé de 200 %.

Le paiement réel a été de 0 % en raison du décès d'un employé.

2. Performance des filiales : pondération de 30 % (nouvelle pondération en 2022)

Une proportion de 30 % de la performance de M. Smith est évaluée en fonction de la performance des filiales dont il a la responsabilité. La performance de chaque filiale est évaluée au moyen d'une carte de pointage comportant plusieurs mesures calculées et pondérées en fonction de l'apport au bénéfice et de la base tarifaire de chaque filiale, et les résultats sont évalués par les conseils respectifs des filiales.

Facteur de performance des filiales pour 2022 : 112,5 %

Le résultat pondéré est fondé sur la performance de Newfoundland Power, de FortisOntario, de Maritime Electric, de Caribbean Utilities, de FortisTCI et de Fortis Belize.

3. Performance individuelle : pondération de 10 % (sauf indication contraire pour le vice-président directeur, marchés des capitaux et développement de l'entreprise)

(nouvelle pondération en 2022)

Chaque membre de la haute direction visé est évalué en fonction de sa performance générale en regard d'obligations redditionnelles clés et des priorités en matière de performance fonctionnelle pour 2022 indiquées ci-après. Aucune attribution incitative n'est accordée si la performance individuelle est jugée insatisfaisante.

David Hutchens, président et chef de la direction

Facteur de performance individuelle pour 2022 : 160 %

À titre de président et chef de la direction, M. Hutchens est chargé d'assurer l'orientation stratégique et le succès à long terme de Fortis, sa performance financière globale et sa stratégie en matière de développement durable. Il rend des comptes au conseil en ce qui a trait à l'élaboration et à la mise en œuvre de la croissance et de l'innovation continues auxquelles nos actionnaires s'attendent, à la satisfaction des attentes de nos parties prenantes en matière de production d'énergie propre de manière sécuritaire et fiable et au perfectionnement et à l'évaluation des membres de notre haute direction.

Nous avons affiché une solide performance financière et opérationnelle en 2022. Sous la direction de M. Hutchens, nous avons mis en œuvre un programme d'investissement de 4,0 milliards de dollars en 2022, repéré des occasions de croissance dans l'ensemble de nos principales filiales et présenté un nouveau programme d'investissement quinquennal totalisant 22,3 milliards de dollars. M. Hutchens reste attaché à la progression de notre stratégie en matière d'énergie propre, à la multiplication des efforts consacrés aux facteurs ESG et à la promotion des priorités en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Par l'entremise de consultations approfondies avec le conseil et les membres de la haute direction de l'ensemble du groupe Fortis, M. Hutchens a joué un rôle clé dans la promotion de nos mesures liées à la diversité, à l'équité et à l'inclusion en 2022 et dans l'élaboration de nos objectifs en matière de représentation des membres de la haute direction pour 2023. M. Hutchens a soutenu l'amélioration de notre culture et de nos performances en matière de sécurité dans l'ensemble du groupe Fortis. De concert avec l'équipe de direction, M. Hutchens a appuyé la recommandation relative aux prévisions de croissance annuelle du dividende de 4 % à 6 % jusqu'en 2027 et a facilité l'approbation du conseil et la présentation aux investisseurs. M. Hutchens a été partie à d'importants engagements politiques et sectoriels dans nos divers territoires, avec d'autres membres de l'équipe de direction de Fortis, et a favorisé les mesures de planification de la relève et le perfectionnement de la haute direction tout au long de 2022.

Jocelyn Perry, vice-présidente directrice et chef des finances

Facteur de performance individuelle pour 2022 : 160 %

À titre de vice-présidente directrice et chef des finances, M^{me} Perry est responsable de la gérance financière de Fortis et de l'élaboration d'une stratégie de financement efficace pour soutenir la croissance continue de l'entreprise. Elle est également responsable de la présentation de l'information financière et de notre stratégie de relations avec les investisseurs.

En 2022, M^{me} Perry a contribué à la mise en œuvre d'un programme d'investissement de 4 milliards de dollars et d'un nouveau programme d'investissement quinquennal de 22,3 milliards de dollars. Elle a fait progresser des projets d'investissement clés en 2022 et repéré de nouvelles occasions de croissance dans l'ensemble des principales filiales. M^{me} Perry a procédé à l'examen de nos prévisions concernant les dividendes en 2022, pour recommander au conseil, aux fins d'approbation, des prévisions de croissance annuelle du dividende de 4 % à 6 % jusqu'en 2027. M^{me} Perry a par la suite participé à la présentation de ces prévisions aux investisseurs. En 2022, les consultations avec les investisseurs étaient axées sur la qualité de la commercialisation et le développement durable. Les relations avec les investisseurs et la présentation de l'information financière ont été rehaussées en 2022 afin d'intégrer la présentation de l'information relative aux facteurs ESG. Les efforts continus en 2022 ont porté sur l'amélioration des flux de trésorerie et des paramètres de crédit ainsi que sur des échanges plus suivis avec les agences de notation. M^{me} Perry a mis en œuvre notre programme de financement de la croissance du capital, qui comprenait l'émission d'une facilité de crédit à terme non renouvelable de 500 millions de dollars américains en mai 2022 afin d'accroître la souplesse financière et de faciliter le remboursement anticipé de la dette, ainsi que la modification de la facilité de crédit à terme renouvelable de 1,3 milliard de dollars de Fortis afin d'établir une structure de prêt liée à la durabilité. M^{me} Perry a appuyé les priorités en matière de relève et de leadership, en travaillant en étroite collaboration avec le vice-président directeur, marchés des capitaux et développement de l'entreprise et en encadrant les nouveaux dirigeants de Fortis dans le cadre de notre Laboratoire de formation des leaders.

James Reid, vice-président directeur, développement durable et chef du contentieux

Facteur de performance individuelle pour 2022 : 140 %

En tant que vice-président directeur, développement durable et chef du contentieux, M. Reid est responsable du développement durable à l'échelle de la Société et de la direction stratégique et de la gestion efficace de la gouvernance, de la conformité et des fonctions juridiques. Il est chargé de réduire au minimum les risques juridiques en conseillant la société et les membres de son conseil sur les questions juridiques et réglementaires importantes. M. Reid est aussi responsable de la gestion des talents et des priorités connexes en matière de ressources humaines, ainsi que de notre stratégie de communication interne et externe.

En 2022, M. Reid a dirigé la planification et le déroulement de notre séance sur la stratégie et a fait progresser les discussions avec les principales parties prenantes sur la stratégie, la gouvernance et la durabilité. Il a fait preuve de leadership dans sa supervision des conseillers juridiques généraux et a continué de faire la promotion de pratiques exemplaires en matière de gouvernance au sein du groupe. En 2022, il a joué un rôle important dans le processus de sélection du président du conseil et a amélioré la qualité et l'efficacité des séances de formation du conseil. Sous la supervision de M. Reid, nous avons mené notre toute première assemblée annuelle hybride en 2022. M. Reid a dirigé l'élaboration et la mise en œuvre de notre stratégie en matière de durabilité en 2022, qui comprend un engagement envers l'atteinte de l'objectif d'éliminer les émissions nettes d'ici 2050 et l'harmonisation complète de notre rapport sur la durabilité pour 2022 avec les normes applicables du SASB. La participation de M. Reid est indissociable des progrès réalisés par Fortis face à son engagement d'appuyer les recommandations du GIFCC, ce qui comprend la publication d'un rapport sur l'IFCC et l'évaluation du risque climatique en 2022. M. Reid, de concert avec les membres de la haute direction de Fortis, a participé à l'élaboration d'une stratégie pour l'amélioration des relations gouvernementales et à de nombreuses réunions avec des représentants des gouvernements fédéral et provinciaux. Par l'entremise de consultations approfondies avec le conseil et les membres de la haute direction de l'ensemble du groupe Fortis, M. Reid a contribué à la promotion de nos mesures liées à la diversité, à l'équité et à l'inclusion en 2022, à l'élaboration de nos objectifs en matière de représentation des membres de la haute direction pour 2023 et à la progression des plans de relève pour plusieurs postes de haute direction importants au sein des filiales en 2022.

Gary Smith, vice-président directeur, exploitation et innovation

Facteur de performance individuelle pour 2022 : 140 %

À titre de vice-président directeur, exploitation et innovation, M. Smith est responsable de la progression de nos priorités en matière d'innovation et assure le leadership en matière de sécurité, de fiabilité et d'immobilisations dans l'ensemble de l'organisation. Il supervise également les fonctions de cybersécurité et de technologie de la Société et supervise nos activités dans l'est du Canada et les Caraïbes.

En 2022, M. Smith a fait progresser le repérage et l'exploration d'occasions de croissance au sein des filiales de Fortis. Il a soutenu la mise en œuvre d'un programme d'investissement de 4 milliards de dollars et contribué à la réalisation d'un nouveau programme d'investissement quinquennal. M. Smith a participé à l'amélioration de la performance opérationnelle et de la durabilité et à l'avancement d'initiatives relatives aux changements climatiques. Sous la direction de M. Smith, nous sommes demeurés dans le quartile supérieur en ce qui a trait à la performance en matière de sécurité et de fiabilité. M. Smith, de concert avec M. Hutchens, a rehaussé le profil d'innovation dans l'ensemble des activités des filiales et a continué d'acquérir des capacités en matière d'innovation, surtout en ce qui a trait à l'offre d'énergie propre, à l'électrification, aux sociétés intelligentes et au climat. Il a participé à la finalisation de notre programme de gestion des risques liés à la cybersécurité dans l'ensemble des filiales et poursuivi la consolidation de nos politiques en matière de cybersécurité. M. Smith continue de diriger et de superviser le projet Wataynikaneyap Power, et il a soutenu la gestion des talents et fait progresser les priorités en matière de diversité et d'inclusion dans le cadre des activités des filiales.

Stuart Lochray, vice-président principal, marché des capitaux et développement de l'entreprise

Facteur de performance individuelle pour 2022 : 130 % (pondération individuelle à 30 %)

À titre de vice-président principal, marché des capitaux et développement de l'entreprise, M. Lochray est responsable de toutes les initiatives de développement de l'entreprise et doit assumer un leadership relativement à toutes les activités liées aux marchés des capitaux afin de soutenir la stratégie d'entreprise à court et à long terme de Fortis.

En 2022, M. Lochray a appuyé l'avancement d'autres projets d'envergure, qui ne figurent pas dans notre plan d'investissement actuel, et il a dirigé les équipes des filiales dans le cadre de l'exécution d'occasions de croissance. Il a aussi procédé à l'évaluation des investissements de Fortis dans Energy Impact Partners et dans l'Electric Power Research Institute. M. Lochray était chargé de maintenir des relations avec les agences de notation et de leur fournir des mises à jour annuelles. D'autres efforts en 2022 ont porté sur l'amélioration des flux de trésorerie et des paramètres de crédit. M. Lochray gère les relations bancaires à l'échelle de la Société et supervise les émissions de titres d'emprunt. En 2022, M. Lochray a dirigé toutes les activités liées aux marchés des capitaux, y compris l'émission, en mai 2022, d'une facilité de crédit à terme non renouvelable de 500 millions de dollars américains, afin d'accroître notre souplesse financière, et la modification de notre facilité de crédit à terme renouvelable engagée de 1,3 milliard de dollars visant à prolonger l'échéance jusqu'en 2027 et à établir une structure de prêt liée à la durabilité en fonction de l'atteinte, par Fortis, des objectifs en matière de diversité du conseil et d'émissions de GES du champ d'application 1 de 2022 à 2025. M. Lochray supervise et gère également notre programme de couverture d'entreprise.

Incitatif à long terme

Objet

Cet incitatif motive les membres de la haute direction à atteindre une performance d'entreprise soutenue à long terme et fait correspondre les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires en liant la rémunération incitative à la valeur de nos actions ordinaires. Il sert également à attirer et à maintenir en poste des membres de la haute direction hautement qualifiés.

Participants

Tous les membres de la haute direction

Forme

- Des unités d'actions fondées sur la performance (UAP)
- Des unités d'actions incessibles (UAI)

Une tranche de 75 % de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres de la haute direction est fondée sur la performance et est versée sous forme d'attributions d'UAP. La tranche de 25 % restante est liée à la continuité du service et versée sous forme d'UAI. En 2022, nous avons cessé d'attribuer des options sur actions aux membres de la haute direction canadiens afin d'harmoniser la rémunération incitative à long terme de nos membres de la haute direction canadiens avec celle de nos membres de la haute direction américains, comme indiqué dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2022.

Montant

La rémunération incitative à long terme est attribuée chaque année, et son montant dépend du positionnement concurrentiel et du niveau hiérarchique du membre de la haute direction.

Les attributions cibles pour 2022 ont été les suivantes :

	Valeur totale de l'attribution cible (en % du salaire)	Composition de l'incitatif	
		UAP	UAI
David Hutchens Président et chef de la direction	430 %	75 %	25 %
Jocelyn Perry Vice-présidente directrice et chef des finances	230 %	75 %	25 %
James Reid¹ Vice-président directeur, développement durable et chef du contentieux	190 %	76 %	24 %
Gary Smith Vice-président directeur, exploitation et innovation	200 %	75 %	25 %
Stuart Lochray Vice-président principal, marché des capitaux et développement de l'entreprise	150 %	75 %	25 %

1. Reflète la valeur de l'attribution calculée au prorata au 30 juin 2022, du fait que, dans son ancien rôle de vice-président directeur, chef du contentieux et secrétaire, M. Reid avait droit à une attribution de 180 %, et qu'à titre de vice-président principal, développement durable et chef du contentieux, il a droit à une attribution de 200 % avec prise d'effet le 1^{er} juillet 2022. La composition de la rémunération incitative pour 2022 reflète une attribution d'UAP additionnelles le 1^{er} juillet 2022 pour tenir compte des responsabilités supplémentaires liées à ce nouveau rôle.

UAP

Acquisition des droits

Les droits aux UAP s'acquerraient à la fin d'une période de performance de trois ans, selon notre performance calculée en fonction de trois mesures prédéterminées (voir les pages 99 à 101).

Paiement

L'acquisition des droits s'établit dans une fourchette de 0 % à 200 % de la cible. Les UAP sont réglées en espèces selon le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition des droits, et après déduction des retenues d'impôt. Les UAP accumulent des équivalents de dividendes au même taux que celui des dividendes versés sur nos actions ordinaires et ne peuvent être cédées à une autre personne.

Le comité peut annuler le paiement si la note de crédit à long terme de l'entreprise est inférieure à BBB (telle que désignée par S&P) le dernier jour de la période de performance (le 31 décembre ou le dernier jour ouvrable de la période de trois ans si le 31 décembre tombe une fin de semaine).

Rémunération liée à la performance

Pour 2022, la valeur finale de l'attribution repose sur notre performance calculée en fonction de trois mesures prédéterminées :

- BPA cumulatif (pondération de 45 %) *(nouvelle pondération en 2022)*
- RTA relatif (pondération de 45 %) *(nouvelle pondération en 2022)*
- Réduction des émissions de carbone (pondération de 10 %) *(nouvelle mesure en 2022)*

Si nous n'atteignons pas le niveau minimal de performance pour une mesure donnée, le paiement relatif à ce paramètre est alors égal à zéro.

Le comité des ressources humaines peut établir des critères de performance additionnels pour les attributions d'UAP au moment de leur attribution ou par la suite.

Exercice du pouvoir discrétionnaire

Le comité peut exercer sa discrétion pour tenir compte de tout élément extraordinaire durant la période de performance de trois ans lorsqu'il établit le paiement.

UAI

Les attributions d'UAI sont réglées en espèces (ou en actions ordinaires de Fortis achetées à la TSX ou à la NYSE depuis l'attribution d'UAI de 2020) à la fin de la période d'acquisition des droits de trois ans, selon le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition des droits, et après déduction des retenues d'impôt. Les UAI accumulent des équivalents de dividendes au même taux que celui des dividendes versés sur nos actions ordinaires et ne peuvent être cédées à une autre personne. Le membre de la haute direction qui n'a pas encore atteint le niveau minimum d'actionnariat requis doit recevoir sous forme d'actions le règlement de 50 % des UAI dont les droits sont acquis (voir les pages 77 et 81), ce règlement étant assujéti aux impôts applicables.

Options sur actions – Aucune nouvelle attribution à compter de 2022 (voir les pages 78 et 81)

Acquisition des droits

Les droits des options sur actions en circulation s'acquièrent à hauteur de 25 % par année à compter du premier anniversaire de l'attribution et expirent après 10 ans.

Païement

Les options sur actions confèrent au porteur la possibilité d'acheter des actions ordinaires de Fortis à un prix correspondant au moins au cours du marché au moment de l'attribution. Ce prix, appelé le prix d'exercice, correspond au cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse précédant la date d'attribution.

Rémunération liée à la performance

Les options sur actions n'ont de la valeur que si le cours de notre action augmente et devient supérieur au prix d'exercice.

Attributions incitatives à long terme en 2022

	UAP ^{1,2}			UAI ^{1,2}		
	Valeur à l'attribution	Nombre d'UAP	% de la rémunération directe totale en 2022	Valeur à l'attribution	Nombre d'UAI	% de la rémunération directe totale en 2022
David Hutchens	4 906 386 \$	80 328	47,3 %	1 635 462 \$	26 776	15,8 %
Jocelyn Perry	1 190 250 \$	19 487	40,4 %	396 750 \$	6 496	13,5 %
James Reid	986 000 \$	16 150	38,8 %	306 000 \$	5 010	12,1 %
Gary Smith	990 000 \$	16 208	38,0 %	330 000 \$	5 403	12,7 %
Stuart Lochray	630 000 \$	10 314	34,9 %	210 000 \$	3 438	11,6 %

1. Les attributions d'UAP et d'UAI figurant dans le tableau ont été arrondies.

2. Les attributions d'UAP et d'UAI de M. Hutchens ont été calculées et attribuées en dollars américains et ont été converties en dollars canadiens au taux de change en vigueur le 31 décembre 2021, soit 1,00 \$ US pour 1,2678 \$.

Attributions d'UAP et d'UAI en 2022

Les attributions d'UAP et d'UAI en 2022 ont été effectuées le 1^{er} janvier 2022 conformément aux politiques de rémunération de la haute direction de Fortis et des filiales connexes. La valeur à l'attribution a été divisée par 61,08 \$, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse se terminant le 31 décembre 2021, afin de calculer le nombre d'UAP et d'UAI devant être attribués.

Critères de performance pour les UAP

Les droits aux UAP attribués en 2022 seront acquis le 1^{er} janvier 2025 (soit au troisième anniversaire de l'attribution) selon notre performance calculée en fonction de trois mesures prédéterminées :

- notre BPA cumulatif sur trois ans par rapport à une cible établie par le comité des ressources humaines en fonction de notre plan d'entreprise (45 %) (*nouvelle pondération en 2022*);
- notre RTA sur trois ans par rapport au RTA de sociétés faisant partie du groupe de référence pour la performance (45 %) (*nouvelle pondération en 2022*);

Au sujet du BPA

Le BPA, mesure robuste de la performance absolue, est très répandu dans le secteur des services publics pour l'évaluation de la performance à court et à long terme.

Nous intégrons le BPA dans notre plan incitatif annuel et dans notre plan d'UAP pour favoriser une performance commerciale solide et pour harmoniser les intérêts des membres de la haute direction et des actionnaires sur divers horizons temporels.

- nos résultats en matière de réduction des émissions de carbone par rapport à notre cible de réduction sur trois ans (10 %) (*nouvelle mesure en 2022*).

Le multiplicateur du paiement relatif à chaque mesure est égal à zéro si nous ne réalisons pas la performance minimale, et il est plafonné à 200 % en cas de performance maximale.

À la date d'attribution, notre note de crédit à long terme attribuée par S&P était de A-.

Au sujet de notre BPA cumulatif

BPA cumulatif sur trois ans de Fortis par rapport à la cible	Multiplicateur du paiement	
Maximum (cible +5 %)	200 %	Nous avons fixé quatre seuils de performance pour le critère du BPA cumulatif. Le comité des ressources humaines a fixé le BPA cumulatif cible pour les attributions d'UAP en 2022 en tenant compte de notre plan d'entreprise, des résultats de l'exercice précédent et des nouveaux renseignements postérieurs à l'approbation du plan d'entreprise.
Cible étendue (cible +3 %)	150 %	
Cible	100 %	
Minimum (cible -4 %)	50 %	
En deçà du seuil : inférieur au minimum	0 %	

Si notre BPA cumulatif se situe à l'intérieur des seuils de paiement minimum et maximum, le multiplicateur est établi à l'aide d'une interpolation linéaire.

Au sujet du RTA

Notre RTA sera mesuré par rapport à un groupe de référence pour la performance composé de 25 sociétés ouvertes de services publics en Amérique du Nord avec lesquelles nous rivalisons pour les investisseurs.

Alliant Energy Corp.	DTE Energy Co.	FirstEnergy Corp.	PPL Corp.
Ameren Corp.	Edison International	Hydro One Ltd.	Public SVC Enterprise Group
Atmos Energy Corp.	Emera Inc.	NiSource Inc.	Sempra Energy
CMS Energy Corp.	Energy Corp.	OGE Energy Corp.	UGI Corp.
Canadian Utilities Ltd.	Eergy, Inc.	Pinnacle West Capital Corp.	WEC Energy Group
CenterPoint Energy, Inc.	Eversource Energy	PG&E Corporation	Xcel Energy Inc.
Consolidated Edison, Inc.			

Les sociétés ont été approuvées par le comité des ressources humaines en novembre 2021 sur le fondement de plusieurs critères, dont la taille et la complexité de l'entreprise. Le tableau suivant présente la médiane et la moyenne pour le groupe de comparaison de Fortis en date du 31 décembre 2021.

	Capitalisation boursière (en M\$)	Revenus totaux (en k\$)	Actifs totaux (en k\$)	Capitalisation de la dette/comptable (en %)	Rendement en dividendes (en %)
Médiane	27 964 \$	9 415 974 \$	45 222 285 \$	57,94 %	3,19 %
Moyenne	26 358 \$	10 750 712 \$	50 489 056 \$	59,04 %	3,28 %
Fortis	28 977 \$	9 448 000 \$	57 659 000 \$	55,38 %	3,51 %

Le comité des ressources humaines examine chaque année la composition du groupe de référence et est autorisé à y apporter les changements qu'il juge appropriés.

Le multiplicateur du RTA sera établi de la manière suivante :

RTA sur trois ans de Fortis par rapport au RTA du groupe de référence pour la performance	Multiplicateur du paiement	
Maximum : P85 ou plus	200 %	Le seuil de performance du RTA pour un paiement maximum est de P85 ou plus.
Cible : P50 (médiane)	100 %	
Minimum : P30	50 %	
En deçà du seuil : inférieur au minimum	0 %	

Si notre RTA se situe entre le 30^e et le 85^e centile, le multiplicateur est établi à l'aide d'une interpolation linéaire en fonction du centile de performance.

Au sujet de la réduction des émissions de carbone (*nouvelle mesure en 2022*)

Nos résultats en matière de réduction des émissions de carbone seront évalués en fonction de notre cible de réduction sur trois ans des émissions de GES du champ d'application 1 dans l'ensemble de l'entreprise par rapport au niveau de 2021. La période de performance pour l'attribution des UAP pour 2022 correspond à la période de trois ans allant du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024. Nos efforts de réduction des émissions de carbone contribuent à la réalisation de notre objectif intermédiaire visant à réduire nos émissions de 75 % d'ici 2035 par rapport aux niveaux de 2019.

Le BPA cumulatif et le paiement connexe liés aux UAP attribuées en 2019 ont été ajustés afin d'exclure le gain de 1,12 \$ à la vente de la centrale Waneta Expansion. De plus, le BPA cumulatif et le paiement connexe ont fait l'objet d'ajustements totalisant 0,04 \$ afin d'exclure : i) l'incidence des ajustements liés à l'impôt; ii) l'incidence de l'émission d'actions ordinaires de 2019; et iii) l'incidence des décisions réglementaires de la FERC relativement à ITC. Ces ajustements ont été effectués de sorte que, pour l'attribution d'UAP en 2019, la rémunération des membres de la haute direction soit fonction de la valeur à long terme créée pour les actionnaires et reflète la performance de l'entreprise qui leur est raisonnablement attribuable par rapport aux cibles approuvées par le conseil.

En date du 31 décembre 2021, S&P nous attribuait la note de crédit à long terme de A-.

Le tableau ci-après présente le calcul appliqué aux paiements des attributions d'UAP de 2019 en fonction du multiplicateur, soit 147,1 %, et la valeur réalisée. Les montants des paiements tiennent compte de l'arrondissement au nombre entier le plus près.

	Multiplicateur du paiement	Nombre d'UAP attribuées	Nombre d'UAP reçues au titre d'équivalents de dividendes	Cours moyen pondéré en fonction du volume	Paiement	Valeur réalisée en % de la valeur d'attribution
David Hutchens ¹	147,1 %	8 781	1 013	61,08 \$	838 847 \$	222 %
Jocelyn Perry ²	147,1 %	14 620	1 687	61,08 \$	1 465 155 \$	222 %
James Reid ²	147,1 %	12 460	1 438	61,08 \$	1 248 712 \$	222 %
Gary Smith ²	147,1 %	11 663	1 346	61,08 \$	1 168 794 \$	222 %

- L'attribution de M. Hutchens a été payée à 44,78 \$ US, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée le 31 décembre 2021 de 61,08 \$, converti en dollars américains selon le taux de change applicable aux UAP attribuées en vigueur le 31 décembre 2018 (le jour ouvrable précédant la date d'attribution), soit 1,00 \$ US pour 1,3640 \$. Le montant du paiement a été converti en dollars canadiens selon le taux de change annuel moyen de 2022, soit 1,00 \$ US pour 1,3002 \$. M. Hutchens a également reçu des UAP en vertu du plan d'UNS Energy (voir ci-après).
- L'attribution a été payée à 61,08 \$, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée le 31 décembre 2021.

UAP attribuées aux termes des plans des filiales

En 2019, M. Hutchens s'est vu attribuer des UAP aux termes du plan d'UAP d'UNS Energy. Les droits aux UAP attribuées en 2019 ont été acquis le 1^{er} janvier 2022.

Le tableau ci-après présente le calcul du paiement et la valeur réalisée. Les montants des paiements tiennent compte de l'arrondissement au nombre entier le plus près.

	Multiplicateur du paiement	Nombre d'UAP attribuées	Nombre d'UAP reçues au titre d'équivalents de dividendes	Cours moyen pondéré en fonction du volume	Paiement	Valeur réalisée en % de la valeur d'attribution
David Hutchens ¹	145,0 %	31 224	3 603	61,08 \$	2 939 943 \$	219 %

- L'attribution a été payée à 44,78 \$ US, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée le 31 décembre 2021 de 61,08 \$, converti en dollars américains selon le taux de change applicable aux UAP attribuées en vigueur le 31 décembre 2018 (le jour ouvrable précédant la date d'attribution), soit 1,00 \$ US pour 1,3640 \$. Le montant du paiement a été converti en dollars canadiens selon le taux de change annuel moyen de 2022, soit 1,00 \$ US pour 1,3002 \$.

Multiplicateur de la performance des filiales

Tous les plans d'unités d'actions des filiales sont soumis aux mêmes limites minimale et maximale de paiement que Fortis.

Les critères de paiement des unités attribuées à M. Hutchens en 2019 en fonction de la performance d'UNS Energy étaient fondés sur deux mesures de performance également pondérées : le RTA relatif de Fortis, ce qui correspond à la mesure de Fortis indiquée ci-dessus, et le bénéfice net cumulatif des filiales sur trois exercices.

Le multiplicateur du paiement des UAP attribuées en 2019 par UNS Energy a été calculé comme suit :

$$\left(50 \% \times \begin{array}{c} \text{Bénéfice net} \\ \text{cumulatif des filiales} \\ \text{sur trois exercices}^1 \end{array} \right) + \left(50 \% \times \begin{array}{c} \text{Paiement du RTA} \\ \text{relatif de 173,5 \%}^2 \\ \text{de Fortis} \end{array} \right) = \begin{array}{c} \text{Multiplicateur du} \\ \text{paiement} \end{array}$$

David Hutchens	58,2 %	86,8 %	145 %
----------------	--------	--------	--------------

1. Le bénéfice net cumulatif sur trois exercices d'UNS Energy a dépassé la cible, ce qui s'est traduit par un paiement de 116,4 %.

2. Notre RTA sur trois exercices de 51,6 % s'est établi au 74^e centile du groupe de référence pour la performance, ce qui s'est traduit par un paiement de 173,5 %.

Attributions d'UAI en 2019

Les droits aux UAI attribuées en 2019 ont été acquis le 1^{er} janvier 2022, et le calcul du paiement des UAI était fondé sur un montant de 61,08 \$, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée le 31 décembre 2021. Les UAI ont été introduites dans notre plan incitatif à long terme en 2019 afin de le rendre conforme aux pratiques du marché et pour mieux harmoniser la rémunération de nos membres de la haute direction canadiens avec celle de nos membres de la haute direction américains.

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

David Hutchens ¹	2 927	338	61,08 \$	190 086 \$	151 %
Jocelyn Perry	7 310	843	61,08 \$	498 013 \$	151 %
James Reid	6 230	719	61,08 \$	424 443 \$	151 %
Gary Smith	5 831	673	61,08 \$	397 279 \$	151 %

1. L'attribution de M. Hutchens a été payée à 44,78 \$ US, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée le 31 décembre 2021 de 61,08 \$, converti en dollars américains selon le taux de change applicable aux UAP attribuées en vigueur le 31 décembre 2018 (le jour ouvrable précédant la date d'attribution), soit 1,00 \$ US pour 1,3640 \$. Le montant du paiement a été converti en dollars canadiens selon le taux de change annuel moyen de 2022, soit 1,00 \$ US pour 1,3002 \$. M. Hutchens a également reçu des UAI en vertu du plan d'UNS Energy (voir ci-après).

UAI attribuées aux termes des plans des filiales

En 2019, M. Hutchens s'est vu attribuer des UAI aux termes du plan d'UAI d'UNS Energy. Les droits aux UAI attribuées en 2019 ont été acquis le 1^{er} janvier 2022.

Le tableau ci-après présente le calcul du paiement et la valeur réalisée. Les montants des paiements tiennent compte de l'arrondissement au nombre entier le plus près.

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

David Hutchens ¹	15 612	1 801	61,08 \$	1 013 773 \$	151 %
-----------------------------	--------	-------	----------	---------------------	--------------

1. L'attribution a été payée à 44,78 \$ US, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée le 31 décembre 2021 de 61,08 \$, converti en dollars américains selon le taux de change applicable aux UAP attribuées en vigueur le 31 décembre 2018 (le jour ouvrable précédant la date d'attribution), soit 1,00 \$ US pour 1,3640 \$. Le montant du paiement a été converti en dollars canadiens selon le taux de change annuel moyen de 2022, soit 1,00 \$ US pour 1,3002 \$.

Attributions d'UAP en 2020

Les droits aux UAP attribuées en 2020 ont été acquis le 1^{er} janvier 2023 en fonction de notre BPA cumulatif comparé au BPA cible et de notre RTA relatif pour la période de performance triennale.

Notre RTA sur trois exercices de 12,6 % s'est établi au 61^e centile du groupe de référence pour la performance, ce qui s'est traduit par un paiement de 132,0 %. Le succès de notre stratégie de croissance interne et notre solide performance financière ont permis de dégager un BPA cumulatif sur la période de performance de trois exercices de 7,98 \$, pour un résultat de 105 %.

Il en a résulté un multiplicateur du paiement combiné de 118,5 % calculé comme suit :

$$\left(50 \% \times \begin{array}{c} \text{Paiement de BPA} \\ \text{cumulatif de 105 \%} \\ \text{de Fortis}^1 \end{array} \right) + \left(50 \% \times \begin{array}{c} \text{Paiement de RTA} \\ \text{relatif de 132,0 \%} \end{array} \right) = \begin{array}{c} \text{Multiplicateur du} \\ \text{paiement des UAP} \\ \text{de 2020} \\ \text{118,5 \%} \end{array}$$

1. Le BPA cumulatif et le paiement connexe liés aux UAP attribuées en 2020 tiennent compte d'un ajustement net de (0,01) \$ du BPA déclaré afin d'exclure les répercussions fiscales et les ajustements découlant des décisions réglementaires de la FERC relativement à ITC.

L'attribution d'UAP de 2020 a été payée à 54,65 \$, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée le 31 décembre 2022.

Attributions d'UAI en 2020

Les droits aux UAI attribuées en 2020 ont été acquis le 1^{er} janvier 2023, et le calcul du paiement des UAI était fondé sur un montant de 54,65 \$, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée le 31 décembre 2022.

D'autres détails sur le paiement en 2023 des attributions d'UAP et d'UAI de 2020, y compris les montants payés à chaque membre de la haute direction visé, seront inclus dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2024.

Aucune option sur actions attribuée en 2022

En 2022, nous avons cessé d'attribuer des options sur actions aux membres de la haute direction canadiens afin d'harmoniser la rémunération incitative à long terme de nos membres de la haute direction canadiens avec celle de nos membres de la haute direction américains. La rémunération fondée sur des titres de capitaux propres de tous les membres de la haute direction de Fortis est maintenant composée d'attributions d'UAP à hauteur de 75 % et d'UAI à hauteur de 25 % (voir la page 98).

En ce qui concerne les attributions précédentes, la juste valeur à la date d'attribution se fondait sur le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours précédant la date d'attribution. En règle générale, nous établissons la valeur des options sur actions en fonction du modèle binomial d'évaluation, comme indiqué dans nos précédentes circulaires de sollicitation de procurations par la direction.

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

Contexte

Tous les membres de la haute direction visés peuvent participer au RAAE. En 2022, M. Reid, M. Smith et M. Lochray ont souscrit des actions dans le cadre du RAAE. Ce régime met à la disposition des employés à temps plein et à temps partiel de Fortis, de ses filiales et de ses sociétés liées un moyen pratique d'investir dans des actions ordinaires de Fortis, de se constituer une participation en actions et de prendre part à notre succès futur. Les employés peuvent investir entre 1 % et 10 % de leur salaire de base annuel au cours d'une année civile. L'investissement annuel minimum est de 1 % du salaire de l'employé et les dividendes sont réinvestis. La participation est facultative et le régime est accessible aux employés qui sont des résidents canadiens et américains, ainsi qu'aux employés d'autres pays qui ont le droit d'y participer. Les prestations du régime sont inaccessibles.

Chaque contribution d'employé représente 90 % du prix d'achat des actions ordinaires, et l'employeur cotise la tranche restante de 10 %. Les actions sont acquises sur le marché libre par le fiduciaire ou sont des actions nouvelles. Toutes les actions ordinaires achetées et détenues aux termes du RAAE sont immatriculées au nom de Computershare (à titre de fiduciaire) au bénéfice des participants du régime. Nous pouvons choisir entre une émission d'actions nouvelles ou l'achat d'actions ordinaires sur le marché secondaire en donnant au fiduciaire un préavis d'au moins 15 jours ouvrables avant la date d'achat des actions. Depuis le 1^{er} septembre 2012, nous avons en règle générale émis des actions nouvelles pour régler les achats effectués par les employés dans le cadre du régime (voir *Renseignements sur le plan de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres* à la page 116).

Le RAAE interdit l'achat d'actions pour le compte d'initiés de Fortis, y compris les membres de la haute direction visés, si, avec tout autre mécanisme de rémunération sous forme de titres, par suite de cet achat : i) le nombre d'actions pouvant être émises en faveur des initiés à tout moment dépasse 10 % des actions émises et en circulation de Fortis; ou ii) le nombre d'actions émises en faveur des initiés durant une période d'un an dépasse 10 % des actions ordinaires émises et en circulation de Fortis.

En date du 31 décembre 2022, 2 698 387 actions pouvaient être émises aux termes du RAAE, soit 0,56 % du nombre total d'actions émises et en circulation en date du 31 décembre 2022. Depuis la création de ce régime en 2012, 4 838 828 actions ont été achetées par les employés dans le cadre du RAAE, soit 1,00 % du nombre total d'actions émises et en circulation en date du 31 décembre 2022. Les actionnaires ont approuvé le troisième régime d'achat d'actions à l'intention des employés de 2012 modifié et refondu lors de notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2022, qui prévoit une augmentation de la réserve d'actions dans le cadre du régime. La mise en œuvre de la modification du RAAE fait en sorte que 3 000 000 d'actions peuvent être émises aux termes du régime, soit 0,62 % du nombre total d'actions émises et en circulation à la date de la présente circulaire.

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

	2022	2021	2020
Nombre d'actions achetées	530 365	536 913	494 454
Nombre moyen pondéré d'actions en circulation	478 556 936	470 923 207	464 759 838
Taux d'épuisement	0,11 %	0,11 %	0,11 %

Achat d'actions aux termes du régime

Les actions peuvent être des actions nouvelles ou des actions acquises sur le marché libre à la TSX ou à la NYSE par Computershare, l'agent administratif. Les actions nouvelles achetées seront acquises à la juste valeur marchande à la date de l'achat. La *juste valeur marchande* désigne le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions de Fortis à la TSX durant les cinq derniers jours de bourse précédant immédiatement la date de l'achat, soit le quotient de la valeur totale des actions négociées à la TSX, divisée par le volume total des actions négociées durant la période. Les droits aux actions achetées aux termes du RAAE deviennent acquis immédiatement, sauf les droits aux actions achetées à l'aide de la contribution de l'employeur, lesquelles doivent être détenues pendant un an ou jusqu'à la résiliation du régime, selon la première éventualité.

Bien que le régime n'établisse aucun nombre maximum d'actions pouvant être émises à un employé individuel, la contribution maximum d'un employé admissible ne peut dépasser 10 % de son salaire annuel de base durant une année donnée, ce qui limite le nombre d'actions pouvant être émises à une même personne aux termes du régime.

Contributions des employés

Les employés peuvent participer au régime en versant des sommes forfaitaires ou, dans le cas de certains employés, en obtenant un prêt consenti par Fortis ou une filiale de celle-ci, selon le cas. Les employés bénéficient de prêts sans intérêts, mais le montant doit être remboursé dans un délai de 52 semaines, en versements réguliers retenus sur le salaire. Les actions achetées à l'aide des prêts aux employés sont mises en gage en faveur de Fortis ou de la filiale et ne peuvent être vendues tant que l'employé n'a pas remboursé intégralement le prêt. Les membres de la haute direction visés n'ont pas le droit de recevoir de prêts aux employés aux termes du régime.

Congé autorisé

Si un employé prend un congé autorisé, sa participation au régime est suspendue jusqu'à son retour, à moins que le conseil en décide autrement. L'employé sera tenu de payer à l'avance les contributions qui auraient été requises s'il n'avait pas pris ce congé, et ces paiements anticipés pourront être effectués sous forme de montant forfaitaire ou par versements.

Départ à la retraite, cessation d'emploi et décès

Dans les 90 jours suivant son départ à la retraite, la cessation de son emploi ou son décès, l'employé (ou sa succession en cas de décès) doit produire un avis indiquant un choix i) dans le cas d'un départ à la retraite de certains employés, de continuer à participer au régime de façon limitée au moyen du réinvestissement de dividendes seulement, ii) de transférer ses actions à un compte externe ou iii) de vendre ses actions et de transférer le produit net de la vente dans un compte externe. Si l'employé choisit l'option i), aucune nouvelle contribution ne peut être effectuée, mais les actions détenues dans le régime continueront d'accumuler des dividendes.

Si l'employé ne produit pas l'avis dans le délai de 90 jours, les actions seront transférées dans un compte externe au nom de l'employé.

Dispositions de modification

L'approbation des actionnaires et de la TSX est généralement requise pour les modifications au régime. L'approbation des actionnaires n'est pas requise pour les modifications suivantes, sous réserve de l'approbation des autorités de réglementation, y compris, au besoin, l'approbation de la TSX :

- les modifications d'ordre administratif;
- les modifications nécessaires pour le respect des dispositions des lois applicables ou des règles de la TSX;
- les modifications qui changent l'admissibilité au régime, autres qu'une modification qui pourrait accroître la participation d'initiés au régime;
- les modifications relatives à l'administration du régime;
- les modifications qui changent les contributions admissibles des employés au régime, pourvu que les contributions ne dépassent pas 25 % du salaire de base de l'employé;
- les modifications apportées à la définition de la contribution de l'employeur visant à changer le montant de l'aide financière consentie aux employés, pourvu que l'aide financière ne dépasse pas 25 % des contributions de l'employé;
- les modifications nécessaires à l'établissement de périodes d'acquisition des droits ou de conservation des actions;
- les modifications nécessaires à l'interruption ou à la résiliation du régime.

L'approbation des actionnaires par résolution ordinaire est requise pour toute modification ou tout changement qui :

- augmente le nombre maximum d'actions réservées aux fins d'émission aux termes du régime;
- modifie la définition d'employé admissible afin d'élargir la participation des initiés ou de l'augmenter;
- permet à un employé de contribuer pour plus que 25 % de sa rémunération de base pour une année civile;
- prévoit toute forme additionnelle d'aide financière à l'intention des employés;
- modifie la définition de contribution de l'employeur pour prévoir une aide financière aux employés qui excède 25 % de la contribution de l'employé;
- supprime, augmente ou dépasse la limite de participation des initiés;
- modifie les dispositions de modification du régime, si une telle modification n'est pas une modification (i) visant à assurer la conformité continue avec la législation applicable, y compris, notamment, les règles de la TSX; ou (ii) d'ordre administratif.

En 2017, les actionnaires de Fortis ont approuvé des modifications au RAAE visant à augmenter de 2 000 000 la réserve d'actions aux termes du RAAE. Tel qu'il est mentionné ci-dessus, les actionnaires ont approuvé une nouvelle modification visant à augmenter de 3 000 000 d'actions additionnelles la réserve d'actions aux termes du RAAE lors de l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2022.

Restrictions sur le transfert

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

Régimes de retraite

Régime enregistré d'épargne-retraite autogéré

M^{me} Perry, M. Reid, M. Smith et M. Lochray peuvent participer à un régime enregistré d'épargne-retraite autogéré (REER). Fortis verse des cotisations d'un montant équivalent aux leurs, jusqu'à concurrence du plafond de cotisation au REER établi par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) (29 210 \$ en 2022).

Régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées à l'intention des employés

Tous les membres de la haute direction visés, sauf M. Hutchens, participent au régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées des employés (le « RRCE CD »). Nous effectuons des cotisations d'un montant correspondant à 13 % du salaire annuel de base et de l'incitatif annuel excédant la cotisation annuelle maximum permise à un REER ou la limite de pension, dans un compte qui rapporte de l'intérêt à un taux égal au taux des obligations du gouvernement du Canada à 10 ans, majoré d'une prime de 1 % à 3 %, selon le nombre d'années de service du membre de la haute direction. Lorsque le membre de la haute direction visé prend sa retraite, il peut recevoir le montant accumulé en une somme forfaitaire ou sous forme de versements égaux sur une période pouvant atteindre 15 ans.

Régimes de retraite à prestations déterminées

M. Hutchens participe à un régime de retraite à prestations déterminées pour les employés de TEP, régime auquel il participait avant sa nomination à son premier poste au sein de Fortis le 1^{er} janvier 2018. Dans le cadre de ce régime, M. Hutchens bénéficie de prestations fondées sur un maximum de 25 années de service et d'une prestation annuelle établie à 1,6 % de son revenu mensuel moyen.

M. Hutchens participe aussi à un régime de retraite complémentaire à prestations déterminées s'adressant à certains membres de la haute direction de TEP, régime auquel il participait avant sa nomination à son premier poste au sein de Fortis le 1^{er} janvier 2018. La prestation de retraite prévue à ce régime est conforme au régime à prestations déterminées susmentionné, mais sans égard au plafond de rémunération imposé par la loi ou aux réductions volontaires de salaire. Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2018, soit la date à laquelle il a accédé à un premier poste de dirigeant au sein de Fortis, le revenu mensuel moyen de M. Hutchens, qui comprend l'incitatif annuel, a été plafonné aux fins de son régime complémentaire à prestations déterminées et n'augmentera plus.

Régime 401(k) et plans de rémunération différée

La société verse au compte du régime 401(K) de M. Hutchens une contribution correspondant à 100 % de la contribution de M. Hutchens, jusqu'à concurrence de 4,5 % de son salaire de base, sous réserve des limites applicables aux contributions fixées par l'Internal Revenue Service (IRS).

Le 1^{er} janvier 2018, M. Hutchens a commencé à participer au régime de rémunération différée d'UNS Energy Corporation. UNS Energy accumule un montant correspondant à 13 % de la tranche de son salaire de base annuel majoré de l'incitatif annuel qui est supérieure à ses gains mensuels moyens établis aux fins de ses régimes de retraite à prestations déterminées, dans un compte comportant des options d'investissement autogérées. Lorsqu'il prendra sa retraite, il pourra recevoir le montant accumulé sous forme de paiement forfaitaire ou de versements égaux échelonnés sur une période pouvant atteindre 15 ans.

Voir la rubrique *Prestations de retraite* qui commence à la page 119 pour les tableaux des régimes de retraite et des renseignements sur nos contributions de 2022 aux régimes de retraite.

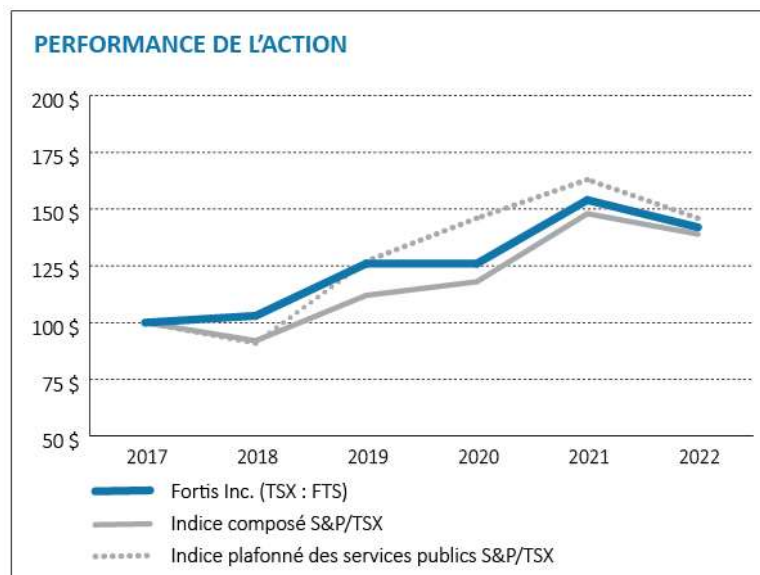
Autres avantages et avantages indirects

Les membres de la haute direction visés reçoivent divers avantages et avantages indirects dans le cadre d'un programme de rémunération concurrentiel :

- des assurances-vie, maladie, invalidité de longue durée, dentaire, combinées à des avantages connexes;
- une voiture d'entreprise (y compris les coûts normaux d'entretien et d'exploitation) ou une allocation d'automobile;
- des avantages postérieurs au départ à la retraite.

PERFORMANCE DE L'ACTION ET COÛT DE LA GESTION

Le graphique suivant compare notre RTA des cinq derniers exercices au rendement de l'indice plafonné des services publics S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX. Ce graphique suppose qu'une somme de 100 \$ a été investie dans nos actions ordinaires et les deux indices boursiers le 31 décembre 2017, et suppose le réinvestissement des dividendes durant la période.



En tant que chef de file des services publics en Amérique du Nord,

Fortis a réalisé une démarche stratégique parmi les plus remarquables dans le secteur des services publics en Amérique du Nord en faisant progresser ses activités majoritairement canadiennes de manière à devenir un acteur d'importance sur la scène nord-américaine.

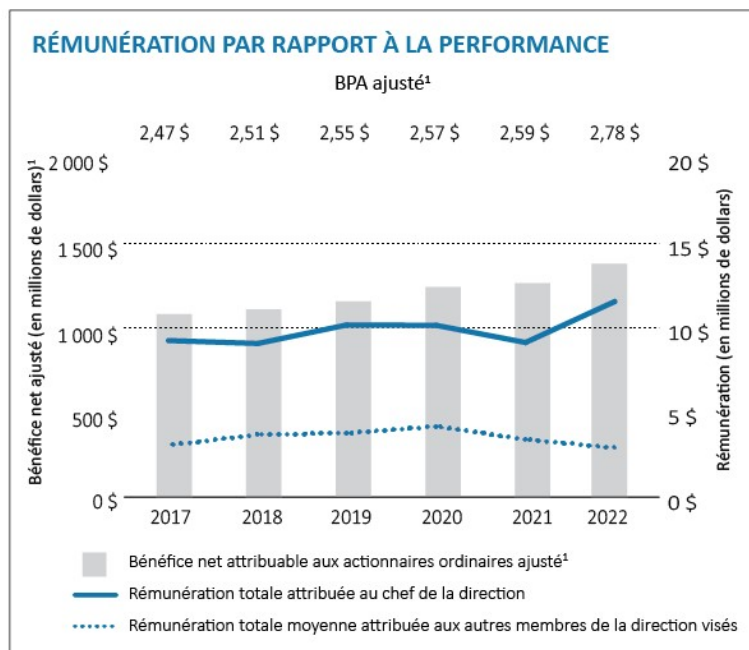
Notre performance au chapitre du RTA a surpassé le rendement de l'indice composé S&P/TSX pour chaque exercice au cours de la période de cinq ans.

(aux 31 décembre)	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Actions ordinaires de Fortis (TSX : FTS)	100 \$	103 \$	126 \$	126 \$	154 \$	142 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	91 \$	112 \$	118 \$	148 \$	139 \$
Indice plafonné des services publics S&P/TSX	100 \$	92 \$	127 \$	146 \$	163 \$	146 \$
Augmentation (diminution) en % du RTA des actions ordinaires de Fortis par rapport à l'exercice précédent	–	3,0 %	22,3 %	– %	22,2 %	(7,8) %

Coût de la gestion

Notre programme de rémunération de la haute direction est conçu pour récompenser les membres de la haute direction visés à peu près au niveau de la médiane de notre groupe de comparaison pour la rémunération. Le RTA est un des facteurs que le comité des ressources humaines examine durant ses délibérations sur la rémunération de la haute direction. Il se penche également sur le succès de l'équipe de haute direction dans la réalisation de notre stratégie de croissance à long terme destinée à créer une valeur soutenue pour les actionnaires. Pendant plus d'une décennie, nous avons mis en œuvre une stratégie de croissance de notre entreprise de services publics réglementés à l'échelle du Canada et aux États-Unis qui comprenait des acquisitions de services publics réglementés bien dirigés et des investissements dans nos entreprises de services publics.

Le tableau suivant présente notre croissance depuis 2017. Le graphique ci-contre présente certains de ces résultats par rapport à la rémunération totale du chef de la direction et d'autres membres de la haute direction visés.



1. Mesure non conforme aux PCGR des États-Unis – voir page 125.

(aux 31 décembre)	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Augmentation (diminution) en % par rapport à 2017
Actifs totaux (en M\$)	47 822 \$	53 051 \$	53 404 \$	55 481 \$	57 659 \$	64 252 \$	34 %
Bénéfice net attribuable aux porteurs d'actions ordinaires (en M\$)	963 \$	1 100 \$	1 655 \$ ¹	1 209 \$	1 231 \$	1 330 \$	38 %
Bénéfice net ajusté attribuable aux porteurs d'actions ordinaires (en M\$) ²	1 027 \$	1 066 \$	1 115 \$	1 195 \$	1 219 \$	1 329 \$	29 %
BPA ajusté ²	2,47 \$	2,51 \$	2,55 \$	2,57 \$	2,59 \$	2,78 \$	13 %
Produits annuels (en M\$)	8 301 \$	8 390 \$	8 783 \$	8 935 \$	9 448 \$	11 043 \$	33 %
Rémunération totale attribuée au chef de la direction ³	9 253 297 \$	9 080 480 \$	10 179 142 \$	10 152 658 \$	9 138 356 \$	11 558 895 \$	25 %
Rémunération totale moyenne attribuée aux membres de la haute direction visés, sauf le chef de la direction ⁴	3 073 690 \$	3 694 192 \$	3 792 200 \$	4 178 348 \$	3 416 015 \$	2 918 155 \$	(5) %
Rémunération totale attribuée aux membres de la haute direction visés ⁵	21 548 057 \$	27 551 441 \$	25 347 942 \$	26 866 050 \$	22 802 417 \$	23 231 513 \$	8 %
En % du bénéfice net ajusté ²	2,10 %	2,58 %	2,27 %	2,25 %	1,87 %	1,75 %	(17) %

1. Prend en compte le gain de 484 millions de dollars à la vente de la centrale Waneta Expansion en 2019.
2. Mesure non conforme aux PCGR – voir page 125.
3. Reflète la rémunération totale du chef de la direction, y compris la juste valeur à la date d'attribution des attributions au titre de la rémunération incitative à long terme, telle qu'elle a été présentée dans les précédentes circulaires de sollicitation de procurations par la direction, pour Barry Perry de 2017 à 2020 et pour David Hutchens en 2021 et en 2022.
4. Reflète la rémunération totale moyenne des membres de la haute direction visés, sauf le chef de la direction, y compris la juste valeur à la date d'attribution des attributions au titre de la rémunération incitative à long terme, telle qu'elle a été présentée dans les précédentes circulaires de sollicitation de procurations par la direction, pour chacune des années suivantes :
 2017 : Karl Smith, Earl Ludlow (parti à la retraite depuis), Nora Duke, James Laurito
 2018 : Jocelyn Perry, David Hutchens, James Laurito, Nora Duke, Karl Smith (parti à la retraite depuis)
 2019 : Jocelyn Perry, David Hutchens, James Laurito, Nora Duke
 2020 : Jocelyn Perry, David Hutchens, James Laurito, Nora Duke
 2021 : Jocelyn Perry, James Laurito (parti à la retraite depuis), Nora Duke (partie à la retraite depuis), James Reid
 2022 : Jocelyn Perry, James Reid, Gary Smith, Stuart Lochray
5. Reflète la rémunération totale pour chaque année, telle qu'elle a été présentée dans les précédentes circulaires de sollicitation de procurations par la direction, des membres de la haute direction visés susmentionnés et du chef de la direction, soit Barry Perry de 2017 à 2020 et David Hutchens en 2021 et 2022.

La vigueur de notre performance financière, dont témoigne la croissance des produits annuels, du bénéfice, du BPA et des actifs totaux depuis 2017 qui est mise en évidence ci-dessus, est largement attribuable à la constance de la croissance interne dans l'ensemble de nos entreprises de services publics. Nos programmes d'investissement hautement réalisables et notre attention soutenue à l'égard des occasions additionnelles au-delà du programme d'investissement de base favorisent une croissance de la base tarifaire à faible risque.

La tendance suivie par la rémunération totale attribuée au chef de la direction concorde avec les attentes au cours de la période de performance et avec la transition de M. Hutchens à ce poste en 2021.

L'augmentation de la rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés pendant la période de cinq exercices découle de ce qui suit :

- notre croissance pendant cette période, pour nous positionner comme chef de file des services publics en Amérique du Nord;
- les augmentations de la rémunération qui se sont avérées nécessaires afin d'établir une rémunération concurrentielle, à peu près au niveau de la médiane de notre groupe de comparaison pour la rémunération;
- le fait que deux membres de la haute direction visés résidaient aux États-Unis durant chacun des exercices de la période 2018 à 2021, de sorte que la rémunération et les avantages connexes étaient libellés en dollars américains et ont été convertis en dollars canadiens aux fins de la présentation de l'information;
- la rémunération du chef de la direction pour 2021 et 2022 reflète la nouvelle structure de rémunération du chef de la direction, qui est libellée en dollars américains et convertie en dollars canadiens aux fins de la présentation de l'information (se reporter aux pages 85 et 111).

L'augmentation de la rémunération totale attribuée aux membres de la haute direction visés a été contrebalancée en partie par la diminution de la rémunération totale moyenne des membres de la haute direction visés, sauf le chef de la direction, en 2021 et 2022 du fait des changements au sein de la haute direction à la suite de départs à la retraite.

Rémunération liée à la performance

La rémunération totale du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés est liée à la performance financière de la Société, dont le BPA et le BPA ajusté sont des mesures clés. Le BPA, qui prend en compte le bénéfice net pour l'exercice, est une mesure robuste de la performance absolue et est utilisé dans notre plan incitatif annuel et dans notre plan d'UAP afin d'harmoniser la rémunération des membres de la haute direction avec la performance commerciale solide sur divers horizons temporels. Notre plan incitatif annuel et notre plan d'UAP prévoient des niveaux cibles de performance au chapitre du BPA et du BPA cumulatif, respectivement. Si le niveau minimal de performance n'est pas atteint, le paiement relatif à ce paramètre est alors égal à zéro (voir les pages 90 et 100).

Le tableau ci-dessous présente les principales mesures de performance utilisées afin de lier la rémunération gagnée et réalisée des membres de la haute direction visés pour 2022 et la performance de la Société, ainsi que les rubriques et les pages à consulter pour obtenir plus de renseignements :

Mesure de la performance	Où trouver des renseignements complémentaires
1. BPA ¹	<i>Évaluation de la performance incitative annuelle en 2022</i> <i>Incitatifs à long terme (attributions d'UAP en 2022 et en 2019)</i> page 90 pages 99, 100 et 101
2. RTA relatif	<i>Incitatifs à long terme (attributions d'UAP en 2022 et en 2019)</i> pages 99, 100 et 101
3. Cours de l'action	<i>Incitatifs à long terme (attributions d'UAP et d'UAI en 2022 et en 2019)</i> <i>Rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction</i> pages 99 et 102 à 104 page 112
4. Performance en matière de sécurité et de fiabilité	<i>Évaluation de la performance incitative annuelle en 2022</i> pages 94 et 95
5. Performance en matière de réduction des émissions de carbone	<i>Attributions incitatives à long terme en 2022</i> page 100

1. Le BPA ajusté est utilisé aux fins de l'incitatif annuel et le BPA cumulatif sur trois ans, aux fins du plan d'UAP. Le BPA est une mesure non conforme aux PCGR des États-Unis (voir la page 125).

Rétrospective de la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés

Le tableau suivant présente une rétrospective sur cinq exercices de la rémunération directe totale attribuée à Barry Perry, de 2018 à 2020, et à David Hutchens, en 2021 et en 2022, en leur qualité de président et chef de la direction de Fortis. La rémunération directe totale inclut le salaire payé, l'incitatif annuel versé et la valeur à l'attribution des attributions d'incitatifs à long terme. Les montants attribués à M. Perry et le montant attribué à M. Hutchens pour 2021 sont conformes à ceux présentés dans de précédentes circulaires de sollicitation de procurations par la direction.

Le tableau comprend également une rétrospective pour les cinq mêmes exercices de la rémunération directe totale moyenne des membres de la haute direction visés, sauf le chef de la direction.

	Barry Perry			David Hutchens ¹	
	2018	2019	2020	2021	2022
Rémunération fixe					
Salaire de base	1 300 000 \$	1 300 000 \$	1 325 000 \$	1 378 850 \$	1 560 240 \$
Rémunération variable (à risque)					
Incitatif annuel	1 713 000 \$	2 614 000 \$	2 170 000 \$	1 737 351 \$	2 268 849 \$
Unités d'actions fondées sur la performance	3 900 000 \$	2 730 000 \$	2 782 500 \$	4 044 002 \$	4 906 386 \$
Unités d'actions incessibles (<i>nouveau pour certains membres de la haute direction visés depuis 2019</i>)	–	1 365 000 \$	1 391 250 \$	1 348 001 \$	1 635 462 \$
Options sur actions	1 300 000 \$	1 365 000 \$	1 391 250 \$	–	–
Rémunération directe totale du chef de la direction	8 213 000 \$	9 374 000 \$	9 060 000 \$	8 508 204 \$	10 370 937 \$

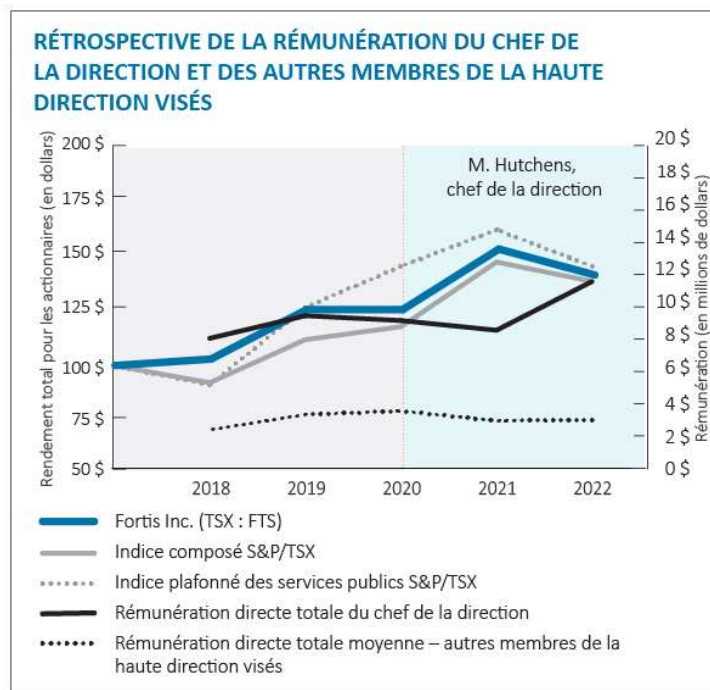
	2018	2019	2020	2021	2022
Rémunération directe totale moyenne attribuée aux membres de la haute direction visés, sauf le chef de la direction ²	2 474 025 \$	3 282 420 \$	3 526 587 \$	2 909 873 \$	2 473 250 \$

- La rémunération de M. Hutchens, qui est versée en dollars américains, a été convertie en dollars canadiens comme suit :
 - les montants au titre des UAP et des UAI reflètent les valeurs à l'attribution : i) le 1^{er} janvier 2022, converties en dollars canadiens au taux de change en vigueur le 31 décembre 2021, soit 1,00 \$ US = 1,2678 \$; ii) le 1^{er} janvier 2021, converties en dollars canadiens au taux de change en vigueur le 31 décembre 2020, soit 1,00 \$ US = 1,2732 \$;
 - tous les autres montants de la rémunération ont été convertis en dollars canadiens au taux de change moyen entre le dollar américain et le dollar canadien pour 2022, soit 1,00 \$ US = 1,3002 \$, et pour 2021, soit 1,00 \$ US = 1,2535 \$.
- Selon les informations fournies dans nos précédentes circulaires de sollicitation de procurations par la direction. Se reporter à la page 109 pour obtenir la liste des membres de la haute direction visés, sauf le chef de la direction, pour les exercices précédents. La diminution de la rémunération directe totale moyenne attribuée aux membres de la haute direction visés, sauf le chef de la direction, en 2021 et en 2022 est attribuable aux changements au sein de la haute direction découlant largement de départs à la retraite.

Le graphique ci-contre compare la rémunération directe totale du chef de la direction au cours des cinq derniers exercices et notre RTA, et démontre la forte corrélation entre les deux. La rémunération de M. Hutchens en 2021 et en 2022 reflète la nouvelle structure de rémunération du chef de la direction énoncée dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2021, la rémunération étant convertie en dollars canadiens comme il est indiqué ci-dessus.

Le graphique compare également la rémunération directe totale moyenne des membres de la haute direction visés, sauf le chef de la direction, au cours des cinq derniers exercices et notre RTA. La rémunération directe totale moyenne des membres de la haute direction visés, sauf le chef de la direction, suit les tendances observées au chapitre de la rémunération directe totale du chef de la direction et de notre RTA au cours des cinq exercices étudiés, et reflète les changements survenus au sein de la haute direction en 2021 et en 2022 en raison principalement de départs à la retraite.

Le graphique analyse également le rendement de nos actions par rapport à deux grands indices boursiers et montre qu'il a surpassé l'indice composé S&P/TSX de façon constante durant les cinq exercices.



Rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction

Une partie importante de la rémunération du chef de la direction est à risque, et les incitatifs à base de titres de capitaux propres constituent une partie importante de la rémunération à risque afin d'harmoniser les intérêts des membres de la haute direction et ceux des actionnaires.

Le tableau suivant présente la rémunération totale directe du chef de la direction au cours de chacun des cinq derniers exercices, en regard de sa valeur réalisée et réalisable en date du 31 décembre 2022. Nous comparons également la valeur réalisée et réalisable d'une somme de 100 \$ attribuée sous forme de rémunération totale directe au chef de la direction chaque année et la valeur d'une somme de 100 \$ investie dans les actions de Fortis le premier jour de bourse de la période, dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes, pour offrir une comparaison significative de la valeur du placement des actionnaires. Les graphiques des pages 108 et 109 et le tableau suivant illustrent la forte corrélation entre la rémunération du chef de la direction, d'une part, et le rendement de Fortis et la valeur du placement des actionnaires, d'autre part.

	Rémunération attribuée	Valeur réalisée et réalisable de la rémunération en date du 31 décembre 2020		Période	Valeur de la somme de 100 \$	
			^{1, 2}		Barry Perry	Actionnaire
2018	8 213 000 \$	11 130 718 \$		1 ^{er} janv. 2018 au 31 déc. 2020	136 \$	126 \$
2019	9 374 000 \$	10 252 593 \$		1 ^{er} janv. 2019 au 31 déc. 2020	109 \$	123 \$
2020	9 060 000 \$	7 664 016 \$	³	1 ^{er} janv. 2020 au 31 déc. 2020	85 \$	100 \$
				Moyenne	110 \$	116 \$
					David Hutchens	Actionnaire
2021	8 508 204 \$	9 127 847 \$	⁴	1 ^{er} janv. 2021 au 31 déc. 2022	107 \$	112 \$
2022	10 370 937 \$	9 850 936 \$	⁴	1 ^{er} janv. 2022 au 31 déc. 2022	95 \$	92 \$
				Moyenne	101 \$	102 \$

1. La *rémunération réalisée* est constituée du salaire de base, de l'incitatif annuel, de la valeur du paiement effectué sous forme d'unités d'actions en fonction de l'exercice au cours duquel celles-ci ont été attribuées, des équivalents de dividendes versés et des gains réalisés à l'exercice d'options sur actions. La *valeur réalisable* inclut la valeur des attributions d'incitatifs à long terme en cours et est égale à la valeur actuelle des unités d'actions dont les droits ne sont pas acquis, notamment les UAP dont les droits s'acquerraient en fonction d'une cible, et de la valeur dans le cours des options en circulation attribuées durant la période. La *rémunération réalisée et réalisable* de M. Hutchens est établie en fonction du cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2022, soit 54,18 \$, tandis que celle de M. Perry est établie en fonction du cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 30 décembre 2020, soit 52,00 \$.
2. La *valeur réalisée et réalisable de la rémunération* diffère de la rémunération directe totale puisqu'elle reflète la valeur actuelle des attributions d'incitatifs à long terme en cours. La rémunération directe totale reflète la valeur à l'attribution des attributions d'incitatifs à long terme effectuées chaque année.
3. La diminution en 2020 est attribuée à la baisse du cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2020, à 52,00 \$, comparativement à 53,88 \$ le 31 décembre 2019. Les options sur actions attribuées en 2020 n'étaient pas dans le cours et, conséquemment, aucune valeur ne leur a été attribuée; la valeur des unités d'actions dont les droits ne sont pas acquis était inférieure en raison du cours de clôture des actions au 31 décembre 2020.
4. La valeur réalisée et réalisable de la rémunération de M. Hutchens ne reflète aucun paiement au titre des UAP qui lui ont été attribuées en tant que chef de la direction. Les droits liés aux premières UAP attribuées à M. Hutchens à titre de chef de la direction seront acquis le 1^{er} janvier 2024.

DÉTAILS DE LA RÉMUNÉRATION

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau suivant présente la rémunération que les membres de la haute direction visés ont gagnée au cours des trois derniers exercices se terminant le 31 décembre.

Voir la note 6 ci-après pour des renseignements sur les changements apportés aux postes des membres de la haute direction visés au cours des trois derniers exercices.

Membre de la haute direction visé		Salaire	Attributions fondées sur des actions ¹	Attributions fondées sur des options ²	Plan incitatif annuel ³	Valeur du régime de retraite ⁴	Autre rémunération ⁵	Rémunération totale
David G. Hutchens ^{6,7} Président et chef de la direction (en date du 1 ^{er} janvier 2021)	2022	1 560 240 \$	6 541 848 \$	–	2 268 849 \$	207 226 \$	980 732 \$	11 558 895 \$
	2021	1 378 850 \$	5 392 003 \$	–	1 737 351 \$	112 602 \$	517 550 \$	9 138 356 \$
	2020	1 107 480 \$	3 000 691 \$	–	1 511 542 \$	272 761 \$	657 277 \$	6 549 751 \$
Jocelyn H. Perry Vice-présidente directrice et chef des finances	2022	690 000 \$	1 587 000 \$	–	669 000 \$	135 760 \$	464 772 \$	3 546 532 \$
	2021	660 000 \$	2 277 000 \$	363 000 \$	579 000 \$	148 840 \$	262 632 \$	4 290 472 \$
	2020	640 000 \$	1 056 000 \$	352 000 \$	699 000 \$	168 420 \$	222 729 \$	3 138 149 \$
James R. Reid ⁶ Vice-président directeur, développement durable et chef du contentieux (en date du 1 ^{er} juillet 2022)	2022	680 000 \$	1 292 000 \$	–	567 000 \$	123 800 \$	371 731 \$	3 034 531 \$
	2021	660 000 \$	891 000 \$	297 000 \$	497 000 \$	135 710 \$	225 808 \$	2 706 518 \$
	2020	645 000 \$	870 750 \$	290 250 \$	598 000 \$	143 330 \$	182 109 \$	2 729 439 \$
Gary J. Smith ⁶ Vice-président directeur, exploitation et innovation (en date du 1 ^{er} janvier 2022)	2022	660 000 \$	1 320 000 \$	–	622 000 \$	124 190 \$	271 410 \$	2 997 600 \$
	2021	630 000 \$	850 500 \$	283 500 \$	520 000 \$	128 820 \$	184 394 \$	2 597 214 \$
	2020	610 000 \$	823 500 \$	274 500 \$	575 000 \$	116 290 \$	182 918 \$	2 582 208 \$
Stuart I. Lochray ⁷ Vice-président principal, marché des capitaux et développement de l'entreprise (en date du 8 septembre 2021)	2022	560 000 \$	840 000 \$	–	406 000 \$	58 150 \$	229 805 \$	2 093 955 \$
	2021	171 781 \$	–	–	112 000 \$	13 639 \$	604 528 \$	901 948 \$

1. Attributions fondées sur des actions

Les montants reflètent la valeur à l'attribution des UAP et des UAI attribuées en 2020, en 2021 et en 2022. La valeur de chaque unité a été établie d'après le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée la veille de l'attribution.

Les montants de M. Hutchens reflètent la valeur à l'attribution des UAP et des UAI, convertie en dollars canadiens aux fins de la présentation de l'information au moyen des taux de change indiqués à droite.

Le montant de M^{me} Perry pour 2021 inclut un incitatif de maintien en poste sous forme d'attribution non récurrente d'UAI totalisant 1 188 000 \$, attribuée le 1^{er} janvier 2021, comme il est mentionné dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2021.

	Cours de l'action en date du 1 ^{er} janvier	Taux de change \$ US : \$ CA
2022	61,08 \$	1,2678 \$
2021	52,36 \$	1,2732 \$
2020	53,97 \$	1,2990 \$

2. Attributions fondées sur des options

Les montants reflètent la valeur à l'attribution des options sur actions attribuées en 2020 et en 2021. L'évaluation binomiale pour les attributions de 2021 s'est établie à 12,7 %, valeur appliquée par le comité des ressources humaines. L'évaluation binomiale pour les attributions de 2020 s'est établie à 5 %. Le comité des ressources humaines a appliqué une valeur de 10 %, donnant lieu à une diminution du nombre d'options attribuées. Se reporter à nos circulaires de sollicitation de procurations par la direction de 2021 et de 2022 pour obtenir plus de renseignements.

Les calculs selon le modèle d'évaluation binomiale étaient fondés sur les principales hypothèses suivantes :

- une durée de 10 ans (selon la durée totale aux termes du plan d'options sur actions);
- un rendement en dividendes (selon un rendement en dividendes mixte, historique et prévisionnel);
- un taux sans risque (identique au rendement des obligations du gouvernement du Canada correspondant à la durée des options);
- un taux de volatilité (selon la volatilité quotidienne moyenne historique).

	25 février 2021	26 février 2020
	6,41 \$	5,84 \$

La juste valeur des options sur actions au titre de la rémunération est différente de la valeur comptable indiquée dans nos états financiers parce que des hypothèses différentes ont été utilisées. La principale différence réside dans les hypothèses utilisées pour la durée prévue des options :

- la juste valeur au titre de la rémunération utilise la durée complète de 10 ans des options puisqu'elle représente mieux la rémunération potentielle;
- la juste valeur comptable suppose une durée prévue des options sur actions de 5,0 ans selon l'expérience. La juste valeur comptable des attributions d'options sur actions était de 4,91 \$ pour 2021 et de 4,20 \$ pour 2020. Nous avons cessé d'attribuer des options sur actions en 2022 (se reporter à la page 78).

3. Prime annuelle en espèces gagnée aux termes du plan incitatif à court terme pour les exercices 2020, 2021 et 2022.
4. La valeur du régime de retraite comprend un débit compensatoire associé, selon le cas, au RRCE CD, au régime de retraite à prestations déterminées et au régime à rémunération différée (voir la page 119). Voir également les données sur la valeur du régime de retraite de M. Hutchens à la page 119.
5. Les autres rémunérations comprennent :
 - les primes d'assurance payées par Fortis pour une couverture multirisque d'assurance vie, d'assurance maladie, d'assurance invalidité et d'assurance dentaire ainsi que des avantages connexes;
 - les avantages liés à un véhicule et les frais de déplacement ou de transport;
 - les cotisations de l'employeur au REER autogéré du membre de la haute direction visé (régime 401(k) pour M. Hutchens);
 - les cotisations de l'employeur aux termes du RAAE;
 - les paiements de péréquation des impôts;
 - la planification fiscale et financière;
 - la paie de vacances accumulée;
 - les sommes payées par les filiales de Fortis au titre d'honoraires d'administrateur, comme il est indiqué dans le tableau qui suit :

	David Hutchens	Jocelyn Perry	James Reid	Gary Smith
2022	356 029 \$	408 549 \$	305 035 \$	216 268 \$
2021	320 490 \$	213 184 \$	167 833 \$	131 366 \$
2020	147 500 \$	175 218 \$	127 528 \$	132 286 \$

Pour M. Lochray, les autres rémunérations comprennent :

- le remboursement des frais de 276 784 \$ engagés dans le cadre du déménagement de M. Lochray des États-Unis au Canada en 2021;
- une rémunération compensatoire totalisant 103 391 \$ en 2021, conformément au contrat de travail de M. Lochray avec Fortis;
- les montants versés en 2021 au titre de l'incidence fiscale du changement de territoire fiscal de M. Lochray, passant du Texas, aux États-Unis, en Ontario, au Canada.

Pour M. Hutchens, la rémunération a été versée en dollars américains et a été convertie en dollars canadiens aux fins de la présentation de l'information à l'aide des taux de change annuels moyens de 1,00 \$ US = 1,3002 \$ pour 2022, de 1,00 \$ US = 1,2535 \$ pour 2021 et de 1,00 \$ US = 1,3424 \$ pour 2020.

Les avantages indirects et les prestations totalisent moins de 50 000 \$ et moins de 10 % du salaire annuel pour chaque membre de la haute direction visé.

6. Le tableau suivant explique les changements apportés aux fonctions des membres de la haute direction visés au cours des trois derniers exercices :

David Hutchens	• Les données de 2020 reflètent la rémunération gagnée dans le cadre de ses fonctions de chef de l'exploitation de Fortis et en tant que chef de la direction d'UNS Energy.
James Reid	• Les données de 2022 reflètent la rémunération gagnée dans le cadre de ses fonctions actuelles et de son rôle antérieur en tant que vice-président directeur, chef du contentieux et secrétaire, poste qu'il a occupé jusqu'au 30 juin 2022.
Gary Smith	• Les données de 2020 et de 2021 reflètent la rémunération gagnée dans le cadre de son rôle antérieur de vice-président directeur, exploitation dans l'est du Canada et les Caraïbes, poste qu'il a occupé jusqu'au 31 décembre 2021.

7. En tant que résident des États-Unis, M. Hutchens est rémunéré en dollars américains. Tous les montants en dollars américains autres que les attributions fondées sur des actions ont été convertis en dollars canadiens aux fins de la présentation de l'information à l'aide des taux de change annuels moyens de 1,00 \$ US = 1,3002 \$ pour 2022, de 1,00 \$ US = 1,2535 \$ pour 2021 et de 1,00 \$ US = 1,3424 \$ pour 2020. Les montants des attributions fondées sur des actions ont été convertis en dollars canadiens à l'aide des taux de changes indiqués à la note 1. Le tableau suivant présente la rémunération de M. Hutchens en dollars américains :

	Salaire	Attributions fondées sur des actions	Attributions fondées sur des options	Plan incitatif annuel	Valeur du régime de retraite	Autre rémunération	Rémunération totale
David Hutchens	2022	1 200 000 \$	5 160 000 \$	–	1 745 000 \$	754 293 \$	9 018 673 \$
	2021	1 100 000 \$	4 235 000 \$	–	1 386 000 \$	412 884 \$	7 223 714 \$
	2020	825 000 \$	2 310 000 \$	–	1 126 000 \$	489 628 \$	4 953 817 \$

M. Hutchens a été nommé à un poste de direction de Fortis le 1^{er} janvier 2018 et est demeuré chef de la direction d'UNS Energy jusqu'au 31 décembre 2020.

ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF

Le tableau suivant présente les attributions incitatives à long terme en cours en date du 31 décembre 2022 (pour de plus amples renseignements sur les plans incitatifs à long terme, voir les pages 98 et suivantes).

	Attributions fondées sur des options					Attributions fondées sur des actions		
	Année de l'attribution	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ¹	Nombre d'actions ou d'unités dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ^{2,3}	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
David Hutchens	2022	–	–	–	–	111 145	6 021 847 \$	–
	2021	–	–	–	–	110 957	6 011 646 \$	–
	2020	–	–	–	–	62 103	3 868 461 \$	–
		–			–	284 205	15 901 954 \$	–
Jocelyn Perry	2022	–	–	–	–	26 963	1 460 852 \$	–
	2021	56 660	50,33 \$	25 févr. 2031	218 141 \$	46 856	2 538 671 \$	–
	2020	60 276	58,40 \$	26 févr. 2030	–	21 855	1 341 715 \$	–
	2019	69 372	47,57 \$	13 févr. 2029	458 549 \$	–	–	–
	2018	17 060	41,27 \$	13 févr. 2028	220 245 \$	–	–	–
	2017	8 424	42,36 \$	15 févr. 2027	99 572 \$	–	–	–
	2015	6 956	39,25 \$	2 mars 2025	103 853 \$	–	–	–
		218 748			1 100 360 \$	95 674	5 341 238 \$	–
James Reid	2022	–	–	–	–	21 938	1 188 620 \$	–
	2021	46 356	50,33 \$	25 févr. 2031	178 471 \$	18 335	993 393 \$	–
	2020	49 700	58,40 \$	26 févr. 2030	–	18 021	1 106 343 \$	–
	2019	59 124	47,57 \$	13 févr. 2029	390 810 \$	–	–	–
	2018	39 972	42,00 \$	5 mars 2028	486 859 \$	–	–	–
		195 152			1 056 140 \$	58 294	3 288 356 \$	–
Gary Smith	2022	–	–	–	–	22 427	1 215 075 \$	–
	2021	44 248	50,33 \$	25 févr. 2031	170 355 \$	17 502	948 239	–
	2020	47 004	58,40 \$	26 févr. 2030	–	17 043	1 046 309 \$	–
	2019	55 340	47,57 \$	13 févr. 2029	365 797 \$	–	–	–
	2018	40 612	41,27 \$	13 févr. 2028	524 301 \$	–	–	–
	2017	18 832	42,36 \$	15 févr. 2027	222 594 \$	–	–	–
	2016	21 716	37,30 \$	16 févr. 2026	366 566 \$	–	–	–
		227 752			1 649 613 \$	56 972	3 209 623 \$	–
Stuart Lochray	2022	–	–	–	–	14 271	773 230 \$	–
	2021	–	–	–	–	–	–	–
		–			–	14 271	773 230 \$	–

1. La *valeur des options dans le cours non exercées* correspond à la différence entre le prix d'exercice de l'option et la somme de 54,18 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 30 décembre 2022, multipliée par le nombre d'options en circulation. Aucune valeur n'est attribuée si le prix d'exercice est supérieur au cours de clôture des actions.
2. La *valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions* correspond à la valeur marchande des UAP et des UAI en circulation fondée sur la somme de 54,18 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 30 décembre 2022, pour les UAP et UAI attribuées en 2021 et en 2022.
3. Les droits aux UAP et aux UAI attribuées en 2020 ont été acquis le 1^{er} janvier 2023, et le paiement a été effectué au premier trimestre de 2023 (voir les pages 103 et 104).

Attributions en vertu d'un plan incitatif – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée en 2022

	Attributions fondées sur des options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ¹	Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ²	Rémunération aux termes d'un plan incitatif non fondé sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ³
David Hutchens ⁴	–	4 982 649 \$	2 268 849 \$
Jocelyn Perry	345 509 \$	1 963 168 \$	669 000 \$
James Reid	424 485 \$	1 673 155 \$	567 000 \$
Gary Smith	381 233 \$	1 566 073 \$	622 000 \$
Stuart Lochray	–	–	406 000 \$

- Valeur totale qui aurait été réalisée si les options dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice avaient été exercées à la date d'acquisition des droits. La valeur correspond à la différence entre le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'acquisition des droits et le prix d'attribution des options. En 2022, nous avons cessé d'attribuer des options sur actions aux membres de la haute direction canadiens afin d'harmoniser la rémunération incitative à long terme de nos membres de la haute direction canadiens avec celle de nos membres de la haute direction américains. M. Hutchens n'a reçu aucune option sur actions avant 2022.
- Valeur des UAP et des UAI qui ont été réalisées et payées en 2022 (voir les pages 101 à 103).
- Rémunération incitative annuelle gagnée en 2022 (voir le tableau sommaire de la rémunération à la page 113 pour plus de détails).
- La rémunération de M. Hutchens en vertu du plan incitatif fondé sur des actions et du plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres pour 2022 a été payée en dollars américains et a été convertie en dollars canadiens aux fins de la présentation de l'information selon le taux de change moyen pour 2022 de 1,00 \$ US = 1,3002 \$.

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

Nous avons cessé d'attribuer des options sur actions en 2022 afin d'harmoniser la rémunération incitative à long terme de nos membres de la haute direction canadiens avec celle de nos membres de la haute direction américains, comme indiqué dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2022.

En 2021, nous avons attribué 431 396 options conformément au plan d'options sur actions de 2012, soit 0,09 % du nombre total de nos actions ordinaires émises et en circulation en date du 31 décembre 2021. Le nombre d'options attribuées en 2020 s'élevait à 686 420 (soit 0,15 % du nombre total de nos actions ordinaires émises et en circulation en date du 31 décembre 2020).

(en date du 31 décembre 2022)	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options en circulation	Prix d'exercice moyen pondéré des options en circulation	Nombre de titres restants à émettre en vertu du plan d'options sur actions (à l'exclusion des options émises et en circulation)
Plan d'options sur actions approuvé par les porteurs de titres	2 342 555	47,72 \$	2 683 069

Options sur actions en circulation

Le nombre d'options attribuées et en circulation s'élève à 2 270 458. Au total, 2 683 069 actions ordinaires demeurent en réserve aux fins de l'émission d'options aux termes de notre plan d'options sur actions de 2012, ce qui représente 0,55 % du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation.

	Nombre d'options en circulation		En % des actions ordinaires émises et en circulation	
	en date du 31 décembre 2022	en date du 17 mars 2023	en date du 31 décembre 2022	en date du 17 mars 2023
Plan d'options sur actions de 2012	2 342 555	2 270 458	0,49 %	0,47 %

Options sur actions exercées en 2022

Le tableau suivant présente les options sur actions exercées par les membres de la haute direction visés en 2022. Le gain correspond à la différence entre le prix de l'option et le cours de l'action au moment de l'exercice.

	Année d'attribution	Nombre d'options exercées	Gain tiré des options exercées
Jocelyn Perry	2016	9 384	231 560 \$
Gary Smith	2015	16 720	380 917 \$

Au sujet du plan d'options sur actions

Le plan actuel a été adopté en 2012 et est administré par le comité des ressources humaines. Le comité établit :

- qui est admissible au plan et qui, parmi ces personnes, se voit attribuer des options sur actions;
- le nombre d'actions ordinaires visé par chaque attribution d'options sur actions;
- le prix d'exercice (qui ne peut être inférieur au cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse se terminant la veille de la date d'attribution);
- le moment de l'attribution des options sur actions;
- le moment de l'acquisition des droits aux options sur actions;
- le moment de l'expiration des options sur actions.

Les options sur actions attribuées aux initiés aux termes du plan et de tout autre mécanisme de rémunération fondé sur des titres établi par Fortis ne peuvent excéder 10 % du nombre total de nos actions ordinaires émises et en circulation à tout moment ou sur une période de un an. Le plan ne prévoit pas de nombre maximal d'options sur actions pouvant être émises à une même personne.

Les porteurs ne peuvent exercer leurs options sur actions en période d'interdiction des opérations, tel qu'il est indiqué dans le document relatif au plan, dans notre politique sur les opérations d'initiés et dans la législation canadienne en valeurs mobilières. Si la date d'expiration tombe en période d'interdiction des opérations, la durée des options sur actions ou la tranche non exercée de l'attribution sera prolongée de 10 jours ouvrables après la fin de la période d'interdiction.

Autres points importants

- Il nous reste 2 683 059 actions ordinaires en réserve pour les options sur actions devant être émises aux termes du plan d'options sur actions de 2012, soit 0,56 % du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation en date du 31 décembre 2022.
- Depuis la création du plan en 2012, 4 997 671 actions ont été émises lors de l'exercice d'options sur actions attribuées aux termes du plan, soit 1,04 % du nombre total d'actions émises et en circulation en date du 31 décembre 2022.
- En 2022, nous avons cessé d'attribuer des options sur actions aux membres de la haute direction canadiens afin d'harmoniser la rémunération incitative à long terme de nos membres de la haute direction canadiens avec celle de nos membres de la haute direction américains. Le tableau suivant présente le taux d'épuisement pour les trois exercices précédents, calculé en nombre d'options attribuées durant l'exercice, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation pendant l'exercice.

	2022	2021	2020
Nombre d'options attribuées	–	431 396	686 420
Nombre moyen pondéré d'actions en circulation	478 556 936	470 923 207	464 759 838
Taux d'épuisement	– %	0,09 %	0,15 %

- Les employés de Fortis et de ses filiales qui sont des résidents canadiens peuvent se voir attribuer des options sur actions aux termes du plan d'options sur actions de 2012. Nous avons pour pratique d'attribuer des options sur actions aux membres de la haute direction seulement.
- Les administrateurs qui ne sont pas des employés n'étaient pas autorisés à participer au plan.
- Les droits aux options sur actions s'acquièrent à hauteur de 25 % par année à compter du premier anniversaire de l'attribution et expirent après 10 ans. L'acquisition est avancée s'il se produit un changement de contrôle, au sens attribué à ce terme dans le plan.
- Nous n'antidatons pas les options sur actions ni ne changeons ou réduisons le prix d'exercice des options sur actions déjà attribuées.
- Nous ne consentons pas de prêt aux participants pour leur permettre d'exercer leurs options sur actions.
- Une attribution d'options sur actions ne représente pas un droit pour le porteur de continuer à travailler pour Fortis ou à lui fournir des services.
- Les options sur actions expirent trois ans après le départ à la retraite ou le décès du membre de la haute direction. Elles ne peuvent être cédées à une autre personne, sauf par succession testamentaire ou suivant les droits de dévolution dans l'éventualité du décès du porteur. En cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante, les options sur actions dont les droits sont acquis doivent être exercées dans les 90 jours suivant la cessation d'emploi.

Dispositions de modification

Le plan d'options sur actions de 2012 contient des dispositions détaillées précisant dans quelles circonstances l'approbation des actionnaires est requise pour modifier le plan. Aucune modification nécessitant l'approbation des actionnaires conformément aux lois applicables ou aux règles ou politiques d'une bourse de valeurs à laquelle nos actions ordinaires sont négociées de temps à autre ne prendra effet avant que nous n'ayons obtenu l'approbation nécessaire. Notre plan d'options sur actions de 2012 n'a pas été modifié en 2022.

De plus, nous avons besoin de l'approbation des actionnaires au moyen d'une résolution ordinaire pour toute modification visant à faire ce qui suit :

- augmenter le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du plan d'options sur actions de 2012, sauf si c'est pour apporter un rajustement conformément aux dispositions du plan relatives aux rajustements;
- réduire le prix d'exercice d'une option sur actions attribuée aux termes du plan d'options sur actions de 2012 (y compris l'annulation et la réattribution d'une option sur actions qui constitue une réduction du prix d'exercice d'une option sur actions) ou prolonger la période durant laquelle une option sur actions peut être exercée, sauf si c'est pour apporter un rajustement conformément aux dispositions du plan relatives aux rajustements;
- élargir l'admissibilité au plan d'options sur actions de 2012 pour inclure un administrateur qui n'est pas un employé ou un autre initié de Fortis;
- supprimer, augmenter ou excéder les limites de participation au plan d'options sur actions de 2012 pour nos initiés;
- permettre le transfert ou la cession d'options sur actions autrement qu'à des fins normales de règlement de succession;
- modifier les dispositions de modification du plan d'options sur actions de 2012 si la modification n'est pas une modification i) destinée à assurer le maintien de la conformité avec la législation applicable, y compris, sans limitation, les règles, règlements et politiques de la TSX, ou ii) d'ordre « administratif », typographique ou technique.

L'approbation des actionnaires n'est pas requise pour les modifications suivantes apportées au plan d'options sur actions de 2012, sous réserve de toute approbation exigée par les autorités de réglementation, y compris, au besoin, l'approbation de la TSX :

- les modifications d'ordre « administratif » visant notamment à corriger toute ambiguïté, erreur ou omission dans le plan d'options sur actions de 2012 ou encore à corriger ou à compléter une disposition incompatible avec une autre disposition de ce plan;
- les modifications nécessaires pour assurer le maintien de la conformité avec les dispositions de la législation applicable, y compris, sans limitation, les règles, règlements et politiques de la TSX;
- les modifications apportées à l'admissibilité au plan d'options sur actions de 2012, sauf s'il s'agit d'une modification qui pourrait élargir ou accroître la participation de nos initiés;
- l'augmentation du prix d'exercice de toute option sur actions attribuée aux termes du plan d'options sur actions de 2012;
- les modifications apportées aux dispositions relatives à l'acquisition des droits et à l'exercice du plan d'options sur actions de 2012 ou à toute option sur actions attribuée aux termes de ce plan d'une manière qui ne reporte pas la date d'expiration initiale de toute option sur actions applicable, y compris pour prévoir l'acquisition anticipée des droits et l'exercice anticipé de toute option sur actions que le comité juge nécessaire ou souhaitable, à son appréciation;
- les modifications apportées aux dispositions relatives à la résiliation du plan d'options sur actions de 2012 ou à toute option attribuée aux termes de ce plan qui, dans ce dernier cas, ne reportent pas la date d'expiration initiale d'une option sur actions donnée;
- l'ajout d'une caractéristique d'exercice sans décaissement, payable en espèces ou en actions ordinaires, qui prévoit la déduction du nombre d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission aux termes du plan d'options sur actions de 2012 des actions ordinaires sous-jacentes;
- les modifications apportées aux dispositions relatives à la cessibilité des options sur actions aux fins normales de règlement de succession;
- les modifications relatives à l'administration du plan d'options sur actions de 2012, y compris le changement du processus aux termes duquel le porteur d'une option peut exercer ses options sur actions;
- l'ajout d'une caractéristique d'exercice conditionnel qui donnerait aux porteurs d'options la possibilité d'exercer, dans certaines circonstances déterminées à l'appréciation du comité, à tout moment jusqu'à une date fixée à l'appréciation du comité, la totalité ou une partie des options sur actions attribuées aux porteurs d'options dont les droits sont acquis à ce moment-là et qui sont susceptibles d'exercice selon leurs modalités, ainsi que des options sur actions dont les droits ne sont pas acquis mais que le comité détermine comme étant immédiatement acquis et devenant susceptibles d'exercice si de telles modifications sont nécessaires pour suspendre le plan d'options sur actions de 2012 ou y mettre fin.

PRESTATIONS DE RETRAITE

En 2022, nous avons contribué au REER autogéré individuel de M^{me} Perry, de M. Reid, de M. Smith et de M. Lochray en égalant leurs cotisations jusqu'à concurrence du plafond de cotisation au REER, au montant de 29 210 \$, autorisé aux termes de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada). Ces cotisations ont totalisé 14 605 \$ pour M^{me} Perry, M. Reid, M. Smith et M. Lochray.

Des sommes additionnelles ont été comptabilisées dans le RRCE CD à l'intention des employés en 2022 : 191 771 \$ pour M^{me} Perry, 142 125 \$ pour M. Reid, 204 098 \$ pour M. Smith et 59 904 \$ pour M. Lochray. Les montants dans les comptes de RRCE CD correspondent à 13 % du salaire de base annuel et de l'incitatif annuel en espèces en sus du seuil nécessaire pour atteindre le plafond de cotisation au REER ou de retraite pour chacun des quatre membres de la haute direction visés.

En 2022, nous avons versé 17 845 \$ au régime 401(k) et 207 226 \$ au régime de rémunération différée de M. Hutchens. En tant que résident des États-Unis, M. Hutchens est rémunéré en dollars américains. Toutes les sommes en dollars américains versées en cotisations au régime 401(k) et aux régimes de rémunération différée sont converties en dollars canadiens aux fins de la présentation de l'information selon le taux de change annuel moyen pour 2022 de 1,00 \$ US = 1,3002 \$.

Le tableau suivant présente la prestation de retraite annuelle estimative pour chacun des membres de la haute direction visés en date du 31 décembre 2022.

Tableau du régime de retraite à prestations déterminées

	Prestations annuelles payables			Obligation au titre des prestations déterminées au début de l'exercice	Obligation au titre des prestations déterminées		
	Années de service décomptées	À la fin de l'exercice 2022	À l'âge de 65 ans ¹		Montant rémunérateur	Montant non rémunérateur	à la fin de l'exercice ³
David Hutchens	27,5	437 741 \$	655 301 \$	11 713 105 \$	–	(2 674 524) \$ ²	9 038 581 \$

- Il s'agit d'une prestation de retraite payable à l'âge de 65 ans selon les années de service et les gains jusqu'au 31 décembre 2022; M. Hutchens n'a cependant pas droit à une prestation non réduite immédiate à cette date.
- Ce montant reflète diverses hypothèses importantes, dont les suivantes :
 - l'incidence, sur l'obligation, du changement de taux d'actualisation à la date de mesure du 31 décembre 2022; Le taux d'actualisation en date du 31 décembre 2022 était de 5,65 % en comparaison de 3,10 % en date du 31 décembre 2021;
 - l'incidence, sur l'obligation, du changement d'hypothèse de mortalité à la date du calcul.
- L'obligation au titre des prestations déterminées accumulées à la fin de l'exercice est calculée de façon actuarielle au moyen de la méthode des prestations projetées établies au prorata des années de service et de la meilleure estimation de la direction de la performance attendue des placements du régime, des hausses salariales, du reste de la carrière active moyenne prévue des employés et des taux de mortalité. Voir les notes afférentes à nos états financiers consolidés annuels de 2022 pour plus de détails.

M. Hutchens était un membre de l'équipe de haute direction d'UNS Energy et participait au régime de retraite à prestations déterminées de celle-ci au moment de son acquisition par Fortis. Aux termes du contrat de travail que M. Hutchens a conclu lorsqu'il a accédé à un poste de dirigeant de Fortis le 1^{er} janvier 2018, le régime de retraite existant a été conservé mais la formule d'accumulation des prestations a été modifiée. Cette modification consiste en un plafonnement de la formule d'accumulation des prestations de manière à ce que la charge de retraite et l'obligation connexe de l'entreprise soient moins élevées qu'elles ne l'auraient été autrement (pour de plus amples renseignements, voir la page 107). Étant donné que M. Hutchens a 25 années décomptées en vertu du régime, ses prestations de retraite globales ne changent pas et il n'y a aucune augmentation de la rémunération actuelle ou prévue, dans l'hypothèse où le régime à prestations déterminées de M. Hutchens demeurera inchangé.

Les modalités existantes fondées sur le régime de retraite d'UNS Energy ont été conservées pour M. Hutchens à la suite de sa nomination au poste de président et chef de la direction de Fortis.

Tableau du régime à cotisations déterminées

	Valeur accumulée au début de l'exercice	Montant rémunérateur	Montant non rémunérateur	Valeur accumulée en fin d'exercice
Jocelyn Perry	912 867 \$	135 760 \$	56 011 \$	1 104 638 \$
James Reid	429 375 \$	123 800 \$	18 325 \$	571 500 \$
Gary Smith	1 133 476 \$	124 190 \$	79 908 \$	1 337 574 \$
Stuart Lochray	13 740 \$	58 150 \$	1 754 \$	73 644 \$

CESSATION D'EMPLOI, NOTAMMENT EN CAS DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Nous avons conclu un contrat de travail avec chacun des membres de la haute direction visés qui énonce les modalités de leur emploi et prévoit certains avantages si leur emploi prend fin sans cause juste et suffisante. Les modalités des contrats sont fondées sur des pratiques concurrentielles et comprennent des dispositions en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité destinées à protéger nos intérêts.

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

Dispositions à double facteur de déclenchement

Nous avons apporté à nos plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres une modification qui a pris effet le 1^{er} janvier 2022 et selon laquelle les attributions d'UAP et d'UAI effectuées en 2022 et par la suite seront assujetties à une disposition à double facteur de déclenchement en cas de changement de contrôle, conformément à la pratique dominante sur le marché au Canada et aux États-Unis (voir la page 77). En vertu de cette modification, la période de protection en cas de changement de contrôle a été prolongée, passant de 12 à 24 mois.

	Démission volontaire	Départ à la retraite (anticipée ou normale)	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Changement de contrôle
Salaire annuel	Prend fin à la date de cessation d'emploi	Prend fin à la date du départ à la retraite	Prend fin à la date de cessation d'emploi	Prend fin à la date de cessation d'emploi	Prend fin à la date de cessation d'emploi
Incitatif annuel pour l'exercice pertinent	Annulé	L'incitatif annuel cible pour l'exercice est calculé au prorata jusqu'à la date du départ à la retraite	Annulé	L'incitatif annuel cible pour l'exercice est calculé au prorata à la date de cessation d'emploi	Incitatif annuel cible pour l'exercice durant lequel la cessation d'emploi survient (ou, si l'incitatif est plus élevé, l'exercice qui précède celui au cours duquel survient le changement de contrôle)
Indemnité de départ en espèces	Aucune	Aucune	Aucune	<p><u>M. Hutchens :</u> Le double de la somme du salaire annuel de base et de l'incitatif annuel cible pour l'exercice au cours duquel survient la cessation d'emploi et un paiement forfaitaire équivalant au coût des primes au titre des soins médicaux et dentaires pour une période de 24 mois suivant la date de cessation d'emploi</p> <p><u>M^{me} Perry, M. Reid, M. Smith :</u> Une fois et demie la somme du salaire de base annuel et de l'incitatif annuel cible pour l'exercice au cours duquel survient la cessation d'emploi</p> <p><u>M. Lochray :</u> Le salaire de base annuel et l'incitatif annuel cible pour l'exercice au cours duquel survient la cessation d'emploi, si elle survient dans les 24 mois suivant la date d'entrée en fonction. Par la suite, la somme du salaire de base annuel et de l'incitatif annuel cible pour l'exercice au cours duquel survient la cessation d'emploi, plus un douzième de ce montant pour chaque année de service après les 24 premiers mois d'emploi, jusqu'à concurrence de une fois et demie la somme du salaire de base annuel et de l'incitatif annuel cible pour l'exercice au cours duquel survient la cessation d'emploi</p>	<p><u>M. Hutchens :</u> Le double de la somme du salaire annuel de base et de l'incitatif annuel cible pour l'exercice au cours duquel survient la cessation d'emploi (ou, si cette somme est plus élevée, l'exercice qui précède celui au cours duquel survient le changement de contrôle) (double facteur de déclenchement) et un paiement forfaitaire équivalant au coût des primes au titre des soins médicaux et dentaires pour une période de 24 mois suivant la date de cessation d'emploi</p> <p><u>M^{me} Perry, M. Reid, M. Smith :</u> Une fois et demie la somme du salaire annuel de base et de l'incitatif annuel cible pour l'exercice au cours duquel survient la cessation d'emploi (ou, si cette somme est plus élevée, l'exercice qui précède celui au cours duquel survient le changement de contrôle) (double facteur de déclenchement)</p> <p><u>M. Lochray :</u> Le salaire annuel de base et l'incitatif annuel cible pour l'exercice au cours duquel survient la cessation d'emploi (ou, si cette somme est plus élevée, l'exercice qui précède celui au cours duquel survient le changement de contrôle) (double facteur de déclenchement), si la cessation d'emploi survient dans les 24 mois suivant la date d'entrée en fonction. Par la suite, la somme du salaire de base annuel et de l'incitatif annuel cible pour l'exercice au cours duquel survient la cessation d'emploi, plus un douzième de ce montant pour chaque année de service après les 24 premiers mois d'emploi, jusqu'à concurrence de une fois et demie la somme du salaire de base annuel et de l'incitatif annuel cible pour l'exercice au cours duquel survient la cessation d'emploi</p>

	Démission volontaire	Départ à la retraite ¹ (anticipée ou normale)	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Changement de contrôle
Unités d'actions fondées sur la performance	Toutes les UAP sont annulées	Continuent selon le calendrier normal	Toutes les UAP sont annulées	Les UAP dont la date de paiement est antérieure à l'expiration du délai de préavis sont payées Les autres UAP sont annulées <u>Nouveauté applicable aux attributions à compter de 2023</u> Les UAP sont calculées au prorata en fonction de la période de service réelle entre la date d'attribution et la date de cessation d'emploi, et sont payées selon le calendrier normal	Toutes les UAP sont rachetées en cas de cessation d'emploi pour un motif sérieux ou de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, et le montant du paiement est déterminé conformément au plan (double facteur de déclenchement)
Unités d'actions incessibles	Toutes les UAI sont annulées.	Tous les droits aux UAI s'acquerraient et les UAI sont rachetées à la date du départ à la retraite <u>Nouveauté applicable aux attributions à compter de 2023</u> Continuent selon le calendrier normal	Toutes les UAI sont annulées	Les UAI dont la date de paiement est antérieure au délai de préavis sont payées Les autres UAI sont annulées <u>Nouveauté applicable aux attributions à compter de 2023</u> Les UAI sont calculées au prorata en fonction de la période de service réelle entre la date d'attribution et la date de cessation d'emploi, et sont payées selon le calendrier normal	Toutes les UAI sont rachetées en cas de cessation d'emploi pour un motif sérieux ou de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, et le montant du paiement est déterminé conformément au plan (double facteur de déclenchement)
Options sur actions	Toutes les options non exercées expirent 90 jours après la date de démission	Tous les droits non acquis aux options continuent de s'acquérir selon le calendrier normal pendant deux ans après le départ à la retraite, et les droits non acquis aux options après la deuxième année sont acquis immédiatement Les options expirent à la date d'expiration initiale ou, si cette date est antérieure, trois ans après la date du départ à la retraite	Toutes les options, que les droits à celles-ci soient acquis ou non, expirent immédiatement et sont annulées à la date de cessation d'emploi.	Toutes les options non exercées expirent 90 jours après la date de cessation Toutes les options dont les droits ne sont pas acquis expirent immédiatement et sont annulées	Les droits non acquis à toutes les options s'acquerraient immédiatement et les options deviennent susceptibles d'exercice
Prestations de retraite	Admissibilité aux prestations de retraite accumulées	Admissibilité aux prestations de retraite accumulées et aux prestations de maladie des retraités	Admissibilité aux prestations de retraite accumulées	Admissibilité aux prestations de retraite accumulées et aux prestations de maladie des retraités	Admissibilité aux prestations de retraite accumulées et aux prestations de maladie des retraités
Avantages indirects	Prendent fin immédiatement	Prendent fin immédiatement	Prendent fin immédiatement	Prendent fin immédiatement	Prendent fin immédiatement

1. Pour les employés en service depuis moins de 15 ans, les modalités de nos plans incitatifs fondés sur des actions prévoient que le paiement sera calculé au prorata en fonction de la période de service réelle entre la date d'attribution et la date de cessation d'emploi du participant en raison de son décès, de son invalidité ou de sa retraite. En ce qui concerne M. Reid et M. Lochray, leur contrat d'emploi stipule qu'aux fins de la détermination des droits acquis et du paiement des attributions en vertu d'un plan incitatif fondé sur des titres de capitaux propres, ils seront réputés, après 10 ans de service, avoir été au service de Fortis ou d'un membre du même groupe depuis au moins 15 ans en cas de décès, d'invalidité ou de retraite.

Le tableau suivant présente les sommes estimatives additionnelles qui auraient été versées à chaque membre de la haute direction visé si son emploi avait pris fin le 31 décembre 2022.

Un *double facteur de déclenchement en cas de changement de contrôle* s'entend d'un changement de contrôle de Fortis et de la cessation d'emploi du membre de la haute direction pour un motif sérieux (voir la page 123) ou sans cause juste et suffisante dans les 24 mois suivant un changement de contrôle. Comme il est indiqué aux pages 77 et 120, des dispositions à double facteur de déclenchement en cas de changement de contrôle s'appliquent aux attributions d'UAP et d'UAI accordées en 2022 et ultérieurement.

	Démission volontaire	Départ à la retraite (anticipée ou normale) ¹	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante ²	Changement de contrôle ³
David Hutchens⁴					
Indemnité de départ en espèces	–	–	–	6 897 697 \$	6 897 697 \$
Incitatif annuel	–	1 872 288 \$	–	1 872 288 \$	1 872 288 \$
Unités d'actions fondées sur la performance	–	–	–	–	12 044 303 \$
Unités d'actions incessibles	–	3 857 651 \$	–	–	3 857 651 \$
Options sur actions	–	–	–	–	–
Jocelyn Perry					
Indemnité de départ en espèces	–	–	–	1 863 000 \$	1 863 000 \$
Incitatif annuel	–	552 000 \$	–	552 000 \$	552 000 \$
Unités d'actions fondées sur la performance	–	–	–	–	2 848 651 \$
Unités d'actions incessibles	–	2 492 587 \$	–	–	2 492 587 \$
Options sur actions	–	–	–	–	1 100 360 \$
James Reid					
Indemnité de départ en espèces	–	–	–	1 734 000 \$	1 734 000 \$
Incitatif annuel	–	476 000 \$	–	476 000 \$	476 000 \$
Unités d'actions fondées sur la performance	–	–	–	–	2 347 256 \$
Unités d'actions incessibles	–	941 100 \$	–	–	941 100 \$
Options sur actions	–	–	–	–	1 056 140 \$
Gary Smith					
Indemnité de départ en espèces	–	–	–	1 782 000 \$	1 782 000 \$
Incitatif annuel	–	528 000 \$	–	528 000 \$	528 000 \$
Unités d'actions fondées sur la performance	–	–	–	–	2 279 298 \$
Unités d'actions incessibles	–	930 325 \$	–	–	930 325 \$
Options sur actions	–	–	–	–	1 649 613 \$
Stuart Lochray					
Indemnité de départ en espèces	–	–	–	896 000 \$	896 000 \$
Incitatif annuel	–	336 000 \$	–	336 000 \$	336 000 \$
Unités d'actions fondées sur la performance	–	–	–	–	579 923 \$
Unités d'actions incessibles	–	193 307 \$	–	–	193 307 \$
Options sur actions	–	–	–	–	–

1. Les UAP continuent selon le calendrier normal.

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

3. Les montants reflètent l'incidence d'un double facteur de déclenchement en cas de changement de contrôle pour les indemnités de départ en espèces et les attributions fondées sur des actions de 2022, comme mentionné précédemment, tandis que les attributions incitatives en cours octroyées avant 2022 sont assujetties à un facteur de déclenchement unique.

4. Les montants en dollars américains payables à M. Hutchens ont été convertis en dollars canadiens aux fins de la présentation de l'information selon le taux de change moyen pour 2022 de 1,00 \$ US = 1,3002 \$.

En cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante, les sommes payables aux termes des UAP et des UAI dépendraient du délai de préavis et de la date de cessation d'emploi et seraient révisées par le comité des ressources humaines. Avec prise d'effet pour les attributions de 2023, les paiements au titre des attributions d'UAP et d'UAI par suite d'une cessation d'emploi sans cause juste et suffisante sont calculés au prorata en fonction de la période de service réelle entre la date d'attribution et la date de cessation d'emploi, et sont effectués selon le calendrier normal.

Avec prise d'effet pour les attributions d'UAI de 2023, les UAI continuent selon le calendrier normal jusqu'à la retraite, comme les UAP.

L'expression *motif sérieux* s'entend des situations suivantes aux termes du contrat d'emploi de chacun des membres de la haute direction visés :

- une diminution importante du salaire de base du membre de la haute direction autre qu'une diminution généralisée du salaire de base touchant tous les membres de la haute direction du même niveau hiérarchique dans des proportions sensiblement identiques;
- une réduction importante de la possibilité d'incitatif cible du membre de la haute direction;
- un manquement à une disposition importante du contrat d'emploi de la part de Fortis;
- l'omission de notre part d'obtenir l'accord d'un remplaçant de Fortis d'accepter et de prendre en charge les modalités du contrat d'emploi dans la même mesure que Fortis serait tenue de le faire si le remplacement n'avait pas eu lieu, sauf si la prise en charge a lieu par effet de la loi;
- un changement défavorable important dans le titre, les pouvoirs, les devoirs ou les responsabilités du membre de la haute direction (autrement que temporairement lorsque le membre de la haute direction est physiquement ou mentalement incapable ou lorsque la loi l'exige);
- un changement important qui affecte sensiblement la position du membre de la haute direction à l'intérieur de la structure hiérarchique;
- la suppression ou la modification d'un plan de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres, d'un plan d'avantages sociaux ou d'autre avantage accessoire important, si la suppression ou la modification du plan entraîne un traitement moins favorable du membre de la haute direction.

Aux fins des plans fondés sur des titres de capitaux propres, l'expression *motif sérieux* s'entend des situations suivantes par suite d'un changement de contrôle :

- une diminution du salaire de base du membre de la haute direction autre qu'une diminution généralisée touchant tous les membres de la haute direction du même niveau hiérarchique dans des proportions sensiblement identiques;
- une diminution importante de la possibilité d'incitatif annuel cible ou d'incitatif à long terme du membre de la haute direction, autre qu'une diminution généralisée touchant de façon sensiblement semblable tous les membres de la haute direction du même niveau hiérarchique;
- l'omission de notre part de nous conformer à une disposition importante du contrat d'emploi du membre de la haute direction qui était en vigueur immédiatement avant le changement de contrôle, à moins que cette omission soit involontaire et ne relève pas de la mauvaise foi, et que Fortis y remédie après en avoir notifié par écrit le membre de la haute direction;
- un changement défavorable important dans les devoirs, les responsabilités, les pouvoirs, le titre et le statut du membre de la haute direction, ou sa position à l'intérieur de la structure hiérarchique, par rapport à la situation en vigueur immédiatement avant le changement de contrôle;
- la suppression ou la modification d'un plan incitatif fondé sur des titres de capitaux propres, d'un plan incitatif annuel, d'un plan d'avantages sociaux ou d'autre avantage accessoire important, si la suppression ou la modification du plan entraîne un traitement globalement moins favorable du membre de la haute direction, compte tenu de tout plan ou avantage connexe modifié ou de substitution, selon le cas;
- l'exigence, de notre part, que le membre de la haute direction travaille à partir d'un bureau ou d'un emplacement situé à plus de 50 km de celui où il remplissait ses fonctions immédiatement avant le changement de contrôle, ou de tout autre bureau ou emplacement que le membre de la haute direction avait approuvé précédemment par écrit.

4

Autres renseignements

La présente section contient des renseignements importants concernant Fortis, ses administrateurs et ses dirigeants.

Vous trouverez des renseignements additionnels concernant Fortis sur notre site Web (www.fortisinc.com), ainsi que sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov).

Où trouver des renseignements

- 125 Mesures non conformes aux PCGR des États-Unis
- 126 Assurance responsabilité civile des administrateurs et des dirigeants
- 126 Prêts aux administrateurs et aux dirigeants
- 126 Renseignements complémentaires

MESURES NON CONFORMES AUX PCGR DES ÉTATS-UNIS

Nous utilisons des mesures non conformes aux PCGR des États-Unis qui n'ont pas de signification normalisée selon les principes comptables généralement reconnus des États-Unis (PCGR des États-Unis) et ne sont pas considérées comme des mesures conformes aux PCGR des États-Unis. Par conséquent, ces éléments d'ajustement pourraient ne pas être comparables à des ajustements semblables présentés par d'autres sociétés.

La présente circulaire comprend quatre mesures non conformes aux PCGR des États-Unis, qui sont définies dans le tableau qui suit.

Mesures non conformes aux PCGR utilisées dans la présente circulaire	Mesures des PCGR des États-Unis les plus directement comparables	Calcul de la mesure	Utilisation de la mesure
Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires ajusté	Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires	Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires, auquel sont ajoutés ou duquel sont retranchés des éléments que la direction exclut de son évaluation de la performance opérationnelle sous-jacente de l'entreprise pour les périodes présentées, et afin de soutenir la planification et la prévision de résultats d'exploitation futurs	Utilisé par la direction et les parties prenantes externes pour évaluer notre performance financière (voir les pages 2 et 89)
BPA ajusté	BPA	Division du bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires ajusté par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation	
BPA ajusté aux fins de l'incitatif annuel et BPA ajusté cumulatif aux fins du plan à long terme d'UAP	BPA	Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires, auquel sont ajoutés ou duquel sont retranchés des éléments échappant au contrôle raisonnable de la direction qui ont trait aux objectifs approuvés par le conseil, et afin de favoriser les investissements dans des occasions de croissance, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation	Utilisés pour évaluer notre performance financière aux fins de l'incitatif annuel par rapport aux cibles approuvées par le conseil (voir les pages 70 et 90)
Dépenses d'investissement	Entrées d'immobilisations corporelles et entrées d'immobilisations incorporelles, telles qu'elles sont présentées dans les tableaux consolidés des flux de trésorerie	Entrées d'immobilisations corporelles et entrées d'immobilisations incorporelles, telles qu'elles sont présentées dans les tableaux consolidés des flux de trésorerie, majorées de la quote-part de 39 % des dépenses d'investissement de Fortis pour le projet Wataynikaneyap Transmission Power	Utilisées par la direction pour évaluer les résultats d'exploitation de Fortis et son rôle de gestionnaire de projet au cours de la construction de ce projet

Le tableau qui suit présente le rapprochement des mesures non conformes aux PCGR des États-Unis (les montants sont arrondis).

Rapprochement des mesures non conformes aux PCGR des États-Unis

Exercice clos le 31 décembre 2022

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

Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires ajusté et BPA ajusté	
Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires	1 330 \$
Éléments d'ajustement :	
Gain non réalisé sur les dérivés à la valeur de marché ¹	(20) \$
Coûts liés à l'arrêt du projet de raccordement sous le lac Érié ²	10 \$
Réévaluation des actifs d'impôt différé ³	9 \$
Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires ajusté	1 329 \$
Nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation (en millions)	478,6
BPA de base ajusté aux fins de l'incitatif annuel⁴	2,78 \$

1. Représente des écarts temporaires liés à la comptabilisation des dérivés sur gaz naturel d'Aitken Creek.
2. Représente les coûts engagés à la suite de l'arrêt du projet de raccordement sous le lac Érié, déduction faite de l'économie d'impôt de 4 millions de dollars.
3. Représente la réévaluation des actifs d'impôt différé découlant de la réduction du taux d'imposition des sociétés dans l'État de l'Iowa.
4. Conforme au BPA ajusté, tel que déclaré pour 2022.

UAP attribuées en 2019

BPA cumulatif aux fins du plan d'UAP (2019-2021)	
BPA de base déclaré	9,00 \$
Éléments d'ajustement :	
Gain à la vente de la centrale Waneta Expansion ¹	(1,12) \$
Impôt ²	0,06 \$
Incidence des décisions de la FERC relativement au RCP de base ³	(0,14) \$
Incidence de l'émission d'actions ordinaires en 2019 ⁴	0,12 \$
BPA de base ajusté cumulatif aux fins du plan d'UAP	7,92 \$

1. Représente le gain après impôt découlant de la vente de la centrale Waneta Expansion de 2019.
2. Représente l'incidence de la charge d'impôt anti-abus contre l'érosion de la base d'imposition et de la charge d'impôt découlant des règlements fiscaux sur la lutte contre les dispositifs hybrides.
3. Représente l'incidence nette des décisions réglementaires rendues par la FERC relativement au RCP de base en 2019 et en 2020.
4. Représente l'incidence de l'émission d'actions ordinaires en 2019, laquelle n'a pas été prise en compte lors de l'établissement des cibles pour l'attribution d'UAP pour 2019.

Exercice clos le 31 décembre 2022

(en millions de dollars)

Dépenses d'investissement	
Entrées d'immobilisations corporelles	3 587 \$
Entrées d'immobilisations incorporelles	278 \$
Élément d'ajustement :	
Projet Wataynikaneyap Transmission Power ¹	169 \$
Dépenses d'investissement²	4 034 \$

1. Représente la quote-part de 39 % des dépenses d'investissement de Fortis pour le projet Wataynikaneyap Transmission Power.
2. Le terme « programme d'investissement », auquel il est fait renvoi dans le présent document, est une mesure financière non conforme aux PCGR qui est calculée de la même manière que les dépenses d'investissement ci-dessus.

ASSURANCE RESPONSABILITÉ CIVILE DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS

Nous avons souscrit une assurance responsabilité civile pour protéger nos administrateurs et nos dirigeants. La garantie actuelle de 250 millions de dollars couvre tout sinistre, sous réserve d'une franchise de 2 millions de dollars dans le cas des réclamations en matière de valeurs mobilières et d'une franchise de 500 000 \$ dans le cas des autres types de réclamations. En 2022, nous avons payé une prime de 2 336 634 \$. La police est renouvelable le 1^{er} juillet 2023.

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX DIRIGEANTS

Le tableau qui suit présente, en date du 17 mars 2023, l'encours total des prêts consentis aux membres de la haute direction, aux administrateurs et aux employés, actuels et anciens, de Fortis et de ses filiales. Au 17 mars 2023, aucun administrateur ni aucun membre de la haute direction de Fortis actuellement en poste n'avait de dette envers Fortis ou ses filiales.

	Envers Fortis et ses filiales	Envers une autre entité
Achat d'actions	9 205 009 \$	–
Autres	309 341 \$	–

La majeure partie des dettes concernent des employés qui ont acheté des actions de Fortis dans le cadre du régime d'achat d'actions à l'intention des employés. Les autres prêts consentis aux employés visaient à contribuer à des frais de déménagement et de logement ainsi qu'à l'achat d'appareils technologiques personnels.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Vous trouverez des renseignements complémentaires concernant Fortis sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov).

L'information financière concernant Fortis est fournie dans nos états financiers comparatifs et dans notre rapport de gestion pour le dernier exercice clos. On obtiendra nos plus récents états financiers consolidés, états financiers intermédiaires, rapport de gestion et notice annuelle sur notre site Web (www.fortisinc.com), ainsi que sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov). Vous pouvez également en obtenir gratuitement une copie imprimée en faisant la demande à notre vice-président directeur, développement durable et chef du contentieux, comme suit :

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

ANNEXE A

ÉNONCÉ DES PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS INC.

Annexe 58-101F1

Information concernant la gouvernance

Les numéros de page auxquels il est renvoyé dans la présente annexe A concernent la circulaire de sollicitation de procurations par la direction datée du 17 mars 2023.

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
<p>1. Conseil d'administration</p> <p>a) Donner la liste des administrateurs qui sont indépendants.</p> <p>b) Donner la liste des administrateurs qui ne sont pas indépendants et indiquer le fondement de cette conclusion.</p> <p>c) Indiquer si la majorité des administrateurs sont indépendants ou non.</p> <p>d) Dans le cas où un administrateur est administrateur d'un autre émetteur qui est émetteur assujéti ou l'équivalent dans un territoire du Canada ou dans un territoire étranger, indiquer l'administrateur et l'émetteur concerné.</p> <p>e) Indiquer si les administrateurs indépendants tiennent ou non des réunions périodiques hors de la présence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction. Dans l'affirmative, indiquer le nombre de réunions tenues au cours du dernier exercice de l'émetteur. Dans la négative, décrire ce que fait le conseil d'administration pour favoriser la libre discussion entre les administrateurs indépendants.</p> <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,</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Onze des douze administrateurs dont la candidature est proposée aux pages 20 à 31 de la présente circulaire sont indépendants au sens de la Norme canadienne 52-110, <i>Comité d'audit</i> (au Québec, le <i>Règlement 52-110 sur le comité d'audit</i>) et répondent aux critères d'indépendance énoncés dans le guide des sociétés inscrites de la Bourse de New York. Le conseil considère que M^{mes} Ball, Clark, Crutchfield, Dilley, Dobson, Durocher et Manes et MM. Blouin, Borgard, Marchand et Zurel sont indépendants.</p> <p>M. Hutchens n'est pas considéré comme indépendant parce qu'il est président et chef de la direction de Fortis.</p> <p>Tous les postes d'administrateur au sein d'autres émetteurs assujéti occupés par les candidats aux postes de membre du conseil de Fortis au cours des cinq derniers exercices sont indiqués dans les profils des administrateurs, aux pages 20 à 31 de la présente circulaire.</p> <p>Le conseil et chaque comité se réunit hors de la présence des membres de la direction à chacune de leurs réunions, et les administrateurs indépendants se réunissent hors de la présence des administrateurs non indépendants à chaque réunion du conseil.</p> <p>Jo Mark Zurel, président du conseil non-membre de la haute direction, est un administrateur indépendant. M. Zurel est chargé de la gestion et du fonctionnement efficace du conseil ainsi que de la direction de tous les aspects des travaux du conseil.</p>

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
<p>donner le nom du président indépendant ou de l'administrateur principal indépendant et exposer son rôle et ses responsabilités. Si le conseil n'a ni président indépendant, ni administrateur principal indépendant, indiquer ce que le conseil fait pour assurer un leadership aux administrateurs indépendants.</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>	Oui	Le relevé des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil et des comités en 2022 est présenté dans les tableaux des pages 20 à 31 et est décrit sommairement à la page 32 de la présente circulaire.
<p>2. Mandat du conseil</p> <p>Donner le texte du mandat écrit du conseil d'administration.</p>	Oui	Le texte du mandat écrit du conseil d'administration figure à l'annexe B de la présente circulaire.
<p>3. Descriptions de poste</p> <p>a) Indiquer si le conseil d'administration a établi ou non une description de poste écrite pour les postes de président du conseil et de président de chaque comité du conseil. S'il ne l'a pas fait, indiquer brièvement comment il définit le rôle et les responsabilités correspondant à chacun de ces postes.</p> <p>b) Indiquer si le conseil d'administration et le chef de la direction ont établi ou non une description de poste écrite pour le poste de chef de la direction. S'ils ne l'ont pas fait, indiquer brièvement comment le conseil définit le rôle et les responsabilités du chef de la direction.</p>	Oui	Le conseil a établi une description de poste écrite pour le président du conseil que l'on trouvera sur notre site Web (www.fortisinc.com). Il n'existe pas de description de poste propre aux présidents des comités; toutefois, le mandat écrit de chaque comité inclut les responsabilités du comité et celles de son président. Le président d'un comité est responsable de l'exécution du mandat de celui-ci. Des renseignements détaillés concernant les descriptions de poste figurent à la page 41 de la présente circulaire.
<p>4. Orientation et formation continue</p> <p>a) Indiquer brièvement les mesures prises par le conseil d'administration pour orienter les nouveaux administrateurs en ce qui concerne :</p> <p>i) le rôle du conseil, de ses comités et des administrateurs;</p> <p>ii) la nature et le fonctionnement de l'entreprise de l'émetteur.</p>	Oui	Les nouveaux administrateurs assistent à des séances d'orientation exhaustives avec les membres de la haute direction afin d'examiner les activités, la stratégie d'entreprise, le profil financier et de risque, le modèle de gouvernance, la culture et les principaux enjeux de Fortis. Des renseignements détaillés concernant notre programme d'orientation figurent à la page 62 de la présente circulaire.

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
<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>	Oui	<p>Les administrateurs reçoivent une formation continue sous diverses formes, y compris par la visite des sites des filiales, une séance stratégique annuelle, des présentations des membres de la direction, des employés et d'experts externes sur des sujets d'intérêt et des questions émergentes, ainsi que la diffusion continue de renseignements pertinents. Des renseignements détaillés concernant notre programme de formation des administrateurs en 2022 figurent à la page 62 de la présente circulaire.</p>
<p>5. Éthique commerciale</p> <p>a) Indiquer si le conseil a adopté ou non un code écrit à l'intention des administrateurs, des dirigeants et des salariés. Dans l'affirmative :</p> <p>i) indiquer comment une personne peut en obtenir le texte;</p> <p>ii) décrire de quelle façon le conseil veille au respect du code; s'il n'y veille pas, expliquer s'il s'assure du respect du code et de quelle façon;</p> <p>iii) faire un renvoi à toutes les déclarations de changement important déposées depuis le début du dernier exercice et se rapportant à la conduite d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction qui constitue un manquement au code.</p> <p>b) Indiquer les mesures prises par le conseil pour garantir l'exercice d'un jugement indépendant par les administrateurs lors de l'examen des opérations et des contrats dans lesquels un administrateur ou un membre de la haute direction a un intérêt important.</p> <p>c) Indiquer les autres mesures prises par le conseil pour encourager et promouvoir une culture d'éthique commerciale.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Le conseil a adopté un code de conduite écrit pour Fortis. Le conseil a aussi adopté une politique sur le respect en milieu de travail.</p> <p>Vous trouverez le code sur notre site Web (www.fortisinc.com), ainsi que sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov).</p> <p>Le conseil, par l'intermédiaire du comité de la gouvernance et de la durabilité, obtient des rapports sur le respect du code.</p> <p>Le conseil n'a accordé aucune dispense des dispositions du code en faveur d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction au cours des 12 derniers mois ou en 2022. Par conséquent, nous n'avons pas été tenus de déposer de déclaration de changement important à cet égard.</p> <p>Le conseil ne présente pas à un poste d'administrateur un candidat qui a un intérêt dans une affaire avec Fortis ou ses filiales, et il oblige les administrateurs à déclarer tout conflit d'intérêts potentiel qui pourrait survenir. Les administrateurs n'offrent aucuns services-conseils à Fortis et ne reçoivent de celle-ci aucune autre rémunération que celle qui est liée à leurs services en tant qu'administrateur.</p> <p>Le conseil favorise une culture d'éthique en nommant des dirigeants hautement intègres et en surveillant leur performance pour qu'ils servent de modèle à tous les employés.</p>

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
<p>6. Sélection des candidats au conseil d'administration</p> <p>a) Indiquer la procédure suivie pour trouver de nouveaux candidats au conseil d'administration.</p> <p>b) Indiquer si le conseil d'administration a ou non un comité des candidatures composé uniquement d'administrateurs indépendants.</p> <p>c) Si le conseil d'administration a un comité des candidatures, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Le comité de la gouvernance et de la durabilité est chargé de trouver de nouveaux candidats aux postes d'administrateur. La procédure est décrite aux pages 63 et 64 de la présente circulaire.</p> <p>Le comité de la gouvernance et de la durabilité est composé uniquement d'administrateurs indépendants, comme il est indiqué à la page 37 de la présente circulaire.</p> <p>Les responsabilités, les pouvoirs et le fonctionnement du comité de la gouvernance et de la durabilité sont décrits à la page 37 de la présente circulaire.</p>
<p>7. Rémunération</p> <p>a) Indiquer la procédure en vertu de laquelle le conseil d'administration fixe la rémunération des administrateurs et des dirigeants.</p> <p>b) Indiquer si le conseil a ou non un comité de la rémunération composé uniquement d'administrateurs indépendants. Dans la négative, indiquer les mesures prises par le conseil pour assurer une procédure objective de fixation de la rémunération.</p> <p>c) Si le conseil d'administration a un comité de la rémunération, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Le comité de la gouvernance et de la durabilité examine périodiquement la rémunération des administrateurs pour s'assurer qu'elle est appropriée en fonction de la charge de travail et des responsabilités des administrateurs, ainsi que des attentes envers ceux-ci, et qu'elle concorde avec les intérêts des actionnaires. Le comité recommande alors tout ajustement dont l'adoption sera décidée par le conseil.</p> <p>Le comité des ressources humaines formule des recommandations à l'intention du conseil au sujet de la rémunération des dirigeants, comme il est indiqué dans <i>l'Analyse de la rémunération</i> figurant aux pages 74 et suivantes de la présente circulaire. Nous tenons annuellement un vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction et les résultats du vote sont examinés par le comité des ressources humaines.</p> <p>Le comité des ressources humaines, qui agit comme comité de la rémunération en ce qui a trait à la rémunération des membres de la haute direction, est entièrement composé d'administrateurs indépendants. Le comité des ressources humaines formule des recommandations à l'intention du conseil après avoir examiné la rémunération.</p> <p>Le comité des ressources humaines aide le conseil à élaborer de saines politiques et pratiques en matière de ressources humaines, notre stratégie et notre programme de rémunération de la haute direction, ainsi que notre plan de relève de la direction.</p> <p>Le comité a la responsabilité de recommander au conseil la nomination des membres de la haute direction, d'évaluer le chef de la direction en continu, de planifier les ressources humaines, y compris le perfectionnement et la relève de la haute direction (voir la page 42 de la présente circulaire), et d'administrer le programme de rémunération et d'avantages des membres de la haute direction.</p>

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
		Le comité doit aussi élaborer de bonnes politiques de ressources humaines, les mettre en œuvre et en contrôler le respect. Il surveille et administre certaines de nos politiques et nos quatre plans de rémunération des employés décrits à la page 81 de la présente circulaire.
<p>8. Autres comités du conseil</p> <p>Si le conseil d'administration a d'autres comités permanents, outre le comité d'audit, le comité des candidatures et le comité de la rémunération, donner la liste des comités et leur fonction.</p>	s.o.	Les trois comités permanents du conseil sont le comité d'audit, le comité de la gouvernance et de la durabilité et le comité des ressources humaines.
<p>9. Évaluations</p> <p>Indiquer si le conseil d'administration, les comités du conseil et chaque administrateur sont soumis ou non à une évaluation régulière de leur efficacité et de leur apport. Dans l'affirmative, exposer la procédure d'évaluation. Dans la négative, indiquer comment le conseil d'administration s'assure que le conseil lui-même, ses comités et chacun de ses administrateurs s'acquittent efficacement de leurs fonctions.</p>	Oui	Le conseil procède chaque année à l'évaluation du conseil, des comités et des administrateurs. Le comité de la gouvernance et de la durabilité dirige la procédure, comme le stipule son mandat, et exécute la procédure d'évaluation de concert avec le président du conseil. On trouvera la description de cette procédure à la page 62 de la présente circulaire.
<p>10. Durée du mandat et autres mécanismes de renouvellement du conseil</p> <p>Indiquer si l'émetteur a fixé ou non la durée du mandat des administrateurs siégeant à son conseil d'administration ou prévu d'autres mécanismes de renouvellement de celui-ci et, dans l'affirmative, décrire cette durée ou ces mécanismes. Dans la négative, en indiquer les motifs.</p>	Oui	Le conseil a prévu une durée maximale du mandat des administrateurs. Les administrateurs sont élus pour un mandat de un an et sont habituellement admissibles à la réélection jusqu'à l'assemblée annuelle des actionnaires suivant la date à laquelle ils atteignent l'âge de 72 ans ou siègent au conseil depuis 12 ans, selon le premier de ces événements à survenir. On trouvera une analyse de la durée du mandat des administrateurs à la page 64 de la présente circulaire.
<p>11. Politiques sur la représentation féminine au conseil d'administration</p> <p>a) Indiquer si l'émetteur a adopté ou non une politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateur. Dans la négative, en indiquer les motifs.</p>	Oui	Fortis a adopté une politique écrite sur la diversité qui est assortie d'objectifs. Selon la politique, Fortis s'est engagée à ce que le conseil compte au moins 40 % de femmes parmi ses administrateurs indépendants et à ce qu'il y ait au moins deux administrateurs appartenant à une minorité visible et/ou qui sont des Autochtones d'ici à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2023. Fortis a rempli cet engagement en 2022.

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
<p>b) Si l'émetteur a adopté la politique prévue au paragraphe a), fournir les renseignements suivants :</p> <p>i) un sommaire des objectifs et des principales dispositions de la politique;</p> <p>ii) les mesures prises pour garantir une mise en œuvre efficace;</p> <p>iii) les progrès accomplis vers l'atteinte de ses objectifs au cours de l'année et depuis sa mise en œuvre;</p> <p>iv) si le conseil d'administration ou son comité des candidatures mesure ou non l'efficacité de la politique et comment, le cas échéant.</p>	Oui	<p>La politique sur la diversité décrit les principes qui sous-tendent notre approche de la diversité et nos objectifs de diversité au sein du conseil et de la haute direction.</p> <p>Le comité de la gouvernance et de la durabilité est chargé d'examiner et de surveiller la performance aux termes de la politique sur la diversité, ainsi que de veiller à ce que les objectifs de la politique sur la diversité soient appliqués au moment de choisir des candidats aux postes d'administrateur. Le comité des ressources humaines doit s'assurer que les objectifs de la politique sur la diversité sont appliqués dans la recherche et l'évaluation des candidats aux postes de haute direction.</p> <p>Fortis estime que les candidats actuels forment un groupe diversifié de personnes compétentes, comptant sept femmes qui représentent collectivement 58 % des candidats à l'élection aux postes d'administrateur. Deux candidats ont indiqué leur appartenance à une minorité visible et sont actuellement administrateurs de Fortis.</p>
<p>12. Prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs</p> <p>Indiquer si le conseil d'administration ou le comité des candidatures tient compte ou non de la représentation des femmes au sein du conseil dans la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateur pour le premier ou un nouveau mandat et, dans l'affirmative, de quelle façon. Si l'émetteur n'en tient pas compte, préciser ses motifs.</p>	Oui	<p>Lorsqu'il évalue la composition et le renouvellement du conseil, le comité de la gouvernance et de la durabilité prend en compte tous les aspects de la diversité, y compris le genre, la culture et l'origine ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, les capacités et les handicaps, l'origine géographique et d'autres caractéristiques personnelles.</p> <p>Le conseil choisit le meilleur candidat en fonction de ses qualifications et de l'ensemble de ses compétences et de ses attributs, tout en s'assurant de respecter la diversité de genre.</p>
<p>13. Prise en compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction</p> <p>Indiquer si l'émetteur tient compte ou non de la représentation des femmes à la haute direction dans la nomination des candidats aux postes de membres de la haute direction et, le cas échéant, de quelle façon. S'il n'en tient pas compte, préciser ses motifs.</p>	Oui	<p>La diversité, y compris de genre, est un facteur clé de notre stratégie de gestion des compétences à l'échelle de l'entreprise. Nous nous efforçons de trouver et de guider des membres de la haute direction et des employés à qui nous offrons des occasions de perfectionnement pour qu'ils puissent accéder à des postes hiérarchiques plus élevés au sein de l'organisation de Fortis. Conformément à son mandat de surveiller l'application de la stratégie de gestion des compétences, le comité des ressources humaines doit veiller à ce que l'organisation respecte les objectifs de la politique sur la diversité dans l'application de la stratégie et dans la recherche et l'évaluation de candidatures externes aux postes de haute direction.</p> <p>On trouvera une analyse de la diversité au sein de la haute direction aux pages 43 et 44 de la présente circulaire.</p>

INFORMATION À FOURNIR	CONFORMITÉ	PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE FORTIS
<p>14. Cibles de l'émetteur concernant la représentation féminine au conseil d'administration et à la haute direction</p> <p>a) Pour l'application de la présente rubrique, on entend par « cible » de l'émetteur un nombre ou un pourcentage, ou une fourchette de nombres ou de pourcentages, de femmes devant occuper des postes d'administrateurs ou de membres de la haute direction avant une date précise.</p> <p>b) Indiquer si l'émetteur s'est donné ou non une cible à l'égard de la représentation féminine à son conseil. Dans la négative, en indiquer les motifs.</p> <p>c) Indiquer si l'émetteur s'est donné ou non une cible à l'égard de la représentation féminine à sa haute direction. Dans la négative, en indiquer les motifs.</p> <p>d) Si l'émetteur s'est donné une cible conformément aux paragraphes b) ou c), indiquer ce qui suit :</p> <p>i) la cible;</p> <p>ii) les progrès accomplis vers l'atteinte de la cible au cours de l'année et depuis son adoption.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Fortis a adopté une politique écrite sur la diversité qui est assortie d'objectifs. Selon la politique, mise à jour en 2021, Fortis s'est engagée à ce que le conseil compte au moins 40 % de femmes parmi ses administrateurs indépendants.</p> <p>Notre politique sur la diversité ne fixe pas d'objectifs fermes pour la représentation féminine aux postes de haute direction, mais le conseil tient compte de la diversité pour veiller à ce qu'une liste représentative de femmes fasse partie des candidats éventuels. On trouvera une analyse de la diversité au sein de la haute direction aux pages 43 et 44 de la présente circulaire.</p> <p>Fortis est d'avis que la gouvernance, la performance et la prise de décisions efficaces sont favorisées lorsque le conseil est composé de personnes hautement qualifiées qui proviennent d'horizons divers et qui reflètent les caractéristiques des collectivités où nous exerçons nos activités. Selon notre politique sur la diversité, Fortis s'est engagée à maintenir un conseil dont au moins 40 % des administrateurs indépendants sont des femmes.</p>
<p>15. Nombre de femmes au conseil d'administration et à la haute direction</p> <p>a) Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes siégeant au conseil d'administration de l'émetteur.</p> <p>b) Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes occupant un poste à la haute direction de l'émetteur, y compris de toute filiale importante de l'émetteur.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Sept (soit 58 %) des 12 candidats aux postes d'administrateur sont des femmes.</p> <p>Cinq membres (soit 42 %) de l'équipe de haute direction de Fortis sont des femmes. La haute direction de Fortis, y compris ses principales filiales, compte 12 femmes (soit 41 %).</p>

ANNEXE B

MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE FORTIS INC.

1.0 Objet et autorité

- 1.1 Le conseil de la Société est chargé de la gérance de la Société. Le présent mandat énonce la responsabilité légale imposée au conseil en matière de supervision de la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la Société.

2.0 Définitions

2.1 Dans le présent mandat :

- a) « **comité d'audit** » s'entend du comité d'audit du conseil;
- b) « **conseil** » s'entend du conseil d'administration de la Société;
- c) « **chef de la direction** » s'entend du président et chef de la direction de la Société;
- d) « **président du conseil** » s'entend du président du conseil d'administration;
- e) « **Code** » s'entend du code de conduite de la Société, dans sa version modifiée;
- f) « **Société** » s'entend de Fortis Inc.;
- g) « **administrateur** » s'entend d'un membre du conseil;
- h) « **comité de la gouvernance et de la durabilité** » s'entend du comité de la gouvernance et de la durabilité du conseil;
- i) « **comité des ressources humaines** » s'entend du comité des ressources humaines du conseil;
- j) « **mandat** » s'entend du présent mandat du conseil;
- k) « **actionnaires** » s'entend des actionnaires de la Société.

3.0 Composition du conseil

- 3.1 Le conseil est constitué du nombre d'administrateurs élus par les actionnaires lors de la plus récente assemblée des actionnaires. Le conseil peut établir de temps à autre, dans la fourchette indiquée dans les statuts de la Société, le nombre de candidats à des postes d'administrateur devant être proposés en vue de leur élection par les actionnaires à toute assemblée des actionnaires.
- 3.2 La majorité des administrateurs doivent être « indépendants » au sens de la législation applicable et des exigences des bourses de valeurs.
- 3.3 Le conseil nomme, à titre de président du conseil, un administrateur qui doit être indépendant au sens de la législation applicable et des exigences des bourses de valeurs. L'administrateur agissant à titre de président du conseil le demeurera jusqu'à ce qu'un successeur soit nommé, à moins qu'il ne démissionne, qu'il soit destitué par le conseil ou qu'il cesse d'être administrateur. Le conseil s'efforce raisonnablement de remplacer périodiquement son président.

4.0 Réunions du conseil

- 4.1 Les réunions du conseil sont convoquées et tenues conformément aux dispositions des règlements administratifs de la Société; toutefois, le conseil doit se réunir au moins tous les trimestres.
- 4.2 Le président du conseil préside toutes les réunions du conseil auxquelles il assiste. En son absence, le président du comité de la gouvernance et de la durabilité préside la réunion; en l'absence de ce dernier, les administrateurs présents à la réunion désignent l'un d'entre eux pour présider la réunion.
- 4.3 À moins que le président du conseil n'en décide autrement, le secrétaire de la Société agit à titre de secrétaire de toutes les réunions du conseil.
- 4.4 Le conseil peut inviter des dirigeants, des employés ou des experts-conseils de la Société ou toute autre personne à assister aux réunions du conseil afin de participer aux délibérations et à l'examen des questions soumises au conseil.

- 4.5 À chaque réunion du conseil, les administrateurs non-membres de la direction se réunissent à huis clos, hors de la présence de membres de la direction (y compris de tout administrateur qui est aussi membre de la direction).
- 4.6 S'il y a des administrateurs non-membres de la direction qui ne sont pas des administrateurs indépendants, les administrateurs indépendants se réunissent seuls entre eux à huis clos à la fin de chaque réunion du conseil.
- 4.7 Des procès-verbaux sont rédigés pour toutes les réunions du conseil et des comités du conseil et sont conservés dans les registres des procès-verbaux de la Société.

5.0 Devoirs et responsabilités du conseil

A. Planification stratégique et gestion des risques

5.1 Le conseil a la responsabilité de faire ce qui suit :

- a) adopter un processus de planification stratégique et d'examen et approuver annuellement un plan stratégique pour la Société qui tienne compte, entre autres choses, des occasions et des risques liés aux activités dans le but d'assurer la pérennité de la Société;
- b) superviser la mise en œuvre et l'efficacité des plans stratégique et d'entreprise approuvés;
- c) aider le chef de la direction à déterminer les principaux risques liés aux activités de la Société et à mettre en œuvre les systèmes appropriés pour les gérer et les atténuer, ce qui inclut le cadre et le programme de gestion des risques d'entreprise de la Société.

B. Réputation et culture

5.2 Le conseil a la responsabilité de faire ce qui suit :

- a) promouvoir une culture d'intégrité, de leadership éthique, de diversité et d'inclusion, de santé et de sécurité, ainsi que de développement durable au sein de la Société et de sa haute direction;
- b) encadrer les programmes et les politiques de la direction afin de préserver et de renforcer la culture et la réputation de la Société.

C. Direction et ressources humaines

5.3 Le conseil a la responsabilité de faire ce qui suit :

- a) surveiller la stratégie et les plans en matière de ressources humaines de la Société, y compris ses politiques et ses pratiques en matière de diversité, d'équité et d'inclusion;
- b) sélectionner, nommer et évaluer de façon continue le chef de la direction, et déterminer les modalités de son emploi et de sa rémunération;
- c) surveiller le plan de relève du chef de la direction, y compris repérer et évaluer les candidats pouvant assurer cette relève;
- d) en consultation avec le chef de la direction, nommer tous les dirigeants de la Société et déterminer les modalités relatives à l'emploi, à la formation, au perfectionnement et à la relève des membres de la haute direction (y compris les processus de nomination, de perfectionnement et d'évaluation des membres de la haute direction);
- e) surveiller et approuver la philosophie et les programmes de rémunération globale de la Société, y compris la rémunération à court terme et à long terme, la rémunération incitative, les politiques et les programmes en matière de pension et/ou de retraite, afin de s'assurer qu'ils correspondent à la stratégie à long terme de la Société et aux intérêts des actionnaires et des autres parties prenantes clés;
- f) s'assurer, dans la mesure du possible, de l'intégrité du chef de la direction et des autres membres de la haute direction, et établir une culture d'intégrité, de diversité, d'inclusion et de respect à l'échelle de la Société.

D. Capitaux, finances, contrôles et systèmes internes

5.4 Le conseil a la responsabilité de faire ce qui suit :

- a) surveiller et approuver la structure financière et du capital globale de la Société;
- b) superviser les fonctions d'audit externe et interne de la Société et s'assurer de l'intégrité des états financiers et du processus de communication de l'information financière de la Société;
- c) examiner et approuver toutes les opérations importantes, y compris les acquisitions, les dessaisissements, les dividendes, les affectations de capitaux, les dépenses et les autres opérations qui excèdent les seuils établis par le conseil;
- d) superviser et évaluer les contrôles internes que la Société a mis en place relativement aux systèmes d'information financière et de gestion et aux contrôles et procédures de communication de l'information.

5.5 Le conseil étudie la recommandation du comité d'audit à l'égard des états financiers consolidés annuels et du rapport de gestion de la Société devant être remis aux actionnaires. S'il y a lieu, le conseil approuve ces états financiers.

E. Communications et relations avec les parties prenantes

5.6 Le conseil a la responsabilité de faire ce qui suit :

- a) adopter des politiques et des pratiques en matière de communication visant à assurer l'établissement et le maintien de communications efficaces, notamment la communication en temps opportun d'informations prévues par la législation ainsi que les exigences boursières applicables, avec les employés, les actionnaires, le milieu financier, les médias, les collectivités que la Société dessert et d'autres parties prenantes clés;
- b) superviser les stratégies et les processus en matière d'interaction entre le conseil et les actionnaires, et établir des procédures permettant de recevoir les commentaires des parties prenantes de la Société et de transmettre des communications aux administrateurs indépendants en tant que groupe;
- c) examiner et approuver la circulaire de sollicitation de procurations par la direction, la notice annuelle et le formulaire 40-F de la Société, ainsi que les prospectus et les autres documents de placement et d'information requis aux termes de la législation applicable et des exigences des bourses de valeurs, et faire rapport chaque année aux actionnaires sur ses activités au cours de l'exercice précédent.

5.7 Le conseil reçoit régulièrement des rapports du chef de la direction et d'autres membres de la haute direction sur les activités de relations avec les investisseurs de la Société et les commentaires des investisseurs, de même que sur les mesures réglementaires en matière des services publics concernant les filiales de la Société.

F. Développement durable

5.8 Le conseil a la responsabilité de faire ce qui suit :

- a) passer en revue et, s'il y a lieu, approuver les stratégies, les politiques et les pratiques de la Société relativement aux objectifs en matière de développement durable, y compris les questions environnementales et sociales;
- b) passer en revue la mise en œuvre par la direction de politiques et de pratiques appropriées en matière de développement durable en tenant compte de la législation applicable, des pratiques exemplaires du secteur, de la stratégie de la Société et des autres politiques et pratiques de l'entreprise, ainsi que des intérêts des actionnaires et des autres parties prenantes.

G. Gouvernance

5.9 Le conseil a la responsabilité de faire ce qui suit :

- a) élaborer et surveiller l'approche de la Société à l'égard de questions, de principes, de pratiques et d'information en matière de gouvernance, y compris gérer ses propres activités afin d'assurer son efficacité ainsi que celle de ses comités et de chacun des administrateurs;
- b) établir les procédures appropriées afin d'évaluer les normes d'indépendance des administrateurs, de gérer les conflits d'intérêts réels ou potentiels et de s'assurer d'agir indépendamment de la direction;
- c) élaborer et surveiller les politiques régissant l'exploitation des filiales en exerçant les droits rattachés aux participations de la Société dans ces filiales;

- d) établir et surveiller la conformité au Code, notamment en examinant toute dérogation qu'il est proposé d'accorder à un administrateur ou à un membre de la haute direction de la Société et approuver ou refuser une telle dérogation selon ce qu'il juge approprié;
 - e) énoncer les responsabilités des administrateurs et les attentes envers ceux-ci, notamment en ce qui a trait à la présence et à la participation aux réunions, ainsi qu'à la préparation en vue de celles-ci, comme le prévoit la rubrique 6.0 des présentes;
 - f) surveiller la planification de la relève, l'orientation et la formation continue des membres du conseil et de ses comités et évaluer et examiner la performance du conseil, de ses comités et de ses membres afin de s'assurer que le conseil et ses comités sont composés de membres compétents qui possèdent un ensemble de compétences et d'expériences les rendant aptes à exercer leurs fonctions et à s'acquitter de leurs responsabilités respectives.
- 5.10 Le conseil met sur pied et maintient les comités permanents suivants (et tout autre comité spécial ou ad hoc qu'il pourrait mettre sur pied à l'occasion), à qui il peut, sous réserve de la législation applicable, déléguer la responsabilité de certaines questions et qu'il dote d'un mandat tenant compte de manière appropriée de la législation applicable et des exigences des bourses de valeurs :
- a) un comité d'audit;
 - b) un comité de la gouvernance et de la durabilité;
 - c) un comité des ressources humaines;
- toutefois, aucun comité du conseil n'a l'autorité de prendre des décisions qui lient la Société, sauf dans la mesure où le conseil a expressément délégué cette autorité à ce comité.
- 5.11 Le conseil doit établir et conserver, en consultation avec le comité de la gouvernance et de la durabilité, les descriptions de poste formelles suivantes :
- a) celle du président du conseil;
 - b) celle du chef de la direction.
- 5.12 Le conseil examine les propositions d'actionnaires ou les demandes d'assemblée reçues par la Société, y compris celles qui ont trait à la sélection des candidats au conseil d'administration, de même que la réponse de la Société à l'égard de celles-ci.

H. Cybersécurité, technologie de l'information (TI) et technologie opérationnelle (TO)

- 5.13 Le conseil a la responsabilité de faire ce qui suit :
- a) superviser et, le cas échéant, approuver les stratégies et les politiques de la Société visant l'utilisation et la protection de son infrastructure de TI et de TO, y compris en ce qui a trait à la cybersécurité;
 - b) passer en revue l'exposition de la Société aux risques liés à la TI et à la TO, y compris les risques liés à la cybersécurité, ainsi que les mesures prises pour surveiller ou atténuer ces risques.

6.0 Devoirs et responsabilités des administrateurs

- 6.1 Dans l'exercice de ses pouvoirs et l'exécution de ses responsabilités, chaque administrateur a les obligations légales suivantes :
- a) agir de bonne foi au mieux des intérêts de la Société (le devoir fiduciaire);
 - b) agir avec le soin, la diligence et la compétence dont ferait preuve une personne raisonnablement prudente dans des circonstances comparables (l'obligation de diligence).
- 6.2 Chaque administrateur doit également se conformer à toutes les politiques pertinentes de la Société, y compris le Code, qui a été adopté afin que tous ses employés, ses dirigeants et ses administrateurs adoptent une conduite honnête, éthique et légale.
- 6.3 Chaque administrateur consacre le temps et l'attention nécessaires afin de participer efficacement aux travaux du conseil de manière à permettre à ce dernier de s'acquitter de ses devoirs et de ses responsabilités conformément au présent mandat et aux lignes directrices en matière de gouvernance du conseil.
- 6.4 Chaque administrateur participe aux programmes d'orientation et de formation continue que la Société élabore pour les administrateurs.

- 6.5 Dans le cadre de chaque réunion du conseil et de chaque réunion d'un comité du conseil dont l'administrateur est membre, chaque administrateur doit :
- a) répondre sans délai aux demandes de la direction quant à sa disponibilité pour des réunions projetées;
 - b) examiner soigneusement les documents que la direction lui remet en vue de la réunion;
 - c) assister à chaque réunion en personne dans la mesure du possible (à moins qu'il ne soit prévu que la réunion doit avoir lieu par téléphone, par vidéoconférence ou à distance par un autre moyen électronique);
- 6.6 Chaque administrateur participe aux processus que le conseil établit pour l'évaluation du conseil, de ses comités et des administrateurs.
- 6.7 Chaque administrateur s'acquitte des autres fonctions que le conseil ou un comité du conseil lui délègue à l'occasion.

7.0 Rémunération des administrateurs

- 7.1 Pour leurs services rendus, les administrateurs reçoivent la rémunération que le conseil établit de temps à autre, compte tenu de la recommandation du comité de la gouvernance et de la durabilité.
- 7.2 Aucun administrateur qui n'est pas membre de la direction ne peut recevoir de la Société ou de l'une de ses filiales une autre rémunération que celle qui est versée aux administrateurs et aux membres des comités (qui peut inclure une combinaison de sommes en espèces, d'avantages, d'unités d'actions différées et d'actions ordinaires ou d'autres titres de capitaux propres de la Société). Il est entendu qu'aucun administrateur qui n'est pas membre de la direction ne peut accepter, directement ou indirectement, de la part de la Société ou d'une de ses filiales, d'honoraires compensatoires, notamment à titre de consultant ou de conseiller.

8.0 Autres

- 8.1 Le présent mandat est affiché sur le site Web de la Société, à l'adresse www.fortisinc.com.
- 8.2 Le conseil effectue un examen périodique de son efficacité et de sa performance conformément au processus établi par le comité de la gouvernance et de la durabilité.
- 8.3 Le conseil et chacun de ses comités permanents sont autorisés à retenir, à leur appréciation et s'ils le jugent approprié, les services d'experts-conseils externes ou de personnes possédant une expertise particulière aux frais de la Société.
- 8.4 Le conseil examine et évalue le caractère adéquat du présent mandat périodiquement et lui apporte les changements qu'il juge nécessaires ou appropriés en tenant compte de la recommandation du comité de la gouvernance et de la durabilité.

(Prise d'effet le 1^{er} janvier 2023)

Des questions? Besoin d'aide pour voter?

Veillez communiquer avec notre agent de sollicitation de procurations, Kingsdale Advisors

POUR COMMUNIQUER AVEC KINGSDALE :

Numéro de téléphone sans frais
en Amérique du Nord :

1-888-518-6828



Courriel : contactus@kingsdaleadvisors.com



Télécopieur : 416-867-2271

Télécopieur sans frais : 1-866-545-5580



À l'extérieur de l'Amérique du Nord, les banques et courtiers peuvent composer sans frais le 416-867-2272



KINGSDALE Advisors



GUIDE DU PARTICIPANT – ASSEMBLÉE VIRTUELLE

VEUILLEZ LIRE ATTENTIVEMENT



Pour commencer

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

Vous assisterez ainsi à une webdiffusion en direct au cours de laquelle vous pourrez poser vos questions au conseil d'administration et soumettre vos votes en temps réel.

Vous pouvez aussi envoyer vos instructions de vote avant la tenue de l'assemblée en remplissant le formulaire de procuration ou d'instructions de vote que vous avez reçu.

Avis important aux porteurs non inscrits

Les porteurs non inscrits (les actionnaires qui détiennent leurs actions par l'entremise d'un courtier, d'un courtier en valeurs mobilières, d'une banque, d'une société de fiducie, d'un dépositaire, d'un prête-nom ou d'un autre intermédiaire), qui ne se sont pas dûment nommés eux-mêmes fondés de pouvoir, pourront assister à l'assemblée, mais ne pourront voter ou poser des questions.

Si vous êtes un porteur non inscrit et voulez participer à l'assemblée, vous devez suivre attentivement les directives indiquées sur le formulaire d'instructions de vote et la circulaire d'information de la direction afin de vous nommer vous-même fondé de pouvoir et d'inscrire votre nom, sinon vous devrez ouvrir une session à titre d'invité.

Pour participer en ligne

Assurez-vous que le navigateur de votre appareil est compatible. Vous aurez besoin de la dernière version de Chrome, Firefox, Edge ou Safari. Internet Explorer n'est pas supporté.

Sur votre ordinateur, téléphone intelligent ou tablette, naviguez à l'adresse suivante :

Accès à l'assemblée

<https://web.lumiagm.com/460861679>

Attention

Les réseaux internes, pare-feux, de même que les VPN pourraient bloquer la diffusion ou l'accès à la plate-forme Lumi. Si vous éprouvez des difficultés, veuillez vous assurer que votre VPN est désactivé ou que vous n'utilisez pas un ordinateur connecté sur un réseau d'entreprise.

Informations importantes pour vous connecter

Identifiant de la réunion

460-861-679

Mot de passe

fortis2023

Porteurs inscrits

Le numéro de contrôle inscrit sur votre formulaire de procuration.

Fondés de pouvoir

Le numéro de contrôle ou nom d'utilisateur fournis par l'agent de transfert.

Porteurs inscrits et fondés de pouvoir

Sélectionnez « J'ai un identifiant ».

Invités

Sélectionnez « Je suis invité » et remplissez le formulaire.



Porteurs inscrits

Entrez votre numéro de contrôle et le mot de passe.

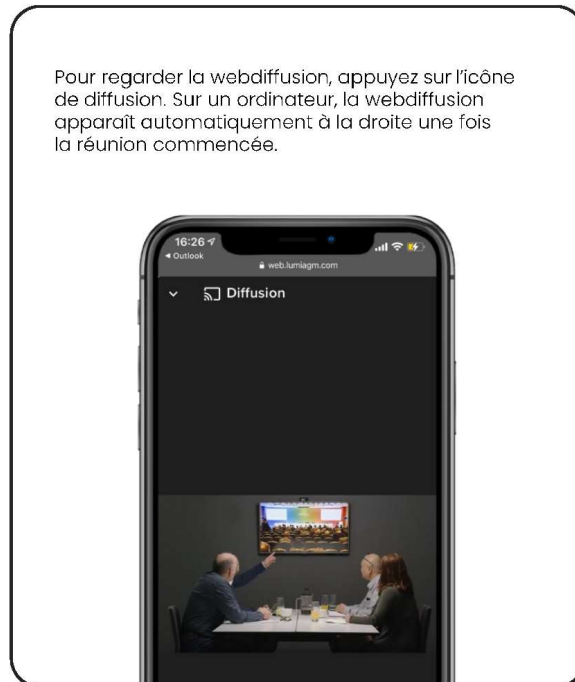
Fondés de pouvoir

Entrez votre numéro de contrôle ou nom d'utilisateur et le mot de passe.





Une fois la session ouverte, vous verrez la page d'accueil, les renseignements sur l'assemblée, la page documents ainsi que la diffusion.



Pour regarder la webdiffusion, appuyez sur l'icône de diffusion. Sur un ordinateur, la webdiffusion apparaît automatiquement à la droite une fois la réunion commencée.

Votation

Une fois le vote ouvert, l'onglet vote apparaîtra. Les résolutions et les choix de vote seront affichés dans celui-ci.

Pour voter, appuyez sur l'une des options de vote. Votre choix sera surligné.

Un message de confirmation apparaîtra pour indiquer que votre vote a été reçu.

Le nombre de résolutions pour lesquelles vous avez voté, ou pas encore voté, est affiché en haut de la page.

Vous pouvez modifier vos votes jusqu'à la fin de la période de vote en sélectionnant un autre choix.

Vous continuerez d'entendre le déroulement de l'assemblée. Pour revenir à l'onglet de diffusion sur mobile, appuyez sur le bouton de diffusion après avoir voté.

Questions

Pour poser une question, sélectionnez l'onglet messages. Tapez votre question dans la boîte au haut de l'écran et appuyez sur la flèche « envoyer ».

Les questions envoyées via la plateforme en ligne Lumi seront modérées avant d'être envoyées au Président.





Fortis Place | Suite 1100, 5 Springdale Street | PO Box 8837 | St. John's, NL, Canada A1B 3T2
Tél. : 709.737.2800 | Téléc. : 709.737.5307 | www.fortisinc.com | TSX/NYSE : FTS
info@fortisinc.com |  @Fortis_NA |  Fortis Inc.